

قانون العمل الأهلي الجديد

-بعد الاطلاع على الدستور

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

-وعلى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الاهلي والقوانين المعدلة له

-وعلى القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية

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

-وعلى المرسوم بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٠ باصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له

-وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ باصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له

-وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠ باصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٩٦

-وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية

-وعلى المرسوم بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٠ بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له

-وعلى القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٩٦ في شأن اصدار قانون الصناعة

-وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الاجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية

-وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له

وافق مجلس الامة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه واصدرناه:

الباب الاول:

أحكام عامة

مادة ١:

في تطبيق احكام هذا القانون يقصد باصطلاح:

- 1الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

- 2الوزير: وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

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

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

- 5المنظمة: تنظيم يجمع مجموعة من العمال او اصحاب الاعمال تتشابه أو ترتبط اعمالهم او مهنتهم او وظائفهم ويرعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الامور المتعلقة بشؤونهم.

مادة ٢:

تسري احكام هذا القانون على العاملين في القطاع الاهلي.

مادة ٣:

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

مادة ٤:

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

مادة ٥:

يستثنى من تطبيق احكام هذا القانون:

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

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

مادة ٦:

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 ٧:

يصدر الوزير القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الاهلي وعلى وجه الخصوص مايلى :

- 1شروط انتقال الايدي العاملة من صاحب عمل الى آخر .

- 2شروط الاذن بالعمل بعض اوقات للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر .

- 3البيانات التي يتعين على أصحاب الاعمال ان يخطر بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى اصحاب الاعمال في غير اقوات العمل الحكومي.

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

مادة ٨:

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 ٩:

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 استخدام واستقدام العمالة الوافدة بناء على طلبات اصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة ١٠ :

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 وإلا 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 إلى 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 الاصيلي .

مادة ١١ :

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 وايقافها للبعض الاخر 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 ١٢ :

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 وفي ما لم يرد فيه نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث الواردة في هذا القانون .

مادة ١٣ :

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

ولايجوز بأي حال من الاحوال تحديد المكافأة على أساس الانتاج او القطعة.

مادة ١٤ :

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

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

مادة ١٥ :

يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تهئ للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وكسب موان عملي لصقل قدراتهم ورفع كفاءاتهم الانتاجية واعدادهم لمهنة معينة او تحويلهم لمهنة اخرى ويتم التدريب في معاهد او مراكز او منشآت تحقق هذا الغرض .

مادة ١٦ :

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الاكاديمية والمهنية المختصة الشروط والايضاح 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 الاولى مركز او معهد تدريب .

مادة (١٧)

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

مادة (١٨)

يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن يعمل بعد انتهاء مدة تعليمه أو تدريبه لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب وبعد 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، ويستثنى من ذلك حالات التلمذة والتدريب التي لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

مادة (١٩)

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.

مادة (٢٠)

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

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

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

مادة (٢١)

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

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

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

مادة (٢٢)

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

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

مادة (٢٣)

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أئوتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك 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 (٢٤)

تستحق المرأة العاملة الحامل اجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من اجازاتها الأخرى لمدة سبعة يوماً للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها .

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

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة اثناء تمتعها بتلك الاجازة او انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل او الوضع.

مادة (٢٥)

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

مادة (٢٦)

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين عقد العمل

مادة (٢٧)

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

مادة (٢٨)

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ويبين فيه على وجه الخصوص تاريخ ابرام 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 ثابتاً في محرر اعتبر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة اثبات حقه بكافة طرق الاثبات .

وسواء لثان 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 .

مادة (٢٩)

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

مادة (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 .

مادة (٣١)

إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجدداً لمدد مماثلة وبالشروط الواردة فيه ما لم يتفق الطرفان على تجديده بشروط أخرى وفي كل الأحوال يجب ألا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق .

الفصل الثاني

في التزامات العامل

وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

مادة (٣٢)

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

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

مادة (٣٣)

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

مادة (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.

مادة (٣٥)

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

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

ب- أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات.

ج - ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.

د - ألا يعاقب العامل عن اي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً.

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

مادة (٣٦)

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

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

مادة (٣٧)

لا يجوز توقيع جزاء على العمل 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 (٣٨)

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

مادة (٣٩)

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

مادة (٤٠)

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 (٤١)

مع مراعاة احكام المادة (٣٧) من هذا القانون:

أ - لصاحب العمل ان يفصل العامل دون اخطار او تعويض او مكافأة اذا ارتكب العامل احد الافعال الآتية:

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

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

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

ب - لصاحب العمل فصل العامل في احدى الحالات الآتية:

1- اذا حكم عليه نهائيا بجريمة ماسة بالشرف او الامانة او الاخلاق .

2- اذا ارتكب عملا مخالفا بالآداب العامة في مكان العمل .

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

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

5- اذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل .

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

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

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

مادة (٤٢)

اذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة ايام متصلة او عشرين يوما متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقila حكما وفي هذه الحالة تسري احكام المادة (٥٣) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة .

مادة (٤٣)

إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حبسا احتياطيا او تنفيذًا لحكم قضائي غير نهائي، اعتبر موقوفا عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل انهاء عقده الا اذا دين بحكم نهائي.

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

مادة (٤٤)

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

أ - قبل انهاء العقد بثلاثة اشهر على الاقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري .

ب - قبل انهاء العقد بشهر على الاقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي انهي العقد مدة الاخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الاخطار مساويا لأجر العامل عن نفس المدة .

ج - اذا كان الاخطار بالانتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعمال ان يتغيب يوما كاملا في الاسبوع او ثماني ساعات اثناء الاسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم او ساعات الغياب .

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

د - لصاحب العمل ان يعفي العامل عن العمل اثناء مهلة الاخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة الى حين انتهاء تلك المهلة مع ما يترتب على ذلك من آثار خصوصا استحقاق العامل اجره عن مهلة الاخطار .

مادة (٤٥)

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

مادة (٤٦)

لا يجوز انهاء خدمة العامل من دون ميرر او بسبب نشاطه النقابي او بسبب المطالبة او التمتع بحقوقه المشروعة وفقا لأحكام القانون، كما لا يجوز انهاء خدمة العامل بسبب الجنس او الاصل او الدين .

مادة (٤٧)

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

مادة (٤٨)

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

أ - اذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد او احكام القانون .

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

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

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

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

و - اذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه امرا مخلا بالأداب نحو العامل .

مادة (٤٩)

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 (٥٠)

ينتهي عقد العمل في الاحوال التالية:

أ - صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل.

ب - إغلاق المنشأة نهائياً.

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 (٥١)

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي :

أ - اجر عشرة ايام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على اجر سنة وذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم باليومية او بالاسبوع او بالساعة او بالقطعة .

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

مادة (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.

مادة (٥٤)

يحق 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 .

الباب الرابع

في نظام وظروف العمل

الفصل الأول

في الأجر

مادة (٥٥)

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

ودون الإخلال بالعلو الاجتماعية وعلو الأرواد المقررتين وفقا 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 ربحا أو حققت ربحا ضئيلا جدا بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به يجب تقدير أجره على أساس أجر المثل أو وفقا لعرف المهنة أو لمقتضيات العدالة.

مادة (٥٦)

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

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

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

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

المادة (٥٧)

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

مادة (٥٨)

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

مادة (٥٩)

أ - لا يجوز استقطاع أكثر من (١٠ في المئة) من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضى الأخير عنها أي فائدة.

ب - لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو الفزول 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 التزامه يقدم دين النفقة على الديون الأخرى.

مادة (٦٠)

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

مادة (٦١)

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

مادة (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 الاثني عشر شهرا الأخيرة على الاستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة ولا يجوز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب.

مادة (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.

الفصل الثاني

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

مادة (٦٤)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢١) من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة اسبوعياً أو ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستاً وثلاثين ساعة اسبوعياً.

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

مادة (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 في الأعمال المكتنية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة (٦٤) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.

مادة (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 ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد أقصى مئة وثمانون ساعة سنوياً، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام اسبوعياً وتسعين يوماً في السنة، ولا يحول ذلك دون حق العامل في اثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الإثبات أو بحق العامل الحصول على أجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار ٢٥ في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (٥٦) من هذا القانون. وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.

مادة (٦٧)

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

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

مادة (٦٨)

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي:

أ - يوم رأس السنة الهجرية يوم واحد.

ب - يوم الإسراء والمعراج يوم واحد

ج - عيد الفطر السعيد يومان

د - وقفة عيد الأضحى المبارك يوم واحد

هـ - عيد الأضحى المبارك يومان

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

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له أجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل، مع مراعاة حكم المادة (٢٤) من هذا القانون

مادة (٦٩)

للعامل الحق في الاجازات 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 الاجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل او الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، فاذا وقع خلاف في شأن استحقاق الاجازة او مدتها فان شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة.

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

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

مادة (٧٠)

للعامل الحق في اجازة سنوية مدفوعة الاجر مدتها ثلاثون يوما.

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

مادة (٧١)

يدفع للعامل اجره المستحق عن الاجازة السنوية قبل القيام بها .

مادة (٧٢)

لصاحب العمل حق تحديد موعد الاجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الاربعة عشر يوما الاولى منها .

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

مادة (٧٣)

مع عدم الاخلال باحكام المادتين (٧٠، ٧١) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لايام اجازاته السنوية المجمعة في حالة انتهاء عقده .

مادة (٧٤)

مع عدم الاخلال باحكام المادة (٧٢) لا يجوز للعامل ان يتنازل عن اجازته السنوية بعوض او بغير عوض ولصاحب العمل ان يسترد ما اداه له من اجر عنها اذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر .

مادة (٧٥)

يجوز لصاحب العمل منح العامل اجازة دراسية باجر للحصول على مؤهل اعلى في مجال عمله على ان يلتزم بان يعمل لديه مدة مماثلة لفترة الاجازة الدراسية بحد اقصى قدره خمس سنوات، وفي حالة اخلال العامل بهذا الشرط يلتزم برد الاجور التي تقاضاها خلال فترة الاجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

مادة (٧٦)

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

مادة (٧٧)

للعامل في حالة وفاة احد اقاربه من الدرجة الاولى او الثانية الحق في اجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة ايام .

وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في اجازة عدة باجر كامل لمدة أربعة اشهر وعشرة ايام من تاريخ الوفاة، على الا تمارس اي عمل لدى الغير طوال فترة الاجازة وتنظم شروط منح هذه الاجازة بقرار من الوزير .

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

مادة (٧٨)

يجوز لصاحب العمل منح العامل اجازة مدفوعة الاجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية .

ويصدر الوزير قرارا بشروط وقواعد منح هذه الاجازة .

مادة (٧٩)

يجوز لصاحب العمل منح العامل، بناء على طلبه اجازة خاصة من دون اجر خلاف الاجازات المشار اليها في هذا الفصل .

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

الفرع الأول

في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

مادة (٨٠)

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

مادة (٨١)

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

مادة (٨٢)

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

مادة (٨٣)

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

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

مادة (٨٤)

يجب على صاحب العمل ان يبين للعامل قبل مزاوله العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها ويصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في اماكن ظاهرة بمكان العمل وادوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الانشطة المختلفة.

مادة (٨٥)

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

مادة (٨٦)

يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الاضرار الصحية وامراض المهنة التي تنشأ من مزاوله العمل وان يوفر وسائل الاسعافات الاولية والخدمات الطبية .

وللوزير بعد اخذ رأي وزارة الصحة اصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول امراض المهنة والصناعات والاعمال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها .

مادة (٨٧)

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

مادة (٨٨)

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

الفرع الثاني

في إصابات العمل وأمراض المهنة

مادة (٨٩)

عند تطبيق احكام تأمين اصابات العمل وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية تحل هذه الاحكام بالنسبة للمؤمن عليهم الخاضعين لهذا التأمين محل الاحكام الواردة في المواد التالية بالنسبة لاصابات العمل وأمراض المهنة .

مادة (٩٠)

اذا اصيب العامل في حادث بسبب العمل او في اثناؤه او في الطريق إلى العمل والعودة منه كان على صاحب العمل ابلاغ الحادث فور وقوعه او فور علمه به، بحسب الاحوال، إلى كل من:

أ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل .

ب- ادارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل .

ج- مؤسسة التأمينات الاجتماعية او شركة التأمين المؤمن على العمال لديها ضد اصابات العمل ويجوز ان يقوم العامل بهذا الابلاغ اذا سمحت حالته بذلك كما يجوز لمن يمثله القيام به .

مادة (٩١)

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 الأهلية التي يحددها بما في ذلك قيمة الأدوية ومسرورات الانتقال ويحدد الطبيب المعالج في تقريره فترة العلاج ونسبة العجز المتخلف عن الإصابة ومدى قدرة العامل على الاستمرار في مباشرة العمل .

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

مادة (٩٢)

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

ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك .

مادة (٩٣)

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

مادة (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 .

مادة (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 المتعلقة 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.

مادة (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 (٩٣، ٩٤، ٩٥) من هذا القانون.

مادة (٩٧)

1- يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج أو ما قرره لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين ويلزم هؤلاء - كل بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته - إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونه مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل.

2- 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 العمال وأصحاب الأعمال والحق النقابي

مادة (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 والنقابي فيما لا يتعارض مع القوانين التي تنظم شؤونهم .

مادة (٩٩)

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

مادة (١٠٠)

يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي :

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

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

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

مادة (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 التعليم الأساسي للمنظمة وإجراءات حلها وكيفية تصفية أموالها وكذلك السجلات والدفتر التي تحتفظ بها المنظمة وأسس الرقابة الذاتية.

مادة (١٠٢)

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

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

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

مادة (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 لهذه الأهداف أو الخ روج عنها.

مادة (١٠٤)

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

ويحظر على النقابات:

1- الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية أو المذهبية .

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

3- قبول الهبات والوصايا، إلا بعد علم الوزارة .

المادة (١٠٥)

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

المادة -١٠٦

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

مادة (١٠٧)

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

مادة (١٠٨)

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

كما يجوز حل مجلس ادارة المنظمة عن طريق اقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة الكلية لتصدر حكماً بحل مجلس الادارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والأداب، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال ٣٠ يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف .

مادة (١٠٩)

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

مادة (١١٠)

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

الفصل الثاني

في عقد العمل الجماعي

مادة (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.

مادة (١١٢)

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

مادة (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 مجدداً لمدة سنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه ما لم يرد بشروط العقد ما يخالف ذلك.

مادة (١١٤)

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

مادة (١١٥)

(1) يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكامه ذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل.

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

مادة (١١٦)

لا يكون عقد العمل الجماعي نافذاً إلا بعد تسجيله لدى الوزارة المختصة ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية.

ويجوز للوزارة المختصة أن تعترض على الشروط التي تراها مخالفة للقانون، وعلى الطرفين تعديل العقد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام الاعتراض وإلا اعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن.

مادة (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 تعديلاً للعقد المبرم على مستوى المنشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلاً لأي من العقدين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيهما من أحكام مشتركة.

مادة (١١٨)

تسري أحكام عقد العمل الجماعي على:

أ- نقابات العمال واتحاداتهم التي أبرمت العقد أو انضمت إليه بعد ابرامه .

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

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

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

مادة (١١٩)

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

مادة (١٢٠)

يجوز لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو اتحاداتهم أو أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الانضمام الى عقد العمل الجماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية وذلك باتفاق الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة الى موافقة المتعاقدين الأصليين، ويكون الانضمام بطلب مقدم الى الوزارة المختصة موقع من الطرفين وتنشر موافقة الوزارة المختصة على طلب الانضمام في الجريدة الرسمية .

مادة (١٢١)

يسري عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة وذلك مع عدم الاخلال 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 .

مادة (١٢٢)

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

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

مادة (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 .

مادة (١٢٤)

إذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء الى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم . وللوزارة المختصة ابفاد مندوب عنها لحضور هذه المفاوضات بصفة مراقب .

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

مادة (١٢٥)

لأي من طرفي المنازعة اذا لم تود المفاوضة المباشرة لحلها أن يقدم 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 .

مادة (١٢٦)

تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من:

أ- ممثلين تختارهما النقابة أو العمال الممتازين.

ب- ممثلين يختارهما صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الممتازين.

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.

مادة (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 اثبات ما تم الاتفاق بشأنه في محضر من ثلاث نسخ ويوقع عليه من الحاضرين ويعتبر اتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين وإذا لم تتمكن لجنة التوفيق من تسوية المنازعة خلال المدة المحددة وجب عليها إحالتها أو إحالة ما لم يتم الاتفاق بشأنه منها خلال أسبوع من تاريخ آخر اجتماع لها إلى هيئة التحكيم مشفوعاً بكافة المستندات.

مادة (١٢٨)

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:

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

2- رئيس نيابة يتدبه النائب العام.

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

مادة (١٢٩)

تتظر 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 اسبوع، على أن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها.

مادة (١٣٠)

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

مادة (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 تطالبها الوزارة المختصة كما يلزم حضورهم عند دعوتهم للحضور.

مادة (١٣٢)

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

الباب السادس

في تفتيش العمل والعقوبات

الفصل الأول

في تفتيش العمل

مادة (١٣٣)

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

«اقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيدة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي.»

مادة (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 في 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 الاعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة (١٣٥)

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

مادة (١٣٦)

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 يتردد على اصحابها.

الفصل الثاني

في العقوبات

مادة (١٣٧)

مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر يعاقب لاتجاوز خمسمئة دينار كل من خالف احكام المادتين (٨، ٣٥) من هذا القانون، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحكم النهائي، تكون العقوبة مضاعفة.

مادة (١٣٨)

مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار او بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من هذا القانون.

المادة (١٣٩)

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

مادة (١٤٠)

مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز الف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحدددهم الوزير من اداء واجبه المنصوص عليه في المادتين (١٣٣، ١٣٤) من هذا القانون.

مادة (١٤١)

مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف بقية احكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي :
أ- يوجه إلى 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 مئة دينار ولا تزيد على منتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة .

مادة (١٤٢)

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 (١٣٥) دون تلافي المخالفات التي اعلنه بها المفتش المختص .

الباب السابع

الاحكام الختامية

مادة (١٤٣)

تشكل بقرار من الوزير لجنة استشارية لشؤون العمل تضم ممثلين عن الوزارة وجهاز إعادة 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 (١٤٤)

لا تسمع عند الانكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استنادا إلى احكام هذا القانون، ويسري على الانكار احكام الفقرة (٢) من المادة (٤٤٢) 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 وتتنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال .

مادة (١٤٥)

استثناء من حكم المادة (١٠٧٤) 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 (١٤٦)

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

وتكون الاحالة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع ودفع الطرفيين وملاحظات الادارة .

مادة (١٤٧)

يجب على ادارة كتاب المحكمة ان تقوم، في خلال ثلاثة ايام من تاريخ تسلم الطلب، بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع .

مادة (١٤٨)

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

يلغى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الاهلي ويحتفظ العمال بجميع الحقوق التي ترتبت عليه قبل الغائه وتبقى كافة القرارات الصادرة تنفيذا له معمولا بها فيما لا تتعارض مع احكام هذا القانون لحين صدور اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذه .

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

الإجازة السنوية

للعامل الحق في اجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما .

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

الإجازات الرسمية

أ- يوم رأس السنة الهجرية - يوم واحد.

ب- يوم الإسراء والمعراج - يوم واحد.

ج- عيد الفطر السعيد - يومان.

د- وقفة عيد الأضحى المبارك - يوم واحد.

هـ- عيد الأضحى المبارك- يومان.

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.

إجازة حج

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

إجازة وضع

تستحق المرأة العاملة الحامل اجازة مدفوعة الاجر لاتحسب من اجازاتها الاخرى لمدة سبعةين يوما للوضع بشرط ان يتم الوضع خلالها .

ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء اجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها اجازة من دون اجر لا تزيد مدتها على اربعة أشهر لرعاية الطفولة .

إجازة عدة

وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في اجازة عدة باجر كامل لمدة أربعة اشهر وعشرة ايام من تاريخ الوفاة.

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

الإجازات المرضية

للعامل الحق في الاجازات المرضية الآتية خلال السنة :

-خمس عشرة يوما - بأجر كامل.

-عشرة أيام - بثلاثة أرباع الأجر .

-عشرة أيام - بنصف الأجر .

-عشرة أيام - بربع الأجر .

-ثلاثون يوما - من دون أجر .

3 أشهر... إخطار

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه انهاؤه بعد اخطار الطرف الآخر ويكون الاخطار قبل انتهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل، ويحق للعامل ان يتغيب يوما كاملا في الاسبوع او ثماني ساعات اثناء الاسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم او ساعات الغياب.

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل مكافأة تعادل اجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها على اجر سنة ونصف السنة .

ويستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة اذا قام بانتهاء العقد غير المحدد من جانبه وكانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات، فاذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات استحق ثلثي المكافأة، واذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات يستحق المكافأة كاملة .

هيئة القوى العاملة

فيما طالبت المادة (٨) من صاحب العمل باخطار الجهة المختصة باحتياجاته من العمالة، نصت المادة (٩) على انشاء هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تتولى استخدام العمالة الوافدة بناء على طلبات اصحاب العمل .

الاحتفاظ بمميزات «القديم»

الغى القانون الجديد، القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، على ان يحتفظ العمال بجميع الحقوق التي ترتبت عليه قبل الغائه إلى حين صدور اللائحة التنفيذية.

اللائحة التنفيذية

الزام القانون الوزير المختص اصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذه خلال ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .