

القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠
فى شأن العمل فى القطاع الأهلى

| م | الفهرس | المواد | الصفحة |
|---|---|--------|--------|
| | الباب الأول : أحكام عامة | ١ | ٤٢٩ |
| | الباب الثانى : فى الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني | ٧ | ٤٢٩ |
| | الفصل الأول: فى الاستخدام | ٧ | ٤٢٩ |
| | الفصل الثانى : فى التلمذة والتدريب المهني | ١٢ | ٤٣٠ |
| | الفصل الثالث : فى تشغيل الأحداث | ١٩ | ٤٣٠ |
| | الفصل الرابع : فى تشغيل النساء | ٢٢ | ٤٣١ |
| | الباب الثالث : عقد العمل الفردى | ٢٧ | ٤٣١ |
| | الفصل الأول : تكوين عقد العمل | ٢٧ | ٤٣١ |
| | الفصل الثانى : فى التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية | ٣٢ | ٤٣٢ |
| | الفصل الثالث : فى انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة | ٤١ | ٤٣٢ |
| | الباب الرابع : فى نظام وظروف العمل | ٥٥ | ٤٣٤ |
| | الفصل الأول : فى الأجر | ٥٥ | ٤٣٤ |
| | الفصل الثانى : ساعات العمل والراحة الأسبوعية | ٦٤ | ٤٣٥ |
| | الفصل الثالث : الأجازات السنوية مدفوعة الأجر | ٧٠ | ٤٣٦ |
| | الفصل الرابع : فى السلامة والصحة المهنية | ٨٠ | ٤٣٧ |
| | الفرع الأول : فى قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية. | ٨٠ | ٤٣٧ |
| | الفرع الثانى : فى إصابات العمل وأمراض المهنة | ٨٩ | ٤٣٧ |
| | الباب الخامس : فى علاقة العمل الجماعية | ٩٨ | ٤٣٨ |
| | الفصل الأول : منظمات العمال وأصحاب الأعمال والحق النقابى | ٩٨ | ٤٣٨ |
| | الفصل الثانى : فى عقد العمل الجماعى | ١١١ | ٤٣٩ |
| | الفصل الثالث : فى منازعات العمل الجماعى | ١٢٣ | ٤٤٠ |
| | الباب السادس : فى تفتيش العمل والعقوبات | ١٣٣ | ٤٤١ |
| | الفصل الأول : فى تفتيش العمل | ١٣٣ | ٤٤١ |
| | الفصل الثانى : فى العقوبات | ١٣٧ | ٤٤٢ |
| | الباب السابع : الأحكام الختامية | ١٤٣ | ٤٤٢ |

- العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى فيما نصت عليه هذه القوانين.

- العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قرارا بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل.

المادة ٦

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

الباب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول

في الاستخدام

المادة ٧

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

١- شروط انتقال الأيدي العاملة من صاحب عمل إلى آخر.

٢- شروط الإذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر.

٣- البيانات التي يتعين على أصحاب الأعمال أن يخطروا بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى أصحاب الأعمال في غير أوقات العمل الحكومي.

٤- الوظائف والمهن والأعمال التي لا يجوز شغلها إلا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقا للضوابط التي تضعها الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية.

المادة ٨

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

المادة ٩^(١)

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

المادة ١٠^(٢)

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة أجنبية ما لم تأذن لهم الجهة المختصة بالعمل لديه ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات

(١) معدلة بموجب القانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠١٣

(٢) معدلة بموجب القانون رقم ١٠٨ لسنة ٢٠١٣

القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الأهلي

بعد الاطلاع على الدستور،

- وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له،

- وعلى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،

- وعلى القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في القطاع الأعمال النفطية،

- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له،

الباب الأول

أحكام عامة

المادة ١

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد باصطلاح:

١- الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

٢- الوزير: وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

٣- العامل: كل ذكر أو أنثى يؤدي عملا يدويا أو ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.

٤- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عمالا مقابل أجر.

٥- المنظمة: تنظيم جميع مجموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنتهم أو وظائفهم ويرعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم.

المادة ٢

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي.

المادة ٣

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

المادة ٤

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

المادة ٥

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون:

وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسببا.

ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال وإلا كان القرار باطلا بطلانا مطلقا وكان لم يكن.

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة وافدة، ما لم تأذن له الهيئة، ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين إستيفاؤها من صاحب العمل، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسببا. ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال، وإلا كان القرار باطلا بطلانا مطلقا وكان لم يكن.

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

المادة ١١

يحظر على الوزارة والجهة المختصة أن تمارس أي تمييز أو تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح أذونات العمل أو التحويل وذلك بمنحها لبعضهم وإيقافها للبعض الآخر تحت أي ذريعة أو مبرر، ويجوز للوزارة لأسباب تنظيمية أن توقف إصدار أذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على أسبوعين في السنة، على أنه لا يجوز استثناء بعض أصحاب الأعمال من هذا الإيقاف دون غيرهم خلال هذه المدة. ويعتبر باطلا بطلانا مطلقا وكان لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة.

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

المادة ١٢

يعتبر تلميذا مهنيا كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره متعاقد 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 التلميذة الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون.

المادة ١٣

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوبا ومحررا من ثلاث نسخ، واحدة لكل من طرفيه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال أسبوع للتصديق عليها ويحدد في العقد، المهنة، مدة تعلمها ومرآحلتها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لأجر العمل المماثل.

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

المادة ١٤

لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة إذا أخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد أو ثبت من التقارير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم.

كما يجوز للتلميذ إنهاء العقد وعلى الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل سبعة أيام على الأقل.

المادة ١٥

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

المادة ١٦

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

ويجوز أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة أو أكثر بأن تقوم بتدريب العمال في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد تدريب.

المادة ١٧

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

المادة ١٨

يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن يعمل بعد انتهاء مدة تعليمه أو تدريبه لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب ويحدد أقصى خمس سنوات. فإذا أخل بهذا الالتزام كان لصاحب العمل أن يسترد منه المصروفات التي تحملها في سبيل تعليمه أو تدريبه بنسبه ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

المادة ١٩

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.

المادة ٢٠

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

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

ب- توقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تتجاوز ستة أشهر. ويصدر الوزير قرارا

المادة ٢٦

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين عقد العمل

المادة ٢٧

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

المادة ٢٨

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

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

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

المادة ٢٩

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

المادة ٣٠

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

المادة ٣١

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

بتحديد هذه الصناعات والمهن والإجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري.

المادة ٢١

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

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

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

المادة ٢٢

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

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

المادة ٢٣

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

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

المادة ٢٤

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

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

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

المادة ٢٥

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

الفصل الثاني

في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

المادة ٣٢

تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على مائة يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجربة دون إخطار. فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون. ولا يجوز استخدام العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل أكثر من مرة، ويصدر الوزير قراراً ينظم شروط وضوابط العمل أثناء الفترة التجريبية.

المادة ٣٣

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

المادة ٣٤

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

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

المادة ٣٥

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

- أ- أن تحدد المخالفات التي قد تقع من العمال ويجد الجزاء لكل منها.
- ب- أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات.
- ج- ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.
- د- ألا يعاقب العامل عن أي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً.
- هـ- ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل.

المادة ٣٦

يجب على صاحب العمل أن يعتمد لائحة الجزاءات قبل تطبيقها من الوزارة. وللوزارة أن تعدل فيها طبقاً لطبيعة نشاط المنشأة أو ظروف العمل بما يتفق وأحكام هذا القانون.

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

المادة ٣٧

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

المادة ٣٨

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

المادة ٣٩

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

المادة ٤٠

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

ويصدر الوزير قراراً بالضوابط المنظمة للصندوق المشار إليه وطريقة التوزيع.

الفصل الثالث

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

المادة ٤١

مع مراعاة أحكام المادة (٣٧) من هذا القانون أ- لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العا مل أحد الأفعال الآتية:

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

ب- لصاحب العمل فصل العامل في إحدى الحالات الآتية:

- ١- إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
- ٢- إذا ارتكب عملاً مغلاً بالأداب العامة في مكان العمل.

صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

د- لصاحب العمل أن يعفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

المادة ٤٥

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

المادة ٤٦

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

المادة ٤٧

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

المادة ٤٨

للعمال أن ينهي عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الأحوال التالية:
أ- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون.
ب- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو بتحريض من أي منهما.

ج- إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.

د- إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشا أو تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشرط العمل.

هـ- إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائيا وحكم نهائيا ببراءته.

و- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخالفا بالأداب نحو العامل.

المادة ٤٩

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

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

٤- إذا أخل أو قصر في أي من الإلتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.

٥- إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل.

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

ج- للعمال المفضول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وإذا ثبت بموجب حكم نهائي أن صاحب العمل قد تعسف في فصله استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضاً عما لحقه من أضرار مادية وأدبية.

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

المادة ٤٢

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 (٥٣) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة.

المادة ٤٣

إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حيسا احتياطيا أو تنفيذيا 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 أو التهم التي أسندها إليه صاحب العمل التزم هذا الأخير بصرف أجره عن مدة وقفه، مع تعويضه تعويضا عادلا تقدره المحكمة.

المادة ٤٤

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

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

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

ج- إذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثمانيا ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر عن يوم أو ساعات الغياب.

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يحظر

ينتهي عقد العمل في الأحوال التالية:

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

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

المادة ٥١

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي:

- أ- أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم باليومية أو بالأسبوع أو بالساعة أو بالقطعة.
ب- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر. ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد يكون عليه من ديون أو قروض. ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الإجتماعية على أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند إنتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير إشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الإجتماعية أثناء فترة عمله، ويسري هذا الحكم إعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه.

المادة ٥٢

مع مراعاة أحكام المادة (٤٥) من هذا القانون يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة كاملة في الأحوال التالية: أ- إذا انتهى العقد من جانب صاحب العمل.

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

ج- إذا انتهى العقد طبقاً لأحكام المواد (٤٨، ٤٩، ٥٠) من هذا القانون.

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

المادة ٥٣

يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في

المادة (٥١) إذا قام بإنهاء العقد غير محدد المدة من جانبه، وكانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات فإذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات استحق ثلثي المكافأة، وإذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات يستحق المكافأة كاملة.

المادة ٥٤

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

٣- الباب الرابع

في نظام وظروف العمل

الفصل الأول

في الأجر

المادة ٥٥

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل. ودون الإخلال بالعلوالة الاجتماعية وعلوالة الأولاد المقررتين وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية.

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

المادة ٥٦

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

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

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

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

المادة ٥٧

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً لا يقل عن خمسة عمال، وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسله لتلك المؤسسات المالية. ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الشؤون الإجتماعية والعمل ووزير المالية بتحديد المؤسسات المالية وقواعد

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

المادة ٦٤

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

المادة ٦٥

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل. ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة.

ب- يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة (٦٤) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.

المادة ٦٦

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٢١) و (٦٤) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو لإصلاح نشأة أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد ويحد أقصى مئة وثمانون ساعة سنوياً، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعياً وتسعين يوماً في السنة، ولا يجوز ذلك دون حق العامل في إثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الإثبات أو بحق العامل الحصول على أجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة الماثلة بمقدار ٢٥ في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (٥٦) من هذا القانون. وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً بالعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية للأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.

المادة ٦٧

للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرون ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية إذا قضت ظروف العمل ذلك، ويتقاضى العامل ٥٠ في المئة على الأقل من أجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم راحة آخر.

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

العاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات، والعمولات، والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن.

ويجوز بقرار من مجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية.

المادة ٥٨

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

المادة ٥٩

أ- لا يجوز استقطاع أكثر من (١٠ في المئة) من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضى الأخير عنها أية فائدة. ب- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود (٢٥ في المئة) من الأجر وذلك لدين النفقة أو لدين المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وعند التراحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى.

المادة ٦٠

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

المادة ٦١

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

المادة ٦٢

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

المادة ٦٣

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

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي:

- أ- يوم رأس السنة الهجرية يوم واحد.
- ب- يوم الإسراء والمعراج يوم واحد.
- ج- عيد الفطر السعيد ثلاثة أيام.
- د- وقفة عيد الأضحى المبارك يوم واحد.
- هـ- عيد الأضحى المبارك ثلاثة أيام.
- و- المولد النبوي الشريف يوم واحد.
- ز- اليوم الوطني ٢٥ فبراير يوم واحد.
- ح- يوم التحرير ٢٦ فبراير يوم واحد.
- ط- يوم رأس السنة الميلادية يوم واحد.

المادة ٧١

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها.

المادة ٧٢

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

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

المادة ٧٣

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

المادة ٧٤

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

المادة ٧٥

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

المادة ٧٦

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

المادة ٧٧

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

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

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

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

المادة ٦٩

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

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

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

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

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

المادة ٧٠^(١)

للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

(١) معدلة بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠١٧

السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة.

المادة ٨٥

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

المادة ٨٦

يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وأن يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية.

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

المادة ٨٧

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

المادة ٨٨

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

الفرع الثاني

في إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة ٨٩

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

المادة ٩٠

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

أ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل.

ب- إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل.

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

المادة ٧٨

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

ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد منح هذه الإجازة.

المادة ٧٩

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

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

الفرع الأول

في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

المادة ٨٠

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

المادة ٨١

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

المادة ٨٢

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

المادة ٨٣

يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة 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 أخذ رأي الجهات المعنية.

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

المادة ٨٤

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

قضاها العامل في خدمته إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل.

٢- يتقاضى العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة (٩٤) من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها - بحسب الأحوال ولكل منهما الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين في التزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

الباب الخامس

في علاقة العمل الجماعية

الفصل الأول

منظمات العمل وأصحاب العمل والحق النقابي

المادة ٩٨

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

المادة ٩٩

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

المادة ١٠٠

يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي:

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

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

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

المادة ١٠١

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

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية يتحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل وأمراض المهنة بأحد المستشفيات الحكومية أو دور العلاج ونسبة العجز المتخلف عن الإصابة ومدى قدرة العامل على الاستمرار في مباشرة العمل.

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

المادة ٩٢

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

ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك.

المادة ٩٣

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

المادة ٩٤

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

المادة ٩٥

يسقط حق العامل في التعويض عن الإصابة إذا ثبت من التحقيق: أ- أن العامل قد تعمد إصابة نفسه.

ب- أن الإصابة قد حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل، ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات، وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل، هذا ما لم تنشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجزاً مستديماً تزيد نسبته على (٢٥ في المئة) من العجز الكلي.

المادة ٩٦

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

المادة ٩٧

١- يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج أو ما قرره لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين ويلزم هؤلاء كل بنسبة المدة التي

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

المادة ١٠٨

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

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

المادة ١٠٩

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

المادة ١١٠

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

الفصل الثاني

في عقد العمل الجماعي

المادة ١١١

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

المادة ١١٢

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

المادة ١١٣

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

المادة ١١٤

إذا رغب أحد طرفي عقد العمل الجماعي في عدم تجديده بعد انتهاء مدته وجب عليه أن يخاطر الطرف الآخر والوزارة المختصة كتابة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء العقد، وإذا تعدد

المادة ١٠٢

على مجلس الإدارة المنتخب أن يودع، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتخابه، أوراق تأسيس المنظمة لدى الوزارة.

وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة اعتبارا من تاريخ صدور قرار الوزير بالموافقة على إنشائها بعد إيداع الأوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة.

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

المادة ١٠٣

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

المادة ١٠٤

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

١- الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية أو المذهبية.

٢- توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات.

٣- قبول الهبات والوصايا، إلا بعد علم الوزارة.

المادة ١٠٥

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

المادة ١٠٦

للقابلات المشهورة وفقا لأحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة وللاتحادات المشهورة وفقا لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادا عاما على ألا يكون هناك أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل، ويتبع في تكوين الاتحادات والاتحاد العام ذات الإجراءات الخاصة بتكوين النقابات.

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

المادة ١١٥

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

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

المادة ١١٦

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

المادة ١١٧

يجوز أن يبرم عقد العمل الجماعي على مستوى المنشأة أو الصناعة أو على المستوى الوطني، فإذا أبرم عقد العمل الجماعي على مستوى الصناعة وجب أن يبرمه عن العمال اتحاد نقابات الصناعة، وإذا أبرم على المستوى الوطني وجب أن يبرمه الاتحاد العام للعمال ويعتبر العقد المبرم على مستوى الصناعة 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.

المادة ١١٨

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

المادة ١١٩

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

المادة ١٢٠

يجوز لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو اتحاداتهم أو أصحاب

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

المادة ١٢١

يسري عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة وذلك مع عدم الإخلال بحكم المادة (١١٥) من هذا القانون في ما يتعلق بالشروط الأكثر فائدة للعامل، أما العقد الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مع صاحب عمل معين فإنه لا يسري إلا على عمال صاحب العمل المعني بذلك.

المادة ١٢٢

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

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

المادة ١٢٣

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

المادة ١٢٤

إذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء إلى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم. وللوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها لحضور هذا المفاوضات بصفة مراقب. وفي حالة الاتفاق في ما بينهم فإنه يتعين تسجيل هذا الاتفاق لدى الوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً وفقاً للقواعد التي تصدر بقرار من الوزير.

المادة ١٢٥

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

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

المادة ١٢٦

تشكيل لجنة التوفيق في منازعات العمل من:

أ- ممثلين يختارهما النقابة أو العمال المتنازعين.

ب- ممثلين يختارهما صاحب العمل أو أصحاب الأعمال المتنازعين.

التحكيم أو بسبب تدخل الوزارة المختصة في المنازعات عملاً بأحكام هذا الباب.

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

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

المادة ١٢٧

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

المادة ١٢٨

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:

١- إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعيينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنوياً.

٢- رئيس نيابة يتدبه النائب العام.

٣- ممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً.

المادة ١٢٩

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

المادة ١٣٠

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

المادة ١٣١

استثناء من حكم المادة (١٢٦) من هذا القانون يجوز للوزارة المختصة في حالة قيام منازعة جماعية إذا دعت الضرورة أن تتدخل دون طلب من أحد المتنازعين لتسوية النزاع ودياً كما يجوز لها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم حسبما تراه ويجب على المتنازعين في هذه الحالة تقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة كما يلزم حضورهم عند دعوتهم للحضور.

المادة ١٣٢

يحظر على طرفي المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضات المباشرة أو أمام لجنة التوفيق أو أمام هيئة

الباب السادس

في تفتيش العمل والعقوبات

الفصل الأول

في تفتيش العمل

المادة ١٣٣

يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد. والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي: « أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيادة والنزاهة وبصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي ».

المادة ١٣٤

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

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

المادة ١٣٥

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

المادة ١٣٦

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

الفصل الثاني

في العقوبات

المادة ١٣٧

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

المادة ١٣٨^(١)

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

المادة ١٣٩

في حالة مخالفة أحكام المادة (٥٧) من هذا القانون يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تتجاوز مجموع مستحقات العاملين التي تخلف عن دفعها، وذلك دون الإخلال بالتزاماته بدفع هذه المستحقات للعاملين وبذات الإجراءات المنصوص عليها في المادة (٥٧) المشار إليها.

المادة ١٤٠^(٢)

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

المادة ١٤١

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف باقي أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي:

أ- يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على ألا تزيد على ثلاثة شهور.

ب- إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل من وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال

(١) معدلة بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦
(٢) معدلة بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦

ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة.

المادة ١٤٢^(٣)

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

الباب السابع

الأحكام الختامية

المادة ١٤٣

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

المادة ١٤٤

لا تسمع عند الإنكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون، ويسري على الإنكار أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤٤٢) من القانون المدني وتعفى الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية، ومع ذلك يجوز للمحكمة عند رفض الدعاوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها وتنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

المادة ١٤٥

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

المادة ١٤٦^(٤)

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

(٣) معدلة بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦
(٤) الفقرة الاخيرة مضافة بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦

وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفوع الطرفين وملاحظات الإدارة.

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

المادة ١٤٧

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

المادة ١٤٨

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

المادة ١٤٩

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

حسين الشطي المحامي