



الدعوى العمالية :

- معفاة من الرسوم القضائية إذا رفعها العامل

- تنظر على وجه الاستعجال

- لا تسمع عند الانكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل

العمل ، ومكافأة نهاية الخدمة، وفي المادة 46 نص على أنه:

(لا يجوز إنهاء خدمة العامل من دون مبرر أو بسبب نشاطه النقابي ، أو بسبب المطالبة والتمتع بحقوقه المشروعة وفقاً لأحكام القانون).

ونصت المادة 64 منه على أنه:

(لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 48 ساعة أسبوعياً أو 8 ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ، وللعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر 24 ساعة).

كما حددت المادة 68 منه الأجازات الرسمية المقررة بأجر كامل، ونصت في المادة (70) على حق العامل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 30 يوماً ولكن بعد أن يكون العامل أمضى 9 شهور في العمل لدى صاحب العمل ، هذا وقد ضمن هذا القانون حقوق العامل، وتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بطريقة أفضل من ذي قبل وتلا في بعض العيوب وبعض الاشكاليات السابقة بين طرفي العلاقة، فقد نصت في المادة 115/1، 2 منه على أنه:

(يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ، مالم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل ، كما يقع كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة متضمنة اتفاقاً أو ابراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل).

وبشأن التقاضي أمام المحاكم فأوجب القانون على العامل اثبات علاقة العمل ، وكافة طرق الاثبات، وعلى صاحب العمل اثبات تقاضي العامل الأجرة باعتباره ديناً في ذمته.

هذه نبذة مختصرة عن الدعوى العمالية وفق القانون رقم 2010/6 في شأن العمل في القطاع الأهلي.

ولنا في الحديث بقية أن شاء الله..

هذا وقد حدد القانون رقم 6 لسنة 2010 تعريف لكل من العامل وصاحب العمل وحقوق والتزامات كل منهما عن الآخر، كما أفرد شروط العقد بين الطرفين وعدم الإخلال بحقوق العامل، وأن يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل وأن يؤدي كل ما يكلف به من عمل في الإطار المعروف مقابل أجر يتقاضاه العامل نهاية كل شهر.

كما حظر هذا القانون تشغيل من يقل سنهم عن 15 سنة ميلادية في المادة 19 منه، وفي المادة (22) أن لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً ما عدا المستشفيات ، والمصحات ودور العلاج الأهلية، والمؤسسات المستثناة الأخرى، كما يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة ، أو الشاقة أو الضارة صحياً.

ونصت المادة 41 منه على تنظيم انتهاء عقد

استناداً إلى أحكام هذا القانون ويسري على الانكار أحكام الفقرة 2 من المادة 442 من القانون المدني).

الاختصاص بنظر الدعوى العمالية. حيث أن قانون المرافعات نظم المشرع الكويتي قيمة القواعد القانونية المنظمة للاختصاص الدولي للمحاكم الكويتية ، وكذا الاختصاص النوعي والاختصاص القيمي، وجعل الاختصاص النوعي والقيمي وقد جعل الاختصاص المتعلق بالولاية أو بنوع الدعوى أو بقيمتها من النظام العام.

واستثناء أن تلك القواعد أنشأ المشرع بمقتضى المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم 46 لسنة 1987 دائرة بالمحكمة الكلية تشكل من قاضي فرد تختص دون غيرها بالفصل في المنازعات العمالية الناشئة عن تطبيق أحكام قوانين العمل وتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال في القطاع الأهلي.