يستثنى من تطبيق أحكامه العمالة المنزلية وبدأ تطبيقه أمس

قانون العمل في القطاع الأهلي نُشر في الجريدة الرسمية: للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 30 يوماً بعد قضائه 9 أشهر

نشر امس في الجريدة الرسمية «الكويت اليوم» القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي وتضمن القانون 7 أبواب شملت الاحكام العامة والاستخدام والتلمذة والتدريب المهني وعقد العمل الفردي بخصوص تكوين عقد العمل والتزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية وكذلك انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة والباب الرابع في نظام وظروف العمل كالأجر وساعات العمل والراحة الاسبوعية والاجازات السنوية مدفوعة الاجر والسلامة والصحة المهنية وقواعدها وكذلك اصابات العمل والامراض المهنية، اما الباب الخامس فجاءت فيه علاقة العمل الجماعية ومنظمات العمال واصحاب الاعمال والحق النقابي وعقد العمل الجماعي وشروطه ومنازعات العمل الجماعية، في حين جاء الباب السادس بخصوص تفتيش العمل والعقوبات والباب السابع تضمن الاحكام الختامية كتشكيل لجنة استشارية لشؤون العمل تضم ممثلين عن الوزراء وجهاز اعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي ومنظمات اصحاب الاعمال والعمال ومن يراه الوزير، وفيما يلي التفاصيل:

الباب الأول

أحكام عامة

مادة 1: في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد باصطلاح:

1 – الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

2ـ الوزير: وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

3ـ العامل: كل ذكر او انثى يؤدي عملا يدويا او ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر.

4ـ صاحب العمل: كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عمالا مقابل اجر.

5ـ المنظمة: تنظيم يجمع مجموعة من العمال او اصحاب الاعمال تتشابه او ترتبط اعمالهم او مهنهم او وظائفهم ويرعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كل الامور المتعلقة بشؤونهم.

مادة 2: تسري احكام هذا القانون على العاملين في القطاع الاهلي.

مادة 3: تسري احكام هذا القانون على عقد العمل البحري فيما لم يرد بشأنه نص في قانون التجارة البحرية او يكون النص في هذا القانون اكثر فائدة للعامل.

مادة 4: تسري احكام هذا القانون على القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل في قطاع الاعمال النفطية او يكون النص في هذا القانون اكثر فائدة للعامل.

مادة 5: يستثنى من تطبيق احكام هذا القانون:

العمال الذين تسري عليهم قوانين اخرى وفي ما نصت عليه هذه القوانين.

ـ العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قرارا بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين اصحاب العمل.

مادة 6: مع عدم الاخلال بأي مزايا او حقوق افضل تتقرر للعمال في عقود العمل الفردية او الجماعية او النظم الخاصة او اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل او حسب عرف المهنة او العرف العام تمثل احكام هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال.

الباب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول: في الاستخدام

مادة 7: يصدر الوزير القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الاهلي وعلى وجه الخصوص ما يلي:

1ـ شروط انتقال الايدي العاملة من صاحب عمل الى اخر.

2ـ شروط الاذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر.

3ـ البيانات التي يتعين على اصحاب الاعمال ان يخطروا بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى اصحاب الاعمال في غير اوقات العمل الحكومي.

4ـ الوظائف والمهن والاعمال التي لا يجوز شغلها الا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقا للضوابط التي تضعها الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية.

مادة 8: على كل صاحب عمل ان يقوم باخطار الجهة المختصة باحتياجاته من العمالة وعليه ان يخطر الجهة المختصة سنويا بعدد العمالة الذين يعملون لديه وذلك على النماذج المعدة لذلك ووفقا للضوابط والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير.

مادة 9: تنشأ هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وتتولى الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون وكذلك استقدام واستخدام العمالة الوافدة بناء على طلبات اصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة 10: يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة اجنبية ما لم تأذن لهم الجهة المختصة بالعمل لديه ويصدر الوزير قرارا بالاجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل، وفي حالة الرفض يجب ان يكون قرار الرفض مسببا.

ولا يجوز ان يكون سبب الرفض مقدار رأس المال والا كان القرار باطلا بطلانا مطلقا وكأن لم يكن.

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

مادة 11: يحظر على الوزارة والجهة المختصة ان تمارس اي تمييز او تفضيل في المعاملة بين اصحاب العمل في منح اذونات العمل او التحويل وذلك بمنحها لبعضهم وإيقافها للبعض الآخر تحت اي ذريعة او مبرر ويجوز للوزارة لاسباب تنظيمية ان توقف اصدار اذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على اسبوعين في السنة، على انه لا يجوز استثناء بعض اصحاب الاعمال من هذا الايقاف دون غيرهم خلال هذه المدة، ويعتبر باطلا بطلانا مطلقا وكأن لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة.

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

مادة 12: يعتبر تلميذا مهنيا كل شخص اتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقا للشروط والقواعد التي يتفق عليها وفيما لم يرد فيه نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية الأحكام الخاصة بتشغيل الاحداث الواردة في هذا القانون.

مادة 13: يجب ان يكون عقد التلمذة المهنية مكتوبا ومحررا من ثلاث نسخ، واحدة لكل من طرفيه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال اسبوع للتصديق عليها ويحدد في العقد، المهنة، مدة تعلمها ومراحلها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الادنى المقرر لاجر العمل المماثل.

ولا يجوز بأي حال من الاحوال تحديد المكافأة على اساس الانتاج او القطعة.

مادة 14: لصاحب العمل ان ينهي عقد التلمذة اذا اخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد او ثبت من التقارير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم.

كما يجوز للتلميذ انهاء العقد وعلى الراغب في انهاء العقد اخطار الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل سبعة ايام على الاقل.

مادة 15: يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تهيئ للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وكسب مران عملي لصقل قدراتهم ورفع كفاءتهم الانتاجية واعدادهم لمهنة معينة او تحويلهم لمهنة اخرى ويتم التدريب في معاهد او مراكز او منشآت تحقق هذا الغرض.

مادة 16: يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الاكاديمية والمهنية المختصة الشروط والاوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني والحدود المقررة لمدة التدريب والبرامج النظرية والعملية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.

ويجوز ان يتضمن هذا القرار إلزام منشأة او اكثر بأن تقوم بتدريب العمال في مراكز او معاهد منشأة اخرى اذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز او معهد تدريب.

مادة 17: تلتزم المنشأة الخاضعة لاحكام هذا الباب بأن تؤدي الى العامل اجره كاملا عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة او خارجها.

مادة 18:: يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بان يعمل بعد انتهاء مدة تعليمه او تدريبه لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب أو بحد أقصى خمس سنوات، فإذا أخل بهذا الالتزام كان لصاحب العمل أن يسترد منه المصروفات التي تحملها في سبيل تعليمه أو تدريبه بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

الفصل الثالث في تشغيل الأحداث

مادة 19: يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.

مادة 20: يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط التالية:

أ ـ أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير.

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

مادة 21: الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يوميا بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة.

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

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

مادة 22: لا يجوز تشغيل النساء ليلا في الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحا، وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار اليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن مع توفير وسائل انتقالهن من جهة العمل وإليه.

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

مادة 23: يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحيا، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط، ويصدر بتحديد تلك الأعمال والجهات قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة.

مادة 24: تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من اجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوما للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.

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

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة او انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية انه نتيجة للحمل أو الوضع.

مادة 25: يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقا 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.

مادة 26: تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل.

الباب الثالث عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين عقد العمل

مادة 27: يكون لمن بلغ سن الخامسة عشرة من العمر أهلية إبرام عقد العمل إذا كان غير محدد المدة فإن كانت مدته محددة فلا يجوز ان تجاوز السنة وذلك حتى يبلغ الثامنة عشرة من العمر.

مادة 28: يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ويبين فيه على وجه الخصوص تاريخ إبرام العقد، وتاريخ نفاذه، وقيمة الأجر، ومدة العقد اذا 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 ثابتا في محرر اعتبر العقد قائما ويجوز للعامل في هذه الحالة اثبات حقه بجميع طرق الاثبات.

وسواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد، ويعتبر باطلا بطلانا مطلقا لتعلقه بالنظام العام كل اتفاق سابق على سريان العقد أو لاحق لسريانه يخالف ذلك.

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

مادة 29: تحرر جميع العقود باللغة العربية ويجوز اضافة ترجمة لها بإحدى اللغات الأخرى مع الاعتداد بالنص العربي عند وقوع أي خلاف، ويسري حكم هذه المادة على كافة المراسلات والنشرات واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله.

مادة 30: إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مدته بموافقة الطرفين.

مادة 31: إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجددا 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.

الفصل الثاني في التزامات العامل

وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

مادة 32: تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على مائة يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجربة دون إخطار، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقا لأحكام هذا القانون.

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

مادة 33: إذا عهد صاحب العمل الى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحد ويجب على من عهد إليه بالعمل أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون كل منهما متضامنا مع الآخر في ذلك.

مادة 34: يلتزم صاحب العمل المتعاقد لتنفيذ مشروع حكومي او يقوم باستخدام عماله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال وكذلك وسائل الانتقال للمناطق البعيدة عن العمران دون مقابل وفي حالة عدم توفير السكن يمنح لهم بدل سكن مناسب وتحدد بقرار من الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن المناسب وبدل السكن.

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

مادة 35: يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين ويراعى في إعداد لوائح الجزاءات ما يلي:

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

ب ـ أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات.

ج ـ ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.

د ـ ألا يعاقب العامل عن أي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوما.

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

مادة 36: يجب على صاحب العمل أن يعتمد لائحة الجزاءات قبل تطبيقها من الوزارة، وللوزارة ان تعدل فيها طبقا لطبيعة نشاط المنشأة او ظروف العمل بما يتفق وأحكام القانون.

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

مادة 37: لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع بملفه الخاص ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود.

مادة 38: لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهريا فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من أجر الشهر المقبل أو الأشهر التالية.

مادة 39: يجوز وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل أو من ينوب عنه لمدة لا تجاوز عشرة أيام فإذا انتهى التحقيق معه الى عدم مسؤوليته صرف له اجره عن مدة الوقف.

مادة 40: على صاحب العمل ان يضع حصيلة الخصم من اجور عماله في صندوق يخصص للصرف منه على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة وتقييد الجزاءات بالخصم التي توقع على العامل في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار الخصم وسبب توقيعه، وفي حالة تصفية المنشأة توزع حصيلة الخصم الموجودة في الصندوق على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة مدة خدمة كل منهم.

ويصدر الوزير قرارا بالضوابط المنظمة للصندوق المشار اليه وطريقة التوزيع.

الفصل الثالث

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

مادة 41: مع مراعاة أحكام المادة 37 من هذا القانون:

أ ـ لصاحب العمل ان يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل احد الأفعال الآتية:

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

2ـ إذا ثبت ان العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس.

3ـ إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه ان يتسبب بخسارة محققة لها.

ب ـ لصاحب العمل فصل العامل في احدى الحالات الآتية:

1ـ إذا حكم عليه نهائيا بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.

2ـ إذا ارتكب عملا مخلا بالآداب العامة في مكان العمل.

3ـ إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.

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

5ـ إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل.

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

ج ـ للعامل المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل امام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون واذا ثبت بموجب حكم نهائي ان صاحب العمل قد تعسف في فصله للعامل استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضا عما لحقه من أضرار مادية وأدبية.

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

مادة 42: إذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوما متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقيلا حكما وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة 53 من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة.

مادة 43: إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حبسا احتياطيا أو تنفيذا لحكم قضائي غير نهائي، اعتبر موقوفا عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائي.

وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة او التهم التي أسندها اليه صاحب العمل التزم هذا الأخير بصرف اجره عن مدة وقفه، مع تعويضه تعويضا عادلا تقدره المحكمة.

مادة 44: إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر ويكون الإخطار على الوجه الآتي:

أ ـ قبل إنهاء العقد بثلاثة اشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري.

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

ج ـ إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل ان يتغيب يوما كاملا في الاسبوع او ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

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

د ـ لصاحب العمل ان يعفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة الى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار خصوصا استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة 45: لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق إنهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة أثناء تمتع العامل بإجازة من الإجازات المنصوص عليها في القانون.

مادة 46: لا يجوز إنهاء خدمة العامل من دون مبرر او بسبب نشاطه النقابي او بسبب المطالبة او التمتع بحقوقه المشروعة وفقا لأحكام القانون، كما لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس او الاصل او الدين.

مادة 47: إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام احد طرفيه بإنهائه بغير حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما اصابه من ضرر على الا يجاوز مبلغ التعويض ما يساوي اجر العامل عن المدة المتبقية من العقد ويراعى في تحديد الضرر بالنسبة الى طرفيه العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد وبوجه عام كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه، ويخصم من قيمة التعويض ما قد يكون مستحقا للطرف الآخر من ديون.

مادة 48:: للعامل ان ينهي عقد العمل دون اخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في اي من الاحوال التالية:

أ ـ اذا لم يتلزم صاحب العمل بنصوص العقد او احكام القانون.

ب ـ اذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل او من ينوب عنه او بتحريض من اي منهما.

ج ـ اذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته او صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.

د ـ اذا ادخل صاحب العمل او من ينوب عنه غشا او تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل.

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

و ـ اذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه امرا مخلا بالآداب نحو العامل.

مادة 49: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل او ثبوت عجزه عن تأدية عمله او بسبب مرض استنفد اجازته المرضية وذلك بشهادة معتمدة من الجهات الطبية المختصة الرسمية.

مادة 50: ينتهي عقد العمل في الاحوال التالية:

أ ـ صدور حكم نهائي بإشهار افلاس صاحب العمل.

ب ـ إغلاق المنشأة نهائيا.

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

مادة 51: يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي:

أ ـ أجر عشرة ايام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم باليومية او بالاسبوع او بالساعة او بالقطعة.

ب ـ أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن اجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم بالشهر.

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد يكون عليه من ديون او قروض.

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

مادة 52: مع مراعاة احكام المادة 45 من هذا القانون يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة كاملة في الاحوال التالية:

أ ـ اذا انتهى العقد من جانب صاحب العمل.

ب ـ اذا انتهت مدة العقد المحدد المدة دون ان يتم تجديده.

ج ـ اذا انتهى العقد طبقا لاحكام المواد (48، 49، 50) من هذا القانون.

د ـ اذا انهت العاملة العقد من جانبها بسبب زواجها خلال سنة من تاريخ الزواج.

مادة 53: يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 51 اذا قام بإنهاء العقد غير محدد المدة من جانبه، وكانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات فإذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات استحق ثلثي المكافأة، واذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات يستحق المكافأة كاملة.

مادة 54: يحق للعامل الذي انتهى عقد عمله ان يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بيانا بمدة خدمته وعمله وآخر اجر تقاضاه ولا يجوز ان تتضمن هذه الشهادة اي عبارات قد تسيء إلى العامل او تصدر في شكل يقلل من فرص العمل امامه صراحة او دلالة ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل ما يكون قد اودعه لديه من مستندات او شهادات او ادوات.

الباب الرابع في نظام وظروف العمل

الفصل الأول: في الأجر

مادة 55: يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من اجر اساسي او ينبغي له ان يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا اليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد او لوائح صاحب العمل.

ودون الاخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقا للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات او مكافآت او بدلات او منح او هبات او مزايا نقدية.

واذا حدد اجر العامل بمقدار حصة من صافي الارباح ولم تحقق المنشأة ربحا او حققت ربحا ضئيلا جدا بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به يجب تقدير اجره على اساس اجر المثل او وفقا لعرف المهنة او لمقتضيات العدالة.

مادة 56: تؤدى الاجور في احد ايام العمل بالعملة المتداولة مع مراعاة ما يلي:

أ ـ العمال المعينون بأجر شهري تؤدى اجورهم مرة على الاقل كل شهر.

ب ـ العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الاقل كل اسبوعين.

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

مادة 57: يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عماله وفقا لأحكام هذا القانون، ان يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية وان ترسل صورة من الكشوف المرسلة لتلك المؤسسات بهذا الشأن الى 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 المصروفات والعمولات والاجراءات التنظيمية في هذا الشأن.

مادة 58: لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملا بالأجر الشهري الى فئة أخرى بغير موافقته الكتابية على ذلك دون الاخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل خلال فترة عمله بالاجر الشهري.

مادة 59: أ ـ لا يجوز استقطاع اكثر من 10٪ من أجر العامل وفاء لديون او قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضى الاخير عنها أية فائدة.

ب ـ لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل او النزول عنه او الخصم منه الا في حدود 25٪ من الاجر وذلك لدين النفقة او لدين المأكل او الملبس او الديون الاخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وعند التزاحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى.

مادة 60: لا يجوز الزام العامل بشراء اغذية او سلع من محال معينة او مما ينتجه صاحب العمل.

مادة 61: يلزم صاحب العمل بدفع اجور عماله خلال فترة الاغلاق اذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه، كما يلتزم بدفع اجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كليا او جزئيا لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه.

مادة 62: يراعى في حساب مستحقات العامل آخر اجر تقاضاه فإذا كان العامل ممن يتقاضون اجورهم بالقطعة تحدد اجره بمتوسط ما تقاضاه خلال ايام العمل الفعلية في الاشهر الثلاثة الاخيرة. ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الاثني عشر شهرا الاخيرة على الاستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما امضاه منها في الخدمة ولا يجوز تخفيض اجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الاسباب.

مادة 63: يجب على الوزير ان يصدر قرارا كل خمس سنوات كحد اقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقا 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 الاسبوعية

مادة 64: مع عدم الإخلال بأحكام المادة 21 من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني واربعين ساعة اسبوعيا او ثماني ساعات يوميا الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستا وثلاثين ساعة اسبوعيا.

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

مادة 65: أ ـ لا يجوز تشغيل العامل اكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون ان يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل.

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

ب ـ يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية او طارئة او في الاعمال المكتبية شريطة ان يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقا لما نصت عليه المادة 64 من هذا القانون بساعة واحدة على الاقل.

مادة 66: مع عدم الاخلال بأحكام المادتين 21 و64 من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة اضافية اذا كان ذلك لازما لمنع وقوع حادث خطر او لإصلاح ما نشأ عنه او تفادي خسارة محققة او مواجهة اعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد اقصى مئة وثمانين ساعة سنويا، كما لا يجوز ان تزيد فترات العمل الاضافي على ثلاثة ايام اسبوعيا وتسعين يوما في السنة، ولا يحول ذلك دون حق العامل في اثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الاضافي فترة اضافية بكافة طرق الاثبات او بحق العامل الحصول على اجر عن فترة العمل الاضافي يزيد على اجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25٪ ويراعى في هذا الاجر ما تقضي به المادة 56 من هذا القانون، وعلى صاحب العمل ان يمسك

البقية ص11

للعامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني الحق في تقاضي أجره طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت على 6 أشهر يدفع له نصف الأجر

الإجازة الرسمية: يوم لرأس السنة الهجرية ويوم للإسراء و3 أيام للفطر و4 للأضحى ويوم للمولد النبوي ويوم للوطني ويوم للتحرير ويوم للسنة الميلادية

تتمة المنشور ص10

سجلا خاصا للعمل الاضافي يبين فيه تواريخ الايام وعدد الساعات الاضافية والاجور المقابلة للعمل الاضافي الذي كلف به العامل.

مادة 67: للعامل الحق في راحة اسبوعية مدفوعة الاجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة ايام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الاسبوعية اذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويتقاضى العامل 50٪ على الأقل من أجره اضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم راحة آخر.

ولا يخل حكم الفقرة السابقة في حساب حق العامل بما فيها اجره اليومي واجازته حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد ايام العمل الفعلية دون ان تحسب من ضمنها ايام راحته الاسبوعية على الرغم من كون ايام الراحة هذه مدفوعة الاجر.

مادة 68: الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي:

أ ـ يوم رأس السنة الهجرية ـ يوم و احد.
ب ـ يوم الاسراء والمعراج ـ يوم واحد.
ج ـ عيد الفطر السعيد ـ ثلاثة ايام.
د ـ وقفة عيد الاضحى المبارك ـ يوم واحد.
هـ ـ عيد الاضحى المبارك ـ ثلاثة ايام.
و ـ المولد النبوي الشريف ـ يوم واحد.
ز ـ اليوم الوطني 25 فبراير ـ يوم واحد.
ح ـ يوم التحرير 26 فبراير ـ يوم واحد.
ط ـ يوم رأس السنة الميلادية ـ يوم واحد.

واذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في احد هذه الايام قرر له اجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل.

مادة 69: مع مراعاة حكم المادة 24 من هذا القانون للعامل الحق في الاجازات المرضية الآتية خلال السنة:

ـ خمسة عشر يوما ـ بأجر كامل.
ـ عشرة أيام ـ بثلاثة ارباع الأجر.
ـ عشرة ايام ـ بنصف الأجر.
ـ عشرة ايام ـ بربع الأجر.
ـ ثلاثون يوما ـ من دون اجر.

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

اما ما يخص الامراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الامراض.

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الاجر

مادة 70: للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الاجر مدتها ثلاثون يوما.

ولا يستحق العامل اجازة عن السنة الاولى الا بعد قضائه تسعة اشهر على الاقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية ايام العطل الرسمية وايام الاجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل اجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الاولى من الخدمة.

مادة 71: يدفع للعامل اجره المستحق عن الاجازة السنوية قبل القيام بها.

مادة 72: لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الاربعة عشر يوما الأولى منها.

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

مادة 73: مع عدم الاخلال بأحكام المادتين 70 و71 للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لأيام اجازاته السنوية المجتمعة في حالة انتهاء عقده.

مادة 74: مع عدم الاخلال بأحكام المادة 72 لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض ولصاحب العمل أن يسترد ما اداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر.

مادة 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 اقصى قدره خمس سنوات، وفي حالة اخلال العامل بهذا الشرط يلتزم برد الاجور التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

مادة 76: للعامل الذي امضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الاجر مدتها واحد وعشرون يوما لاداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى الفريضة قبل ذلك.

مادة 77: للعامل في حالة وفاة أحد اقاربه 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 اشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة وتنظم شروط منح هذه الاجازة بقرار من الوزير وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوما مدفوعة الراتب.

مادة 78: يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية.

ويصدر الوزير قرارا بشروط وقواعد منح هذه الإجازة.

مادة 79: يجوز لصاحب العمل منح العامل، بناء على طلبه إجازة خاصة من دون أجر خلاف الإجازات المشار إليها في هذا الفصل.

الفصل الرابع
في السلامة والصحة المهنية
الفرع الأول

في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

مادة 80: يجب على صاحب العمل أن يحتفظ لكل عامل بملف عمل يحتوي على نسخة من إذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة عن البطاقة المدنية والمستندات الدالة على الإجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الاضافية واصابات العمل وامراض المهنة والجزاءات التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة واسباب انتهائها ونسخة من ايصالات تسلمه لما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من أوراق وادوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء عمله.

مادة 81: يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ بسجلات السلامة المهنية وفقا للنماذج والضوابط التي صدر بشأنها قرار من الوزير.

مادة 82:يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة تتضمن على وجه الخصوص اوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الاسبوعية والاجازات الرسمية.

مادة 83: يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والآلات والمواد المتداولة في المنشأة والمترددين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية.

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

مادة 84: يجب على صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاولة العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها ويصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وادوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الانشطة المختلفة.

مادة 85: يصدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قرارا بتحديد انواع الانشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريبهم.

مادة 86: يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الاضرار الصحية وامراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وأن يوفر وسائل الاسعافات الاولية والخدمات الطبية.

وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول أمراض المهنة والصناعات والاعمال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها.

مادة 87: يجب على العامل ان يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وان ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايته من الاصابات وامراض المهنة.

مادة 88: مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية يلتزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة.

الفرع الثاني
في إصابات العمل وأمراض المهنة

مادة 89: عند تطبيق أحكام تأمين اصابات العمل وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية تحل هذه الاحكام بالنسبة للمؤمن عليهم الخاضعين لهذا التأمين محل الاحكام الواردة في المواد التالية بالنسبة لإصابات العمل وأمراض المهنة.

مادة 90: إذا اصيب العامل في حادث بسبب العمل أو في اثنائه أو في الطريق إلى العمل والعودة منه كان على صاحب العمل ابلاغ الحادث فور وقوعه أو فور علمه به، بحسب الاحوال، إلى كل من:

أ ـ مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل.
ب ـ إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل.
ج ـ مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن على العمال لديها ضد إصابات العمل.

ويجوز أن يقوم العامل بهذا الابلاغ إذا سمحت حالته بذلك كما يجوز لمن يمثله القيام به.

مادة 91: مع عدم الاخلال 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 اصابات العمل وأمراض المهنة بأحد المستشفيات الحكومية أو دور العلاج الأهلية التي يحددها بما في ذلك قيمة الادوية ومصروفات الانتقال ويحدد الطبيب المعالج في تقريره فترة العلاج ونسبة العجز المتخلف عن الاصابة ومدى قدرة العامل على الاستمرار في مباشرة العمل.

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

مادة 92: يجب على كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث اصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري.

ويصدر الوزير قرارا بالمواعيد المحددة لذلك.

مادة 93: للعامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني الحق في تقاضي أجره طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج عن ستة اشهر يدفع له نصف الأجر فقط حتى شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى.

مادة 94: للعامل المصاب أو المستحقون عنه الحق في التعويض عن اصابة العمل او امراض المهنة طبقا للجدول الذي يصدر بقرار من الوزير وذلك بعد أخذ رأي وزير الصحة.

مادة 95: يسقط حق العامل في التعويض عن الإصابة إذا ثبت من التحقيق:

أ ـ أن العامل قد تعمد إصابة نفسه.
ب ـ 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 اخطار العمل واضرار المهنة المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل، هذا ما لم تنشأ عن الاصابة وفاة العامل أو تخلف عجزا مستديما تزيد نسبته على 25٪ من العجز الكلي.

مادة 96: إذا أصيب العامل بأحد أمراض المهنة أو ظهرت اعراض أمراض المهنة عليه اثناء الخدمة او خلال سنة من ترك العمل، سرت عليه أحكام المواد (93، 94، 95) من هذا القانون.

مادة 97: 1 ـ يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج أو ما قررته لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية اصحاب الاعمال السابقين ويلزم هؤلاء ـ كل بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته ـ إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل.

2 ـ يتقاضى العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة 94 من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها ـ بحسب الأحوال ـ ولكل منهما الرجوع إلى أصحاب الاعمال السابقين في التزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة 1 من هذه المادة.

الباب الخامس
في علاقة العمل الجماعية
الفصل الأول

منظمات العمل وأصحاب الأعمال والحق النقابي

مادة 98: حق تكوين اتحادات لأصحاب الاعمال، وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقا لاحكام هذا القانون، وتسري احكام هذا الباب على العاملين في القطاع الأهلي وتطبق احكامه على العاملين في القطاعين الحكومي والنفطي فيما لا يتعارض مع القوانين التي تنظم شؤونهم.

مادة 99: لجميع العمال الكويتيين الحق في أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم في جميع الامور الخاصة بهم، ولاصحاب الاعمال حق تكوين اتحادات لهم لذات الاهداف.

مادة 100: يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي:

1 ـ 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 الاعلان عن ذلك في صحيفتين يوميتين على الاقل بمدة لا تقل عن اسبوعين من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية مع تحديد مكان الانعقاد ووقته وأهدافه.

2 ـ تقوم الجمعية العمومية التأسيسية بإقرار لائحة النظام الاساسي للمنظمة ولها أن تسترشد في ذلك باللائحة النموذجية التي يصدر بها قرار من الوزير.

3 ـ تنتخب الجمعية التأسيسية مجلس الإدارة وفقا للاحكام الواردة في نظامها الاساسي.

مادة 101: يبين النظام الاساسي للمنظمة اهدافها وأغراضها التي انشئت من اجلها وشروط عضويتها وحقوق اعضائها وواجباتهم والاشتراكات التي تحصل من الاعضاء واختصاصات الجمعية العمومية العادية وغير العادية وعدد اعضاء مجلس الادارة وشروط عضويته ومدته واختصاصاته والقواعد المتعلقة بالميزانية واجراءات تعديل التعليم الاساسي للمنظمة واجراءات حلها وكيفية تصفية اموالها وكذلك السجلات والدفاتر التي تحتفظ بها المنظمة وأسس الرقابة الذاتية.

مادة 102: على مجلس الإدارة المنتخب ان يودع، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتخابه، اوراق تأسيس المنظمة لدى الوزارة.

وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة اعتبارا من تاريخ صدور قرار الوزير بالموافقة على انشائها بعد ايداع الاوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة.

وللوزارة ارشاد وتوجيه المنظمة نحو تصحيح اجراءات تأسيسها واستيفاء أوراق التأسيس قبل اشهارها، فإذا لم تقم الوزارة بالرد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ايداع الاوراق تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة بقوة القانون.

مادة 103: على العمال وأصحاب الاعمال ومنظماتهم، عند تمتعهم بالحقوق الواردة في هذا الباب، احترام كافة القوانين السارية في الدولة شأنهم في ذلك شأن جميع الجهات المنظمة وان يمارسوا نشاطهم في حدود الاهداف الواردة في النظام الاساسي للمنظمة دون تجاوز لهذه الاهداف او الخروج عنها.

مادة 104: على الوزارة ارشاد المنظمات النقابية ومنظمات اصحاب الاعمال نحو التطبيق السليم للقانون وكيفية القيد في السجلات والدفاتر المالية الخاصة بكل منها وارشادها نحو تدارك اي نقص في البيانات والقيود المدونة بها.

ويحظر على النقابات:

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

مادة 105: يحق للنقابات بعد موافقة رب العمل والجهات المعنية في الدولة، فتح مقاصف ومطاعم لخدمة العمال داخل إطار المؤسسة.

مادة 106: للنقابات المشهرة وفقا لاحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة وللاتحادات المشهرة وفقا لاحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادا عاما على ألا يكون هناك اكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال واصحاب العمل، ويتبع في تكوين الاتحادات والاتحاد العام ذات الاجراءات الخاصة بتكوين النقابات.

مادة 107: للاتحادات والاتحاد العام والنقابات الحق في الانضمام إلى اتحادات عربية او دولية ترى أن مصالحها ترتبط بها، على أن تخطر الوزارة بتاريخ انضمامها، وفي جميع الاحوال يراعى في ذلك ألا يكون الانضمام مخالفا للنظام العام او المصلحة العامة للدولة.

مادة 108: يجوز حل منظمات اصحاب الاعمال والعمال حلا اختياريا يصدر بقرار من الجمعية العمومية طبقا للنظام الاساسي للمنظمة، ويتحدد مصير أموال النقابة بعد تصفيتها طبقا للقرار الذي تتخذه الجمعية العمومية في حالة الحل الاختياري.

كما يجوز حل مجلس ادارة المنظمة عن طريق اقامة دعوى من الوزارة امام المحكمة الكلية لتصدر حكما بحل مجلس الادارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفا لاحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال 30 يوما من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف.

مادة 109: يجب على اصحاب الأعمال تزويد العمال بكافة القرارات واللوائح المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم.

مادة 110: يجوز لرب العمل أن يفرغ عضوا أو أكثر من أعضاء مجلس ادارة النقابة او الاتحاد لمتابعة شؤون النقابة مع جهة العمل او الجهات المعنية في الدولة.

الفصل الثاني
في عقد العمل الجماعي

مادة 111: عقد العمل الجماعي هو العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه بين نقابة او اتحاد عمال او اكثر وبين صاحب عمل او اكثر او من يمثلهم من اتحادات اصحاب الاعمال.

مادة 112: يجب ان يكون عقد العمل الجماعي مكتوبا وموقعا من العامل وان يعرض على الجمعية العمومية لكل من منظمات العمال واصحاب الاعمال أو طرفيه، وأن يوافق عليه اعضاؤها وفقا لاحكام النظام الاساسي للمنظمة.

مادة 113: يجب ان يكون عقد العمل الجماعي محدد المدة على ألا تزيد مدته على ثلاث سنوات، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجددا لمدة سنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه ما لم يرد بشروط العقد ما يخالف ذلك.

مادة 114: إذا رغب أحد طرفي عقد العمل الجماعي في عدم تجديده بعد انتهاء مدته وجب عليه ان يخطر الطرف الآخر والوزارة المختصة كتابة قبل ثلاثة اشهر على الاقل من تاريخ انتهاء العقد، وإذا تعددت اطراف العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة لاحدهم انقضاؤه بالنسبة للآخرين.

مادة 115: 1 ـ يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الفردي او عقود العمل الجماعية يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابقا على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل.

2 ـ 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 او مخالصة تتضمن انقاصا او إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة اشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون.

مادة 116: لا يكون عقد العمل الجماعي نافذا إلا بعد تسجيله لدى الوزارة المختصة ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية.

ويجوز للوزارة المختصة ان تعترض على الشروط التي تراها مخالفة للقانون، وعلى الطرفين تعديل العقد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تسلم الاعتراض والا اعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن.

مادة 117: يجوز ان يبرم عقد العمل الجماعي على مستوى المنشأة أو الصناعة أو على المستوى الوطني، فإذا أبرم عقد العمل الجماعي على مستوى الصناعة وجب ان يبرمه عن العمال اتحاد نقابات الصناعة، وإذا أبرم على المستوى الوطني وجب ان يبرمه الاتحاد العام للعمال ويعتبر 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.

مادة 118: تسري أحكام عقد العمل الجماعي على:

أ ـ نقابات العمال واتحاداتهم التي أبرمت العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه.
ب – اصحاب الاعمال او اتحاداتهم الذين أبرموا العقد أو انضموا اليه بعد ابرامه.
ج ـ النقابات المنظمة للاتحاد الذي ابرم العقد او انضم اليه بعد ابرامه.
د ـ اصحاب الاعمال الذين انضموا للاتحاد الذي ابرم العقد او انضم اليه بعد ابرامه.

مادة 119: انسحاب العمال من النقابة او فصلهم منها لا يؤثر على خضوعهم لاحكام عقد العمل الجماعي اذا كان الانسحاب او الفصل لاحقا على تاريخ ابرام النقابة للعقد او انضمامها اليه.

مادة 120: يجوز لغير المتعاقدين من نقابات العمال او اتحاداتهم او اصحاب الاعمال او اتحاداتهم الانضمام الى عقد العمل الجماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية وذلك باتفاق الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة الى موافقة المتعاقدين الاصليين، ويكون الانضمام بطلب يقدم الى الوزارة المختصة موقع من الطرفين وتنشر موافقة الوزارة المختصة على طلب الانضمام في الجريدة الرسمية.

مادة 121: يسري عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا اعضاء في النقابة وذلك مع عدم الاخلال بحكم المادة 115 من هذا القانون في ما يتعلق بالشروط الاكثر فائدة للعامل، اما العقد الذي يبرمه اتحاد او نقابة مع صاحب عمل معين فإنه لا يسري الا على عمال صاحب العمل المعني بذلك.

مادة 122: لمنظمات العمل واصحاب الاعمال التي تكون طرفا في عقد العمل الجماعي ان ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام العقد لمصلحة اي عضو من اعضائها دون الحاجة الى توكيل منه بذلك.

الفصل الثالث
في منازعات العمل الجماعية

مادة 123: منازعات العمل الجماعية هي المنازعات التي تنشأ بين واحد او اكثر من اصحاب العمل وجميع عماله او فريق منهم بسبب العمل او بسبب شروط العمل.

مادة 124: اذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء الى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل او من يمثله وبين العمال او من يمثلهم، وللوزارة المختصة ايفاد مندوب عنها لحضور هذه المفاوضات بصفة مراقب.

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

مادة 125: لاي من طرفي المنازعة – اذا لم تؤد المفاوضة المباشرة لحلها – ان يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعة وديا عن طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية التي يصدر بتشكيلها قرار من الوزير.

ويجب ان يكون الطلب موقعا من صاحب العمل او وكيله المفوض او من اغلبية العمال المتنازعين او ممن يفوضونه في تمثيلهم.

مادة 126: تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من:

أـ ممثلين تختارهما النقابة او العمال المتنازعين.
ب ـ ممثلين يختارهما صاحب العمل او اصحاب الاعمال المتنازعين.
ج ـ رئيس اللجنة وممثلين عن الوزارة المختصة يعينهم الوزير المختص بقرار يحدد فيه ايضا عدد ممثلي اطراف النزاع.

وللجنة ان تستعين برأي من تراه في اداء مهمتها، وفي جميع المراحل السابقة يجوز للوزارة المختصة ان تطلب المعلومات التي تراها ضرورية لحل المنازعة.

مادة 127:: على لجنة التوفيق ان تنتهي من نظر المنازعة خلال شهر واحد من تاريخ ورود الطلب اليها فاذا تمكنت من تسويتها كليا او جزئيا وجب اثبات ما تم الاتفاق بشأنه في محضر من ثلاث نسخ ويوقع عليه من الحاضرين ويعتبر اتفاقا نهائيا وملزما للطرفين واذا لم تتمكن لجنة التوفيق من تسوية المنازعة خلال المدة المحددة وجب عليها احالتها او احالة ما لم يتم الاتفاق بشأنه منها خلال اسبوع من تاريخ آخر اجتماع لها الى هيئة التحكيم مشفوعا بكافة المستندات.

مادة 128:: تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:

1ـ احدى دوائر محكمة الاستئناف تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنويا.
2ـ رئيس نيابة ينتدبه النائب العام.
3ـ ممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر امام الهيئة اطراف المنازعة او من يمثلهم قانونا.

مادة 129: تنظر هيئة التحكيم المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوما من تاريخ وصول اوراقها الى ادارة الكتاب ويجب ان يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بمدة لا تقل عن اسبوع، على ان يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة اشهر من تاريخ اول جلسة لنظرها.

مادة 130: لهيئة التحكيم كل ما لمحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقا لاحكام القانون تنظيم القضاء واحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قرارتها مسببة وتكون بمثابة الاحكام الصادرة من محكمة الاستئناف.

مادة 131: استثناء من حكم المادة 126 من هذا القانون يجوز للوزارة المختصة في حالة قيام منازعة جماعية اذا دعت الضرورة ان تتدخل دون طلب من احد المتنازعين لتسوية النزاع وديا كما يجوز لها احالة النزاع الى لجنة التوفيق او هيئة التحكيم حسبما تراه ويجب على المتنازعين في هذه الحالة تقديم جميع المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة كما يلزم حضورهم عند دعوتهم للحضور.

مادة 132: يحظر على طرفي المنازعة وقف العمل كليا او جزئيا اثناء اجراءات المفاوضة المباشرة أو أمام الجنة التوفيق او امام هيئة التحكيم او بسبب تدخل الوزارة المختصة في المنازعات عملا بأحكام هذا الباب.

الباب السادس
في تفتيش العمل والعقوبات
الفصل الاول في تفتيش العمل

مادة 133: يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين اداء اعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد، والالتزام بعدم افشاء اسرار مهن اصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم، ويؤدي كل منهم امام الوزير القسم التالي:

«اقسم بالله العظيم ان اؤدي عملي بالامانة والحيدة والنزاهة والصدق، وان احافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي».

مادة 134: يكون للموظفين المشار اليهم بالمادة السابقة حق دخول اماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص واخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم ايضا حق دخول الاماكن التي يخصصها اصحاب العمل لاغراض الخدمات العمالية، ولهم ان يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لاصحاب الاعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة واحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة 135: يكون للموظفين المختصين بالتفتيش، في حالة مخالفة صاحب العمل احكام المواد (83، 84، 86) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة او بصحة العمال او سلامتهم، ان يحرروا محضرا بالمخالفة ورفعه الى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة ان يصدر قرارا بغلق المحل كليا او جزئيا او وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة.

مادة 136: يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير اخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل من دون مركز عمل محدد، ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها اي من العمالة المذكورة ولا يستدل على اصحابها.

الفصل الثاني في العقوبات

مادة 137: مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز خمسمائة دينار كل من خالف احكام المادتين (8 ، 35) من هذا القانون، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحكم النهائي، تكون العقوبة مضاعفة.

مادة 138: مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن الف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار او باحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف حكم الفقرة الثالثة من المادة 10 من هذا القانون.

المادة 139: في حالة مخالفة احكام المادة 57 من هذا القانون يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تجاوز مجموع مستحقات العاملين التي تخلف عن دفعها وذلك دون الاخلال بالتزاماته بدفع هذه المستحقات للعاملين وبذات الاجراءات المنصوص عليها في المادة 57 المشار اليها.

مادة 140: مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر يعاقب بغرامة لاتجاوز الف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من اداء واجبهم المنصوص عليه في المادتين (133 و 134) من هذا القانون.

مادة 141: مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف باقي احكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي:

أـ يوجه الى المخالف اخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على الا تزيد على ثلاثة اشهر.

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

مادة 142: يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على الف دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف امر الوقف او الغلق الصادر عملا بأحكام المادة 135 دون تلافي المخالفات التي اعلنه بها المفتش المختص.

الباب السابع الاحكام الختامية

مادة 143: تشكل بقرار من الوزير لجنة استشارية لشؤون العمل تضم ممثلين عن الوزارة وجهاز اعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي ومنظمات اصحاب الاعمال والعمال ومن يراه الوزير، تكون مهمتها ابداء الرأي فيما يعرضه عليها الوزير من موضوعات، ويتضمن القرار اجراءات دعوة اللجنة والعمل فيها وكيفية اصدار توصياتها.

مادة 144: لا تسمع عند الانكار – بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استنادا الى احكام هذا القانون، ويسري على الانكار احكام الفقرة 2 من المادة 442 من القانون المدني وتعفى الدعاوى التي يرفعها العمال او المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ومع ذلك يجوز للمحكمة عند رفض الدعاوى ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها او بعضها وتنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

مادة 145: استثناء من حكم المادة 1074 من القانون المدني يكون لحقوق العمال المقررة وفقا لاحكام هذا القانون حق امتياز على جميع اموال صاحب العمل من منقول وعقار عدا السكن الخاص، وتستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والاصلاح.

مادة 146: يجب ان يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل او المستحقون عنه الى ادارة العمل المختصة وتقوم الادارة باستدعاء طرفي النزاع او من يمثلهما، واذا لم توفق الادارة الى تسوية النزاع وديا تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب احالته الى المحكمة الكلية للفصل فيه.

وتكون الاحالة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع ودفوع الطرفين وملاحظات الادارة.

مادة 147: يجب على ادارة كتاب المحكمة ان تقوم في خلال ثلاثة ايام من تاريخ استلام الطلب، بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلم بها طرفا النزاع.

مادة 148: يصدر الوزير اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون خلال ستة اشهر من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وبالتشاور مع اصحاب العمل والعمال.

مادة 149: يلغى القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القط