

صدر القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م
في شأن العمل في القطاع الأهلي
في الجريدة الرسمية (الكويت اليوم)
العدد (٩٦٣) بتاريخ ٢١ فبراير ٢٠١٠م

مطلاً 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 يتاسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها .

مادة (29)

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

مادة (30)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب تزيد مده على خمس سنوات ولا تقل عن ستة واحدة ويحوز تجديد العقد عند انتهاء مده بموافقة الطرفين .

مادة (31)

إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تفيذه بعد انقضاء مده دون تجديد اعتبر مجدداً لمدة مائة وبالشروط الواردة فيه ما لم يتفق الطرفان على تجديده بشروط أخرى وفي كل الأحوال يجب الامس التجديد مستحقات العامل المكتبة التي نشأت عن العقد السابق .

العاملات بها على 50 عاملاً أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل .

مادة (26)

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين عقد العمل

مادة (27)

يكون لمن بلغ سن الخامسة عشرة من العمر أهلية إبرام عقد العمل اذا كان غير محدد المدة فإن كانت مده محددة فلا يحوز أن تتجاوز السنة وذلك حتى يبلغ الثامنة عشر من العمر .

مادة (28)

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

وسواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لا يحوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد . ويعتبر باطلأ بطلاناً

مادة (23)

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

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

مادة (24)

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

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

ولا يحوز لصاحب العمل إنتهاء خدمة العاملة أثناء تمعها بتلك الإجازة او انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل او الوضع .

مادة (25)

يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة ، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد

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

مادة (21)

المد الأقصى لساعات العمل للأحداث ستر ساعات يومياً بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متتالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة .

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

الفصل الرابع في تشغيل النساء

مادة (22)

لا يحوز 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 .

والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة وتقيد الجزاءات بالشخص التي توقع على العامل في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار الحخص وسبب توقيعه . وفي حالة تصفية المنشأة توزع حصيلة الشخص 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

مادة (41)

مع مراعاة أحكام المادة (37) من هذا القانون :

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

- 1- اذا ارتكب العامل خطأ تتوجt عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل .
- 2- اذا ثبت ان العامل قد حصل على العمل نتيجة غش او تدليس .
- 3- اذا افشي 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 نهائياً بجريمة ماسة

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 ليفدي ملاحظاته واقتراحاته على هذه اللوائح .

مادة (37)

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

مادة (38)

لا يجوز تنفيذ الشخص من اجر العامل لمدة تتجاوز خمسة أيام شهرياً فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من اجر الشهر المسبق او الاشهر التالية .

مادة (39)

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

مادة (40)

على صاحب العمل ان يضع حصيلة الحخص من اجرور عماله في صندوق يخصص للصرف منه على النواحي الاجتماعية

توفير السكن يمنح لهم بدل سكن مناسباً وتمدد 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 وتمديد بدل السكن .

مادة (35)

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

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

مادة (36)

يجب على صاحب العمل ان يعتمد لائحة الجزاءات قبل تطبيقها من الوزارة . وللوزارة ان تعدل فيها طبقاً للطبيعة نشاط المنشأة او ظروف

الفصل الثاني في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأدية مادة (32)

تمدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط الارتفاع على مائة يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجربة دون إخطار . فإذا كان الانهاء 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 .

مادة (33)

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 إليه بالعمل أن يسري بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون كل منهما متضامناً مع الآخر في ذلك .

مادة (34)

يلتزم صاحب العمل التعاقد 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

المتبقيه من العقد ويراعي في تحديد الضرر بالنسبة الى طرفيه العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد ويوجه عام كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه ، وبخصوص من قيمة التعويض ما قد يكون مستحقا للطرف الآخر من دين .

مادة (48)

للعامل أن ينهي عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لكافأة نهاية الخدمة في أي من الأحوال التالية :

أ - اذا لم يتلزم صاحب العمل بنصوص العقد او أحكام 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 بتفصي قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة .

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

ه - اذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائي وحكم نهائيا ببراءته .

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

مادة (49)

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

اثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم او ساعات الغياب .

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

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

مادة (45)

لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق انتهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة اثناء تغطى العامل بجازة من الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة (46)

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

مادة (47)

اذا كان عقد العمل محدد المدة وقام احد طرفيه بإنهائه بغير حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر على الایجاوز مبلغ التعويض ما يساوي اجر العامل عن المدة

مقبول لمدة سبعة ايام متصلة او عشرين يوما متفرقة خلال سنة جازل لصاحب العمل اعتباره مستقيلا حكما وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة (53) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة .

مادة (43)

اذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له جسما احتياطي او تنفيذا حكم قضائي غير نهائي ، اعتبر موقعا عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل انهاء عقده إلا اذا أدین بحكم نهائي .

وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة او التهم التي أستدناها اليه صاحب العمل التزم هذا الاخير بصرف اجره عن مدة وقفه ، مع تعريضه تعويضا عادلا لا تقدرها المحكمة .

مادة (44)

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

أ - قبل انتهاء العقد ثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري .

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

ج - اذا كان الإخطار بالانهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل ان يتغيب يوما كاملا في الأسبوع او شهري ساعتين

بالشرف او الامانة او الاخلاق .

2 - اذا ارتكب عمرا مخلا بالآداب العامة في مكان العمل .

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

4 - اذا أخل 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 يتترتب على قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة .

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

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

مادة (42)

اذا انقطع العامل عن العمل دون عذر

تقدير أجره على أساس أجر المثل أو وفقاً لعرف المهنة أو لقرضيات العدالة .

مادة (56)

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

- أ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر .
- ب - العمال الآخرون تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين .
- ولا يجوز تأخير دفع الأجر عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق .

المادة (57)

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

مادة (58)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عامله بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته الكتابية على ذلك دون الإخلال بالحقوق التي

مادة (54)

يحق للعامل الذي انتهى عقد عمله أن يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بياناً ملخصاً لخدمته وعمله وأخر أجر تقاضاه ولا يجوز أن تتضمن هذه الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى العامل أو تصدر في شكل يقلل من فرص العمل أمامه صراحة أو دلالة ويلزم 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 (55)

يقصد بالأجر ما يتلقاه العامل من أجر أساسى أو ينبعى له أن يتلقاه لقاء عمله ويسببه مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لواقع صاحب العمل . ودون الالتفات بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقاً للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتلقاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية .

وإذا حدد أجر العامل بمقدار حصة من صافي الأرباح ولم تتحقق المنشآة ربحاً أو حققت ربحاً ضئيلاً جداً بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به يجب

مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد يكون عليه من ديون أو قروض .

ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أن يتلزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة .

مادة (52)

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

- أ - إذا انتهى العقد من جانب صاحب العمل .
- ب - إذا انتهت مدة العقد المحدد المدة دون أن يتم تجديده .

ج - إذا انتهى العقد طبقاً لأحكام المواد (48 ، 49 ، 50) من هذا القانون .

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

مادة (53)

يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (51) إذا قام بإنتهاء العقد غير محدد المدة من جانبها ، وكانت مدة خدمته لاتزيد عن ثلاثة 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 (50)

يتنهى عقد العمل في الأحوال التالية :
أ - صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل .

ب - إغلاق المنشأة نهائياً .

أما في حالة بيع المنشآة أو ادماجها في غيره 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 .

مادة (51)

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي :

أ - أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتلقون أجورهم باليومية أو بالاسبوع 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 يتلقون أجورهم بالشهر .

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل وتستقطع من

اكتسبها العامل خلال فترة عمله بالأجر الشهري .

مادة (59)

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

ب- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود (25 في المئة) من الأجر وذلك لدين النفقة أو ل الدين المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل عند التزاحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى .

مادة (60)

لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محل معينة أو ما يتوجه صاحب العمل .

مادة (61)

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

مادة (62)

يراعى في حساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه فإذا كان العامل من يتقاضون أجورهم بالقطعة تحدد أجراه بمتوسط ما تقاضاه

فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25 في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (56) من هذا القانون . وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلات خاصة للعمل الإضافي بين فيه تاريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل .

مادة (67)

للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويتضمن العامل 50 في المئة على الأقل من أجره إضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته يوم راحة آخر .

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

مادة (68)

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي :

- أ- يوم رأس السنة الهجرية يوم واحد .
- ب- يوم الإسراء والمعراج يوم واحد .
- ج- عيد الفطر السعيد ثلاثة أيام .
- د- وقفه عيد الأضحى المبارك يوم واحد .

مادة (65)

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لائق عن ساعة ولا تخسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل .
ويشتمل من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثمانى ساعات متصلة .

ب- يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقا لما نصت عليه المادة (64) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل .

مادة (66)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (21) و(64) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل إضافية إذا كان ذلك لازما لمنع وقوع حادث خطير أو لإصلاح ما نشأ عنه أو تقادمي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي ، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ثلاثة أيام рабطة سنوية ، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعيا وتسعين يوما في السنة ، ولا يحول ذلك دون حق العامل في إثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الإثبات أو بحق العامل الحصول على أجر عن

خلال أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة . ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بقسم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الآتى 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 لأى سبب من الأسباب .

مادة (63)

يجب على الوزير أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجر 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 (64)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (21) من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمانى وأربعين ساعة أسبوعيا أو ثمانى ساعات يوميا إلأ فى الحالات المخصوصة عليها في هذا القانون ، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستاً وثلاثين ساعة أسبوعيا .

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

اي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة وتنظم
شروط منح هذه الإجازة بقرار من الوزير .
وتحن المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها
زوجها إجازة ملحة واحد وعشرين يوماً مدفوعة
الراتب .

مادة (78)

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة
مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات
الدولية والاجتماعية العمالية .
ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد منح
هذه الإجازة .

مادة (79)

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

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

الفرع الأول

في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

مادة (80)

يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ
لكل عامل بلف عمل يحتوي على نسخة من
اذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة عن
البطاقة المدنية والمستندات الدالة على
الإجازات السنوية والمرضية وساعات العمل
الإضافية وإصابات العمل وامراض المهنـة

مادة (74)

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

مادة (75)

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

مادة (76)

للعامل الذي أمضى ستين متصلة في
خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة
الأجر مدتها واحد وعشرون يوماً لاداء فريضة
الحج شريطة ألا يكون قد ادى الفريضة قبل
ذلك .

مادة (77)

للعامل في حالة وفاة أحد اقاربه من
الدرجة الاولى او الثانية الحق في إجازة بأجر
كامل مدتها ثلاثة أيام .
وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها
الحق في إجازة عددة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر
وعشرة أيام من تاريخ الوفاة ، على الاتمامـس

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

مادة (70)

للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة
الأجر مدتها ثلاثة أيام .

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

مادة (71)

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة
السنوية قبل القيام بها .

مادة (72)

لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة
السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل
بعد الاربعة عشر يوماً الأولى منها .
وللعامل حق تجميع إجازاته بما لا يزيد على
إجازة ستين يوماً وبعد موافقة صاحب العمل
القيام بها دفعـة واحدة ويجوز موافقة الطرفين
تجميع الإجازات السنوية لأكثر من ستين .

مادة (73)

مع عدم الالخلال بأحكام المادتين (70)
و(71) للعامل الحق في الحصول على مقابل
نقيـد ليـام إجازاته السنوية المجتمعـة في حالـة
انتهـاء عقدـه .

هـ - عيد الأضحـى المبارـك ثلاثة أيام .
وـ - المولد النبـوي الشـريف يوم واحد .
زـ - اليوم الوطني 25 فبراير يوم واحد .
حـ - يوم التحرـير 26 فبراير يوم واحد .
طـ - يوم رأس السنة الميلـادية يوم واحد .
وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل
في أحد هذه الأيام قرـر له أجر مضـاعـف عنه مع
تعويضـه يوم بـديل .

مادة (69)

مع مراعاة حـكم المادة (24) من هذا القانون
للعامل الحق في الإجازات المرضـية الآتـية خلال
السنة :

- خمسـة عشر يومـاً - بأـجر كـامل .
- عـشرـة أيام - بـثلاثـة أـربعـة أـجرـ .
- عـشرـة أيام - بـنـصفـ الأـجرـ .
- عـشرـة أيام - بـربعـ الأـجرـ .
- ثـلـاثـة عشرـ يومـاً - من دون أـجرـ .

ويثبت المـرضـ الذي يقتـضـي الإـجازـة
بـشهـادةـ منـ الطـبـيبـ الذي يـعينـهـ صـاحـبـ الـعـملـ
اوـ الطـبـيبـ المسـؤـولـ فيـ الوـحدـةـ الصـحـيـةـ
الـحـكـومـيـةـ ، فإذاـ وـقـعـ خـلـافـ فيـ شـأنـ استـحقـاقـ
الـإـجازـةـ أوـ مـدـتهاـ فإنـ شـهـادةـ الطـبـيبـ الحـكـومـيـ
تـكونـ هيـ المـعـتمـدةـ .

اماـ ماـ يـخـصـ الـأـمـراضـ المـسـعـصـيـةـ فـتـسـتـثـنىـ
بـقـرـارـ منـ الـوزـيرـ المـختصـ ، يـحدـدـ فـيهـ نوعـ هـذهـ
الـأـمـراضـ .

جـ - مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن على العمال لديها ضد إصابات العمل . ويجوز أن يقوم العامل بهذا الإبلاغ 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 ومصروفات 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 بالمعايير المحددة لذلك .

الوقاية ويعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايتها من الإصابات وأمراض المهنة .

مادة (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

مادة (٨٩)

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

مادة (٩٠)

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

- أـ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل .
- بـ- إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل .

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

مادة (٨٥)

يصدر الوزير بعد اخذ رأي الجهات المعنية قراراً بتحديد انواع الاشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعين فنيين او متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين المتخصصين وبرامج تدريتهم .

مادة (٨٦)

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

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

مادة (٨٧)

يجب على العامل أن يستعمل وسائل

والجزاءات التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة واسباب انتهائها ونسخة من اتصالات استلامه لما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من اوراق وادوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء عمله .

مادة (٨١)

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

مادة (٨٢)

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بغير العمل لائحة معتمدة من ادارة العمل المختصة تتضمن على وجه الحصول اوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية .

مادة (٨٣)

يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية العامل والآلات والمأود المتدالوة في المنشآة والمتربدين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزيرختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية .

ولا يجوز تحويل العامل أي نفقات او اقطاع مبالغ من أجراه مقابل توفير وسائل الحماية له .

مادة (٨٤)

يجب على صاحب العمل أن يبين للعامل

مادة (٩٣)

للعامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني الحق في تقاضي أجراه طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج على ستة أشهر يدفع له نصف الأجر فقط حتى شفاؤه أو ثبت 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 مالم تنشأ عن الاصابة وفاة العامل أو تخلف عجزاً مستديماً تزيد نسبته على (25 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 أحکام المواد (٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥) من هذا القانون .

مادة (٩٧)

- ١ - يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج أو ما قررته لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين ويلزم هؤلاء - كل بنسبة المدة التي قضتها العامل في خدمته - إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل .
- ٢ - يتناقض العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة (٩٤) من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها - بحسب الأحوال - ولكل منها الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين في التزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة .