

الباب الثاني

قانون رقم 28 لسنة 1969

في شأن العمل

في قطاع الأعمال النفطية

قانون رقم 28 لسنة 1969 في شأن العمل

في قطاع الأعمال النفطية

أمير الكويت

نحن صباح السالم الصباح

- بعد الإطلاع على المواد 22 و 65 و 179 من الدستور
- وعلى القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي المعدل والمصحح بالقانون رقم 43 لسنة 1968
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه

مادة (1)

في تطبيق أحكام هذا القانون ، يقصد :

أ - بالأعمال النفطية :

- 1- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن النفط أو الغاز الطبيعي سواء كان ذلك سطح الأرض أو البحر .
- 2- العمليات الخاصة باستخراج النفط الخام أو الغاز الطبيعي أو تصفيه اي منهما أو تصنيعه أو نقله أو شحنه .

ب - بأصحاب الاعمال النفطية :

أصحاب العمل الذين يزاولون الأعمال النفطية بموجب امتياز أو ترخيص من الحكومة أو يقومون بتنفيذ تلك الأعمال كمقاولين أو مقاولين من الباطن ، ولا يترتب على منح اي عمل من

الأعمال النفطية المنصوص عليها في الفقرة (أ) لمقاول أي مساس ببقاء العامل الكويتي في عمله أو النيل من حقوقه

ج - بعمال النفط :

العمال الذين يشتغلون لدى اصحاب الأعمال النفطية وذلك بالإستثنائين التاليين : -

1. يطبق هذا القانون على العمال الكويتين المشتغلين في أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة وصيانتها وتشغيلها وكافة اعمال الخدمات المتصلة بها.
2. يطبق هذا القانون في الشركات الوطنية على العمال الكويتين فيها فقط.

مادة (2)

تسرى أحكام هذا القانون على عمال النفط دون غيرهم ، وتسري عليهم كذلك ، فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون والقرارات المنفذة له ، أحكام القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي.

مادة (3)

لا يخل تطبيق احكام هذا القانون بالمزايا الأكثر فائدة لعمال النفط والمقررة لهم بموجب عقود عملهم الحالية أو القواعد والنظم المعمول بها لدى أصحاب الأعمال النفطية. ويعتبر باطلا كل شرط أو إتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو أبرم قبل العمل به ، مالم يكن الشرط او الإتفاق يمثل فائدة أكبر للعامل . ويعتبر ماسا بالمزايا المقررة للعامل تغيير نوع عمله بدون رضاه .

مادة (4)

يكون تعيين عمال النفط بعقد كتابي يبين فيه على وجه الخصوص تاريخ التعاقد وقيمة الأجر وطبيعة العمل ، ومدة العقد إذا كان محدد المدة . ويحرر العقد من نسختين على الأقل يعطي العامل أحدها ، فإذا لم يحرر عقد جاز للعامل إثبات حقه بجميع طرق الإثبات . وعلى رب العمل أن يعطي العامل إيصالاً باللغة العربية بما يكون قد أودعه عنده من أوراق او شهادات.

مادة (5)

متوسط ساعات العمل أربعون ساعة في الأسبوع خلال فترة دورة المناوبة ، ويعوض العامل عن ساعات العمل الإضافية وفق أحكام هذا القانون . أما الأحداث فلا يجوز تشغيلهم أكثر من ست ساعات يوميا .

مادة (6)

إذا كان مكان العمل في منطقة بعيدة عن العمران ، استحق العامل أجرا يساوي أجره العادي عن المدة التي تستغرقها المسافة ذهاباً وإياباً بين مركز التجمع المحدد له ومكان العمل .

مادة (7)

يستحق العامل – عن كل ساعة عمل إضافية يؤديها – أجرا يوازي الأجر العادي الذي يستحقه في الساعة مضافة إليه 25% منه إذا كان العمل الإضافي نهاراً و 50% منه إذا كان العمل الإضافي ليلاً.

وتؤدي أجور ساعات العمل الإضافي في مواعيد دفع الأجور عادة .
ويصدر بتعريف المقصود بالليل قراراً من وزير الشؤون الإجتماعية والعمل .

مادة (8)

يكون يوم الراحة الأسبوعية لعمال النفط بأجر كامل . فإذا استدعت ظروف العمل الإضافي تشغيل عامل في يوم الراحة الأسبوعية استحق أجراً إضافياً عن كل ساعة عمل يوازي 50% على الأقل من اجرة العادي وعلى صاحب العمل في هذه الحالة تعويض العامل عن يوم راحته بيوم آخر .

ويحدد صاحب العمل يوم الراحة الأسبوعية للعمال وفق ظروف العمل

مادة (9)

الإجازات الرسمية التي تمنح للعامل بأجر كامل هي :-

يوم واحد	عيد رأس السنة الهجرية
يوم واحد	العيد الوطني
يوم واحد	عيد الإسراء والمعراج
3 أيام	عيد الفطر
يوم واحد	وقفه عرفات
3 أيام	عيد الأضحى
يوم واحد	عيد المولد النبوي الشريف
يوم واحد	عيد رأس السنة الميلادية

وإذا استدعت ظروف العمل الإضافي تشغيل العامل في يوم إجازة رسمية استحق – فضلاً عن أجرة العادي – أجراً إضافياً عن كل ساعة عمل يوازي مثلي أجره عنها .

مادة (10)

لا يجوز بحال ان تزيد ساعات العمل – بما فيها ساعات العمل الإضافية عن 48 ساعة في الأسبوع الواحد إلا بالقدر الضروري لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو تلافي خسارة محققة أو لمواجهة الأعمال الإضافية ذات الصفة غير العادية ، وبشرط أن لا يجاوز العمل الإضافي في هذه الحالات ساعتين في اليوم الواحد .

مادة (11)

يستحق عمال النفط – خلال السنة – الإجازات المرضية التالية : -

بأجر كامل	سنة أشهر
بثلاثة أرباع الأجر	شهرين
بنصف الأجر	شهرًا ونصف
بربع الأجر	شهرًا واحدًا
بدون الأجر	شهرًا واحدًا

فإذا كان المرض ناشئًا عن المهنة أو إصابة عمل أو متفاقمًا بسببها يستحق العامل أجره كاملاً عن مدد الإجازة المرضية السابقة ، إلا إذا انقضت إجازته بتمام شفائه أو ثبوت عاهته أو وفاته .

فإذا انتهت هذه المدد دون ان يتمكن العامل من العودة الى عمله جاز لصاحب العمل إبقاؤه دون مرتب أو الإستغناء عن خدمته مع منحه ما يستحق من مكافأة وفق أحكام هذا القانون مع إحتساب الإجازة المرضية ضمن مدة الخدمة .

ويثبت المرض بتقرير من الهيئة الطبية الحكومية إذا زادت مدته عن خمسة عشر يوماً وبشهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسئول بإحدى الوحدات الصحية الحكومية إذا لم تجاوز مدته ذلك .

وإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج فإن شهادة طبيب الوحدة الصحية الحكومية تجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل .

مادة (12)

يستحق عمال النفط المعينون بأجر شهري أجازة سنوية قدرها ثلاثون يوماً بأجر كامل تزداد إلى أربعين يوماً بعد مدة خمس سنوات متصلة . ويستحق غيرهم من عمال النفط إجازة سنوية قدرها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل تزداد إلى ثلاثين يوماً بعد خدمة خمس سنوات متصلة

وتحسب الأجازة السنوية بحيث تكون مدتها ومدة العمل معاً سنة واحدة كاملة . ولا يستحق العامل إجازة قبل اتمامه سنة في الخدمة .

مادة (13)

يجوز لصاحب العمل تجميع إجازة العامل المستحقة خلال مدة لا تتجاوز سنتين إذا أبدى العامل رغبته في ذلك كتابة . وإذا ترك العامل العمل أو أنهى عمله استحق مقابلاً نقدياً عن إجازاته السنوية التي لم يستفد بها .

مادة (14)

يجوز منح إجازة خاصة بأجر كامل لعمال النفط المرشحين لدورات التدريب المهني أو الثقافة العمالية أو في تمثيل البلاد في مؤتمرات عربية أو دولية .

مادة (15)

يجب على كل من أصحاب الأعمال النفطية – ممن يستخدمون مائتي (200) عامل على الأقل – أن يعهد الى طبيب أو اكثر بعيادة عماله وعائلاتهم ، وب علاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض . كما يجب عليه ان يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الإستعانة بأطباء اخصائيين أو اجراء عمليات جراحية أو غيرها مع تقديم الأدوية اللازمة . وتؤدي هذه الخدمات للعمال وعائلاتهم بالمجان .

مادة (16)

على جميع اصحاب الأعمال النفطية – ممن يستخدمون مائتي (200) عامل على الأقل – توفير السكن الملائم للعمال وعائلاتهم وتعويض من لم توفر لهم هذا السكن بمنحهم بدل سكن مناسب.

مادة (17)

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لأي من الطرفين منحه بعد اعلان الطرف الأخر كتابة ، ويكون الإعلان على الوجه التالي :

أ- قبل فسخ العقد بثلاثين يوما على الأقل بالنسبة للعمال بأجر شهري .

ب- قبل فسخ العقد بخمسة عشر يوما على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين .

ويجوز أن يؤدي الطرف الذي فسخ العقد بدل إعلان للطرف الأخر مساويا لأجر العامل عن المدة المحددة للإعلان أو الجزء الباقي منها . ولا يجوز لرب العمل أن يفسخ العقد اثناء قيام العامل بإجازته السنوية وإلا أعتبرت الإجازة منقطعة بمجرد إعلان الفسخ .

مادة (18)

مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة ، يستحق العامل ، عند انتهاء مدة العقد ، أو عند صدور الإلغاء من جانب صاحب العمل في العقود غير محددة المدة ، مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس (30) ثلاثين يوماً عن كل سنة خدمة عن السنوات الخمس الأولى وأجر (45) يوماً عن كل سنة من السنوات التالية . ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ويتخذ الأجر الأخير اساساً لحساب المكافأة .

ويجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً للمادة السابقة ان يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة نصف المكافأة المشار إليها في الفقرة السابقة إذا تجاوزت مدة خدمته سنتين ولم تبلغ خمس سنوات ، وثلاثة أرباعها إذا تجاوزت هذه المدة خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق العامل المكافأة إذا استقال بعد عشر سنوات من الخدمة المتصلة ، على ان تسري أحكام هذه المادة على العمال الكويتيين من تاريخ التحاقهم بالعمل ، وأما غيرهم فتسري احكامها عليهم من تاريخ صدور هذا القانون وذلك كله بدون اخلال بأحكام المادة 57 من القانون رقم 38 لسنة 1964 .

مادة (19)

يحق للعامل الخاضع لنظام تقاعد أو ادخار أو توفير أو اي اتفاق آخر من هذا القبيل ، الحصول – عند انتهاء خدمته – على كافة الإستحقاقات المقررة له بموجب شروط النظام أو الإتفاق المشار اليه والمعتمد من وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل ، وذلك بالإضافة الى مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة إلا اذا نصت هذه الشروط على غير ذلك . ويقع باطلا اي شرط يحرم العامل من استرداد ما دفعه من مبالغ الى تلك الصناديق مع فوائدها ، بالإضافة الى مبلغ لا يقل عن مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها طبقاً لهذا القانون.

مادة (20)

على اصحاب الأعمال النفطية – ممن يستخدمون مائتي عامل على الأقل – أن يعدوا برامج تدريبية بالإتفاق مع الجهات الحكومية المختصة تتيح لأكبر عدد ممكن من المواطنين إكتساب المهارات والخبرات في مختلف وجوه الأعمال النفطية لتاهيلهم لتولي المناصب الفنية والقيادية لدى أصحاب الأعمال النفطية .
وعلى أصحاب العمل أن يقدموا إلى الجهات الحكومية المختصة تقارير دورية عن سير العمل في تنفيذ تلك البرامج سنويا .

مادة (21)

مع عدم الإخلال باية عقوبة أشد ينص عليها قانون اخر ، يعاقب .
أولا : بغرامة قدرها ثلاثة دنانير كل من خالف أحكام المواد (4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 17 ، 18) من هذا القانون ، فإذا لم تصح المخالفة خلا شهر من تاريخ الحكم بالعقوبة ، عوقب المخالف بغرامة اخرى قدرها خمسة دنانير .
ثانيا : بغرامة قدرها عشرون دينارا كل من خالف أحكام المواد (15 ، 16 ، 19 ، 20) من هذا القانون ، فإذا لم تصح المخالفة خلال شهر من تاريخ الحكم بالعقوبة عوقب المخالف بغرامة أخرى قدرها خمسون دينارا .

مادة (22)

في تطبيق أحكام المادة السابقة توجه الجهة الحكومية المختصة إلى المخالف إخطارا بضرورة تصحيح المخالفة خلال فترة تحددها . فإذا لم تصحح المخالفة خلال الفترة المحددة أحيلت الأوراق الى الجهة المختصة لإقامة الدعوى العمومية .
ويكون للموظفين الذين ينتدبهم وزير الشؤون الإجتماعية والعمل لتحقيق هذه المخالفات صفة الضبطية القضائية .

مادة (23)

تلغي المادة الأولى من القانون رقم 43 لسنة 1968 بتعديل وتصحيح القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي والمتضمنة إضافة باب بعنوان الباب السادس عشر ، الى ذلك القانون.

مادة (24)

على الوزراء _ كل فيما يخصه _ تنفيذ هذا القانون ، ويصدر وزير الشؤون الإجتماعية والعمل القرارات اللازمة لتنفيذه ، ويعمل به اعتبارا من يوم 14 يوليو سنة 1968 .

أمير الكويت

صباح السالم الصباح

صدر في : 26 ربيع الأول 1389 هـ

الموافق : 11 يونيو 1969 م

مذكرة تفسيرية

لمشروع القانون الخاص بالعمل في قطاع الأعمال النفطية

حرصت دولة الكويت - حتى قبل صدور دستورها - على رعاية مصالح العمال والتوفيق بينها وبين مصالح أصحاب الأعمال ، حفاظا منها على الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية معا .

ثم جاء الدستور ليقرر في المادة 16 منه ان الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الإجتماعي والثروة الوطنية ، وهي جميعا حقوق فردية ذات وظيفة إجتماعية ينظمها القانون.

ومعلوم أن العمل في الكويت يتوزع بين ثلاثة قطاعات هي القطاع الحكومي ، القطاع الأهلي بصورته العامة ، وقطاع الأعمال النفطية

وقد نظم القانون الكويتي أحكام العمل في القطاعين الحكومي والأهلي في قانونين منفصلين ، وحين أريد تنظيم العمل في قطاع الأعمال النفطية صدر القانون رقم 43 لسنة 1968 متضمنا إضافة باب جديد على قانون العمل في القطاع الأهلي يسري على عمال النفط ، وقد تضمن ذات القانون تعديلا على قانون العمل في القطاع الأهلي وتصحيحا لبعض موادها . ولا شك أن الأعمال النفطية (بالمعنى الدقيق) ذات طابع خاص يحتاج إلى تشريع مستقل بأحكام العمل فيها ويحقق لعمال النفط مزايا تجاوز المزايا التي رعاها تشريع العمل في القطاع الأهلي دون اخلال بالثروة الوطنية ، ولذلك يتضح للمطالع لقانون العمل في القطاع الأهلي بعد إضافة الباب السادس عشر اليه بالمادة الأولى من القانون رقم 43 لسنة 1968 أن القانون اصبح يعوزه الإنسجام الواجب في القانون الواحد ، فليس من المناسب أن يتضمن تشريع للعمل فائدة اكبر لفئة دون فئة ، فإذا اقتضت المصلحة هذه التفرقة وجب ان تستقل كل فئة بقانون خاص .

فإذا أضفنا إلى ذلك أن القانون رقم 43 لسنة 1968 أثار لبسا عند التطبيق في مواضع كثيرة أول ما يلفت النظر منها تحديده للأعمال النفطية فإنه جعل الأعمال العرضية التي يقوم بها مقاولون عاديون كأعمال البناء وإقامة التركيبات والخدمات المتصلة بعملية النفط من الأعمال النفطية وأجرى على العمال فيها أحكام العمال في صناعة النفط وواضح أن عبارة كافة أعمال الخدمات المتصلة بالأعمال النفطية عبارة غير محددة المعنى تشير لبسا عند التطبيق وتفرق بين عمال المقاول الواحد الذين يقومون بذات العمل لمجرد ان عملهم ذو صلة عرضية بمؤسسات تقوم على صناعة النفط .

وقد أورد الباب المشار إليه أنفا أحكاما خاصة بمكافأة نهاية الخدمة ، من شأنها أن تشجع الكثير من عمال النفط الحاليين على ترك العمل بعد أن اكتسبوا خبرة كافية ، فتضر بالمصالح العامة الخاصة بالثروة الوطنية ، في حين لا يستفيد المواطنون العاملون في

الشركات النفط فعلا . من تلك الأحكام لأن معظم الشركات وضعت لهم نظاما للتقاعد يحقق لهم فائدة أكبر .

ولوحظ أيضا على سبيل المثال أن المادة 105 من القانون قررت للعامل اجازات مرضية يستحقها خلال السنة الواحدة تبلغ اربعة عشر شهرا . اي تفتح الباب للتحويل في الأجازة المرضية سنة بعد سنة دون امكن إنهاء خدمات العامل لتعيين غيره محله .

كما ان المادة 100 التي حددت مكافأة نهاية الخدمة لم تحدد تاريخ نفاذها ، أو بمعنى آخر لم تحدد بدء مدة الخدمة التي ينطبق عليها هذا النص ، وقد أدى هذا الغموض الى احتمال القول بإحتساب مدد الخدمة السابقة على صدور القانون ضمن مدة الخدمة في استحقاق المكافأة ، الأمر الذي لم يتحسب له اصحاب الأعمال النفطية والذي لا يمكن بحال تداركه إذا أردنا الإحتفاظ (وعلى الأخص للعمال المواطنين) بالمزايا الأخرى التي توفرها لهم هذه المؤسسات .

لكل هذه الإعتبارات رأيت الوزارة أن تتقدم بمشروع القانون المرفق لتلغي به المادة الأولى من القانون رقم 43 لسنة 68 المتضمنة إضافة باب جديد الى القانون رقم 38 لسنة 64 في شأن العمل في القطاع الأهلي ، بعنوان الباب السادس عشر في شأن تشغيل العمال في صناعة النفط . ولتضمنه - كقانون مستقل - الأحكام الخاص بالعمل في قطاع الأعمال النفطية وذلك تحقيقا للإنسجام التشريعي وتوضيحا للأحكام التي تسري في شأن هؤلاء العمال وتحديدًا للأعمال النفطية بمفهومها الصحيح . دون ان يعنى ذلك التنصل من الأحكام العامة الواردة في القانون رقم 38 لسنة 64 في شأن العمل في القطاع الأهلي وما أورده من مزايا بالنسبة للعمال كافة.

وقد أوضحت المادة الأولى من مشروع القانون تعريفا للأعمال النفطية في نطاق التنقيب عن البترول أو انتاجه أو تكريره أو تصديره ، فأجرت بذلك الأعمال العارضة التي قد يقوم بها مقاولون في مناطق صناعة النفط من بناء أو توريد أو غيرها . وتبعاً لهذا التحديد عرفت المقصود بأصحاب الأعمال النفطية وبعمال النفط .

ونصت المادة الثانية على سريان أحكام هذا القانون على عمال النفط دون غيرهم ولكنها أوضحت أن أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي بإعتباره القانون العام ، يسري على عمال النفط فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون و القرارات المنفذة له .

وحفظت المادة الثالثة لعمال النفط المزايا الأكثر فائدة المقررة لهم بموجب عقود عملهم الحالية أو القواعد والنظم المعمول بها لدى أصحاب الأعمال النفطية .

واعتبرت باطلا كل شرط أو إتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو أبرم قبله ، ما لم يكن محققاً لفائدة أكبر لعمال النفط ، وبمعنى آخر فإن المزايا الواردة في هذا القانون . تعتبر حداً أدنى للحقوق المقررة للعمال الذين تشملهم أحكامه ، ولا شك في أن هذا النص سيحفظ لعمال النفط - خاصة المواطنين منهم - ما وضعته المؤسسات العاملة في صناعة النفط لهم من قواعد تحقق لهم مزايا خاصة.

وقررت المادة الرابعة ان الأصل في تعيين عمال النفط أن يكون بعقد كتابي من نسختين على الأقل يعطي العامل إحداها ومع ذلك فقد حفظت للعامل – دون صاحب العمل – أن يثبت حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا لم يحرر معه عقد . وإذا كانت هذه المادة قد اباحت ذلك معدلة المادة 100 من القانون القائم فإنما راعت في ذلك مصلحة العامل وقد اسقطت المادة الرابعة من المشروع القيد الذي ورد في المادة 100 من القانون المتضمن – عدم جواز تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه ، لأن من شأن هذا القيد أن يحصر العامل في نطاق العمل الذي بدأ به خدمته فيفقدته فرصة تنوع خبراته ومهاراته التي يحتاج إليها للتدرج نحو مستقبل أفضل .

وحددت المادة الخامسة متوسط ساعات العمل العادل خلال فترة دورة المناوبة بأربعين ساعة في الأسبوع ، وحظرت تشغيل الأحداث أكثر من ست ساعات يوميا رعاية لصحتهم وأعمالا لنص المادة 22 من قانون العمل في القطاع الأهلي ومن المفهوم أن سائر النصوص المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة سينطبق عليها القانون رقم 38 لسنة 64 بوصفه القانون العام بالنسبة للعمال ، وحرصت هذه المادة على تحديد متوسط ساعات العمل الأسبوعي خلال فترة دورة المناوبة لتراعي مقتضيات صناعة النفط من وجوب استمرار العمل فيها أربع وعشرين ساعة كاملة ، ووجوب التمييز خلال فترة المناوبة بين ساعات العمل ليلا وساعات العمل نهارا الأمر الذي يقتضي أن تزيد ساعات العمل في اسبوع عن اربعين ساعة وتقل عنها في أسبوع آخر ولكن يجب أن يظل متوسط ساعات العمل – خلال فترة دورة المناوبة – اربعين ساعة وإلا استحق العامل عما زاد عنها أجرا إضافيا .

وقررت المادة السادسة للعمال الذي يعملون في منطقة بعيدة عن العمران حقا في أجر يساوي أجرهم العادي عن المدة داخله في حساب ساعات العمل فقد عدل المشروع عن هذا الحكم لان من مقتضاه أن تقل ساعات العمل الفعلية على نحو يضر بصناعة النفط ضررا بليغا .

ولا يعني العمران في هذا النص وجود مدينة او قرية او ضاحية بجوار مكان العمل ، بل يكفي لتحقيق العمران الذي تقصده هذه المادة أن يوفر صاحب العمل لعماله المساكن المناسبة بمراقفها بجوار مكان العمل .

وبينت المادة السابعة الحد الأدنى للأجر الإضافي الذي يستحق عامل النفط عن كل ساعة عمل اضافية يؤديها بما لا يخالف القواعد المقررة في المادتين 34 ، 102 من القانون الحالي إلا أنها استعملت تعبير ((الليل والنهار)) ((بدلا من تعبير)) غروب الشمس ((الذي يختلف يوما عن يوم ، وتركت لوزير الشؤون الإجتماعية والعمل ان يحدد بقرار منه تعريف المقصود بالليل)) .

وبينت المادة الثامنة حكم يوم الراحة الإسبوعية لعمال النفط كافة ، فقررت أن يكون بأجر كامل ، ومنحت من يعمل منهم فيه لظروف العمل أجرا إضافيا ، فوق أجره العادي ، لا يقل عن 50% منه وإذا كانت هذه المادة قللت من قيمة الأجر الإضافي المستحق للعامل في يوم راحته الأسبوعية وفقا للتشريع القائم ، فإنها حفظت له – مقابل ذلك – يوم راحة أسبوعية آخر يمنحه براتب كامل . وهكذا ظلت المزايا المقررة للعامل – في حقيقتها – كما

هي ، مع الإبقاء على حقه في الحصول على الراحة الأسبوعية ، وقد حرصت المادة في فقرتها الثانية على أن تنص - منعا لكل لبس - أن رب العمل هو الذي يحدد جداول أيام الراحة الأسبوعية لعماله وفقا لظروف العمل .

وحصرت المادة التاسعة من المشروع أيام الأجازات الرسمية المقررة لعمال النفط بأجر كامل وهو ذات التحديد الوارد حاليا في المادة 104 من القانون مع تصحيح إسم يوم 25 فبراير من كل عام بالنص صراحة على انه العيد الوطني ، وحفظت ذات المادة حق العامل الذي تقتضي ظروف العمل تشغيله في الإجازة الرسمية بمنحه مثل أجره العادي كتعويض اضافي - أي أنه تقاضى عن اليوم الواحد أجر ثلاثة ايام .

وإستحدثت المادة العاشرة حكما جديدا أكثر رعاية للعمال يتفق مع ما تضمنته الإتفاقات الدولية للعمل ، حين منعت أن تزيد ساعات العمل - بما في ذلك ساعات العمل الإضافي - عن 48 ساعة في الأسبوع الواحد ، إلا في حالات استثنائية خاصة بمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نتج عنه ، أو تلافي خسارة أو مواجهة الأعمال ذات الصفة غير العادية . وفي جميع هذه الحالات لا يجوز أن يزيد العمل الإضافي عن ساعتين في اليوم الواحد .

وبينت المادة الحادية عشرة الأجازات المرضية التي يستحقها عمال النفط خلال السنة سواء بأجر كامل أو بجزء من الأجر أو بدون أجر بما يجعل مجموعها عشرة اشهر في السنة الواحدة ويتلافي بذلك احتمال التحايل الذي اتاحته المادة 105 من القانون الحالي .

ولم تجز المادة لصاحب العمل الإستغناء عن خدمة العامل إلا بعد إنتهاء هذه المدد دون أن يتمكن العامل من العودة إلى عمله ، واحتسبت الإجازة المرضية ضمن مدة الخدمة التي يستحق العامل عنها مكافأة .

وضبطا لطريقة اثبات المرض نصت المادة على جواز اثباته بشهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسئول بإحدى الوحدات الصحية الحكومية إذا كانت مدة الإجازة لا تتجاوز خمسة عشر يوما فإذا اختلف الطبيبان في تحديد مدة الإجازة كانت العبرة بما يقرره الطبيب الحكومي . أما إذا زادت الإجازة عن خمسة عشر يوما فيكون اثبات المرض بتقرير من الهيئة الطبية الحكومية .

وأضافت المادة حكما لصالح العمال حين منحهم هذه المدة كلها بأجر كامل إذا كان المرض ناشئا عن المهنة أو إصابة عمل أو متفاقما بسببها كل هذا مالم تقطع الإجازة بالشفاء والعودة الى العمل ، أو بثوت العاهة أو الوفاة الأمر الذي يحكم قواعد العمل في القطاع الأهلي التي قررت للعامل تعويضا سخيا .

وتناولت المادة الثانية عشرة من المشروع الأجازات السنوية التي يستحقها العامل بأجر كامل فرفعت عنها عن المدة المحددة في المادة 38 من قانون العمل في القطاع الأهلي وجعلتها ثلاثين يوما تزداد الى اربعين بعد خدمة خمس سنوات متصلة بالنسبة للمعينين بأجر شهري وواحد وعشرين يوما تزداد الى ثلاثين يوما بعد خدمة خمس سنوات متصلة بالنسبة لغيرهم من العمال وبذلك حققت ميزة أكبر لعمال النفط .

ولما كان المقصود بالإجازة راحة العامل من عناء العمل فكان من الطبيعي ان تنص المادة على عدم قيامه بإجازته السنوية قبل مضي سنة من الخدمة ، وهو ذات الحكم المعمول

به حاليا وفقا لقانون العمل في القطاع الأهلي . والمقصود بالسنة هنا السنة التي تحسب معها الإجازة بحيث تكون مدتها سنة كاملة .

وأجازت المادة الثالثة عشرة من المشروع لصاحب العمل بناء على رغبة العامل تجميع اجازته العادية خلال مدة لا تجاوز السنتين وحفظت حقه في مقابلها نقدا إذا ترك العمل أو أنهت خدماته قبل الإستفادة منها .

وواجهت المادة الرابعة عشرة حالات المرشحين لدورات تدريبية أو ثقافية أو لتمثيل البلاد في مؤتمرات عربية أو دولية ، فأباحت منحهم إجازة بأجر كامل أثناء إيفادهم ولا تحسب هذه الإجازة من إجازات العامل السنوية بطبيعة الحال .

وواجهت المادة الخامسة عشرة الأعباء الإجتماعية التي يجب على أصحاب الأعمال النفطية الكبيرة التي تستخدم مائتي عامل وأكثر ان تقدمها بخصوص العلاج والدواء الواجب توفيره للعمال بكافة صورة من عيادة طبية إلى إجراء جراحة أو إستشاره أطباء أخصائيين . كل ذلك على نفقه صاحب العمل والمقصود بالعائلة – كما هو متعارف عليه – الزوجة والأولاد بصفة أصلية ، ويمكن أن يضاف اليهم الوالدان والأخوة إذا كان العامل يعولهم فعلا ويعيشون معه تحت سقف واحد .

وقضت المادة السادسة عشرة بإلزام أصحاب الأعمال النفطية الكبيرة بتوفير السكن الملائم للعمال وعائلاتهم ، فإذا حدث أن لم يتوفر السكن لبعض العمال وجب على أصحاب العمل تعويضهم عنه بمنحهم بدل سكن مناسب . ولا تخرج الأحكام الواردة في هاتين المادتين عن تلك التي كانت واردة في المادتين 107 و 108 من القانون القائم .

وتناولت المادة السابعة عشرة حالة انتهاء العقد غير المحدد المدة فجعلت لأي من الطرفين أن يفسخه بإعلان الطرف الآخر كتابة . قبل الفسخ بثلاثين يوما على الأقل بالنسبة للعمال بأجر شهري وبخمس عشرة يوما بالنسبة لغيرهم من العمال . وأباحت للطرف الذي يفسخ العقد ان يدفع للطرف الآخر – بدلا من الإعلان – ما يساوي أجر العامل عن مدة الإعلان أو عن الجزء الباقي منها وأصدت المادة الباب أمام رب العمل في أن يفسخ العقد اثناء قيام لعامل بإجازته السنوية وإعتبرت هذا الإجراء بمثابة قطع لإجازة يترتب عليه إستحقاق العامل للبدل النقدي لفترة الإعلان فضلا عن مقابل إجازته السنوية بالقدر الذي لم يستفد به .

وبينت المادة الثامنة عشرة من المشروع قواعد حساب مكافأة نهاية الخدمة لعمال النفط فجعلتها كما هو الحال في الفقرة الأولى من المادة 110 من القانون القائم بأجر ثلاثين يوما عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وخمسة وأربعين يوما عن كل سنة من السنوات التالية من خدمته واحتست كسور السنة ضمن المكافأة .

وإذا كانت المادة قد اغفلت ما قرره الفقرة الأولى من المادة 110 من القانون القائم من اتخاذ الأجر الأخير اساسا للمكافأة فذلك أن هذا التعبير من قبيل التزيد ما دامت المادة 28 من قانون العمل في القطاع الأهلي تنص صراحة على ان حساب الأجر يكون على اساس آخر أجر تقاضاه العامل وقد وضعت المادة الثامنة عشرة من المشروع حدا اقصى لمجموع المكافأة التي يستحقها العامل بأجر سنتين كما انها حددت التاريخ الذي يبدأ منه حساب مدة

الخدمة وفقا لأحكام هذه المادة بيوم 14 يوليو سنة 68 وهو تاريخ العمل بالقانون رقم 43 لسنة 68 ولا يعني هذا حرمان العامل من حقه في المكافأة عن المدة السابقة على هذا التاريخ . بل تحسب عنها المكافأة وفقا لأحكام القانون رقم 38 لسنة 64 بوصفه القانون العام بالنسبة للعمال أو وفقا لأحكام العقود أو النظم السارية في شركات النفط وهذا ما دعي الى الحرص على النص في صدر المادة لأنها لا تخل بالحقوق المكتسبة لعمال النفط وأوضحت المادة التاسعة عشرة قواعد حساب مكافأة نهاية الخدمة الخدمة المستحقة للعامل المستقيل أو الذي فسخ عقده بإختياره فلم تمنحه أي مكافأة إذا لم يكن قد امضى خمس سنوات في الخدمة .

اما إذا كان قد امضى خمس سنوات فإنه يستحق نصف المكافأة إذا لم تكن مدة خدمته بلغت الثمان سنوات ، وثلثي المكافأة إذا كانت قد بلغت ولم تبلغ الإثنتي عشرة سنة ويستحق مكافأة كاملة إذا كان قد استقال او فسخ عقده بعد أن امضى إثنتي عشرة سنة في الخدمة كل ذلك دون إخلال بالحقوق المكتسبة لعمال النفط ، ولا بأحكام المادة 57 من قانون العمل في القطاع الأهلي التي تبيح للعامل ، في بعض الحالات ، ترك العمل دون انذار مع حفظ حقه في مكافأته كاملة .

أما المرأة العاملة ، فقد وضع لها حكم خاص تستحق بموجبه كامل مكافأته ، أيا كانت مدة خدمتها ، إذا إستقالت أو فسخت تعاقدها بسبب زواجها ، بشرط ان تستقيل أو ان تفسخ العقد خلال ستة أشهر من عقد الزواج .

وإستحدثت المادة 20 من المشروع حكما اكثر رعاية للعمال حين حفظت للخاضعين منهم لنظام تقاعد أو إدار أو توفير أو أي اتفاق آخر من هذا القبيل الحق في الحصول على كافة استحقاقاتهم المقررة بموجب تلك النظم بالإضافة الى مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا القانون – إذا لم تكن شروط الإتفاق تنص على غير ذلك – ولكنها وضعت حدا ادنى لما يستحقه العامل حين أبطلت كل شرط يحرمه من استرداد ما دفعه من مبالغ مع فوائدها بالإضافة إلى مبلغ لا يقل عن مكافأة نهاية الخدمة .

وألزمت المادة 21 من المشروع أصحاب الأعمال النفطية الكبيرة ممن يستخدمون مائتي عامل على الأقل بإعداد برامج تدريبية بالإتفاق مع الجهات الحكومية المختصة لإتاحة الفرصة أمام اكبر عدد ممكن من المواطنين لإكتساب مهارات وخبرات في أعمالهم تؤهلهم للأعمال القيادية والفنية . ولتتابع الحكومة سير هذه البرامج ألزمت الفقرة الثانية أصحاب العمل أن يقدموا إليها تقارير دورية عنها .

وبينت المادة 22 العقوبات التي توقع على المخالفين لأحكام هذا القانون وزادت من العقوبة اذا لم تصحح المخالفة خلال مدة معينة من توقيع العقاب عليهم وتسهيلا للإجراءات نصت المادة 23 على ان توجه الجهة الحكومية المختصة وهي وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل إخطارا الى المخالف بتصحيح المخالفة خلال فترة تحددها ، فإذا لم يفعل احيلت الأوراق الى الجهة المختصة لإقامة الدعوى العمومية ومنحت المادة الموظفين الذين يندبهم وزيرة الشؤون الإجتماعية والعمل لتحقيق مخالفات أحكام هذا القانون صفة الضبطية القضائية بحيث تعتمد تحقيقاتهم أمام المحاكم.

