

قانون العمل في القطاع الاهلي الكويتي رقم 38 لسنة 1964

نحن جابر الاحمد الجابر،
نائب امير الكويت،
بعد الاطلاع على المواد (22)، (61)، (65) من الدستور،
وعلى قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 1959، والمعدل بالمرسوم الاميري رقم (43) لسنة 1960
والقانون رقم (1) لسنة 1961.
وافق مجلس الامة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه واصدرناه:

الباب الاول
في مجال تطبيق القانون

المادة 1

يقصد بكلمة "عامل" كل ذكر او انثى من العمال والمستخدمين يقوم بعمل يدوي او ذهني مقابل اجر تحت اشراف اوامر صاحب العمل. ويقصد بكلمة "صاحب عمل" كل شخص طبيعي او معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة او مهنة له ويستخدم عمالا مقابل اجر.

المادة 2

(كما عدلت بالقانون رقم 2 تاريخ 22/4/1997) تستثنى من تطبيق احكام هذا القانون العمالة المنزلية والعمال الذين تسري عليهم قوانين اخرى فيما نصت عليه هذه القوانين.

الباب الثاني
في الهجرة وبطاقات العمل

المادة 3

(كما عدلت بالقانون رقم 30 تاريخ 1995/ 7/ 26) أ- يحظر على صاحب العمل تشغيل عمال من غير الكويتيين ومن غير مواطني دول مجلس التعاون دول الخليج العربية ما لم تأذن لهم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالعمل لديه. ب- لا يجوز لصاحب العمل ان يستقدم عمالا من الخارج ثم يعمد الى عدم تسليمهم العمل لديه، او يثبت عدم حاجته الفعلية اليهم. ج- (الغي هذا البند بالقانون رقم 2 تاريخ 22/4/1997)

المادة 4

تصرف بطاقة العمل بالشروط التالية: 1- ان يكون العامل دخل البلاد بطريقة مشروعة. 2- ان يكون العامل حاملا لجواز سفر صحيح. 3- ان يكون العامل حاصلًا على تصريح اقامة. 4- ان يكون العامل حسن السيرة والسلوك. وتصرف البطاقة مقابل رسم تحدده وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 5

مد صلاحية البطاقة سنتان وتجدد مرة واحدة خلال العام الواحد ولا تزيد مدتها بحال من الاحوال عن مدة الاقامة المصرح بها للعامل.

المادة 6

لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل حق الغاء بطاقة العمل في الاحوال الآتية: 1- اذا سقط عن حاملها احد الشروط الواردة في المادة (4). 2- اذا رأت في استمرار اشتغاله بالكويت منافسة للعمال الوطنيين في سوق العمل، ولا يؤثر ذلك في حقوقه المنصوص عليها في المادة (54). 3- اذا تعطل عن العمل مدة اقلها ثلاثة اشهر.

المادة 7

تصدر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل القرارات المنظمة لصرف تصريحات وبطاقات العمل.

الباب الثالث
في الترخيم

المادة 8

للعمال المتعطلين عن العمل الحق في التسجيل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل او احد فروعها الذي يقع في دائرته محل اقامتهم. وتقوم الوزارة بالسعي للاحاقهم بالوظائف والاعمال التي تتفق مع سنهم وكفايتهم الفنية.

المادة 9

لا يجوز استخدام أي عامل متعطل في عمل من الاعمال الدائمة ما لم يكن مسجلا بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 10

تكون الاولوية في الترخيم على الوجه التالي: 1- العامل الكويتي. 2- العامل العربي الحاصل على بطاقة عمل او المسجل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. 3- العامل الاجنبي الحاصل على بطاقة عمل او المسجل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 11

(كما عدلت بالقانون رقم 30 تاريخ 26 / 7 / 1995) يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ان ترخص بفتح مكاتب تكون مهمتها تسهيل حصول اصحاب الاعمال على العمالة الوافدة من الخارج او الداخل طبقا للخبرات والتخصصات المصرح لهم باستخدامها. ويحظر على اصحاب هذه المكاتب تقاضي أية مبالغ من العمال مقابل تشغيلهم او استيقائهم لديهم سواء بطريق مباشر او غير مباشر. ويبين وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار يصدره شروط اجراءات منح هذا الترخيص ومدة سريانه ورسوم منحه او تجديده وحالات سحبه او الغائه وكذلك تنظيم اعمال هذه المكاتب والدفاتر والسجلات التي تلتزم بالاحتفاظ بها.

الباب الرابع
في العقد

المادة 12

يكون تعيين العامل بموجب عقد - كتاب او شفهي - يبين على وجه الخصوص تاريخ التعيين وقيمة الاجر ومدة العقد - اذا كان محدود المدة - وطبيعة العمل، فان كان العقد شفهيًا جاز للعامل او صاحب العمل اثبات حقه بجميع طرق الاثبات.

المادة 13

يجوز ان يكون العقد محدود المدة او غير محدود المدة، فان كان محدود المدة وجب ان لا تزيد عن خمس سنوات ومع ذلك يجوز تجديد العقد عند انقضائه.

المادة 14

تحرر جميع العقود باللغة العربية وكذا المراسلات والتعميمات والنشرات واللوائح التي يصدرها صاحب العمل لعماله. ويجوز اضافة ترجمة لها باحدى اللغات الاخرى مع اعتبار النص العربي نصا معتمدا قانونا عند وقوع أي خلاف.

المادة 15

اذا عهد صاحب عمل الى آخر بتأدية عمل من اعماله او جزء منها وجب على الاخير ان يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل في جميع الحقوق ويكون صاحب العمل الاصلي متضامنا معه في ذلك (في حدود المبالغ المستحقة لصاحب العمل الاخير لدى العمل الاصلي)، ويشترط في تطبيق احكام هذه المادة ما يأتي: - ان يكون العمل المعهود به من الاعمال الاصلية التي يباشرها صاحب العمل. - ان يكون العمل المعهود به في منطقة الاعمال الاصلية التي يباشرها صاحب العمل.

المادة 16

تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط الا تزيد عن مائة يوم ولصاحب العمل الحق في الاستغناء عن خدماته دون اعلان خلال هذه المدة مع دفع مكافأته طبقاً للمادة (54). ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

الباب الخامس في تشغيل الاحداث

المادة 17

يقصد بالحدث في احكام هذا القانون كل ذكر او انثى بلغ الرابعة عشر من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.

المادة 18

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن اربع عشرة سنة من الجنسين.

المادة 19

يجوز تشغيل الاحداث بين 14- 18 سنة بالشروط التالية: أ- الحصول على تصريح من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. ب- توقيع الكشف الطبي قبل الحاقهم بالعمل وبعد ذلك بصفة دورية. ج- ان يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 20

يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ان تصرح بالحاق الاحداث بأحدى الصناعات والمهن المنصوص عليها في الفقرة (ج) من المادة (19)، اذا كان بغرض التلمذة المهنية. وفي هذه الاحوال تراعى الشروط التالية: 1- ان لا تقل سن الحدث عن 14 سنة. 2- ان تثبت لياقته الصحية للعمل بهذه الصناعة. 3- ان تطبق عليه الاجراءات والشروط التي قد يصدر بها قرار بشأن التلمذة المهنية.

المادة 21

لا يجوز تشغيل الاحداث ليلاً، أي من الغروب الى مطلع الشمس.

المادة 22

عدد ساعات العمل القصوى للاحداث ست ساعات يومياً بشرط عدم تشغيلهم أكثر من اربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة.

الباب السادس في تشغيل النساء

المادة 23

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، ويستثنى من ذلك دور العلاج الاهلية والمؤسسات الاخرى التي يصدر بشأن العمل بها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 24

يحظر تشغيل النساء في الصناعات او المهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 25

للحامل الحق في اجازة اقصاها ثلاثون يوما قبل الوضع واربعون يوما بعد الوضع بأجر كامل، ويجوز للعاملة ان تنقطع عن العمل بعد هذه الفترة- بدون أجر - لمدة اقصاها مائة يوم متصلة او متقطعة/ وذلك بسبب مرض يثبت بشهادة طبية انه نتيجة للحمل والوضع.

المادة 26

يسقط حق العاملة في الاجازة السنوية اذا افادت بالامتيازات التي كفلتها المادة (25).

المادة 27

تمنح المرأة العاملة الاجر المماثل لاجر الرجل اذا كانت تقوم بنفس العمل.

الباب السابع في الاجور

المادة 28

(كما عدلت بالقانون رقم 43 تاريخ 6 / 7 / 1968) يقصد بالاجر ما يتقاضاه العامل من اجر اساسي - مضافا اليه كل ما قد يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت او عمولة او منح او هبات دورية- ويراعى في احتساب الاجر آخر اجر تقاضاه العامل. فان كان العامل ممن يتقاضون اجورهم بالقطعة فيكون على اساس متوسط ما تناوله عن ايام العمل الفعلية في الثلاثة الشهور الاخيرة.

المادة 29

يجوز تقدير الاجور بالساعة او اليوم او الاسبوع او بالشهر او بالقطعة وتؤدي الاجور في احد ايام العمل وفي مكانه بالعملة القانونية المتداولة مع مراعاة الاحكام الآتية: أ- العمال المعينون بأجر شهر تؤدي اجورهم مرة على الاقل في الشهر. ب- العمال المعينون بالساعة او بالميأومة او بأجر اسبوعي او بالقطعة تؤدي اجورهم مرة على الاقل كل اسبوعين. ج- لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملا بالأجر الشهري الى فئة الميأومة او الأجر الاسبوعي او القطعة بغير موافقته على ذلك.

المادة 30

لا يجوز الزام العامل بشراء اغذية او سلع من محال معينة او ما ينتجه صاحب العمل.

المادة 31

لا يجوز اقتطاع اكثر من 10% من اجر العامل وفاء لديون او لقروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضى صاحب العمل عنها اي فائدة.

المادة 32

لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل او النزول عن اي جزء منه الا في حدود 25% وذلك لدين النفقة او دين المأكل والملبس والديون الأخرى ويستوفى دين النفقة قبل دين الأكل والملبس والديون الأخرى وتسري احكام هذه المادة والمادة (31) على جميع المبالغ المستحقة للعامل طبقا للمادة (28)

الباب الثامن في ساعات العمل والاجازات

المادة 33

مع عدم الاخلال باحكام المادة الثانية والعشرين من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا او ثماني واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون. ولا يجوز تشغيل العامل اكثر من خمس ساعات متتالية دون ان يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل. ويمكن زيادة ساعات العمل في بعض العمل في بعض الاحوال كاشغال الفنادق والمطاعم والحراس والمستشفيات، كما انه يمكن انقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة او المضرة بالصحة او لظروف جوية قاسية ويصدر ذلك بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 34

يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية بأمر كتابي من صاحب العمل بشرط ألا تزيد عن ساعتين يومياً إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو تلافي خسارة محققة أو لمواجهة الأعمال الإضافية ذات الصلة غير العادية. وفي هذه الحالات يمنح العامل أجراً عن كل ساعة إضافية يوازي الأجر العادي الذي يستحقه في الساعة مضافاً إليه 25% على الأقل على أن تؤدي أجور هذه الساعات طبقاً لما نصت عليه المادة (29).

المادة 35

يمنح العامل يوماً كاملاً للراحة الأسبوعية بدون أجر وإذا استدعت ظروف تشغيله يوم الراحة الأسبوعية فإنه يتقاضى أجراً عن هذا اليوم يوازي الأجر العادي الذي يستحقه مضافاً إليه 50% على الأقل.

المادة 36

الاجازات الرسمية التي تمنح للعامل بأجر كامل هي: عيد رأس السنة الهجرية يوم واحد عيد الإسراء يوم واحد عيد الفطر يومان عيد الأضحى يومان عيد المولد النبوي يوم واحد العيد الوطني يوم واحد وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام الاجازات الرسمية يقرر له أجر مضاعف.

المادة 37

للعمال الذي يثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول بأحدى الوحدات الصحية الحكومية في الاجازات المرضية التالية خلال السنة: ستة ايام باجر كامل ستة ايام بثلاثة ارباع الاجر ستة ايام بنصف الاجر ستة ايام بربع الاجر ستة ايام بدون اجر فاذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج فان شهادة طبيب الوحدة الصحية الحكومية تجب شهادة الطبيب الاهلي الذي عينه صاحب العمل.

المادة 38

لكل عامل امضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة متصلة الحق في الاجازة لمدة (14) يوماً باجر كامل وتزاد الى (21) يوماً بعد خدمة خمس سنوات متواصلة.

المادة 39

لصاحب العمل حق تحديد موعد الاجازة الرسمية كما يجوز تجزئتها برضى العامل بعد النصف الاول من المدة المحددة له. ولا يسري حكم التجزئة على الاجازة المقررة للاحداث.

الباب التاسع في ظروف العمل

المادة 40

على صاحب العمل ان يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال اثناء العمل من الاصابات المترتبة على استعمال الآلات الميكانيكية والتروس الناقلية والآلات الرفع والنقل وغيرها. كما يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من السقوط والاجسام المتساقطة والشظايا والاجسام الحادة والمواد الملتهبة والمتفجرة والكابوية والسامة والتيارات الكهربائية والاضواء المنعكسة وغيرها.

المادة 41

تنظم وسائل الوقاية من الاصابات والاحتياطات اللازمة طبقاً لما تقره وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 42

مع عدم الاخلال بقرارات وزارة الصحة العامة وبلدية الكويت بشأن رخص المحلات العامة والمحلات التجارية والصناعية وغيرها، يجب على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لضمان النظافة التامة والتهوية والاضاءة الكافية وتصريف المياه وذلك وفقاً للتعليمات التنفيذية التي تصدرها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 43

على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من امراض المهنة وذلك في الصناعات والاعمال التي يصدر بها بيان وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتنظم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الوسائل اللازمة للوقاية في كل صناعة.

المادة 44

على كل صاحب عمل ان يعد صندوقاً للإسعافات الطبية بالأدوية والأربطة والمطهرات ويوضع الصندوق في مكان ظاهر بمحل العمل بحيث يكون في متناول العمال ويخصص صندوق اسعاف لكل مائة عامل، ويعهد باستعماله الى ممرض متمرن.

المادة 45

على صاحب العمل ان يوفر وسائل الانتقال اللاتقة لعماله الذين يشتغلون في مناطق لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية.

المادة 46

على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في مناطق بعيدة عن العمران او يوفر لهم السكن الملائم ومياه الشرب الصالحة ووسائل التمرين، وذلك طبقاً لما يتفق عليه الطرفان، وتعين وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المناطق التي تطبق عليها احكام هذه المادة.

الباب العاشر في نظام العمل والجزاءات

المادة 47

يجب على صاحب العمل ان يحتفظ بسجل دائم لعماله يتضمن كحد ادنى (اسم العامل ومهنته وجنسيته ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء خدمته واجره والجزاءات التي وقعت عليه والجزاءات السنوية والمرضية التي حصل عليها وتاريخ انتهاء خدمته واسبابها).

المادة 48

على صاحب العمل ان ينظم بطاقة دوام لكل عامل يسلمه صورة منها ويحتفظ بالآخرى.

المادة 49

على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة دوام بشرط ان تتضمن على وجه الخصوص اوقات الدوام اليومي والعطلة الاسبوعية والاجازات الرسمية.

المادة 50

على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فاكثر ان يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة للجزاءات التي يجوز توقيعها على عماله المخالفين وذلك وفقاً للقواعد الواردة في المادة (51) وما تقرره وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 51

يراعى في اعداد نوائح الجزاءات وتطبيقها القواعد التالية: 1- ان تحدد اللوائح المخالفات التي تقع من العمال ودرجاتها. 2- ان تتضمن قائمة تصاعدياً للجزاءات. 3- ان لا يوقع اكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة. 4- ان لا يوقع الجزاء على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل الا اذا كان له علاقة بالعمل. 5- ان لا يزيد الخصم عن اجر خمسة ايام شهرياً. 6- ان لا يزيد الايقاف عن عشرة ايام شهرياً. 7- ان لا يعاقب العامل على شيء ارتكبه وممر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً او موعد دفع الاجور عادة.

الباب الحادي عشر
في انتهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة

المادة 52

إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجددا لمدة غير محددة وبالشروط الواردة فيه.

المادة 53

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة ويكون الاعلان على الوجه التالي: أ- قبل فسخ العقد بخمسة عشر يوما على الأقل في حالة العمال المعينين بأجر شهري. ب- قبل فسخ العقد بسبعة أيام على الأقل في حالة العمال الآخرين. ويجوز ان يؤدي الطرف الذي فسخ العقد بدل اعلان للطرف الثاني مساويا لاجر العامل عن المدة المحددة للاعلان في الفقرة (أ)، (ب) من هذه المادة. اما اذا كان العقد محدد المدة وقام احد الطرفين بفسخه دون ان يكون بشروط العقد ما يعالج ذلك فان الطرف الذي فسخ العقد يقوم بتعويض الطرف الاخر عما اصابه من ضرر. فان كان هذا الفسخ من جهة رب العمل ولغير الاسباب المنصوص عليها في المادة (55) فانه يكون ملزما بالتعويض عما اصاب العامل من ضرر مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد وبوجه عام جميع الاحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مده، على ان لا يتجاوز مبلغ التعويض باي حال من الاحوال ما يساوي بقية الاجر عن المدة الباقية من العقد. اما اذا كان الفسخ من جهة العامل ولغير الاسباب الواردة في المادة (57) فان العامل يكون ملزما بتعويض صاحب العمل عن الخسارة التي لحقت به نتيجة فسخ العقد.

المادة 54

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي: أ- اجر عشرة ايام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى وخمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة، ذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم باليومية او بالاسبوع او بالقطعة او بالساعة. ب- اجر خمسة عشر يوما عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم بالشهر. ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ولا تحتسب للعامل أية مكافأة عن سنوات الخدمة السابقة لتطبيق القانون ونشره في الجريدة الرسمية في 15 مارس لسنة 1959. ولا يخل تطبيق هذا القانون بأية حقوق او امتيازات تقرر للعامل في العقود او القواعد المعمول بها لدى اي مؤسسة او هيئة او صاحب عمل.

المادة 55

لصاحب العمل ان يفصل العامل بدون اعلان وبدون مكافأة في الاحوال الآتية: أ- اذا ارتكب خطأ تسببت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل. ب- اذا تكررت مخالفته لتعليمات صاحب العمل، فيما عدا الحالات التي تقتضيها سلامة العمال وامن العمل، فهذه في بعض الاحوال لا يشترط فيها التكرار ويراعى في كل ذلك ما جاء بلائحة الجزاءات المعتمدة. ج- اذا تغيب بدون سبب مشروع اكثر من سبعة ايام متتالية. د- اذا حكم عليه في جريمة ماسة بالشرف او الامانة او الاخلاق هـ- اذا ارتكب عملا مخلًا بالأداب في مكان العمل. و- اذا وقع منه اعتداء على احد زملائه او على صاحب العمل او من ينوب عنه اثناء العمل او بسببه. مع مراعاة ما جاء بلائحة الجزاءات المعتمدة. ز- اذا اخل او قصر في اي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد واحكام هذا القانون. ح- اذا ثبت ان العامل قد ادخل غشا ليحصل على العمل. ط- اذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.

المادة 56

لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة اذا ترك العمل بمحض اختياره ولكنه يستحق نصف المكافأة المنصوص عليها في المادة (54) اذا تجاوز مدة خدمته خمس سنوات متتالية. اما المرأة العاملة فلها في جميع الاحوال بمناسبة زواجها الحق في المطالبة بمكافأتها كاملة عن مدة خدمتها اذا تركت العمل خلال ستة اشهر من تاريخ الزواج.

المادة 57

يجوز للعامل ان يترك العمل قبل نهاية العقد او بدون اعلان مع استحقاقه المكافأة في الاحوال التالية: أ- اذا لم يلزم صاحب العمل بنصوص العقد واحكام هذا القانون. ب- اذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل او من ينوب عنه. ج- اذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته او صحته.

المادة 58

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بسبب إصابته بمرض استنفذ إجازته المرضية مع عدم الإخلال بما جاء في المادتين (37) و (64) وفي هذه الأحوال يتقاضى العامل أو ورثته الشرعيون مكافأته المنصوص عليها في المادة (54)، ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة (53) أثناء المرض أو الإصابة.

المادة 59

ينتهي عقد العمل في حالة حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو إفلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات القانونية، وتصبح مكافآت العمال ديناً واجب الوفاء على الخلف. ويجوز أن يستمر العمال في خدمة الخلف مع الاحتفاظ لهم بمكافأته عن المدة السابقة.

المادة 60

يمنح العامل شهادة نهاية خدمة تتضمن بياناً بمهنته ومدة خدمته وآخر أجر تقاضاه ويرد إليه ما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات أو أدوات.

الباب الثاني عشر في التعويض عن إصابات العمل وامراض المهنة

المادة 61

أولاً- إصابات العمل: إذا أصيب العامل في حادث بسبب العمل وفي أثناءه، على صاحب العمل إبلاغ الحادث فوراً إلى: أ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل. ب- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أو أحد فروعها الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل. ويجوز أن يقوم العامل بهذا الإبلاغ إذا سمحت حالته بذلك.

المادة 62

يجب أن يتضمن الإبلاغ اسم العامل ومهنته وعنوانه وجنسيته مع وصف موجز عن الحادث وما اتخذ من إجراءات لاسعافه أو علاجه.

المادة 63

للعامل المصاب الحق في العلاج باحد المستشفيات الحكومية او دور العلاج الاهلية حسبما يراه صاحب العمل وللطبيب المعالج ان يحدد في تقريره الطبي فترة العلاج والعاهة المتخلفة عن الإصابة وقدرته على الاستمرار في مباشرة العمل، فإذا حدث خلاف في هذا الشأن يحال الأمر إلى وزارة الصحة العامة للتحكيم ويكون رأيها نهائياً. ويلتزم صاحب العمل بمصاريف العلاج كاملة بما في ذلك الأدوية والنقل.

المادة 64

يتقاضى العامل المصاب أجره بالكامل طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج عن ستة أشهر يدفع له نصف أجر فقط حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى.

المادة 65

للعامل إذا أصيب في حادث بسبب العمل وفي أثناءه - أو للمستحقين من بعده - الحق في التعويض عن الإصابة حسب الجدول الصادر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تطبيقاً لهذه المادة، على ألا يستحق التعويض إذا ثبت من التحقيق. أ- أن العامل قد تعمد إصابة نفسه. ب- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل. هذا إذا لم ينشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن 25% من العجز الكلي.

المادة 66

ثانيا: امراض المهنة: تعد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بيانا بامراض المهنة والصناعات والاعمال المسببة لها ويجوز اضافة امراض مهنية جديدة الى البيان.

المادة 67

اذا اصيب عامل بأحد الامراض الواردة في البيان او ظهرت اعراض احداها عليه تسرى عليه احكام المواد (61)، (62)، (63)، (64)، (65) من هذا القانون.

المادة 68

تحدد مسؤولية اصحاب الاعمال السابقين لآخر صاحب عمل يشتغل لديه العامل المصاب على ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج ويلزم هؤلاء بالتعويض كل بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته. ويشترط في تطبيق احكام هذه المادة ان تكون الصناعات والمهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض المصاب به العامل.

الباب الثاني عشر

في منظمات العمال واصحاب الاعمال

المادة 69

حق تكوين اتحادات لاصحاب الاعمال وحق التنظيم النقابي للعمال مكفولا وفقا لاحكام هذا القانون، ويكون للنقابة او الاتحاد المشكلتة طبقا لاحكام هذا الباب الشخصية الاعتبارية. وتسري احكام هذه المواد على العمال في القطاع الحكومي.

المادة 70

للعمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة او حرفة واحدة او صناعة واحدة او مهنة او صناعات او حرف متمثلة او مرتبط بعضها ببعض، ان يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم في كافة الامور المتعلقة بشؤون العمال.

المادة 71

لا يجوز تكوين نقابة اذا قل عدد العمال الذين تمثلهم عن مائة عامل، ولا يجوز تكوين اكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة او المهنة الواحدة.

المادة 72

لا يجوز للعمال ان ينضم الى نقابة الا اذا بلغ من العمر ثمانية عشر عاما وكان حسن السيرة والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة. ويجوز للعمال غير الكويتيين اذا توفر فيهم هذان الشرطان بجانب حصولهم على بطاقة عمل ان ينضموا الى النقابة دون ان يكون لهم الحق في ان ينتخبوا احدهم لكي يمثلهم وييدي وجهة نظرهم لدى مجلس ادارة النقابة، ويحظر على العامل غير الكويتي الانتساب الى النقابة الا اذا مضى على وجوده بالكويت مدة خمس سنوات متتاليات من تاريخ صدور هذا القانون. ولا يجوز لأي عامل ان ينضم لاكثر من نقابة واحدة.

المادة 73

يحرم على النقابات: 1- الاشتغال بالمسائل السياسية او الدينية او المذهبية. 2- توظيف اموالها في مضاربات مالية او عقارية او غيرها من انواع المضاربات. 3- قبول الهبات والوصايا الا بموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 74

يتبع في اجراءات تكوين النقابات ما يأتي: 1- اجتماع عدد من العمال الكويتيين ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية ولا يقل عددهم عن خمسة عشر عضوا وذلك بصفة جمعية عمومية تأسيسية. 2- تقوم هذه الجمعية بوضع النظام الاساسي للنقابة ويشمل: - اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانونا. - الاعراض التي انشئت من اجلها. - شروط قبول الاعضاء وانسابهم وفصلهم. - قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الاعضاء. - الشروط التي ينتفع بموجبها كل عضو بالمنافع والامتيازات التي تحققها النقابة. - مصادر اموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها. - اختصاصات الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير اعمالها، واتخاذ

قراراتها (على ان تحظر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل قبل كل اجتماع باسبوع على الاقل). - تشكيل مجلس الادارة وشروط عضويته ومدته وكذلك اختصاصاته والقواعد الخاصة بسير اعماله. واختيار هيئة المكتب واختصاصاتها. - القواعد المتعلقة بامساك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامي. - الاجراءات الواجب اتخاذها بتعديل نظام النقابة الاساسي او حلها. 3- تنتخب الجمعية العمومية التأسيسية مجلس ادارة وفقا للاحكام الواردة في نظامها الاساسي بحيث لا يقل عددهم عن سبعة ولا يزيد على واحد وعشرين. 4- على مجلس ادارة النقابة الذي انتخبته الجمعية العمومية التأسيسية ان يودع خلال (15) يوما من تاريخ انتخابه اوراق التأسيس التالية بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، لتقوم باشهار النقابة في الجريدة الرسمية. أ- نسختين من النظام الاساسي للنقابة موقعا عليهما من اعضاء مجلس الادارة. ب- نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التي انتخب فيها مجلس الادارة. ج- كشف باسماء اعضاء مجلس الادارة وصفة كل منهم وسنه وجنسيته ومهنته ومحل اقامته. د- كشف باسماء اعضاء النقابة مبينا به اسم كل منهم ولقبه وسنه وجنسيته ومهنته ومقر عمله. موقعا من كل منهم. هـ- اسم المصرف الذي تودع فيه اموال النقابة. و- شهادة من وزارة الداخلية بعدم اعتراضها على اي من المؤسسين. وتعتبر النقابة قائمة ولها الحق في مباشرة اعمالها بمجرد ايداعها الاوراق مستوفاة طبقا لاحكام هذا القانون بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 75

لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ان تبلغ اعتراضها على اجراءات تكوين النقابة المخالفة لاحكام هذا القانون خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ايداع الاوراق المنصوص عليها في البند الرابع من المادة (74). فاذا لم تقم النقابة بتصحيح الاجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوما التالية للاعتراض اعتبر تكوين النقابة باطلا منذ البداية.

المادة 76

يجب على النقابات الاحتفاظ بالسجلات والدفاتر الآتية: 1- سجل قيد الاعضاء مبينا فيه الاسم والجنسية والصناعة ومقر العمل وتاريخ الميلاد وتاريخ القبول في النقابة وتاريخ الفصل اذا حدث وتوقيع الاعضاء. 2- سجل محاضر جلسات مجلس الادارة. 3- سجل محاضر جلسات الجمعية العمومية. 4- دفاتر للحسابات. ولمقتش وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل حق الاطلاع على هذه السجلات والدفاتر في أي وقت في مقر النقابة.

المادة 77

يجوز حل النقابة على احدى صورتين الآتيتين: أ- حلا اختياريا: وتصفى اموالها بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقا لنظامها الاساسي وتخطر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في ظرف اسبوع من تاريخ قرار الحل. ب- حلا اجباريا: عن طريق اقامة دعوى من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل امام المحكمة الكلية لتصدر حكما بحل النقابة اذا قامت بعمل يعتبر مخالفا لاحكام هذا القانون وللقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال (30) يوما من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف التي يكون حكمها نهائيا. وتسلم اموال النقابة بعد تصفيتها في جميع الاحوال الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 78

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة (97) من قانون العمل الكويتي كل صاحب عمل او من يقوم مقامه فصل احد العمال او وقع عليه أية عقوبة لارغامه على الانضمام الى النقابة او عدم الانضمام اليها او الانسحاب منها بسبب قيامه بعمل من اعمال النقابة او تنفيذ قراراتها المشروعة.

المادة 79

للنقابات المشكلة طبقا لهذا القانون ان تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة بشرط الا تضم الاتحادات غير نقابات المهنة الواحدة او الصناعة الواحدة او صناعات تشترك في انتاج نوع واحد او مماثل من السلع.

المادة 80

يجوز للنقابات والاتحادات المشكلة طبقا لهذا القانون ان تكون فيما بينها اتحادا عاما للعمال. ولا يجوز قيام اكثر من اتحاد عام واحد في الدولة.

المادة 81

يسرى على تكوين الاتحادات والاتحاد العام وحل كل منهما النصوص الواردة في هذا القانون في شأن تكوين النقابات وحلها ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات.

المادة 82

تسير الاتحادات والاتحاد العام في اعمالها طبقاً لنظامها الاساسي ويجب ان يبين به بوجه خاص القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات او الاتحادات المنضمة في الجمعية العمومية ومجلس الادارة كما تبين قيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها النقابات والاتحادات.

المادة 83

يجب على مجلس ادارة النقابة او الاتحاد اخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عند تغيير المقر وذلك في خلال اسبوع من حدوث هذا التغيير.

المادة 84

للإتحادات والاتحاد العام الحق في الانضمام الى أي اتحادات عربية او دولية ترى ان مصالحها ترتبط بها، على ان تخطر بذلك وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في موعد اقصاه اسبوع من تاريخ ابلاغها قبول انضمامها.

المادة 85

لأصحاب الاعمال الحق في تكوين اتحادات غايتها تنظيم مصالحهم والدفاع عنهم.

المادة 86

لا يجوز تكوين اتحاد لأصحاب الاعمال اذا قل عدد اعضائه المؤسسين عن عشرة اعضاء.

المادة 87

تسرى احكام المواد الخاصة بتنظيم نقابات واتحادات العمال على الاجراءات الخاصة بتكوين اتحادات اصحاب الاعمال وسير العمل فيها والرقابة عليها وانضمامها الى اي اتحادات عربية او دولية.

الباب الرابع عشر في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية

المادة 88

اذا نشأ نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله- او فريق منهم- بشأن شروط العمل، فعليهم التزام الاجراءات التالية لتسوية النزاع: اولاً: المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل- او من يمثله- وبين العمال- او من يمثله- وفي حالة الوصول الى اتفاق ودي بين الطرفين يجب تسجيله بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل خلال سبعة ايام من توقيعه وذلك وفقاً للاجراءات التي تعينها الوزارة. ثانياً: اذا لم يوفق الطرفان فيما بينهما الى تسوية النزاع بالمفاوضة جاز لاحد الطرفين او كليهما ان يقدم بنفسه او بواسطة ممثله طلباً الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للسعي لتسوية النزاع. ثالثاً: اذا لم توفق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في تسوية النزاع خلال (15) يوماً من تاريخ تقديم الطلب يحال النزاع في نهاية المدة الى لجنة التحكيم في منازعات العمل التي تؤلف على الوجه الآتي: 1- احدى دوائر محكمة الاستئناف العليا تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة كل سنة. 2- رئيس نيابة يندبه النائب العام. 3- ممثل لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يعينه وزير هذه الوزارة ويجوز ان يحضر امام اللجنة صاحب العمل او من يندبه لذلك ومدوبون عن العمال على الا يزيد مندوبو كل من الطرفين على ثلاثة. وتكون قرارات اللجنة نهائية وملزمة للطرفين.

المادة 89

تصدر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل القرارات واللوائح والتعليمات المنظمة للاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 90

يجوز لأصحاب الاعمال والعمال ان يؤلفوا فيما بينهم (لجاناً مشتركة) للتعاون في تسوية المنازعات ورفع المستوى الاجتماعي للعمال وتنظيم الخدمات العمالية وتحديد الاجور ورفع الانتاج الى غير ذلك من المسائل التي تهم الطرفين. ويجوز ان تؤلف هذه اللجان في المؤسسة الواحدة او على مستوى الصناعة.

المادة 91

يكون لكل لجنة مشتركة لائحة تأسيسية تبين اهدافها وطريقة تأليفها والاجراءات التي ستتبعها في عقد اجتماعاتها واتخاذها قراراتها. ويجب تسجيل هذه اللجان بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وفقا للقرارات التي تصدرها الوزارة في هذا الشأن.

المادة 92

تؤلف (لجنة استشارية عليا لشؤون العمل) تضم ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والوزارات الاخرى المعنية واصحاب الاعمال والعمال، تكون مهمتها ابداء الرأي في تشريعات العمل او تعديلها ويعتبر رأي اللجنة استشاريا.

المادة 93

تصدر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل القرارات واللوائح المنظمة لتأليف اللجنة الاستشارية العليا واجراءات العمل فيها.

الباب الخامس عشر احكام عامة

المادة 94

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الفردي او عقود العمل الجماعية يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابقا على تنفيذه ما لم يكن الشرط اكثر فائدة للعامل.

المادة 95

لموظفي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المختصين حق التفتيش الصناعي ومراقبة تنفيذ القانون والقرارات واللوائح المنفذة له، ولهم في سبيل ذلك حق الاطلاع على السجلات والدفاتر المنصوص عليها في هذا القانون وطلب البيانات اللازمة من اصحاب الاعمال او من ينوب عنهم.

المادة 96

1- تعفى من الرسوم الدعاوى التي يرفعها العمال طبقا لاحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال، ولا يجوز سماعها بعد سنة من وقت انتهاء العقد والمحكمة في حالة رفض الدعوى ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها او بعضها. 2- ويسبق الدعوى طلب يقدمه العامل الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتقوم هذه الوزارة باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع بينهما وديا. فاذا لم تتم التسوية الودية تعين على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل خلال اسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب احالة النزاع على المحكمة الكلية، وتكون الاحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة وعلى قلم كتاب المحكمة ان يقوم في ظرف ثلاثة ايام من تاريخ وصول الطلب الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى، ويعلن بها العامل وصاحب العمل ويجوز للمحكمة ان تستحضر واضع المذكرة المرفوعة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لاستيضاحه فيما جاء في هذه المذكرة.

المادة 97

(كما عدلت بالقانون رقم 30 تاريخ (26/7/1995) مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها في اي قانون اخر، يعاقب كل من يخالف احكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي: أ- يوجه الى المخالف اخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على الا تزيد على ثلاثة شهور. ب- اذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة في حالة العود الى ارتكاب المخالفة ذاتها خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور حكم نهائي فيها.

97 مكرر

(مضافة بالقانون رقم 30 تاريخ (26/7/1995) استثناء من حكم المادة 97 من هذا القانون يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على خمسة آلاف دينار او بأحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف حكم الفقرة (ب) من المادة الثالثة من هذا القانون.

المادة 98

يلغى بهذا قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 1959 والمرسوم الاميري رقم (43) لسنة 1960 والقانون رقم (1) لسنة 1961 الصادران بتعديل بعض احكامه وكذلك القرارات الصادرة بموجبه وعلى الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، وعلى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل اصدار القرارات الخاضعة لتنفيذه.

المادة 99

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) في تطبيق أحكام هذا الباب يقصد بصناعة النفط: أ- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن النفط أو الغاز الطبيعي سواء كان ذلك تحت سطح الأرض أو البحر. ب- العمليات الخاصة باستخراج أو تصفية أو تصنيع النفط الخام أو الغاز الطبيعي أو نقله أو شحنه أو توزيعه محليا داخل البلاد. ج- ما يتعلق بالعمليات المشار إليها في البندين (أ، ب) من أعمال البناء واقامة التركيبات والاجهزة وصيانتها وتشغيلها وكافة اعمال الخدمات المتصلة بها. وتدخل جميع العمليات المتقدمة في نطاق الاعمال الأصلية المشار إليها في المادة 15.

المادة 100

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) استثناء من احكام المادة 12، يجب ان يكون عقد العمل في صناعة النفط ثابتا بالكتابة، ويحرر العقد على نسختين، لكل طرف نسخة. ويعطى العامل ايصالا محرر باللغة العربية بما يكون قد اودعه عند صاحب العمل من اوراق وشهادات. ولا يجوز لصاحب العمل ان يخرج على العقود المشروطة في الاتفاق او ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، الا اذا دعت الى ذلك ضرورة لمنع وقوع حادث أو اصلاح ما نتج عنه أو في الحالة القاهرة على ان يكون ذلك بصفة مؤقتة.

المادة 101

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) استثناء من احكام المادة 33 ، لا يجوز تشغيل العامل في صناعة النفط تشغيليا فعليا أكثر من أربعين ساعة في الاسبوع ويدخل في حساب ساعات العمل المدة التي يستغرقها العامل للوصول من المكان المعد لاقامة العمال الى مكان العمل وبالعكس، اذا كان العمل يتم في منطقة نائية أو بعيدة عن العمران.

المادة 102

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) مع عدم الاخلال باحكام المادة 34 فيما يتصل بشروط العمل الاضافي يراعى احتساب الاجر الاضافي ان يكون موازيا للاجر الذي كان يستحقه العامل عن الفترة الاضافية مضافا اليه خمسون بالمائة على الاقل اذا كان بعد غروب الشمس.

المادة 103

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) تكون الراحة الاسبوعية للعمال الذين تسرى عليهم احكام هذا الباب بأجر كامل، واذا استدعت (ظروف العمل) تشغيل العامل يوم الراحة الاسبوعية يجب على رب العمل ان يؤدي اليه عن كل ساعة مبلغا يوازي ضعف اجره عنها مضافا اليه اجر اليوم ذاته.

المادة 104

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) الاجازات الرسمية التي تمنح للعمال الذين تسري عليهم احكام هذا الباب بأجر كامل هي: عيد رأس السنة الهجرية يوم واحد عيد جلوس سمو الأمير يوم واحد عيد الاسراء يوم واحد عيد الفطر ثلاثة أيام عيد الاضحى أربعة أيام عيد المولد النبوي يوم واحد عيد رأس السنة الميلادية يوم واحد واذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في احد ايام هذه الاجازات، صرف له عن كل ساعة ضعف اجره عنها مضافا اليه اجر اليوم ذاته.

المادة 105

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) استثناء من احكام المادة 37 ومع عدم الاخلال بالحقوق المكتسبة تمنح الاجازات المرضية التالية خلال السنة للعمال الذين تسرى عليهم احكام هذا الباب بشرط ثبوت المرض بموجب شهادة طبيب يعينه صاحب العمل او الطبيب المسؤول باحدى الوحدات الصحية الحكومية: ستة أشهر بأجر كامل أربعة أشهر بثلاثة ارباع الاجر شهرين بنصف الاجر شهر بربع الاجر بدون اجر واذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج، فان شهادة طبيب الوحدة الصحية الحكومية تشجب شهادة الطبيب الاهلي الذي عينه صاحب العمل. ولا يجوز فصل العامل من الخدمة بسبب المرض، الا بعد ان يستنفذ اجازاته المرضية والسنوية المشار إليها فيما تقدم، ويستحق العامل في هذه الحالة كامل مكافأة نهاية الخدمة. ويستثنى من ذلك من يصاب بامراض صناعية او اصابات عمل على ان يستحق كامل رواتبه.

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) مع عدم الاخلال باحكام المادة 39 يجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل ان يؤجل اجازته السنوية الى السنة التالية، ولا يجوز ترحيلها لأكثر من ذلك، وللعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الاجازة المستحقة له اذا ترك العمل قبل استعمالها.

المادة 107

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) مع عدم الاخلال باحكام المادة 44 يتعين على صاحب العمل في صناعة النفط ممن يستخدمون مائتي عامل أو أكثر ان يعهد الى طبيب أو أكثر بعيادة العمال وعائلاتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض مع توفير جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة باطباء اخصائيين، أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها مع تقديم الادوية اللازمة وذلك كله بالمجان.

المادة 108

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) مع عدم الاخلال باحكام المادة 46 يتعين على اصحاب الاعمال في صناعة النفط، توفير السكن للملائم للعمال وعائلاتهم أو تعويض من لا تتوفر لهم المساكن تعويضا نقديا عادلا.

المادة 109

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) يراعى عند فسخ العقود غير محدودة المدة ان يكون الاعلان قبل الالغاء بثلاثين يوما بالنسبة للعمال المعيّنين باجر شهري، وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين.

المادة 110

(كما أضيفت بالقانون رقم 43 تاريخ 6/7/1968) مع عدم الاخلال بالحقوق المكتسبة، يستحق العامل عند انتهاء مدة العقد، أو عند صدور الإلغاء من جانب صاحب العمل في العقود غير محدودة المدة مكافأة عن مدة خدمته تحسب على اساس 30 ثلاثين يوما عن كل سنة خدمة عن السنوات الخمس الاولى واجر 45 يوما عن كل سنة من السنوات التالية، ويستحق العامل مكافأة عن السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ويتخذ الاجر الاخير اساس لحساب المكافأة. ويجوز للعامل بعد اعلان صاحب العمل طبقا لاحكام المادة السابقة ان يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة نصف المكافأة المشار اليها في الفقرة السابقة اذا تجاوزت مدة خدمته سنتين ولم تبلغ خمس سنوات، وثلاث ارباعها اذا تجاوزت هذه المدة خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق العامل المكافأة كاملة اذا استقال بعد عشر سنوات من الخدمة المتصلة.

مذكرة تفسيرية

لقانون العمل في القطاع الأهلي

مقدمة

تطور علاقات العمل :

ان تاريخ علاقات العمل في الكويت لا ينفصل عن تاريخ العلاقات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الكويتي، فالعلاقات التي سادت المجتمع حتى الحقبة الرابعة من القرن الحالي وظهرت واضحة في حرفة الغوص والنقل البحري كان يلازمها نظام خاص بالعمل يعين طريقة التعاقد وتحدد الأجر (السهم) ونظام العمل وانتهاء الخدمة وتسوية المنازعات . فقد كان صاحب مركب الغوص والنقل يستخدم عددا من البحارة يختارهم بنفسه بشرط الا يكونوا مرتبطين بعقود او ديون قديمة لغيره، وان يكون في حوزة كل منهم وثيقة تثبت ذلك تسمى - البروة-.

وبانضمام البحار الى طاقم المركب يتحدد أجره او نصيبه من حاصل الرحلة حسب مهنته او مكانه من مراتب الحرفة , ولقبطان المركب (النوخذه) الحق في استعمال الوسائل التي يراها - في حدود العرف والتقاليد لتسيير العمل على ظهر المركب وحفظ النظام وتوقيع العقوبات. وكانت المنازعات التي تنشأ بينه وبين بحارته تسوي حسب التقاليد المرعية آنذاك , وقد اصطلح الأهالي فيما بينهم على تكوين هيئة صغيرة منهم لفض المشكلات تضم العارفين بأسرار الحرفة واصولها ويسمون بأهل الصنف.

وبظهور البترول وبدء الإنتاج الكبير اضمحلت حرفة الغوص والسفر واختفت باضمحلالها العلاقات الحرفية للعمل لتحل محلها علاقات جيدة لا تسيطر عليه قيود التقليد الحرفي وانما تميزها المساومة الفردية بين صاحب العمل وبين العامل لتحديد الأجر وساعات العمل وشروط التعاقد التي يتفق عليها الطرفان , ولقد كانت هذه العلاقات الجديدة اوضح ما تكون في شركة نفط الكويت وشركات الإنشاء والبناء التي مارست نشاطها في الكويت مع النهضة الحديثة وفي الدوائر الحكومية التي اتسعت اعمالها ومشروعاتها , ثم امتدت الى سائر ميادين النشاط الاقتصادي في البلاد.

تدخل الحكومة لتنظيم علاقات العمل:

ما كانت علاقات العمل الحديثة لتظل طويلا بمنأى عن التنظيم من جانب الحكومة، ولكي نوضح الخطوات التي اتخذتها الحكومة في هذا السبيل ينبغي ان ننظر الى هذه الخطوات من خلال كل قطاع من قطاعات القوى العاملة المستخدمة في الكويت. ويمكن تقسيم هذه القوى العاملة الى قطاعين رئيسيين.

أولاً: القطاع الحكومي - وهو يضم عمال الدوائر والوزارات الحكومية.

ثانياً: القطاع الأهلي : وهو يضم عمال البترول وعمال الشركات الأهلية وأصحاب الأعمال والمشروعات الخاصة من الأهالي والأجانب .

وقد ظلت علاقات العمل في القطاع الحكومي بعيدة عن أي تنظيم جدي حتى عام 1955 عندما صدر - كادر عمال الحكومة- في يوليو من ذلك العام، فأخضع هذه الحلقات لقواعد أساسية في المعاملة تناولت شروط تعيين العمال بالدوائر الحكومية آنذاك وتصنيف درجاتهم حسب الكفاية الفنية، كما تناولت ساعات العمل والإجازات بأنواعها والتعويض على الإصابات ومكافآت نهاية الخدمة والجزاءات . وفي سبتمبر 1955 صدر تعميم رقم 9 بشأن العمال والموظفين المتعاقدين من الهند والباكستان وجوا، ثم عدل في يناير 1975 ويشمل النص المعدل تصنيفاً لهؤلاء العمال وفئات أجورهم وأجازاتهم ونماذج للعقود المعدة لهم والتي تبرم معهم في بلادهم وأخيراً صدر في عام 1960 قانون العمل في القطاع الحكومي وهو المعمول به حالياً هذا فيما يختص بالقطاع الحكومي من القوى العاملة أما القطاع الأهلي فقد ظلت علاقات العمل خاضعة فيه للمساومة الفردية والتعاقد الفردي الذي لا يلتزم - في أغلب الأحوال - إلا بما يمليه صاحب العمل من شروط أو ربما تأثر أحياناً بالعرف السائد في الحرفة التي يمارسها العامل.

الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل في القطاع الأهلي:

ولما كان أمر علاقات العمل في القطاع الأهلي لا يمكن أن تترك دون تنظيم خصوصاً وأن نمو هذه العلاقات يطبعها بطابع التعقيد وعدم الاستقرار بمرور الزمن فقد أصبحت الحاجة ملحة - لصالح الشركات الأهلية وعمالها - لوضع قانون عمل يشمل هذا القطاع ويتضمن قواعد أساسية تنظم بمقتضاها علاقات العمل، وهكذا صدر في عام 1959 قانون العمل في القطاع الأهلي وقد رأى المشروع تعيين - الحد الأدنى من الشروط الضرورية - لحماية العمال الداخليين في نطاق تطبيقه، وحماية مصالح أصحاب الأعمال الذين يشملهم. فالقانون يتضمن قواعد المعاملة فيما يتصل بعقود العمل والهجرة والأجور والإجازات والتعويضات ومكافآت نهاية الخدمة وهي قواعد لحماية العامل وضمان الاستقرار في علاقاته بصاحب العمل.

والقانون - من ناحية أخرى - يضمن حقوق صاحب العمل تجاه عماله في كل ما يتخذ من إجراءات لضمان الحد الأقصى من الإنتاج في مقر عمله، فضلاً عن أنه بالقضاء على المنافسة غير العادلة بين أصحاب الأعمال يوفر شروط

عمل مجزية لعمالهم ويتكفلون في سبيل ذلك مصاريف إضافية ، وبين أصحاب الأعمال الذين يتمسكون بشروط عمل مختلفة أو تعسفية مع أعمالهم.

وفي عام 1963 وبعد أن مرت أربع سنوات على إصدار قانون العمل في القطاع الأهلي ووضعه موضع التنفيذ رأى المشرع أنه في موقف يمكنه فيه إجراء التغيير اللازم في مواده بعد أن اختلفت الظروف التي وضع القانون ليواجهها في ذلك الوقت تمشيًا مع تطور المجتمع السريع.

مصادر القانون:

إذا كان قانون العمل الكويتي - كما ذكرنا - يستهدف أساساً وضع حد أدنى من الشروط لحماية العمال في علاقاتهم بأصحاب الأعمال ، فما هو المعيار الذي يعني بمقتضاه هذا الحد الأدنى حتى يكون معقولاً ومتفقاً مع الأحوال السائدة في البلاد. للرد على هذا السؤال ينبغي أن نوضح مصادر هذا القانون والأصول التي ترجع إليها في كل مادة من مواده. وأهم هذه المصادر ما يأتي :

أولاً: -أحوال العمل السائدة- لعل أهم مصدر لقانون العمل الكويتي هو مجموعة الدراسات والأبحاث التي أجرتها دائرة الشؤون الاجتماعية في عام 1955 في ميدان العلاقات العمالية بالبلاد. وقد شملت هذه الدراسات أحوال العمل في الدوائر الحكومية وفي نحو (100) شركة أهلية.

وقد كشفت هذه الدراسات عن الطابع العام لعلاقات العمل وشروطه في صياغة كادر عمال الحكومة عام 1955.

ثانياً: أحوال العمل في صناعة البترول - المصدر الثاني من مصادر قانون العمل الكويتي هو الدراسة الشاملة لشروط العمل في صناعة البترول - وأهم وثيقة في هذا الشأن هي - دليل الخدمة في شركة نفط الكويت - employment hand book ويشمل هذا الدليل شروط العمل في الشركة فيما يتصل بتصنيف العمال أو التوظيف والعمال المتقاعدين والنظام ونهاية الخدمة والمكافآت ومواعيد العمل والأجور والعلاوات والتدريب المهني والإجازات أو الرعاية الاجتماعية والخدمة الطبية والوقاية من الإصابات والإسكان وغير ذلك من المسائل التفصيلية التي تتصل بشروط العمل وأحواله بالشركة.

ويكمل هذه الدراسة التقرير الذي أعدته في أكتوبر 1956 لجنة فنية من دائرة الشؤون الاجتماعية عن أحوال العمل في منطقة - الأحمدية- وقد تضمن هذا التقرير دراسة تفصيلية لمسائلتين على جانب كبير من الأهمية هما مسألة علاقة شركة نفط الكويت بمقاولي العمال ومقاولي الأعمال ، ثم مسألة الجزاءات التي توقع على العمال ووسائل تسوية الشكاوى الفردية في المنطقة.

ثالثاً: دراسات مقارنة للتشريع العمالي العربي- اعتمدنا في أعداد قانون العمل الكويتي على الدراسة المقارنة لتشريعات العمل في عدد من الدول العربية وخاصة ما تتشابه ظروفها الاقتصادية والصناعة - مع ظروف الكويت مع الانتباه إلى درجات هذا التشابه وتفاوتها. وقد أفدنا في هذا السبيل بالمشروع الأصلي لقانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد في لبنان وسوريا وبمشروع قانون العمل الموحد في ليبيا والعراق وبعض تشريعات الجمهورية العربية المتحدة.

رابعاً- توصيات جامعة الدول العربية واتفاقيات العمل الدولية- ونقصد بهذه التوصيات ما أصدرته حلقات الدراسات الاجتماعية العربية بشأن تشريعات العمل، فضلاً عن تقرير لجنة تشريعات العمل في الدول العربية عام 1956 الذي يتضمن مستويات بما يجب أن تشتمل عليه- كحد أدنى- قوانين العمل في الدول العربية. وقد كان هذا التقرير من أهم أعمال جامعة الدول العربية وأدقها إذ أنه وضع على ضوء الدراسات المقارنة لتشريعات العمل في البلدان العربية كافة وعلى ضوء الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تصدرها هيئة العمل الدولية ويحدد هذا التقرير المستويات الدنيا التي ينبغي التزامها في تشريعات العمل وخاصة فيما يتصل بعقد العمل وشروطه وحماية العمال والتنظيم النقابي وفض المنازعات والمفاوضة الجماعية والتوظيف والهجرة والضمانات الاجتماعية والجهاز الإداري والفني لشؤون العمل.

ومن هذه المصادر جميعاً يمكننا أن نصل إلى وضع مواد هذا القانون باعتباره يمثل - الحد الأدنى المعقول- لشروط العمل في الكويت. والواجب يقتضينا أن نشير هنا إلى أن تعيين هذا الحد الأدنى لا يؤثر على شروط العمل التي تعلو عليه والتي يكون أصحاب الأعمال - أو بعضهم- قد منحوها لعمالهم على مر السنوات القليلة الماضية. كما أن هذا الحد الأدنى لا يضع أصحاب الأعمال - مستقبلاً- من الارتفاع عليه سواء كان ذلك بوعي من تقديرهم أو نتيجة للمفاوضات الفردية أو الجماعية مع عمالهم.

ولكن القانون - بعد صدوره - لا يسمح بأي اجراء او محاولة للهبوط بشروط العمل تحت المستوى الذي رسمه لهذه الشروط في اي مادة من مواده ، والمبدأ الذي ينبغي ان يسود هو انه لا مانع من مخالفة القانون مادام من هذه المخالفة منفعة اكثر للعمال المنهج التشريعي:

اتبعت الدول العربية منهجين مختلفين في اعداد تشريعات العمل. فقد لجأت بعض هذه الدول الى اعداد قوانين متفرقة يتناول كل منها موضوعا عماليا معينا- عقد العمل الفردي- التعويض عن الإصابات - تشغيل النساء والأحداث_ الخ... - وكانت هذه القوانين تصدر تباعا كلما دعت الحاجة اليه بالقدر الذي تتطلبه ظروف تطورها الصناعي والعمالي. ولجأت بعض الدول العربية الأخرى الى استصدار قانون عمل موحد بل ان الدول ان اتبعت المنهج الأول اخذت تتحول في سنوات الأخيرة الى منهج التشريع الموحد كما فعلت العراق الأردن والجمهورية العربية المتحدة. ولئن كان انصار المنهج الخاص بإعداد قوانين متفرقة يرون انه يتيح للمشروع ان يتدرج بالتشريع العمالي، فإن انصار المنهج الخاص بإصدار قانون عمل موحد يرون في مقدورهم التدرج بمواد القانون الموحد ايضا مع ضمان شمولها لكافة المسائل الداخلية ضمن علاقات العمل.

والواقع اننا فضلنا منهج التشريع العمالي الموحد- في هذا القانون - لأنه يكفل الشمول والوحدة ويسير للمسؤولين الرجوع الى نصوصه عند التطبيق ، ويقع القانون من تسعة وتسعين مادة .

الباب الأول

في مجال تطبيق القانون

ورد في هذا الباب تعريف واسع في مضمونه لتحديد لفظي العامل وصاحب العمل، فالأول يتعهد بتأدية العمل تحت اشراف اوامر صاحب العمل والثاني يدفع الأجر. وبذلك يخرج عن نطاق تطبيقه الأشخاص الذين يودون عملا لحساب الغير دون ان يكونوا تحت اشرافه او امره كالعلاقة القائمة بين المهندس وكمالك البناء او بين الخياط وصاحب الملابس، ولم يستثنى القانون من أحكامه الا تلك الفئات التي اتفق في غالبية البلدان المتحضرة في استثنائها، كالموظفين والمستخدمين والعمال الخاضعين لقوانين الخدمة في الحكومة، والعمال العرضيين الذين يعملون في اعمال مؤقتة لا يتجاوز إنجازها ستة اشهر وخدم المنازل ومن شاكلتهم الذين يعملون في محال لا تدار بالآلات ميكانيكية اذا كانوا اقل من خمسة وكذلك عمال البحر والمقصود بهم ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحوها اذا المفروض ان يحكم علاقاتهم قانون خاص. هذه الفئات عدتها المادة على سبيل الحصر فلا يجوز الأضافة اليها والقياس عليها.

الباب الثاني

في الهجرة وبطاقات العمل

ان غرض المشرع من ايراد مواد هذا الباب هو حصر العمال الأجانب حصرا شاملا وتنظيم هجرتهم واستخدامهم وذلك عن طريق تسجيلها واصدار بطاقات عمل لهم. وقد بين الباب شروط استخدام الأجانب وشروط الحصول على بطاقة عمل ومدة صلاحيتها وشروط الغائها.

الباب الثالث

في الترخيم

ان تنظيم الاستخدام يعتبر ذا اهمية من ناحية توفير العامل الملائم للعمل المناسب ، ولا شك ان الإشراف الحكومي على الترخيم يساعد كثيرا على رفع كفاءات العمل بصورة عامة ويخفف من حدة البطالة وفي كثير من الأحيان يقضي عليها تقريبا، ولا شك ان وضع اولويات للإستخدام يتطلب عدم استخدام عامل من قبل رب العمل الا تحت علم قسم الترخيم بصورة عامة ، كما يضمن عدم اخذ اي مبلغ من العامل لقاء استخدامه او احتفاظه بعمله.

الباب الرابع

في العقد

لا يشترط في عقد العمل اي شكل خاص واجاز القانون للعامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب ان يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات. ولكن اشترطت المادة الخامسة عشر ان يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة، وقصرت عمله على توريد جماعة من العمال لأحد الأصحاب الأعمال دون ان يكون له تدخل في العمل والإشراف عليه او اقتطاع اي جزء من اجر العامل مقابل تشغيله او استبقاؤه في العمل .

كما ألزمت المادة السادسة عشر الأشخاص الذين يعهد اليهم صاحب العمل بتأدية عمل من اعماله الأصلية ان يساوا في المعاملة بين اعمالهم وعمال صاحب العمل وذلك منعا من التفرقة في المعاملة التي قد تثير الحفيظة، وتحقيقا لذلك جعلت صاحب العمل متضامنا معهم في ذلك.

وقد عرض الباب في المادة الأخيرة منه لمسألة وضع العامل تحت الاختيار فوضع حدا لممارسة رب العمل لهذا الحق، اذ حدد مدة لا تزيد عن مائة يوم لذلك وهذه المدة لا يفترض وجودها في كل عقد بل يجب النص عليها صراحة في عقد الاستخدام.

الباب الخامس

في تشغيل الأحداث

نظم هذا الباب تشغيل الأحداث وراعى ان يبدأ تشغيل الأحداث بعد سن (14) سنة حتى يكون قد اخذ قسطا مناسباً من التعليم، وقد كفلت احكامه حماية الراغبين في تعلم مهنة او صناعة ونظمت تدريبهم بما يحفظ حقوقهم وذلك على احدث ما توصلت اليه تشريعات الدول المتقدمة واتفاقيات هيئة العمل الدولية.

الباب السادس

في تشغيل النساء

راعى المشرع ان تأتي مواد هذا الباب متلائمة ما البيئة والتقاليد والعرف السائد، فحقق للمرأة العاملة مزيدا من الحماية والرعاية وكفل لها من التيسيرات او الإمكانات ما يعاونها على التوفيق بين مسؤولياتها في العمل وفي المنزل.

الباب السابع

في الأجور

راعى المشرع النص على تعريف اجر العامل بصورة لا لبس فيها ولا ايهام لأن حماية الأجر مبدأ من المبادئ الأساسية في اي تشريع عمالي يهدف الى اقرار العلاقات الصناعية الطيبة بين العامل ورب العمل . وقد عمل المشرع على حماية الأجر وضمان عدم ترديه فوضع له احكاما تعد من احدث التشريعات العمالية. والمقصود بالأجر في تطبيق احكام هذا القانون، كل ما يعطي

للمعمال لقاء عمله من اجر اساسي مضافا اليه جميع ما يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت او عمولة او منح او هبات دورية، وتنص المادة التاسعة والعشرون على ان المبالغ الآتية تعتبر جزءا لا يتجزأ من الأجر. العلاوات : وهي الزيادة التي تعطى للعامل لاعتبار خاص به مثل اقدميته، او ارتفاع اسعار المواد اللازمة للمعيشة ، او لزيادة اعبائه العائلية . واعطاء العلاوة للعامل يفيد من جانب رب العمل زيادة اجره وتسلمها من جانب العامل يدل على قبوله ، فيتم بينهما بهذه الصورة تعديل للعقد لا مناص لكليهما من احترامه.

المكافآت: و هي مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما قام به من زيادة جهد ترتب عليها تقليل من النفقات او زيادة في الارباح او تقادي لخسائر او انتظام في سير للعمل.

العمولة: وهي اجر يدفع عادة في شكل نسبة مئوية عن صفقات قام بها العامل وعلى ذلك تكون العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين جزءا من الأجر لا ينفصل عنه.

المنح: هي ما يدفع للعامل علاوة على الأجر في المواسم والأعياد او بمناسبة انتهاء السنة ، وهي تصرف لجميع العمال على السواء او لطائفة معينة منهم بأكملها دون النظر الى كفاية خاصة او ميزة معينة ، وهذه المنح التبرعية تصبح اجبارية وتأخذ صفة الإلزام اذا كانت مقرره في عقد العمل واللائحة الداخلية للمنشأة اذا جرى العرف على صرفها سنويا بنفس القيمة وبطريقة منتظمة.

الهبات : هي المبالغ التي يدفعها عملاء المحل لعماله مكافأة لهم على حسن قيامهم بالخدمة (البقشيش) . وتختلف الهبة عن المنحة في ان الذي يقوم بدفعها ليس صاحب العمل وانما عملاؤه والأصل في الهبة ان تكون اختيارية اذا اضافها صاحب العمل على فاتورة الحساب او جرى العرف في بعض المهن بدفعها بحيث اصبح هذا الدفع التزاما قانونيا.

وحكمة المشرع من اعتبار الهبة كأجر للعامل او جزء من اجر العامل، هو انها تكون مأخوذة من الحسابان عند تقدير الأجر الأساسي.

تلك هي الحالات التي رأى المشرع اضافتها الى الأجر الأساسي في قانون العمل لتعتبر مكملة لأجر العامل ، وهناك اشكال اخرى لم يتعرض لها وجب بيانها ومعالجة وضعها بالنسبة للاجروهي :

البديل: ان كل ما يحصل عليه العامل ويجد سببه في اداء العمل موضوع العقد ، وجب اعتباره بحسب الأحوال اجرا وملحقا بالأجر . فاذا لم يجد سببه في اداء العمل انتفى عنه هذا التكاليف فلا يكون اجرا ولا يلحق بالأجر ونحن اذا نظرنا للبديل عل هذا الاساس نجد انه في الحقيقة عوضا عما تكبده العامل من نفقات في سبيل تنفيذ العمل(كبذل الانتقال وبدل السفر .. الخ) وليس مثل هذا البديل مقابل العمل الذي يؤديه العامل. ويكون بديها الا يدخل في حساب اجره.

المشاركة في الربح : هو نظام يكون العامل بمقتضاه معنيا بنجاح المنشأة او اتساع اعمالها عن طريق اعطائه جزءا مما تحققه من كسب . ويقرر هذا الجزء باتفاق بين رب العمل والعامل يلتزم فيه رب العمل بأن للعامل فوق اجره نسبة معينة من الربح لا تجعل العامل شريكا كما ان ما يستحقه بشأن هذه المشاركة هو اجر لا تبرع. وان هذا الأجر الذي يشكل نصيب العامل في الربح هو اجر اضافي له صفة احتمالية لا اثر لها في تطبيق احكام الأجر عليه، وعلى هذا فلا تحتسب المشاركة في الربح من ضمن اجر العامل.

الباب الثامن

في ساعات العمل والإجازات

حدد القانون ساعات العمل الفعلية بثمان ساعات في اليوم او ثمانية و اربعين ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة للراحة اي ان المقصود بها ثمان ساعات عمل فعلية واجازت المادة التاسعة والعشرون لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل زيادة ساعات العمل او تخفيضها عن هذا الحد في بعض الصناعات او الأعمال او بالنسبة لبعض فئات العمال تبعا للظروف والمقتضيات. وقد نص القانون في حالة عدم مراعاة الحكم الخاص بساعات العمل اليومي مراعاة ان يصرف للعامل اجرا اضافيا عند الساعات الزائدة بنسبة اجره العادي مضافا اليه 25% ، والمراد بالساعات الزائدة الساعات التي يكلف العامل كتابة بتأدية العمل فيها بعد انتهاء مدة العمل المقرره للعامل.

وقد نصت المادة التاسعة والثلاثون على الإجازة السنوية المقرره للعامل ، والملاحظ في ظروف العمل السائدة في البلاد العربية ان بعض العمال يطالبون تراكم اجازاتهم السنوية ولم تمنع المادة صراحة تراكم الإجازة السنوية الا انه يجب الا يتوسع في هذا المبدأ فيكفي التراكم عن الإجازة السنوية لمدة سنتين شريطة ان يكون ذلك بناء على رغبة العامل كتابة.

الباب التاسع

في ظروف العمل

راعى المشرع ان يحفظ حق العامل في ان يعمل في ظروف طيبة عادلة باعتباره حقا من الحقوق الأساسية التي نص عليها - الميثاق الدولي لحقوق الإنسان - . فالعناية بتوفير اشتراطات معينة في امكان العمل وتوفير الرعاية الطبية له، وكذلك كل ما يتعلق بالسكن ومياه الشرب ووسائل التموين والانتقال للعامل الذين يعملون في مناطق بعيدة عن العمران تحكها مواد هذا الباب.

الباب العاشر

في نظام العمل والجزاءات

ان نظم العمل التي تقررها التشريعات العمالية هي محاولة لإيجاد بديل لعلاقات العمل الشخصية التي كانت سائدة بين العمال واصحاب الأعمال في وحدات الإنتاج الصغيرة قبل التطور الصناعي الحديث ونظم العمل هذه هي محاولة لإشعار العامل وصاحب العمل انهم ابناء اسرة واحدة تهدف للنهوض بالمجتمع وتحقيق الصالح العام.

وقد الزم القانون رب العمل الذي يستخدم عشرة عمال او اكثر في المادة الحادية والخمسين بأن يضع لائحة للجزاءات التي يجوز توقيعها على من يخالف من العمال وذلك وفق قواعد معينة. ومن المعلوم ان حصيلة اموال الغرامات الموقعة على العمال توضع في صندوق مخصص للصرف منه سنويا على نواحي اجتماعية تعود على العمال بالفائدة.

الباب الحادي عشر

في انتهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة

اذا كان عقد العمل غير محدد المدة فإن كل من المتعاقدين الحق في فسخ العقد في اي وقت بعد اخطار الطرف الآخر كتابة طبقا لما هو وارد في المادة الرابعة والخمسين. اما اذا كان عقد العمل محدد المدة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته دون حاجة لإعطاء مهلة او اعلان لأن كل من المتعاقدين على علم سابق بشروطه واجره المتفق عليه، فاذا قام احد المتعاقدين بفسخه قبل انقضاء مدته ودون ان يكون بشروط العقد ما يمكن به معالجة هذا الفسخ فإن الطرف الذي فيه يقوم بتعويض الطرف الآخر عما اصابه من ضرر طبقا لما جاء في المادة السابق الإشارة إليها.

ونصت المادة الخامسة والخمسون على مقدار المكافأة التي يستحقها العامل حينما تنتهي مدة خدمته لدى رب العمل سواء اكان تاريخ محدد المدة او غير محدد المدة، وتحتسب مكافأة العامل من تاريخ التحاقه بالعمل ، فاذا كان العامل قد التحق بعمله قبل تطبيق قانون العمل ونشره في الجريدة الرسمية في 15/3/1959. فإنه في هذه الحالة يستحق هذه المكافأة اعتبارا من تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية اي في 15/3/1959.

وفي المادة السادسة والخمسين منح المشرع لصاحب العمل الحق في فصل العامل بدون اعلان وبدون مكافأة في ثمانية حالات . لا يصح الزيادة عليها لأنها جاءت على سبيل الحصر كما لا يصح القياس عليها، الا انه في الفقرة الثانية من هذه المادة لا بد من الإشارة الى وجوب وقوع تكرار مخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل قبل الموافقة على توقيع عقوبة الفصل بدون اعلان وبدون مكافأة فيما عدا الحالات التي تؤمن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل انها لازمة لسلامة العامل وامن العمل كما هو الشأن بالنسبة للشركات العاملة في النفط ومشتقاته او في بعض انواع الغازات او الأدوية فهذه في بعض الأحوال لا يشترط فيها هذا التكرار — لأن وقوع الفعل ولو لمرة واحدة قد يكون في خطر على الصناعة او على حياة العامل نفسه.

الباب الثاني عشر

في التعويض عن اصابات العمل وامراض المهنة
من اهم ما عالجته قانون العمل امر تعويض العمال عن الإصابات والأمراض المهنية من جراء اعمالهم، وكانت المادة تنص على ان العامل لا يستحق التعويض عن اصابة العمل او المرض المهني الا اذا اثبت ان الحادث او المرض قد نشأ عن خطأ من جانب صاحب العمل. وهذا فضلا عن انه لا يتمشى مع تشريعات العمل في كافة الدول العربية ومعظم التشريعات المتقدمة فإن المحاكم توسعت في تطبيق المسؤولية التصريحية فتتبع احكامها في الأساس القانوني للتعويض الأمر الذي ترتب عليه تدخل المشرع لسن قواعد لتحديد مسؤولية صاحب العمل عن اخطار المهنة. فحول التعويض لكل عامل يصاب من حوادث العمل او امراض المهنة دون ان يكلف العامل بإثبات خطأ رب العمل او من ينوب عنه ، الا اذا كان الحادث او المرض الذي اصابه ناشئا عن سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل او اذا تعمد العامل اصابة نفسه، بشرط الا يكون هذا الخطأ جسيما. ويعتبر في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود من العامل مخالفته الصريحة لتعليمات الوقاية التي تداع على العمال بشكل اعلان يعلق في مكان العمل او الأعمال التي يأتيها تحت هذا الخطأ جسيما وهو الذي حددته المادة بأكثر من ربع العجز الكلي فإن العدالة الاجتماعية تقتضي رعاية العامل واسرته من بعده.

ولما كانت هذه الحقوق قد يعجز الكثيرون من اصحاب المحال الصغيرة عن القيام بها فان خير علاج لهذه الحالة هو التأمين ضد اصابات العمل لأنه ييسر على اصحاب العمل دفع التعويضات ، وقد رأى المشرع عدم النص على وجوب قيام اصحاب العمل بالتأمين على سلامة عمالهم وذلك لاختلاف طبيعة الأعمال في الكويت ووجود كثير من المقاولين بالباطن، وصعوبة وضع قائمة مفصلة تبين الأعمال والصناعات التي يجب ان يشملها هذا التأمين . وحتى اذا اخذنا بسريان هذا النص على الصناعات والأعمال التي يكون العامل فيها أكثر عرضه للأخطار فإن المشرع رغب عن ذلك ايضا حتى لا يصبح الموضوع هو فرض ضريبة عامة على اصحاب الأعمال في مصلحة شركات التأمين. وعلى اية حال فإن مثل هذا الاحتياط المرغوب عن طريق التأمين على سلامة وامن العمال ضد اصابات وامراض المهنة، متروك تقديره لأصحاب العمال انفسهم.

الباب الثالث عشر

في منظمات العمال واصحاب الأعمال
أخذ القانون في هذا الباب بالمبادئ والأحكام التي تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بحق التنظيم النقابي، لمعالجة المشاكل العمالية والارتفاع بمستوى العمل الفكري والمهني والأخلاقي .
ومن الملاحظ ايضا ان هناك منظمات اخرى تقابل نقابات العمال هي اتحادات اصحاب الأعمال التي تستهدف التعاون مع النقابات لتقريب وجهات النظر فيما يختص بمختلف الشؤون العمالية. وقد اصبحت هذه المنظمات مظها من مظاهر المبادئ الديمقراطية التي تسير عليها الدول المتحضرة.
وقد يسر القانون للنقابات ان تتطور الى نقابة عامة للصناعة واجاز لها ان تكون اتحادا واحدا لجميع عمال الدولة، او المهنة تمشيا مع التطور الصناعي للبلاد وحتى تستطيع النقابات ان تؤدي ما عليها من واجبات نحو اعضائها ونحو المهنة او الصناعة او المجتمع بصفة عامة.

وقد سمح القانون لكل عامل - دخل البلاد بطريقة مشروعة وحاصل على بطاقة عمل من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويزيد سنه على ثمانية عشر عاما - بالانضمام الى النقابة ، وقصر حق العامل في ان ينتخب او ينتخب على العمال الكويتيين بحيث يكون للعمال الكويتيين مجلس ادارة النقابة طبقا للأنحة النظام الأساسي التي ترك للنقابة حرية وضعها مع الاسترشاد بالنموذج الذي تعده وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وللسير على هده.

الباب الرابع عشر

في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية
لما كان تنظيم العلاقات الصناعية من الأمور الجوهرية التي يقوم عليها اسس الاستقرار في المؤسسات والمصانع — لذا فقد اهتم هذا الباب بوضع احكام خاصة للتوفيق بين المصالح التي قد تبدوا متباينة لكل من العامل وصاحب العمل - فقد اورد هذا الباب موادا خاصة بالمفاوضة المباشرة بين صاحب العمل او من يمثله وبين العمال او من يمثلهم، كما وضع احكاما خاصة بالتوفيق عن طريق وساطة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وكذلك مواد خاصة بالتحكيم عن طريق هيئات التحكيم .
واستحدثت القانون نظام اللجان المشتركة بين اصحاب الأعمال والعمل على مستوى المؤسسة او على مستوى الصناعة ، وبذلك ادخل نظام التشاور والتعاون بين الطرفين مما يكفل الاستقرار والنهوض بمستوى الإنتاج.

الباب الخامس عشر

أحكام عامة

نصت المادة الخامسة والتسعون على بطلان اي شرط في عقد العمل يخالف احكام هذا القانون حتى ولو كان وجود هذا الشرط اكثر فائدة للعامل، اي ان الحقوق والامتيازات الأفضل لمصلحة العامل يستمر سريانها، فالعامل يحتفظ بحقوقه المكتسبة السابقة لصدور القانون ولا يصح بأي حال من الأحوال انقاصها بمناسبة صدوره.
وبالنسبة لما لجهاز التفتيش الصناعي من اثر بالغ في الإشراف على تطبيق احكام التشريع العمالي باعتباره القوة الضامنة لتأمين سلامة تطبيقه لان كل نظام عام او قانون يلزم لتطبيقه ادوات وعيون تراقب تنفيذه على صورة صحيحة، لذلك اهتمت المادة السادسة والتسعون بالغ الاهتمام بهذا الجانب.

ولا شك انه من جهة اخرى فان الخير ان يعجل بحسم النزاع الذي يقوم بين العامل وصاحب العمل، لذلك قررت المادة السابعة والتسعون النظام والإجراءات التي تؤدي الى الإسراع في الفصل في الدعاوى العمالية. كما لم يختلف المشرع الكويتي عن الأخذ باحدث ما أتبع في ميدان مراقبة تنفيذ التشريع فقد جاء في المادة الثامنة والتسعين ما ينص على معاقبة مخالفتي القانون بعد توجيه اخطارات اليهم بتلافي المخالفة خلال فترة معينة يحددها مفتش العمل حسب نوع المخالفة والوقت الذي يحتاجه تلافيها.