IOM
وكالة الأمم المتحدة للهجرة

اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين

اليوم العالمي لمكافحة الاتجار بالأشخاص

World Day Against Trafficking in Persons

30 يوليو

اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لملف الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين

الأمانة العامة

وزارة العدل
MINISTRY OF JUSTICE

اليوم العالمي لمكافحة الاتجار بالأشخاص

الرؤيـــة

كويت خالية من الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين ومناهضة له، ومجتمع واع بمخاطر تلك الظاهرة يسعى نحو القضاء عليها.

الأهـــداف

- التعرف على المجني عليهم (الضحايا) والمتضررين من جرائم الاتجار بالأشخاص وتوفير الحماية والدعم لهم.
- التدريب والتأهيل المتخصص للعاملين في الجهات المعنية بمكافحة الاتجار بالأشخاص.
- نشر الوعي بين جميع فئات المجتمع وأصحاب العمل والعمالة مستمدة من القيم الدينية والأخلاقية.
- تعزيز أطر التعاون الإقليمي والدولي في مجال مكافحة الاتجار بالأشخاص.

في عام 2013 اعتمدت
الجمعية العامة للأمم المتحدة
اليوم العالمي لمكافحة
الإتجار بالأشخاص
في ال30 من يوليو من كل عام

شعار 2023
الوصول إلى كل ضحية

الإنجـازات الوطنيـة

- إطلاق الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الإتجار بالأشخاص
- تشكيل اللجنة الوطنية المعنية بتنفيذ الاستراتيجية
- صياغة نظام الإحالة للتعامل مع ضحايا الإتجار
- افتتاح دار الإيواء للعمالة

The Permanent National Committee concerned with Implementing the National Strategy to Prevent Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants

Secretariat General

وزارة العدل
MINISTRY OF JUSTICE

World Day Against Trafficking in Persons

In 2013,
the UN General Assembly
Adopted the
World Day against
Trafficking in Persons
on July 30 Every Year.

Slogan 2023 :

Reaching Every Victim

The Vision

A Kuwait that is free of and against trafficking in persons and smuggling of migrants, and a society aware of the dangers of this phenomenon in order to eliminate it.

The Objectives

- Identify the victims and those affected by the Crimes of trafficking in persons and provide protection and support to them.
- Specialized training and qualification of personnel of the authorities concerned with combating trafficking in persons.
- Spreading awareness among all groups of society and employers and employment derived from religious and moral values.
- Strengthening regional and international cooperation frameworks in the field of combating trafficking in persons.

National Achiwvements

- Launch of the national strategy to combat trafficking in persons.
- Formation of the National Committee on the implementation of the strategy.
- Formulating a referral system to deal with victims of trafficking.
- Opening of the shelter for workers.

نظام نزاهة التوظيف الدولي
(IRIS)

ما هو ؟

إمبادرة المنظمة الدولية للهجرة لتعزيز التوظيف الأخلاقي للعمال المهاجرين. تم إنشائها من قبل المنظمة الدولية للهجرة وتحالف شركاء من الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص.

نظام نزاهة التوظيف الدولي مبادرة عالمية لأصحاب المصلحة المتعددين تدعم الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص والقائمين بالتوظيف لتأسيس التوظيف الأخلاقي كمعيار في هجرة اليد العاملة عبر الحدود.

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

ماذا نعني بالتوظيف الأخلاقي؟

بعض المبادئ الأساسية للتوظيف الأخلاقي :

- **تمتع كل عامل بحرية التنقل**
- **عدم دفع العامل مقابل وظيفته**
- **أن لا يكون أي عامل مدينًا أو مجبراً على العمل**

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

ماذا نعني بالتوظيف الأخلاقي؟

يعد توظيف العمال عبر الحدود جزءًا حيويًا من تسهيل تنقل العمالة الدولية.

عندما يتم التوظيف بطريقة عادلة وشفافة ، فإنه يساهم في هجرة العمالة الآمنة والمنظمة والتي تعود بالفائدة على دول المنشأ والمقصد وأصحاب العمل والقائمين بالتوظيف والمهاجرين.

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

الهدف من نظام نزاهة التوظيف الدولي

الهدف من نظام نزاهة التوظيف الدولي هو جعل التوظيف الدولي عادلاً لجميع المعنيين: العمال المهاجرين وأرباب العمل ووكالات التوظيف ، وبدول المنشأ والمقصد.

يقوم بذلك عن طريق:

- تعزيز احترام حقوق العمال المهاجرين ؛
- تعزيز الشفافية والمسائلة في التوظيف ؛
- النهوض بمبدأ صاحب العمل يدفع ؛
- تعزيز السياسات واللوائح العامة وآليات الإنفاذ.

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

لماذا التوظيف الأخلاقي مهم؟

غالبًا ما يبدأ استغلال العمال المهاجرين في مرحلة التوظيف عندما يتم فرض رسوم على العمال أو تضليلهم بشأن الوظيفة المعروضة.

التوظيف غير الأخلاقي هو ظاهرة واسعة الانتشار عبر القطاعات الاقتصادية وترتبط عادة بتوظيف العمال المهمشين حيث تعتمد الممارسات السائدة على نموذج عمل "تكليف العامل".

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

دور أصحاب العمل

تلعب جهات التوظيف دورًا مهمًا في التوفيق بين الباحثين عن عمل وفرص العمل. ومع ذلك ، فإن استغلال العمال أثناء التوظيف أمر شائع للغاية.

ممارسات التوظيف غير الأخلاقية تعرض شركات التوظيف لخطر فقدان العمل ، وتضر السمعة ، ومواجهة المسؤوليات القانونية.

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

دور أصحاب العمل

يدعم نظام نزاهة التوظيف الدولي أصحاب العمل الأخلاقيين من خلال:

1. التعرف على الشركات التي تلتزم بمبادئ التوظيف الأخلاقية
2. تحسين أنظمة الإدارة وعمليات التوظيف من خلال بناء القدرات
3. تسوية ومعادلة سوق العمل للحصول على مميزات سوق العمل
4. تعزيز و تبني مبادئ التوظيف الأخلاقي على مستوى سوق العمل

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

الاتفاق العالمي للهجرة (GCM)

يشار إلى نظام نزاهة التوظيف الدولي تحت الهدف 6 من الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية وغيرها من الإيطار الحكومية الدولية.

تشمل أولويات نظام نزاهة التوظيف الدولي ما يلي:

1) رفع الوعي وبناء القدرات ،

2) صوت العمال المهاجرين وتمكينهم ،

3) تنظيم التوظيف الدولي ،

4) التنضيم لوكالات الاستقدام الخاصة

5) شراكة أصحاب المصلحة والحوار.

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

كيف يرتبط التوظيف الأخلاقي بأهداف التنمية المستدامة (SDGs)؟

التوظيف الأخلاقي سوف يدعم بشكل مباشر:

الهدف 8.7 ، اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة، وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر، وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله، بحلول عام 2025.

8.8: حماية حقوق العمل وإيجاد بيئات عمل توفر السلامة والأمن لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة

الهدف 10.7: تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنتظم ومتسم بالمسؤولية، بطرق منها تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة.

الهدف 17.17: تشجيع وتعزيز الشراكات العامة والشراكات بين القطاع العام والقطاع الخاص وشراكات المجتمع المدني الفعالة، بالاستفادة من الخبرات المكتسبة من الشراكات ومن استراتيجياتها لتعبئة الموارد

IRIS ETHICAL RECRUITMENT

IOM UN MIGRATION

جريمة الاتجار بالأشخاص

الأمانة العامة

الممارسات التي يمكن أن تشكل جريمة الاتجار بالأشخاص

يكون ضحية لجريمة الاتجار بالأشخاص كل من اجتمعت في إضراره أحد الأفعال والوسائل والغايات التالية

الأفعال

استخدام – توظيف – نقل – إيواء – استقبال

+

الوسائل

استعمال القوة أو التهديد باستعمالها – الاكراه – الاختطاف بكل أشكاله – الاحتيال – الخداع – القسر – استغلال النفوذ – استغلال حالة الضعف – تلقى مبالغ مالية أو مزايا عينية

+

الغايات

الاستغلال الجنسي – استغلال دعارة الغير – السخرة – الخدمة قسراً – الاسترقاق – الممارسات الشبيهة بالرق – نزع أعضاء الجسد

عقوبة جريمة الاتجار بالأشخاص

إن لجريمة الاتجار بالأشخاص صور عديدة ومستحدثة ويترتب عليها عقوبات رادعة

الحبس لمدة خمس عشر سنة لكل من قام بالاتجار بالأشخاص على النحو المبين في المادة الأولى البند الرابع من القانون رقم 91 لسنة 2013.

تشدد العقوبة لتصبح الحبس المؤبد إذا اقترنت الجريمة بأحد الظروف الآتية:

- **إذا كان المجني عليه طفلا أو أنثى أو من ذوي الاحتياجات الخاصة.**
- **إذا ارتكبت عن طريق جماعة إجرامية منظمة.**
- **إذا كانت الجريمة ذات طابع غير وطني.**
- **إذا كان مرتكب الجريمة زوجاً للمجني عليه أو أحد أصوله أو فروعه أو كانت له سلطة عليه.**
- **إذا ترتب على الجريمة إلحاق أذى بليغ بالمجني عليه أو إصابته بعاهة مستديمة.**
- **إذا كان المتهم موظفا عاماً وكان لوظيفته شأن في تسهيل ارتكاب الجريمة أو اتمامها.**

- إذا ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو من شخص يحمل سلاحاً ظاهراً أو مخبأ.

لا يعتد بموافقة المجني عليه أو برضائه عن الأفعال المستهدفة بالاستغلال في هذه الجرائم.

يعاقب الممثل القانوني والمدير الفعلي للشخص الاعتباري بذات العقوبة إذا ارتكبت الجريمة لحساب هذا الشخص الاعتباري أو باسمه مع علمه بذلك.

في سياق مكافحة جرائم تقنية المعلومات، فيعاقب كل من استخدم أي من الوسائل المنصوص عليها في القانون رقم 63 لسنة 2015 بقصد الترويج للاتجار بالأشخاص بالحبس لمدة لا تجاوز سبع سنوات أو الغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف دينار.

الاتجار بالأشخاص

تعريفه، أشكاله
الضوابط والقوانين

إدارة حماية الآداب العامة
ومكافحة الاتجار بالأشخاص

الخط الساخن
25589696

MOI_KUW

تعريف الاتجار بالأشخاص:

هو تجنيد أشخاص أو استخدامهم أو نقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم بالإكراه سواء باستعمال القوة أو بالتهديد أو بغير ذلك من أشكال الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو القسر أو استغلال السلطة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا عينية، وذلك بغرض الاستغلال الذي يشمل استغلال دعارة الغير أو أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي أو السخرة أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع أعضاء من الجسد.

ضحايا جريمة الاتجار بالأشخاص وأشكالها:

أولاً: الأطفال

يعد الأطفال أحد ضحايا الاستغلال الجنسي والسياحة الجنسية وبغاء الأطفال، كما يستغل الطفل في المشاهد والعروض الإعلامية الفاضحة، والاستعباد الجنسي، والزواج القسري بغرض التربح، كما يتم استغلالهم في الأعمال الخطيرة مثل ترويج المواد المخدرة، والحروب والنزاعات المسلحة، وتجنيد الأطفال، وبيع الأسلحة، ونزع الألغام، والعمل في الأماكن التي تشكل خطراً على صحة الطفل وحياته.

ثانياً: النساء

تعد النساء أحد ضحايا الزواج والإجهاض القسري نتيجة الاستغلال أو استخدام الأجنة في البحوث العلمية، وأيضاً استغلالهم بالعمل في الأماكن الخطرة والمواد الإباحية، والاستغلال التجاري في الدعاية والإعلان.

ثالثاً: العمالة المنزلية ومن في حكمهم

هم العمالة التي يتم إجبارهم على أداء أعمال تفوق طاقتهم، والعمال الذين حرموا من الأجر المنصوص عليه في العقود، وأيضاً ضحايا الغش والنصب والاحتيال من مكاتب استقدام العمالة ومكاتب التوظيف.

رابعاً: ضحايا نزع الأعضاء وبيعها

تتمثل في أعمال البيع والشراء للأعضاء دون رضاهم أو بالتحايل والإكراه، حيث يتم نزع أعضاء هؤلاء الضحايا وبيعها كبضاعة.

القانون رقم 91/2013 الخاص بمكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين

تعد جريمة الاتجار بالأشخاص جناية ويعاقب مرتكبها بالحبس مدة لا تجاوز 15 سنة أو المؤبد أو الإعدام

الجدول التالي يوضح الممارسات التي يمكن أن تشكل جريمة الاتجار بالأشخاص:

الفعل		الوسيلة		الهدف
الاستخدام أو التوظيف أو الترحيل أو النقل أو الإيواء أو الاستقبال	و	التهديد أو الإكراه أو الخطف أو الخداع أو الغش أو التضليل أو استغلال النفوذ أو الاستضعاف أو استغلال الوظيفة	و	البغاء أو الجنس أو العنف أو الاستغلال الجنسي أو العمل القسري أو الإغراق في الدين مع أجور غير عادلة أو الاستعباد أو ممارسات مماثلة

لمزيد من المعلومات أو التبليغ عن أي مخالفات للاتجار بالأشخاص يمكنكم الاتصال على :

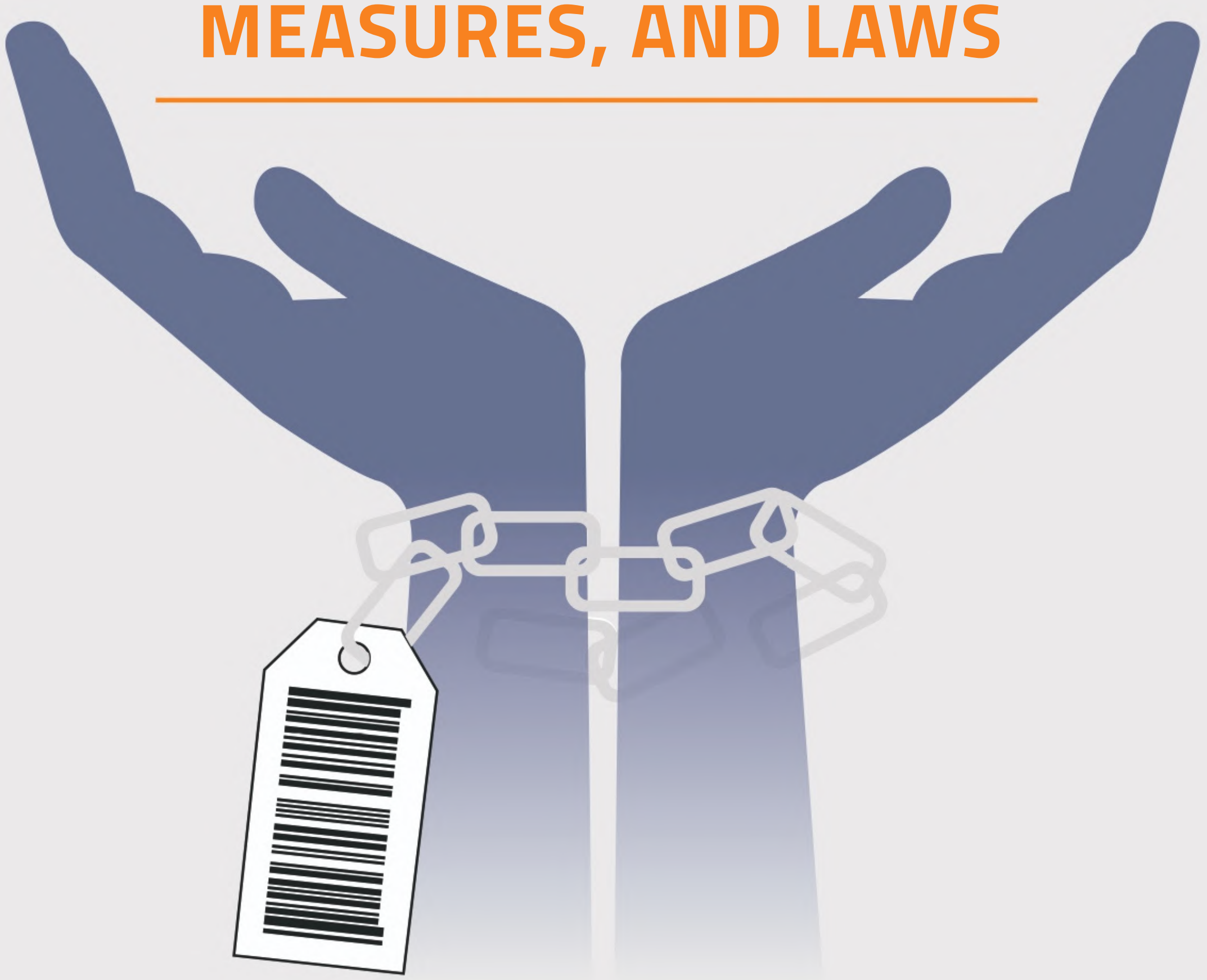
الخط الساخن 25589696

البريد الإلكتروني : Ath@moi.gov.kw

ملاحظة : سيتم التعامل مع المبلغ بسرية تامة

PERSONS TRAFFICKING

DEFINITION, TYPES, MEASURES, AND LAWS



إدارة حماية الآداب العامة
ومكافحة الاتجار بالأشخاص

الخط الساخن
25589696

MOI_KUW

Definition of Trafficking in Persons

Trafficking in persons means The recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons by threat or use of force or other forms including coercion, abduction, fraud, deception, abuse of power or position of vulnerability, giving or receiving payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person for the purpose of exploitation. Exploitation shall include, at a minimum, the exploitation for prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs.

Victims and forms of trafficking in persons:

1. Children

Victims of sexual exploitation :

- Sexual tourism and child prostitution.
- Exploitation in obscene movie scenes and performances.
- Sexual slavery.
- Forced marriage for the purpose of profiteering.

2. Women :

- Victims of forced marriage.
- Victims of forced abortion due to exploitation or for using embryos in scientific research.
- Exploitation at work in dangerous places.
- Exploitation for pornographic materials.
- Exploitation for commercial purposes, in publicity and advertising.

3. Domestic workers:

- Forced to perform work that exceeds their abilities.
- Denied the salary set in their employment contract.
- Victims of deception and fraud committed by recruitment and employment agencies.

4. Victims of the removal and sale of human organs.

It is the sale and purchase of human organs without the human's consent or by circumvention, where the organs of such victims are removed illegally and sold as goods.

Law No. 91/2013 on Combating Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants

The Kuwaiti Law No. 91 criminalizes human trafficking, considering it a felony punishable by up to 15 years of imprisonment, life imprisonment, or even the death penalty.

The following table shows practices that could constitute the crime of trafficking in persons:

Act		Methods		purpose
use employment deportation transfer accommodation reception		threat coercion kidnapping deception cheating disinformation abuse of influence vulnerability abuse of office		prostitution sex violence sexual exploitation forced labour drowning in debt with unfair wages slavery similar practices

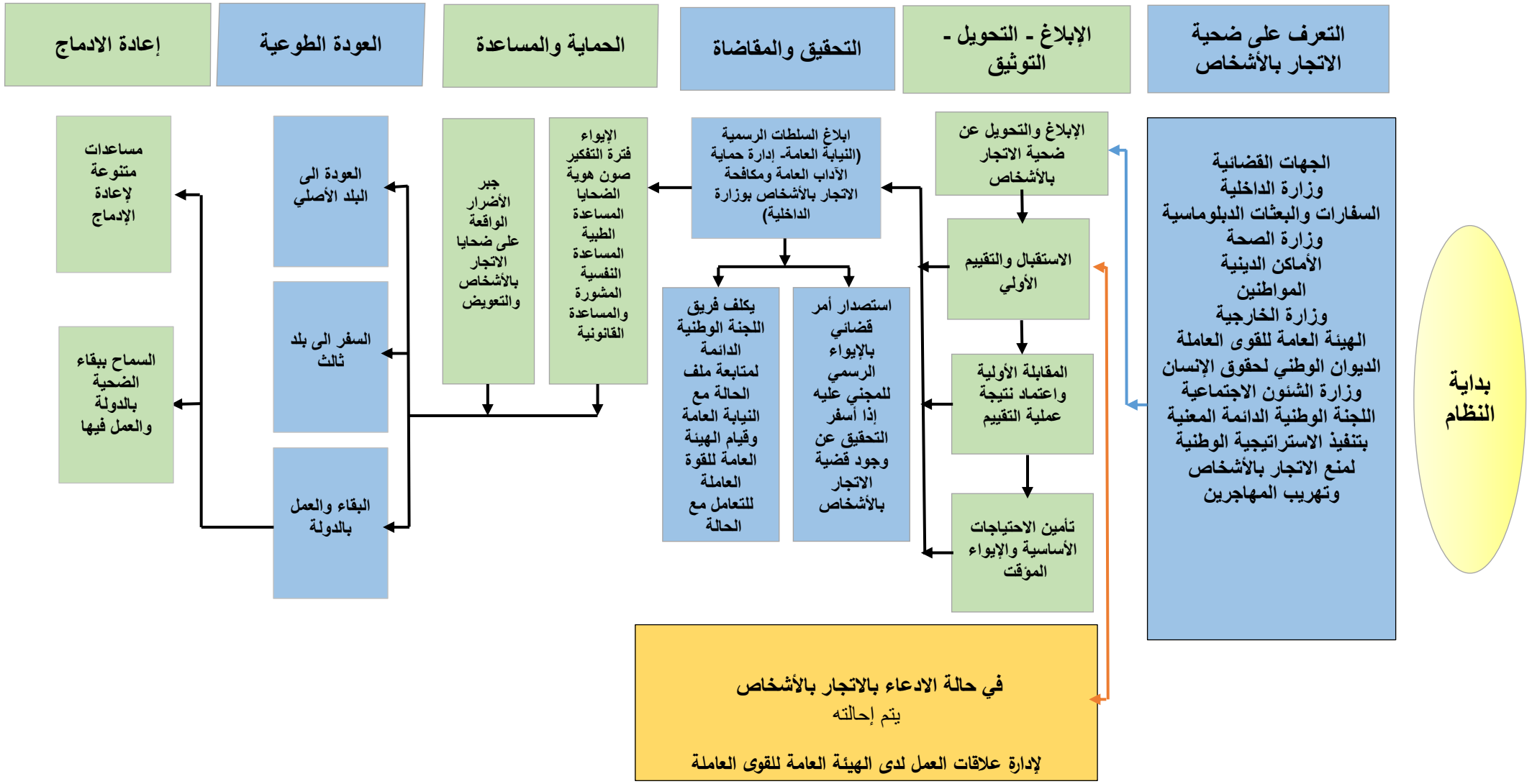
For more information or to report any violation of trafficking in persons, please contact:

Hotline
25589696

Email: Ath@moi.gov.kw

Note: The author will be treated with complete confidentiality.

المسار العملي لمراحل نظام الإحالة الوطنية لضحايا الإتجار بالأشخاص



وزارة العدل
MINISTRY OF JUSTICE

اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية لمنع الاتجار بالاشخاص وتهريب المهاجرين

الأمانة العامة

جهود دولة الكويت في مكافحة الاتجار بالأشخاص

مقدمة:

انطلاقاً من حرص دولة الكويت على مكافحة جريمة الاتجار بالأشخاص، والتي تعد ظاهرة دولية عابرة للحدود الوطنية لا تقتصر على دولة معينة، وانما تمتد لتشمل العديد من الدول وتختلف صورها وأنماطها من دولة إلى أخرى، حيث تشكل تلك الجريمة انتهاكًا صارخًا لمبادئ حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، فالشرائع السماوية جميعاً كفلت للإنسان كرامته وحقوقه وحرياته، كما أن تلك الجريمة تتناقض مع ما جبل عليه المجتمع الكويتي من قيم التسامح والتآخي واحترام الأخرين وعدم الانتقاص من حقوقهم أو تقييد حرياتهم.

واتساقاً مع ذلك حرصت دولة الكويت على بذل جهود حثيثة في مجال مكافحة الاتجار بالأشخاص على الصعيدين الدولي والوطني وذلك على النحو الآتي:

أولاً: أهم الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

- الاتفاقية الخاصة بالرق لعام 1926.
- الاتفاقية التكميلية لابطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، لعام 1956.
- الاتفاقية الخاصة بالسخرة أو العمل الجبري رقم 29 لعام 1930.
- اتفاقية حظر الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير لعام 1950.
- اتفاقية إلغاء السخرة لعام 1957.
- الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.
- البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، لعام 2000.
- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكول الملحق بها، بشأن منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال لعام 2000.
- الاتفاقية العربية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية لعام 2010.

ثانياً: التشريعات الوطنية:

أكد الدستور في المادة (29) على أن الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين.

وتضمن البند الرابع من المادة الأولى من القانون رقم 91 لسنة 2013 في شأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، تعريف للاتجار بالأشخاص يتوائم مع التعريف الوارد بالصكوك الدولية.

ونص كذلك على عقوبات رادعة لمرتكبي تلك الجرائم مع مراعاة حالات تشديد العقوبة.

واستحدث مسئولية الشخص الاعتباري بالنص على معاقبة الممثل القانوني والمدير الفعلي للشخص الاعتباري بالحبس.

ومواكبة للتطور في أشكال الجريمة المستحدثة أن تضمن القانون رقم 63 لسنة 2015 في شأن جرائم تقنية المعلومات على عقوبة الحبس، لكل من أنشأ موقعاً أو نشر معلومات باستخدام الشبكة المعلوماتية أو بأي وسيلة من وسائل تقنية المعلومات، بقصد الاتجار بالأشخاص أو تسهيل التعامل فيهم.

ثالثاً: الجهود الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص ومساعدة الضحايا:

- إصدار الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين والتي تتكون من ثلاث محاور رئيسية وهي (الوقاية، الحماية، بناء الشراكات والتعاون الداخلي والإقليمي والدولي).
- إنشاء اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين.
- إصدار نظام الإحالة الوطنية لمنع الاتجار بالأشخاص، المتضمن لعدد من مراحل تبدأ بالتعرف على الضحية، والابلاغ والتحويل للضحايا، والتحقيق والمقاضاة، ثم الحماية والمساعدة، وانتهاء بالعودة الطوعية، وإعادة الادماج.
- تتولى النيابة العامة الاختصاص بالتحقيق والتصرف والادعاء في جرائم الاتجار بالأشخاص، وسلطة إحالة ضحايا تلك الجرائم إلى الجهات الطبية أو دور الرعاية الاجتماعية، وكذا الإيداع بمراكز الإيواء، والمساعدة القانونية.
- قامت وزارة الداخلية بإنشاء ادارة متخصصة في مكافحة الاتجار بالأشخاص عام 2015 والتي تعمل على توفير الحماية للضحايا والشهود والقبض على الجناة.
- تتولى الهيئة العامة للقوى العاملة - مركز إيواء العمالة الوافدة- توفير السكن والإعاشة والرعاية الاجتماعية والتأهيل.
- توفر وزارة الصحة من خلال مرافقها المختلفة الرعاية الصحية والنفسية بما يتناسب مع الاحتياجات الفردية للضحايا وتقديم التقارير الطبية عن حالة الضحايا تمهيداً لتقديمها للجهات المختصة.
- التنسيق مع المنظمات والهيئات الدولية بشكل مستمر لمواكبة المستجدات على المستوى الدولي في صون وإعلاء ممارسات الحفاظ على حقوق الإنسان.

MINISTRY OF JUSTICE

The Permanent National Committee concerned with Implementing the National Strategy to Prevent Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants

Secretariat General

Efforts of the State of Kuwait for Combatting Trafficking in Persons

Introduction:

In view of the keenness of the State of Kuwait to combat the crime of trafficking in persons, which is considered as a transnational international phenomenon not confined to a specific country. Rather, it extends to include many countries, with different forms and patterns from one country to the other.

This crime constitutes a flagrant breach of the principles of human rights and his basic freedoms. All divine religions guaranteed to man his dignity, rights and freedoms. Further, this crime contradicts the deeply rooted values of the Kuwaiti society for tolerance, fraternity, respect of others and not undermining their rights or restricting their freedom.

In line with the above, the State of Kuwait was keen to exert constant efforts in the field of combatting trafficking in persons on the international and national scales in the following manner:

First: most important international treaties and conventions:

- The Slavery Convention of 1926 .
- Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery 1956 .
- Convention on Unpaid or Forced Labour No. 29 of 1930 .
- Convention for the Prohibition of Trafficking in Persons and Exploitation of the Prostitution of Others of 1950 .
- Convention for the Abolition of Forced Labour of 1957 .
- Convention No. 182 of 1999 regarding the prohibition of the worst forms of child labour and immediate measures to eliminate it .
- The Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Sale of children, Child Prostitution and Child Pornography for the Year 2000.
- The United Nations Convention against Transnational Organized Crime and its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children of 2000.
- Arab Convention against Transnational Organized Crim 2010 .

Second: National Legislations

The Constitution asserted in article 29 that all people are equal in human dignity and equal in general rights and duties, without discrimination between them on the basis of gender, origin, language or religion.

Clause 4 of article (1) of law No.91 of 2013 in connection with combatting trafficking in persons and smuggling of immigrants included a definition of trafficking in persons in line with the definition set forth in international treaties.

Further, it stipulated deterrent punishments to the perpetrators of such crimes, taking into consideration the cases of aggravation of punishment.

It introduced the liability of the legal person by stipulating the punishment of the legal representative and actual manager of the legal person by imprisonment.

In line with the development in the new forms of the crime, law No.63 of 2015 in connection with information technology crimes included the imprisonment punishment for everyone who created a website or spread information using the internet or any other information technology means for the intention of trafficking or facilitating the trafficking in persons.

Third: national efforts for combatting trafficking in persons and assisting victims:

- Issuing the national strategy for the prohibition of trafficking in persons and smuggling of immigrants, which consists of three main topics (prevention, protection, building partnerships and internal, regional and international cooperation.)
- The establishment of the Permanent National Committee concerned with implementing the National Strategy to Prevent Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants.
- Issuing the national referral system for the prevention of trafficking in persons, which includes a number of stages starting with the identification of the victim, reporting and transfer of victims, investigation and prosecution, then protection and assistance, and ending with voluntary return and re-integration.
- The public prosecution has the jurisdiction for investigation, action, and prosecution in trafficking in person's crimes, and the authority to refer the victims of these crimes to the medical entities or social welfare institutions, as well as lodging in shelter centers and legal assistance.
- The Ministry of Interior established a specialized department in combatting the trafficking in persons in 2015, which provides protection to the victims and witnesses and the arrest of the perpetrators.
- The Public Authority for Manpower – Expatriate Manpower Shelter Centre- provides residence, accommodation, social welfare and rehabilitation.
- Through its various facilities, the Ministry of Health provides health and psychological welfare in line with the individual needs of victims and submits medical reports on the condition of the victims, in preparation for submitting them to the specialized entities.
- Coordination with the international organizations and institutions constantly to keep abreast of the developments on the international scale for the protection and fostering of the practices for preserving human rights.

مركز إيواء العمالة الوافدة

الخط الساخن

25589696

المقدمة

انطلاقاً من الدور المنوط بالهيئة العامة للقوى العاملة والمتمثل في توفير الحماية الاجتماعية وفق القوانين والمواثيق الدولية ، وحرصاً من دولة الكويت على توفير هذه الحماية لجميع العاملين في دولة الكويت فقد تم إنشاء مركز لإيواء العمالة الوافدة لاستقبال الراغبين بالاستفادة من خدمات المركز.

الخدمات التي يقدمها المركز

إنّ مركز الإيواء هو مركز ذو كفاءة عالية وهو بمثابة مأوى يتم من خلاله تقديم كافة الخدمات للنزلاء ومن هذه الخدمات :

- وجود أكثر من ٦ جهات حكومية داخل المركز لتقديم المساعدة والخدمات للنزلاء.
- تقديم الاستشارات النفسية والقانونية.
- تقديم خدمة الفحص الصحي الدوري.
- تقديم الوجبات الغذائية لجميع النزلاء.
- تقديم فرص عمل للنزلاء من خلال إعادة تأهيلهم.
- مراقبة المركز فنيّاً على مدار الساعة لتوفير الأمن للنزلاء.
- الحرص على حصول النزيل على كافة حقوقه القانونية التي كفلها له الدستور والقوانين والاتفاقيات الدولية المعمول بها في الكويت.

آلية الدخول لمركز الإيواء

لقد قام المركز بتحديد الآلية التي يتم من خلالها استقبال الراغبين بالانضمام لمركز الإيواء وذلك للاستفادة من الخدمات التي يقدمها المركز من خلال الشروط التالية :

- أن يتقدم العامل طواعية بطلب الدخول إلى المركز.
- أن يتم تقديم طلب الدخول إلى المركز عن طريق سفارة العامل في دولة الكويت.
- تعبئة النموذج الخاص بطلب الإيواء.
- أن يكون العامل خالياً من الأمراض السارية أو المعدية.
- يجب على النزيل بعد استيفاء إجراءات طلب الإيواء إلى المركز أن يحترم اللوائح والقرارات الداخلية والمعمول بها في مركز الإيواء.

آلية الخروج من مركز الإيواء

إن للعامل حرية الخيار في المكوث داخل المركز أو الخروج منه متى أراد ذلك ، حيث تتم إجراءات الخروج من المركز وفق الآلية الآتية :

- يتقدم النزيل بتوقيع النموذج الخاص بطلب الخروج من المركز.
- يجوز للعامل الذي تم إيوائه للمركز عن طريق سفارة بلده أن تقوم السفارة نيابةً عنه بطلب خروجه من المركز وتعبئة النموذج الخاص بذلك.
- يقوم النزيل بالتوقيع على طلب الخروج على مسؤوليته الخاصة دون أدنى مسؤولية على المركز.

اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالاشخاص وتهريب المهاجرين

Shelter Center for Foreign workers

Hot Line

25589696

introdution

Based on the role entrusted to the Public Authority of Manpower, which is to provide social protection in accordance with the international laws and conventions. The State of Kuwait is highly attentive to provide this protection to all workers in the State. A Center has been established to accommodate foreign workers who are in need of shelter.

Services provided by the Shelter Center

The Shelter Center is a highly efficient center and serves as a temporary home for all those in need. Thus the Center provides the following services to all its residents:

- The presence of more than six government agencies within the Center to provide assistance and services to residents.
- The provision of psychological and legal counseling.
- The provision of periodic health examination services.
- Meals are provided for all residents.
- The provision of job opportunities for guests through rehabilitation.
- The Center is monitored 7/24 to ensure the safety for all residents.
- The Center ensures that all residents obtain all legal rights guaranteed by the Constitution, laws and international conventions applicable in the State of Kuwait.

The procedure to apply for the Shelter Center

The Center has established the procedures for accepting people who are in need of shelter according to the following conditions:

- The worker should voluntarily apply to the Center.
- The entry application should be submitted to the Center by the worker's embassy in Kuwait.
- The shelter application form must be filled out.
- The worker should be free of any contagious and infectious diseases.
- After completion of the shelter procedures, all residents should respect the inner applicable regulations and decisions inside the Center.

The procedure to leave the Shelter Center

Residents always have the freedom of choice to either stay or leave the Center at any time. The procedure for leaving the Center is as follows:

- The resident should sign the appropriate leaving form of the Center.
- The embassy is allowed to carry out the procedures for leaving the Center on behalf of a resident accommodated to the Center via his embassy.
- The resident signs the leaving form on his own responsibility without the slightest responsibility on the Center.

الدليل الإرشادي

للعمالة المقيمة في دولة الكويت

(حقـــوق وواجبـــات)

إدارة حماية الآداب العامة
ومكافحة الاتجار بالأشخاص

الخط الساخن
25589696

MOI_KUW

واجبات صاحب العمل تجاه العامل:

- معرفة قوانين العمل والإقامة التي تحكم توظيف العمالة المقيمة في دولة الكويت.
- التأكد من وجود عقد عمل ساري المفعول، على أن يتم الاطلاع على محتوى العقد وفهمه.
- فتح حساب خاص لكل عامل يتم إيداع الراتب الشهري فيه لحفظ حقوق صاحب العمل وحقوق العامل.
- الاحتفاظ بنسخ لوصولات استلام العامل لراتبه ووصولات تحويل رواتبه خارج الكويت.
- إعطاء العامل يوم واحد إجازة في الأسبوع على الأقل.
- إعطاء العامل أجره حسب ما تم الاتفاق عليه في وقته المحدد وعدم التأخير في ذلك.
- عدم إجبار العامل على العمل لدى صاحب العمل في أي مهنة في حال رفضه، فقد جرّم القانون الكويتي العمل قسراً أو العمل بالسخرة.
- عدم حجز جواز سفر العامل لاعتبارها جريمة يعاقب عليها القانون الكويتي، ويحق للعامل الاحتفاظ بأوراقه الثبوتية وجواز سفره.
- عدم تقييد حرية حركة العامل أو إساءة معاملته بأي شكل من الأشكال.

حقوق وواجبات العامل:

من حقك:-

- عدم إجبارك على توقيع عقد بلغة لا تفهمها.
- تزويدك بنسخة من عقد العمل المبرم معك.
- معرفتك بطبيعة الجهات والإجراءات اللازمة لاستكمال إقامتك الرسمية في البلاد.
- الحصول على الراتب المنصوص عليه في العقد المبرم كاملاً أو في حالة استقطاع جزء منه دون وجه حق.
- عدم إجبارك أو الطلب منك دفع مبلغ معين من دخلك لصاحب العمل مقابل عملك لدى الغير.
- الاحتفاظ بجواز سفرك وجميع المستندات الخاصة بك في جميع الأوقات.
- الحصول على الراتب المنصوص عليه في عقد العمل كاملاً في نهاية كل شهر.
- الحصول على وقت للراحة يومياً وأسبوعياً.
- الاطلاع على قانون العمل المنطبق عليك للتعرف على حقوقك وواجباتك.

من واجبك:-

- أداء عملك وفقاً لما ينص عليه عقد العمل.
- المحافظة على أموال وممتلكات صاحب العمل.

لمزيد من المعلومات أو التبليغ عن أي مخالفات للاتجار بالأشخاص يمكنكم الاتصال على :

الخط الساخن
25589696

البريد الإلكتروني : Ath@moi.gov.kw

ملاحظة : سيتم التعامل مع المبلغ بسرية تامة

RULES FOR RESIDENTS

FOR WORKERS IN THE STATE OF KUWAIT

(RIGHTS AND OBLIGATIONS)

إدارة حماية الآداب العامة
ومكافحة الاتجار بالأشخاص

الخط الساخن

25589696

MOI_KUW

Employer's duties towards foreign labour:

- Know the relevant labour and immigration laws in Kuwait governing the hire of foreign workers.
- Ensure that the worker has a valid, legal contract and that they fully understand its content.
- Open a personal bank account for each worker to transfer the salary monthly, to protect your rights as an employer and the rights of the worker.
- Keep a copy of salary receipts that show that the workers have received their salary and any transfer receipts from Kuwait.
- Give the worker at least one day off a week.
- Pay the worker his salary as agreed, on time, and without any delay.
- Do not force a worker to work for a job they refuse. Kuwaiti law criminalizes forced labour.
- It is not allowed to keep the worker's passport; it is criminalized by Kuwaiti law. The worker has the right to keep his identity papers and passport.
- Do not restrict the worker's freedom of movement, and they must not be mistreated in any kind of way.

Worker rights and duties:

It's your right to:

- Refuse to sign a contract in a language you do not understand.
- Get a copy of your employment contract.
- Know the nature of the authorities and procedures to complete your official residence in the country.
- Receive full salary according to the contract, or in the case of an unjust salary deduction.
- Not be asked to pay a part of your income to your employer in order to allow you to work for a third party.
- Keep your passport and all your documents with you at all times.
- Receive the entire amount of salary mentioned in your work contract at the end of each month.
- Have a daily and weekly break from work.
- Read the labour law applicable to you in order to understand your rights and obligations.

It is your duty to:

- Do your job according to what is stated in the employment contract.
- To preserve the employer's funds and belongings.

For more information or to report any violation of trafficking in persons, please contact:

Hotline
25589696

Email: Ath@moi.gov.kw

Note: The reporter will be handled with confidentiality.

حقوق وواجبات العمالة المنزلية داخل دولة الكويت

الخط الساخن

25589696

Rights and Duties of Domestic Workers in the State of Kuwait

Hot Line

25589696

للاستفسار والمراجعة

إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية

For inquiries:

Domestic Workers Recruitment Organising Department

حقـوق وواجبـات العمالة المنزلية
داخل دولة الكويت

لحفظ حقوق صاحب العمل والعامل يجب الاحتفاظ بإيصال تحويل الأجر ووصل الاستلام.

إن إفشاء أسرار صاحب العمل وعدم المحافظة على ممتلكاته يعد مخالفة للقانون.

للعامل الحق في الحصول على إجازة أسبوعية وإجازة سنوية.

لا يجوز للعامل مخالفة تعليمات وتوجيهات صاحب العمل فيما ينص عليه عقد العمل.

من حق العامل الاحتفاظ بجواز السفر والبطاقة المدنية.

أداء العمل وفقا لنصوص العقد واجب يفرضه القانون.

يحفظ صاحب العمل للعامل كرامته الإنسانية وسبل المعيشة اللائقة له.

أضف لمعلوماتك:

- لا يجوز تشغيل العامل لدى الغير.
- مكافآت نهاية الخدمة بعد إتمام العقد تعادل أجر شهر واحد كل سنة.

إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية التابعة للهيئة العامة للقوى العاملة تختص بشكاوى أصحاب العمل والعمالة في حال نشوب نزاع

Rights and Duties of Domestic Workers
in the State of Kuwait

In order to preserve the rights of the employer and the worker, the receipt of the remittance transfer, and the receipt voucher must be kept.

Disclosure secrets of the employer, and not to preserve his property is against the law.

The worker has the right to take annual and weekly leave.

The worker shall not dissent the instructions of the employer in the provisions of the employment contract terms.

Worker has the right to keep his passport and civil ID.

The performance of the work must be according to the contract terms, and it is imposed by the law

The employer must preserve the worker's human dignity and appropriate livelihoods.

Note :

- worker is not allowed to work with another employer, who is not a part to the employment contract.
- The end of service payments after conclusion of the contract is equivalent to one month's wage per year.

Domestic workers Recruitment Organising Department is concerned with settling disputes between employers and workers in case of conflict.

اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالاشخاص وتهريب المهاجرين

حقوق وواجبات العمالة الوافدة داخل دولة الكويت

الخط الساخن

25589696

श्रम वर्केललटियो निशेज,प्रबंधन

- नौकरी संविदा की एक कॉपी आवश्य लें और उसमे अपना विवरण तथा संविदा का समय जाँच ले।
- किसी तीसरी पार्टी केलिए कार्य ना करें क्यों कि इसके कारण आप कानूनी संकट में पड़ सकते हैं।
- संविदा के चलते समय कर्मचारी के वेतन में कटौती नहीं की जा सकती।
- नौकरी को बाकी रखने केलिए कार्य के भेद को फैलाने से बचें।
- पास्पोर्ट आपका निजी दस्तावेज है उसको संभाल कर रखें एंव किसी के हवाले ना करें।
- क्या आपको पता हैं कि बिना किसी संतोषजनक कारण काम पर ना जाना आपकी की नौकरी केलिए खतरा है?
- याद रखें सरकारी छुट्टी वेतन के साथ आपका हक है।
- क्या आपको पता है कि यदि आप और आप के मालिक के बीच कोई झगड़ा हो जाये तो कर्मचारी विभाग आपकी सेवा केलिए मौजूद हैं।
- धरना तथा भीड़ जमा करने से बचें और अपना हक कर्मचारी विभाग से माँगें।

अपनी जानकारी में जोड़ें

- कार्य करने का समय एक साप्ताह मे 48 घंटे तथा एक दिन मे 8 घंटे हैं
- रमज़ान मुबारक मे कार्य करने का समय एक साप्ताह मे ३६ घंटे हैं
- इस देश के कानून, नियम तथा सार्वजनिक प्रबन्ध का पालन करें।

hindi

پبلک ریلیشنز ڈیپارٹمنٹ

- ملازمت کے معاہدے کی ایک کاپی ضرور لیں اور اس میں اپنی تفصیلات اور معاہدے کی مدت کو چیک کریں.
- کسی تیسری پارٹی کے لئے کام نہ کریں کیونکہ یہ آپ کو قانونی مشکلات میں ڈال سکتا ہے.
- معاہدے کی مدت کے دوران ملازم کی تنخواہ میں کمی نہی کی جا سکتی.
- ملازمت کو برقرار رکھنے کے لئے کام کے راز کو پھیلانے سے بچیں.
- پاسپورٹ آپ کا ذاتی دستاویز ہے اسکو سنبھال کر رکھیں اور کسی کے حوالے نہ کریں.
- کیا آپ کو معلوم ہے کہ بغیر کسی قابل قبول عذر کے کام پر نہ جانا آپ کی ملازمت کے لئے خطرہ ہے؟
- یاد رکھیں سرکاری تعطیلات مع اجرت آپ کا حق ہیں .
- کیا آپ کو معلوم ہے کہ آپ اور آپ کے مالک کے درمیان اختلاف ہو جانے پر شعبہء ملازمین آپ کی خدمت کے لئے موجود ہے.
- احتجاج اور بھیڑ لگانے سے احتراز کریں اور اپنے حقوق کا مطالبہ شعبہء ملازمین کے ذریعہ کریں.

آپ شامل کریں

- کام کرنے کا وقت ایک ہفتہ میں 48 گھنٹہ اور ایک دن میں 8 گھنٹہ ہے.
- رمضان المبارک میں کام کرنے کا وقت ایک ہفتہ 36 گھنٹہ ہے.
- ملک کے قوانین و ضوابط اور عوامی نظام کا احترام کریں.

urdu

කම්කරු සබඳතා කළමනාකරණය

- ඔබ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ පිටපතක් ලබා ගැනීමටත් එහි අඩංගු ඔබගේ විස්තර හා කොන්ත්‍රාත්තුවේ කාල සීමාව නිවැරදි දැයි තහවුරු කරගැනීමටත් වගබලා ගන්න.
- නීත්‍යානුකූල නොවන පරිදි හාම්පුතාගෙන් පරිබාහිර අය වෙත සේවය කිරීමෙන් වලකින්න.
- කොන්ත්‍රාත් කාලය අතරතුර සේවකයාගේ වැටුප අඩු නොකල යුතුය.
- රැකියාවෙන් නෙරපීමෙන් මිදීමට සේවා ස්ථානයේ රහස් හෙළි කිරීමෙන් වැළකී සිටින්න.
- ගුවන් ගමන් බලපත්‍රය ඔබගේ පෞද්ගලික සම්පතකි. එය තමා සන්තකයේ සුරක්ෂිතව තබාගන්න. අන් අය වෙත දීමෙන් වලකින්න.
- පිළිගත නොහැකි කාරණාවකින් තොරව වැඩ නොකර සිටීම රැකියාව අහිමි කිරීමට හේතුවක් විය හැක.
- මනක තබාගන්න ඔබට වැටුප් සහිත රජයේ නිවාඩු සඳහා හිමිකම ඇත.
- ඔබ දන්නවාද ඔබ හා ඔබගේ හාම්පුතා අතර ඇතිවන මතභේදකාරී අවස්ථාවකදී කම්කරු සබඳතා දෙපාර්තමේන්තුව ඔබගේ සේවයට සිටී.
- පිරිස් එක්රැස්වන අවස්ථා මහහරින්න. ඔබගේ අයිතිවාසිකම් කම්කරු සබඳතා දෙපාර්තමේන්තුව හරහා ලබාගන්න.

ඔබගේ දැනුමට

- රාජකාරී කාලය සතියකට පැය 48 හෝ දිනකට පැය 8 කි.
- රාමදාන් මාසයේ රාජකාරී කාලය සතියකට පැය 36 කි.
- මෙරට නීති හා රෙගුලාසි වලට ගරු කරන්න.

Sinhala

தொழில் உறவுகள் திணைக்களம்

நீங்கள் உங்களது தொழில் ஒப்பந்தத்தின் பிரதியொன்றைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கும் அதில் உள்ள உங்களது விபரங்கள் மற்றும் ஒப்பந்த காலம் சரியானதா என்பதை உறுதிப்படுத்திக்கொள்வதற்கும் மறந்துவிட வேண்டாம்.

சட்டரீதியான பிரச்சினைகளுக்கு முகம்கொடுக்கும் தூழல் உருவாக்கக்கூடிய வகையில் தொழில் வழங்குநர் அல்லாதவர்களிடம் Nவலை செய்வதைத் தவிர்த்துக்கொள்ளவும்.

ஒப்பந்த காலப்பகுதிக்குள் தொழிலாளியின் சம்பளம் குறைக்கப்படலாகாது.

தொழில் நீக்கம் செய்யப்படுவதைத் தவிர்க்கும் பொருட்டு வேலை செய்யும் இடத்தில் உள்ள இரகசியங்களை வெளிப்படுத்துவதைத் தவிர்த்துக்கொள்ளவும்.

கடவுச்சீட்டு உங்களது தனிப்பட்ட உடமையாகும், அதனை பிறரிடம் கையளிக்காது உங்களது பாதுகாப்பில் வைத்துக்கொள்ளவும்.

நியாயமான காரணமேதுமின்றி வேலை செய்ய மறுத்தல் வேலை நீக்கம் செய்யப்படத்தக்க குற்றமாகும்.

சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை பெறுவதற்குரிய உரிமை உங்களுக்கு உண்டு என்பதை நீங்கள் அறிந்துகொள்ளவும்.

உங்களுக்கும் உங்களது தொழில் வழங்குனருக்கும் இடையில் கருத்து முரண்பாடுகள் நிலவுகின்ற போது தொழில் உறவுகள் திணைக்களம் உங்களுக்கு அவசியமான சேவையாற்றும் என்பதை நீங்க அறிந்து கொள்ளவும்.

மக்கள் கூட்டமாக சேர்ந்து ஆர்ப்பாட்டம் செய்வதைத் தவிர்த்து, தொழில் உறவுகள் திணைக்களத்தின் ஊடாக உங்களது உரிமைகளைப்பெற்றுக் கொள்ளவும்.

நீங்கள் அறிந்துகொள்வதற்காக

- ஒரு வாரத்திற்கு 48 மணித்தியாலங்கள் அல்லது ஒரு நாளைக்கு 8 மணித்தியாலங்கள் சேவையாற்ற வேண்டும்.
- நோன்பு மாதத்தில் ஒரு வாரத்திட்கு 36 மணித்தியாலங்கள் சேவையாற்ற வேண்டும்.
- சட்ட ஒழுங்குகளையும் இந்த நாட்டின் சட்டத்தையும் மதித்து நடந்து கொள்ள வேண்டும்.

Tamil

জনশক্তি বিষয়ক সরকারী কর্তৃপক্ষ

আপনাকে নিশ্চিত হতে হবে যে চুক্তির মেয়াদকালে নিয়োগকর্তা আপনার বেতন কমাতে পারেননা।

মিছিল মিটিং, দলাদলি থেকে বিরত থেকে কর্ম বিভাগের মাধ্যমে আপনার অধিকার সমূহ দাবী করুন।

চাকুরিচ্যুতি এড়াতে হলে অন্যের কাছে কাজের গোপনীয়তা প্রকাশ করবেননা।

পাসপোর্ট আপনার ব্যক্তিগত দলিল সুতরাং তা নিজের কাছে রাখুন এবং অন্য কাউকে দেবেননা।

চাকুরি বাঁচিয়ে চলতে হলে গ্রহনযোগ্য অযুহাত ছাড়া গরহাজিরা থেকে সাবধান থাকুন।

মনে রাখবেন সরকারি ছুটির দিনের বেতন পাওয়া আপনার অধিকার।

কর্মঘন্টা প্রতি সপ্তাহে ৪৮ঘন্টা অথবা দৈনিক ৮ ঘন্টা।

রমজান মাসে কর্মঘন্টা সপ্তাহে ৩৬ ঘন্টা।

রাষ্ট্রের আইন-কানুন, বিধি এবং সাধারণ সংবিধি মেনে চলুন।

আপনার তথ্যের সাথে যোগ করুন

- কোন তৃতীয় পক্ষের জন্যে কাজ করবেননা কারন এর ফলে আপনি আইনী দায়-দায়ীতের সম্মুখীন হতে পারেন।
- যদি নিয়োগকর্তার সাথে আপনার কোন বিরোধ দেখা দেয়, শ্রমচুক্তি আপনাকে
- সুরক্ষা দেবে তাই এর একটা কপি নিজের কাছে রাখতে হবে।

Bangla

Labor relations Department

Be sure to have a copy of the employment contract and make sure of your data and the duration of contract.

Dont work for others which may expose you to legal accountability.

The wage of the worker should not breduced during the validity of contract.

Don’t reveal the secrets of work in order to avoid termination.

Passport is your own personal document so keep it with you and don't give it to anyone.

Do you know that to stop working without acceptable excuse could threaten work continuity.

Remember that you have the right of paid public holidays.

Do you know that labour Relations Department is on your service in case there dispute between you and your employer

Avoid gathering or crowding , Ask for your right through labour Relations Department

Add your Information

- Working Hours Are 48 Hours Weekly Or 8 Hours Daily.
- Working Hours In The Holly Month Of Ramadan Are: 36 Hours Weekly.
- Respect The Law Regulations And The Law Of The State.

English

إدارة علاقات العمل

احرص على أخذ نسخة من عقد العمل والتأكد من بياناتك ومدة العقد.

لاتعمل لدى الغير فهذا يعرضك للمساءلة القانونية.

لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد.

لاتفشي أسرار العمل حتى تتجنب الفصل من الوظيفة.

ان جواز السفر هو وثيقة شخصية لصيقة بك فأحتفظ بها ولاتقوم بتسليمها لأي شخص.

هل تعلم أن انقطاعك عن العمل دون عذر مقبول يهدد استمرارك في الوظيفة.

تذكر ان لك الحق في الاجازات الرسمية مدفوعة الأجر.

هل تعلم أن إدارة علاقات العمل بخدمتك في حالة نشوء خلاف بينك وبين صاحب العمل.

تجنب التجمع أو التجمهر وطالب بحقوقك من خلال إدارات علاقات العمل.

أضف إلى معلوماتك

- إن ساعات العمل هي ٤٨ ساعة أسبوعياً أو ٨ ساعات يومياً
- ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ٣٦ ساعة أسبوعياً
- احترم القوانين واللوائح والنظام العام للدولة

Arabic

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

قانون العمل الكويتي

القانون رقم (6) لسنة 2010
في شأن العمل في القطاع الأهلي
والقوانين المعدله له.

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

حضـرة صـاحب السمـو أميـر البـلاد

الشيخ / نواف الأحمد الجابر الصباح

حفظـه الله ورعـــاه

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

سمـو ولـي العهـد

الشيخ / مشعل الأحمد الجابر الصباح

حفظـه الله ورعـــاه

قانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠
في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته

» بعد الإطلاع على الدستور ،

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

» وعلى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ،

» وعلى القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية ،

» وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له ،

» وعلى المرسوم بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له ،

» وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،

» وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٩٦ ،

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

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

» وعلى القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٩٦ في شأن إصدار قانون الصناعة ،

» وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية ،

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

» وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

الباب الأول
أحكام عامة

مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد باصطلاح:

١. **الوزارة:** وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

٢. **الوزير:** وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

٣. **العامل:** كل ذكر أو أنثى يؤدي عملا يدويا أو ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.

٤. **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عمالا مقابل أجر.

٥. **المنظمة:** تنظيم يجمع مجموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تتشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنهم أو وظائفهم ويرعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم.

مادة (٢)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي.

مادة (٣)

تسري أحكام هذا القانون على عقد العمل البحري فيما لم يرد بشأنه نص في قانون التجارة البحرية أو يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل.

مادة (٤)

تسري أحكام هذا القانون على القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل في قطاع الأعمال النفطية أو يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل.

مادة (٥)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون:

» العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى وفي ما نصت عليه هذه القوانين.

» العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قرارًا بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل. ❖

❖ انتقلت الاختصاصات الواردة في القانون رقم (٦٨) لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية إلى الهيئة العامة للقوى العاملة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٦١٤) لسنة ٢٠١٨

مـــادة (٦)

مع عدم الإخلال بأي مزايا أو حقوق أفضل تتقرر للعمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو النظم الخاصة أو اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل أو حسب عرف المهنة أو العرف العام، تمثل أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال.

البـــاب الثـــاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول: في الاستخدام

مـــادة (٧)

يصدر الوزير القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الأهلي وعلى وجه الخصوص ما يلي:

١. شروط انتقال الأيدي العاملة من صاحب عمل إلى آخر.
٢. شروط الإذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر.
٣. البيانات التي يتعين على أصحاب الأعمال أن يخطروا بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى أصحاب الأعمال في غير أوقات العمل الحكومي.
٤. الوظائف والمهن والأعمال التي لا يجوز شغلها إلا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقا للضوابط التي تضعها الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية.

مـــادة (٨)

على كل صاحب عمل أن يقوم بإخطار الجهة المختصة باحتياجاته من العمالة وعليه أن يخطر الجهة المختصة سنويا بعدد العمالة الذين يعملون لديه وذلك على النماذج المعدة لذلك وفقا للضوابط والشروط التي يصدر بها قرارا من الوزير .

مـــادة (٩)*

تنشأ هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية ملحقة تسمى (الهيئة العامة للقوى العاملة) يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، تتولى الإختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون، وكذلك استقدام العمالة الوافدة بناءً على طلبات أصحاب العمل، ويصدر بتنظيمها قانون.

---

* عدلت بموجب القانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

* انتقل الإشراف على الهيئة العامة للقوى العاملة إلى وزير الدولة للشئون الاقتصادية بموجب المرسوم رقم (١) لسنة ٢٠١٩

مـــادة (١٠)*

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة وافدة ، ما لم تأذن له الهيئة ، ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل ، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسبباً ، ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال، وإلا كان القرار باطلاً بطلاناً مطلقاً وكأن لم يكن .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عمالاً من خارج البلاد أو أن يستخدم عمالاً من داخل البلاد، ثم يعمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم ، ويتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، وفي حالة إنقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير ، يتكفل الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من صاحب العمل الأصلي .

مـــادة (١١)

يحظر على الوزارة والجهة المختصة أن تمارس أي تمييز أو تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح أذونات العمل أو التحويل وذلك بمنحها لبعضهم وإيقافها للبعض الآخر تحت أي ذريعة أو مبرر.

ويجوز للوزارة لأسباب تنظيمية أن توقف إصدار أذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على أسبوعين في السنة، على أنه لا يجوز استثناء بعض أصحاب الأعمال من هذا الإيقاف دون غيرهم خلال هذه المدة.

ويعتبر باطلا بطلانا مطلقا وكأن لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة.

الفصل الثاني
في التلمذة والتدريب المهني

مـــادة (١٢)

يعتبر تلميذا مهنيا كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقا للشروط والقواعد التي يتفق عليها وفيما لم يرد فيه نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون.

---

* عدلت بموجب القانون رقم ١٠٨ لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

مـــادة (١٣)

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوبا ومحررا من ثلاث نسخ، واحدة لكل من طرفيه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال أسبوع للتصديق عليها ويحدد في العقد، المهنة، مدة تعلمها ومراحلها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لأجر العمل المماثل.

ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد المكافأة على أساس الإنتاج أو القطعة.

مـــادة (١٤)

لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة إذا أخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد أو ثبت من التقارير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم.

كما يجوز للتلميذ إنهاء العقد وعلى الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الأخر برغبته في ذلك قبل سبعة أيام على الأقل.

مـــادة (١٥)

يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تهيئ للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وكسب مران عملي لصقل قدراتهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية وإعدادهم لمهنة معينة أو تحويلهم لمهنة أخرى ويتم التدريب في معاهد أو مراكز أو منشآت تحقق هذا الغرض.

مـــادة (١٦)

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الأكاديمية والمهنية المختصة الشروط والأوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني والحدود المقررة لمدة التدريب والبرامج النظرية والعملية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.

ويجوز أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة أو أكثر بأن تقوم بتدريب العمال في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد تدريب.

مـــادة (١٧)

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

مـــادة (١٨)

يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن يعمل بعد إنتهاء مدة تعليمه أو تدريبه لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب وبحد أقصى خمس سنوات. فإذا أخل بهذا الإلتزام كان لصاحب العمل أن يسترد منه المصروفات التي تحملها في سبيل تعليمه أو تدريبه بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

الفصل الثالث
في تشغيل الأحداث

مـــادة (١٩)

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.

مـــادة (٢٠)

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

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

ب. توقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تجاوز ستة أشهر. ويصدر الوزير قرارا بتحديد هذه الصناعات والمهن والإجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري.

مـــادة (٢١)

الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يوميًا بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية 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

مـــادة (٢٢)

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة مابين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشئون 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.

مـــادة (٢٣)

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.

مـــادة (٢٤)

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

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

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع.

مـــادة (٢٥)

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

مـــادة (٢٦)

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

الباب الثالث
عقد العمل الفردي
الفصل الأول
تكوين عقد العمل

مادة (٢٧)

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

مادة (٢٨)

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

وسواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد. ويعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام كل اتفاق سابق على سريان العقد أو لاحق لسريانه يخالف ذلك.

كما لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد أو لا يتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها.

مادة (٢٩)

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

مادة (٣٠)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مدته بموافقة الطرفين.

مـــادة (٣١)

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

الفصل الثاني

في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

مـــادة (٣٢)

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

مـــادة (٣٣)

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

مـــادة (٣٤)

يلتزم صاحب العمل المتعاقد لتنفيذ مشروع حكومي أو يقوم باستخدام عماله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال وكذلك وسائل الانتقال للمناطق البعيدة عن العمران دون مقابل وفي حالة عدم توفير السكن يمنح لهم بدل سكن مناسب وتحدد بقرار من الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن المناسب وبدل السكن.

وفي جميع الأحوال الأخرى التي يلتزم فيها صاحب العمل بتوفير سكن لعماله تسري عليه أحكام القرار المنصوص عليه في الفقرة السابقة في شأن شروط السكن المناسب وتحديد بدل السكن.

مـــادة (٣٥)

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

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

ب - أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات.

ج - ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.

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

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

مـــادة (٣٦)

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

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

مـــادة (٣٧)

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.

مـــادة (٣٨)

لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهريا فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من أجر الشهر القادم أو الأشهر التالية.

مـــادة (٣٩)

يجوز وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل أو من ينوب عنه لمدة لا تجاوز عشرة أيام فإذا انتهى التحقيق معه إلى عدم مسؤوليته صرف له أجره عن مدة الوقف.

مـــادة (٤٠)

على صاحب العمل أن يضع حصيلة الخصم من أجور عماله في صندوق يخصص للصرف منه على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة وتقييد

الجزاءات بالخصم التي توقع على العامل في سجل خاص يبين فيه إسم العامل ومقدار الخصم وسبب توقيعه. وفي حالة تصفية المنشأة توزع حصيلة الخصم الموجودة في الصندوق على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة مدة خدمة كل منهم.

ويصدر الوزير قرارا بالضوابط المنظمة للصندوق المشار إليه وطريقة التوزيع.

الفصل الثالث

في إنتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

مـــادة (٤١)

مع مراعاة أحكام المادة (٣٧) من هذا القانون:

أ - لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية:

١. إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.

٢. إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس.

٣. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها.

ب - لصاحب العمل فصل العامل في إحدى الحالات الآتية:

١. إذا حكم عليه نهائيا بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.

٢. إذا ارتكب عملا مخلا بالآداب العامة في مكان العمل.

٣. إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.

٤. إذا أخل أو قصر في أي من الإلتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.

٥. إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل.

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

ج - للعامل المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقا للاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وإذا ثبت بموجب حكم نهائي أن صاحب العمل قد تعسف في فصله للعامل استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضا عما لحقه من أضرار مادية وأدبية.

وفي جميع الأحوال يجب أن يبلغ صاحب العمل الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الوزارة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة . ❖

❖ تم نقل تبعية واختصاصات برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة إلى الهيئة العامة للقوى العاملة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٨٧٥) لسنة ٢٠١٧

مـــادة (٤٢)

إذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوما متفرقة خلال سنة جاز لاصحب العمل اعتباره مستقيلاً حكماً وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة (٥٣) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة.

مـــادة (٤٣)

إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي، اعتبر موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائي.

وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة أو التهم التي أسندها إليه صاحب العمل التزم هذا الأخير بصرف أجره عن مدة وقفه، مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدره المحكمة.

مـــادة (٤٤)

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

أ. قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري.

ب. قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة .

ج. إذا كان الإخطار بالانهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

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

د. لصاحب العمل أن يعفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وخصوصاً استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مـــادة (٤٥)

لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق إنهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة أثناء تمتع العامل بإجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون.

مـــادة (٤٦)

لا يجوز إنهاء خدمة العامل من دون مبرر أو بسبب نشاطه النقابي أو بسبب المطالبة أو التمتع بحقوقه المشروعة وفقاً لأحكام القانون، كما لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس أو الأصل أو الدين.

مـــادة (٤٧)

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

مـــادة (٤٨)

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

أ. إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون.

ب. إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو بتحريض من أي منهما.

ج. إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.

د. إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشا أو تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل.

ه. إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائيا وحكم نهائيا ببراءته.

و. إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخلا بالآداب نحو العامل.

مـــادة (٤٩)

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

مـــادة (٥٠)

ينتهي عقد العمل في الأحوال التالية:

أ. صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل.

ب. إغلاق المنشأة نهائيا.

أما في حالة بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها 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.

مـــادة (٥١)*

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي:

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

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد يكون عليه من ديون أو قروض.

ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله، ويسري هذا الحكم اعتبارًا من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه.

مـــادة (٥٢)

مع مراعاة أحكام المادة (٤٥) من هذا القانون يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة كاملة في الأحوال التالية:

أ. إذا انتهى العقد من جانب صاحب العمل.

ب. إذا انتهت مدة العقد المحدد المدة دون أن يتم تجديده.

ج. إذا انتهى العقد طبقا لأحكام المواد (٤٨ ، ٤٩ ، ٥٠) من هذا القانون.

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

---

* عدلت بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، كما عدلت أيضًا بموجب أحكام القانون رقم ١٧ لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.

مـــادة (٥٣)

يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٥١) إذا قام بإنهاء العقد غير محدد المدة من جانبه، وكانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات فإذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات استحق ثلثي المكافأة، وإذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات يستحق المكافأة كاملة.

مـــادة (٥٤)

يحق للعامل الذي انتهى عقد عمله أن يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بياناً بمدة خدمته وعمله وآخر أجر تقاضاه ولا يجوز أن تتضمن هذه الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى العامل أو تصدر في شكل يقلل من فرص العمل أمامه صراحة أو دلالة ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من مستندات أو شهادات أو أدوات.

البـاب الـرابـع

في نظام وظروف العمل

الفصـل الأول : في الأجـــر

مـــادة (٥٥)

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

ودون الإخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتان وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية.

وإذا حدد أجر العامل بمقدار حصة من صافي الأرباح ولم تحقق المنشأة ربحا أو حققت ربحا ضئيلاً جداً بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به يجب تقدير أجره على أساس أجر المثل أو وفقا لعرف المهنة أو لمقتضيات العدالة.

مـــادة (٥٦)

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

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

ب. العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين.

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

مـــادة (٥٧)*

يلتـزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً لا يقـل عـن خمسـة عمـال، وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسلة لتلك المؤسسات المالية.

ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض وزيـر الشؤون الاجتماعية والعمل ووزيـرالمالية بتحديد المؤسسـات المالية وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات، والعمولات، والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن.

ويجـوز بقـرار مـن مجلس الـوزراء إعفـاء بعـض الأنشـطة مـن تحويـل أجـور العمالـة الوافدة إلـى المؤسسـات المالية المحلية.

مـــادة (٥٨)

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

مـــادة (٥٩)

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

ب. لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود (٢٥ في المئة) من الأجر وذلك لدين النفقة أو لدين المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وعند التزاحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى.

مـــادة (٦٠)

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

مـــادة (٦١)

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

---

* عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

مـــادة (٦٢)

يراعى في حساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه فإذا كان العامل ممن يتقاضون أجورهم بالقطعة تحدد أجره بمتوسط ما تقاضاه خلال أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة. ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الإثنى عشر شهراً الأخيرة على الإستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة ولا يجوز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب.

مـــادة (٦٣)

يجب على الوزير أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهن والصناعات، مستهديا في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة.

الفصل الثاني

ساعات العمل والراحة الإسبوعية

مـــادة (٦٤)

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

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

مـــادة (٦٥)

أ. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل.

ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والإستثماري فتكون ساعات العمل ثماني 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 وفقاً لما نصت عليه المادة (٦٤) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.

مـــادة (٦٦)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٢١) و (٦٤) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو لإصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد أقصى مئة وثمانون ساعة سنوياً، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعياً وتسعين يوماً 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 فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار ٢٥ في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (٥٦) من هذا القانون. وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً بالعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.

مـــادة (٦٧)

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

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

مـــادة (٦٨)

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي:

أ. يوم رأس السنة الهجرية	يوم واحد.
ب. يوم الإسراء والمعراج	يوم واحد.
ج. عيد الفطر السعيد	ثلاثة أيام.
د. وقفة عيد الأضحى المبارك	يوم واحد.
ه. عيد الأضحى المبارك	ثلاثة أيام.
و. المولد النبوي الشريف	يوم واحد.
ز. اليوم الوطني ٢٥ فبراير	يوم واحد.
ح. يوم التحرير ٢٦ فبراير	يوم واحد.
ط. يوم رأس السنة الميلادية	يوم واحد.

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له أجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل.

مـادة (٦٩)

مع مراعاة حكم المادة (٢٤) من هذا القانون للعامل الحق في الإجازات المرضية الآتية خلال السنة:

- خمسة عشر يوما بأجر كامل.
- عشرة أيام بثلاثة أرباع الأجر.
- عشرة أيام بنصف الأجر.
- عشرة أيام بربع الأجر.
- ثلاثون يوماً من دون أجر.

ويثبت المرض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، فإذا وقع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة.

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

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

مـادة (٧٠)*

للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر ، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل .

ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الأسبوعية والعطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.

مـادة (٧١)

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها.

---

* عدلت بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

مـــادة (٧٢)

لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولى منها.

وللعامل حق تجميع إجازاته بما لا يزيد على إجازة سنتين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

مـــادة (٧٣)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٧٠) و (٧١) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لأيام إجازاته السنوية المجتمعة في حالة انتهاء عقده.

مـــادة (٧٤)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٧٢) لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض ولصاحب العمل أن يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر.

مـــادة (٧٥)

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله على أن يلتزم بأن يعمل لديه مدة مماثلة لفترة الإجازة الدراسية بحد أقصى قدره خمس سنوات، وفي حالة إخلال العامل بهذا الشرط يلتزم برد الأجور التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

مـــادة (٧٦)

للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرون يوماً لأداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى الفريضة قبل ذلك.

مـــادة (٧٧)

للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام.

وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة وتنظم شروط منح هذه الإجازة بقرار من الوزير.

وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الراتب.

مـــادة (٧٨)

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية.

ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد منح هذه الإجازة .

مـــادة (٧٩)

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

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

الفـــرع الأول

في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

مـــادة (٨٠)

يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ لكل عامل بملف عمل يحتوي على نسخة من إذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة عن البطاقة المدنية والمستندات الدالة على الإجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الإضافية وإصابات العمل وأمراض المهنة والجزاءات التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب انتهائها ونسخة من إيصالات استلامه لما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وأدوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء عمله.

مـــادة (٨١)

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

مـــادة (٨٢)

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة تتضمن على وجه الخصوص أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية.

مـــادة (٨٣)

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

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

مـــادة (٨٤)

يجب على صاحب العمل أن يبين للعامل 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 وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة.

مـــادة (٨٥)

يصدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قراراً بتحديد أنواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريبهم.

مـــادة (٨٦)

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

وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول أمراض المهنة والصناعات والأعمال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها.

مـــادة (٨٧)

يجب على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايته من الإصابات وأمراض المهنة.

مـــادة (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

مـــادة (٨٩)

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

مـــادة (٩٠)

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

أ. مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل.

ب. إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل.

ج. مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن على العمال لديها ضد إصابات العمل. ويجوز أن يقوم العامل بهذا الإبلاغ إذا سمحت حالته بذلك كما يجوز لمن يمثله القيام به.

مـــادة (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 الإنتقال، 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، الإعتراض على التقرير الطبي خلال شهر من تاريخ العلم به أمام لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.

مـــادة (٩٢)

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

ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك .

مـــادة (٩٣)

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

مـــادة (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.

مـــادة (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 المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل، هذا ما لم تنشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجزاً مستديماً تزيد نسبته على (٢٥ في المئة) من العجز الكلي.

مـــادة (٩٦)

إذا أصيب العامل بأحد أمراض المهنة أو ظهرت أعراض أمراض المهنة عليه أثناء الخدمة أو خلال سنة من ترك العمل، سرت عليه أحكام المواد (٩٣، ٩٤، ٩٥) من هذا القانون.

مـــادة (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 قضاها العامل في خدمته - إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل.

٢. يتقاضى العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة (٩٤) من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها - بحسب الأحوال - ولكل منهما الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين في التزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

الباب الخامس

في علاقة العمل الجماعية

الفصل الأول - منظمات العمال وأصحاب العمل والحق النقابي

مـــادة (٩٨)

حق تكوين اتحادات لأصحاب الأعمال، وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقا لأحكام هذا القانون، وتسري أحكام هذا الباب على العاملين في القطاع الأهلي وتطبق أحكامه على العاملين في القطاعين الحكومي والنفطي فيما لا يتعارض مع القوانين التي تنظم شؤونهم.

مـــادة (٩٩)

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

مـــادة (١٠٠)

يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي:

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

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

٣. تنتخب الجمعية التأسيسية مجلس الإدارة وفقا للأحكام الواردة في نظامها الأساسي.

مـــادة (١٠١)

يبين النظام الأساسي للمنظمة أهدافها وأغراضها التي أنشئت من أجلها وشروط عضويتها وحقوق أعضائها وواجباتهم والاشتراكات التي تحصل من الأعضاء واختصاصات الجمعية العمومية العادية وغير العادية وعدد أعضاء مجلس الإدارة وشروط عضويته ومدته واختصاصاته والقواعد المتعلقة بالميزانية وإجراءات تعديل النظام الأساسي للمنظمة وإجراءات حلها وكيفية تصفية أموالها وكذلك السجلات والدفاتر التي تحتفظ بها المنظمة وأسس الرقابة الذاتية.

مـــادة (١٠٢)

على مجلس الإدارة المنتخب أن يودع، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتخابه، أوراق تأسيس المنظمة لدى الوزارة. وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة اعتباراً من تاريخ صدور قرار الوزير بالموافقة على إنشائها بعد إيداع الأوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة.

وللوزارة إرشاد وتوجيه المنظمة نحو تصحيح إجراءات تأسيسها واستيفاء أوراق التأسيس قبل إشهارها، فإذا لم تقم الوزارة بالرد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إيداع الأوراق تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة بقوة القانون.

مـــادة (١٠٣)

على العمال وأصحاب الأعمال ومنظماتهم، عند تمتعهم بالحقوق الواردة في هذا الباب، احترام كافة القوانين السارية في الدولة شأنهم في ذلك شأن جميع الجهات المنظمة وأن يمارسوا نشاطهم في حدود الأهداف الواردة في النظام الأساسي للمنظمة دون تجاوز لهذه الأهداف أو الخروج عنها.

مـــادة (١٠٤)

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

ويحظر على النقابات:

١. الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية أو المذهبية.

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

٣. قبول الهبات والوصايا، إلا بعد علم الوزارة.

مـــادة (١٠٥)

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

مـــادة (١٠٦)

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

مـــادة (١٠٧)

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

مـــادة (١٠٨)

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

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

مـــادة (١٠٩)

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

مـــادة (١١٠)

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

الفصل الثاني
في عقد العمل الجماعي

مـــادة (١١١)

عقد العمل الجماعي هو العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه بين نقابة أو اتحاد عمال أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يمثلهم من اتحادات أصحاب الأعمال.

مـــادة (١١٢)

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

مـــادة (١١٣)

يجب أن يكون عقد العمل الجماعي محدد المدة على ألا تزيد مدته على ثلاث سنوات، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجدداً لمدة سنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه ما لم يرد بشروط العقد ما يخالف ذلك.

مـــادة (١١٤)

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

مـــادة (١١٥)

١. يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل.

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

مـــادة (١١٦)

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

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

مـــادة (١١٧)

يجوز أن يبرم عقد العمل الجماعي على مستوى المنشأة أو الصناعة أو على المستوى الوطني، فإذا أبرم عقد العمل الجماعي على مستوى الصناعة وجب أن يبرمه عن العمال اتحاد نقابات الصناعة، وإذا أبرم على المستوى الوطني وجب أن يبرمه الاتحاد العام للعمال ويعتبر العقد المبرم على مستوى الصناعة تعديلا للعقد المبرم على مستوى المنشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلاً لأي من العقدين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيهما من أحكام مشتركة.

مـــادة (١١٨)

تسري أحكام عقد العمل الجماعي على:

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

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

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

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

مـــادة (١١٩)

انسحاب العمـــال من النقابة أو فصلهم منهـــا لا يؤثر على خضـــوعهم لأحكـــام عقد العمـل الجماعـــي إذا كان الانسحاب أو الفصل لاحقاً على تاريخ إبرام النقابة للعقد أو انضمامها إليه.

مـــادة (١٢٠)

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

مـــادة (١٢١)

يسري عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة وذلك مع عدم الإخلال بحكم المادة (١١٥) من هذا القانون فيما يتعلق بالشروط الأكثر فائدة للعامل، أما العقد الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مع صاحب عمل معين فإنه لا يسري إلا على عمال صاحب العمل المعني بذلك.

مـــادة (١٢٢)

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

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

مـــادة (١٢٣)

منازعات العمل الجماعية هي المنازعات التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو بسبب شروط العمل.

مـــادة (١٢٤)

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

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

مـــادة (١٢٥)

لأي من طرفي المنازعة - إذا لم تؤد المفاوضة المباشرة لحلها - أن يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعة ودياً عن طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية التي يصدر بتشكيلها قرار من الوزير.

ويجب أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو ممن يفوضونه في تمثيلهم.

مـــادة (١٢٦)

تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من:

أ. ممثلين تختارهما النقابة أو العمال المتنازعين.

ب. ممثلين يختارهما صاحب العمل أو أصحاب الأعمال المتنازعين.

ج. رئيس اللجنة وممثلين عن الوزارة المختصة يعينهم الوزير المختص بقرار يحدد فيه أيضاً عدد ممثلي أطراف النزاع.

وللجنة أن تستعين برأي من تراه في أداء مهمتها. وفي جميع المراحل السابقة يجوز للوزارة المختصة أن تطلب المعلومات التي تراها ضرورية لحل المنازعة.

مـــادة (١٢٧)

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر المنازعة خلال شهر واحد من تاريخ ورود الطلب إليها فإذا تمكنت من تسويتها كلياً أو جزئياً وجب إثبات ما تم الاتفاق بشأنه في محضر من ثلاث نسخ ويوقع عليه من الحاضرين ويعتبر اتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين وإذا لم تتمكن لجنة التوفيق من تسوية المنازعة خلال المدة المحددة وجب عليها إحالتها أو إحالة ما لم يتم الاتفاق بشأنه منها خلال أسبوع من تاريخ آخر اجتماع لها إلى هيئة التحكيم مشفوعاً بكافة المستندات.

مـــادة (١٢٨)

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:

١. إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنوياً.

٢. رئيس نيابة ينتدبه النائب العام.

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

مـــادة (١٢٩)

تنظر هيئة التحكيم المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقها إلى إدارة الكتاب ويجب أن يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بمدة لا تقل عن أسبوع، على أن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها.

مـــادة (١٣٠)

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

مـــادة (١٣١)

استثناءً من حكم المادة (١٢٦) من هذا القانون يجوز للوزارة المختصة في حالة قيام منازعة جماعية إذا دعت الضرورة أن تتدخل دون طلب من أحد المتنازعين لتسوية النزاع ودياً كما يجوز لها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم حسبما تراه ويجب على المتنازعين في هذه الحالة تقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة كما يلزم حضورهم عند دعوتهم للحضور.

مـــادة (١٣٢)

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

الباب السادس

في تفتيش العمل والعقوبات

الفصل الأول

في تفتيش العمل

مـــادة (١٣٣)

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

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

مـــادة (١٣٤)

يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

مـــادة (١٣٥)

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

مـــادة (١٣٦)

يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل دون مركز عمل محدد ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمالة المذكورة ولا يستدل على أصحابها.

الفصل الثاني
في العقوبـات

مـــادة (١٣٧)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز خمسمائة دينار كل من خالف أحكام المادتين (٨ ، ٣٥) من هذا القانون، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحكم النهائي، تكون العقوبة مضاعفة.

مـــادة (١٣٨)*

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة - عن كل عامل - لا تقل عن ألفي دينار، ولا تزيد على عشرة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة العاشرة.

وفي حال التحاق العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر بالمخالفة للأحكام المادة (١٠) فقرة (٢) المشار إليها يعاقب صاحب العمل الآخر بذات العقوبة الواردة في الفقرة السابقة من هذه المادة، وذلك دون إخلال بحق الجهة الإدارية في إبعاد العامل المخالف.

---

* عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

مـــادة (١٣٩)

في حالة مخالفة أحكام المادة (٥٧) من هذا القانون يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تجاوز مجموع مستحقات العاملين التي تخلف عن دفعها، وذلك دون الإخلال بالتزاماته بدفع هذه المستحقات للعاملين وبذات الإجراءات المنصوص عليها في المادة (٥٧) المشار إليها.

مـــادة (١٤٠)*

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليها في المادتين (١٣٣) و(١٣٤) من هذا القانون.

وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مـــادة (١٤١)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف باقي أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي:

أ- يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على ألا تزيد على ثلاثة أشهر.

ب- إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة، يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة.

مـــادة (١٤٢) * *

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (١٣٥) من هذا القانون دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص.

---

* عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

* * عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

الباب السابع

الأحكام الختامية

مـــادة (١٤٣)

تشكل بقرار من الوزير لجنة استشارية لشؤون العمل تضم ممثلين عن الوزارة وجهاز إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال ومن يراه الوزير، تكون مهمتها إبداء الرأي فيما يعرضه عليها الوزير من موضوعات ، ويتضمن القرار إجراءات دعوة اللجنة والعمل فيها وكيفية إصدار توصياتها.

مـــادة (١٤٤)

لا تسمع عند الإنكار - بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل - الدعاوى التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون، ويسري على الإنكار أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤٤٢) من القانون المدني وتعفى الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ومع ذلك يجوز للمحكمة عند رفض الدعاوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها وتنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال .

مـــادة (١٤٥)

استثناء من حكم المادة (١٠٧٤) من القانون المدني يكون لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار عدا السكن الخاص، وتستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح.

مـــادة (١٤٦)*

يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة وتقوم الإدارة باستدعاء طرفي النزاع أو من يمثلهما، وإذا لم توفق الإدارة إلى تسوية النزاع ودياً تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه. وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفوع الطرفين وملاحظات الإدارة.

---

* عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

وإذا تبين للمحكمة تعنت صاحب العمل في صرف مستحقات العامل ، فلها أن تقضي له بتعويض يساوي ١٪ من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى، ويسري في شأن المبلغ المحكوم به نص المادة (١٤٥) من هذا القانون وذلك مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأي تعويضات أخرى.

مـــادة (١٤٧)

يجب على إدارة كتاب المحكمة أن تقوم، في خلال ثلاثة أيام من تاريخ استلام الطلب، بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع.

مـــادة (١٤٨)

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

مـــادة (١٤٩)

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

مـــادة (١٥٠)

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

أمـيـر الكويـت

صباح الأحمد الجابر الصباح

صدر بقصر السيف في : ٢٦ صفر ١٤٣١ هـ

الموافق : ١٠ فبراير ٢٠١٠ م

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠
في شأن العمل في القطاع الأهلي

بظهور النفط بدولة الكويت وما ترتب عليه وما واكبه من تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية ظهرت ضروب جديدة من العمل كان طبيعيا أن يعمد المشرع إلى تنظيمها على نحو يتسق مع طبيعتها ويتمشى مع روح العمل ويساير بذلك النهضة الحديثة التي اخذت تعم شتى مظاهر الحياة ، ومن هنا كان التفكير في ضرورة إصدار قانون للعمل في القطاع الأهلي لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال لما لذلك من آثاره الإيجابية على الناتج القومي من ناحية وتمشياً مع الإتجاهات العالمية في الإهتمام بالطبقة العاملة من ناحية أخرى .

وقد ظهر أول قانون لتنظيم العمل في الكويت عام (١٩٥٩) وقد عدل هذا القانون بالمرسوم الأميري رقم (٤٣) لسنة (١٩٦٠) وبالقانون رقم (١) لسنة (١٩٦١) إلى أن أنتهى الأمر بإلغائه بمقتضى القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) في شأن العمل في القطاع الأهلي . وقد أجريت على هذا القانون عدة تعديلات تستهدف منح مزايا خاصة للعمال المشتغلين في قطاع النفط بمقتضى القانون رقم (٤٣) لسنة (١٩٦٨) الذي أضاف بابا جديدا هوالباب السادس عشر في شأن تشغيل العمال في صناعة النفط ثم صدر القانون (٢٨) لسنة (١٩٦٩) في شأن العمل في القطاع الأهلي بإلغاء هذا الباب ليحل محله في تقرير المزايا للعاملين في قطاع الأعمال النفطية وبالتالي فقد أصبح القانون الأساسي الذي يحكم العلاقات العمالية هو القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) في شأن العمل في القطاع الأهلي . أما القانون رقم (٢٨) لسنة (١٩٦٩) فقد اختص بقطاع الأعمال النفطية في حدود التعريفات والأحكام الواردة في هذا القانون ، وما عداها يطبق عليه قانون العمل في القطاع الأهلي باعتباره الشريعة العامة في تنظيم العلاقة بين طرفي الإنتاج في هذا القطاع .

ونظرًا لأن قانون العمل يستهدف غاية أساسية تعمد إلى عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمايتهم من ناحية ومصلحة أصحاب الإعمال من ناحية ثانية وذلك لما لهذه الموازنة من آثار إيجابية على الناتج القومي بصفة عامة ، هذا وقد جد على الساحة الكويتية من المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية ما يستدعي النظر في تعديل القانون القائم ، وشهدت الساحتان العربية والدولية كثيراً من المستجدات مما لا يمكن تجاهله - خاصة وأن الكويت من الدول المستوردة للعمالة الأجنبية ، لذلك كله أصبحت الحاجة ماسة إلى تعديل القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) الحالي بما يتلاءم مع المتغيرات الجديدة ، خاصة وقد مضى على تطبيق هذا القانون ما يزيد على الثلث قرن .

وبالتفكير الجدي في تعديل القانون كان هناك اتجاهان - يهدف أولهما إلى تعديل بعض نصوص القانون القائم بما يتناسب مع ما أفرزته المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية ويتوالى

التعديل تباعا كما جدت مقتضياته ، وأما الإتجاه الثاني الذي كان له الغلبة ، فيهدف إلى إصدار قانون جديد يتناسب مع ظروف المرحلة الحالية بما طرأ عليها من مستجدات على أن يوضع في الحسبان عند إعداد مشروعه التطلع إلى المستقبل وتحقيق الهدف بإحلال الأيدي العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة - كلما أمكن ذلك - وهو الأمر الذي يعد هدفاً رئيسياً من أهداف الدولة يتعين الوصول إليه .

وقد قامت وزارة الشئون الإجتماعية والعمل بإعداد مشروع القانون المرفق في ضوء نظرة شاملة لقوانين العمل في المنطقة واتفاقيات العمل الدولية والعربية والإتجاهات الفقهية الحديثة والمبادئ القضائية التي أرساها القضاء الكويتي في ظل القانون الحالي ، وشكلت عدة لجان متتالية لدراسته من الوزارة وأصحاب الأعمال ممثلين بغرفة تجارة وصناعة الكويت والعمال ممثلين بالإتحاد العام لعمال الكويت ، وتمت مناقشة المشروع وتعديل وإعادة صياغة بعض مواده على مدى جلسات عديدة حتى تم إقرار القانون في صيغته شبه النهائية التي تتبنى النظرة المستقبلية وتتفادي النقص في القانون الحالي وتضع دولة الكويت في مكانها الصحيح من الدول ذات التشريعات العمالية المتقدمة .

وإتماما للفائدة وتحقيقاً لذات الغاية ومحاولة الوصول إلى درجة الكمال ، فقد رؤي استطلاع رأي الجهات الحكومية ذات العلاقة ممثلة في المؤسسة العامة للرعاية السكنية ، التجارة والصناعة ، المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية ، الصحة ، العدل ، النفط ، بلدية الكويت ، جامعة الكويت ، المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وديوان الخدمة المدنية (الأمانة العامة للقوى العاملة) .

وشكلت لجنة لمراسلة تلك الجهات وإمدادها بالصيغة شبه النهائية للمشروع وتلقى الردود منها وإجراء المراجعة النهائية في ضوء هذه الردود .

ولقد كانت استجابة هذه الجهات ومجهوداتها ايجابية حيث زودت اللجنة بمقترحاتها التي كانت موضع تقدير اللجنة واعتبارها مما ترتب عليه إعادة قراءة مواد المشروع مادة مادة مع إعادة صياغة ما لزم إعادة صياغته منها في ضوء هذه المقترحات فضلا عن استحداث ما لزم استحداثه من مواد أو فقرات جديدة .

وحرصًا من الوزارة على مواكبة ما جاءت به الإتفاقيات الدولية في شأن العمل وخاصة تلك التي انضمت إليها دولة الكويت أو صدقت عليها فقد استعانت بمنظمة العمل الدولية في إطار المعونة الفنية التي تقدمها المنظمة للدول الأعضاء وساهم خبراؤها في تنقيح بعض نصوص المشروع وترتيب أبوابه حتى خرج بصيغته الحالية .

ويقع المشروع في سبعة أبواب ، اختص الباب الأول بالأحكام العامة ، وينظم الباب الثاني أحكام الإستخدام والتلمذة والتدريب المهني وجاء الباب الثالث في عقد العمل الفردي ،

والباب الرابع في نظام وظروف العمل ، والباب الخامس في علاقة العمل الجماعية والباب السادس في تفتيش العمل والعقوبات ، وأخيرا الباب السابع في الأحكام الختامية .

وفي كل ذلك استحدث المشروع ما ارتآه المشرع من قواعد جديدة تتضمن ضمانات أكثر لطرفي الإنتاج بما يضمن العدالة والإستقرار في علاقات العمل في الداخل كما يضمن مسايرة التشريعات المماثلة في الخارج وخاصة الإتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من جانب دولة الكويت .

وفيما يلي نلقي الضوء على مواد القانون حسب ترتيب أبوابه : -

الباب الأول

أحكام عامة

وتضمن هذا الباب المواد من المادة الأولى حتى المادة السادسة حيث حددت المادة الأولى المقصود بعبارة الوزارة المختصة بأنها وزارة الشئون الإجتماعية والعمل والمقصود بالوزير المختص بأنه وزيرها كما احتوت تعريفًا لكل من العامل وصاحب العمل ومفهوم المنظمة .

وحددت المادة الثانية مجال سريان هذا القانون وقررت بأنه يسري على العاملين في القطاع الأهلى وفي هذا المعنى يتعين مراعاة التعريفات الواردة لكل من العامل وصاحب العمل الواردة في المادة الأولى حتى يحدد المراد بالعاملين في القطاع الأهلى .

وحددت المادة الثالثة مجال سريان المشروع على عقد العمل البحري فيما لم يرد بشانه نص في قانون التجارة البحرية أو يكون النص أكثر فائدة للعامل .

وكذلك نصت المادة الرابعة على سريان أحكام المشروع على العاملين في القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل في قطاع الأعمال النفطية أو يكون النص أكثر فائدة للعامل .

واستثنت المادة الخامسة من نطاق سريان القانون العمال الذين تنظم علاقاتهم أصحاب العمل قوانين أخرى ، وفيما يتعلق بالعمالة المنزلية والمراد بها خدم المنازل ومن في حكمهم أحالت في تنظيم علاقاتهم مع مخدوميهم إلى قرار يصدر في هذا الشأن من الوزير المختص بشئونهم .

وأما المادة السادسة فتقرر قاعدة أصولية استقر عليها الفقه والقضاء وقننتها معظم التشريعات الحديثة وهي أن أحكام هذا القانون بكل ما نصت عليه من حقوق ومزايا للعمال تمثل الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه وأي اتفاق على خلافه يقع باطلًا ، وأما المزايا والحقوق الأفضل التي تتضمنها عقود العمل الجماعية أو الفردية أو اللوائح المعمول بها لدى أصحاب الأعمال والتي تفوق ما هو منصوص عليه في هذا القانون ، فإنه يتعين العمل بها ومعاملة العمال على أساسها .

بمعنى آخر فإنه لما كانت الحقوق والمزايا المقررة للعمال في هذا القانون تمثل الحد الأدنى الذي ضمنه المشرع لهم فإنه لا يجوز الإتفاق على المساس بهذه الحقوق ما لم يكن هذا الإتفاق أكثر فائدة للعمال ، سواء كان هذا الإتفاق عند التعاقد أو في أثناء سريان العقد تمشياً مع روح التشريع المتعلقة بالنظام العام من ناحية وإعمالاً لقرينة مقطوع بها وهي أن النفس البشرية تأبي بل وتكره أن ينتقص من حقوقها بعد تقريرها .

الباب الثاني

في الإستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول :

في الاستخدام

أسندت المادة (٧) إلى الوزير المختص (وزير الشئون الإجتماعية والعمل) إصدار القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الأهلي .

وأوجبت المادة (٨) على صاحب العمل إخطار الجهة المختصة باحتياجاته من العمال على النموذج الخاص بذلك ونوع وعدد هذه العمالة على ضوء التوسع أو الإنكماش في نشاطه وذلك بشكل دوري وفقا للقرار الذي يصدره الوزير المختص في هذا الشأن .

وقد صدر القانون رقم (٩٠) لسنة ٢٠١٣ في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي حيث أدخل تعديلاً على المادتين (٩) و(١٠)، وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: صدر القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، وقضت المادة التاسعة منه بأن تنشأ هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة ، يشرف عليها وزير الشئون الاجتماعية والعمل وتتولى الإختصاصات المقررة في هذا القانون، وكذلك استقدام العمالة الوافدة بناءً على طلبات أصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

ولما كانت الميزانية المستقلة تكون للمؤسسات ذات الطابع التجاري، فقد رؤي تعديل نص المادة (٩) بحيث يكون للهيئة ميزانية ملحقة ، كما تم تعديل المادة (١٠) باستبدال كلمة وافدة بكلمة أجنبية واستبدال كلمة الوزارة بعبارة الجهة المختصة وتعديل الفقرة الأخيرة من المادة باستخدام عبارة صاحب العمل بدلاً من كلمة الكفيل.

ثم صدر بعد ذلك القانون رقم (١٠٨) لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي حيث أدخل تعديلاً على المادة (١٠) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: صدر القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع

الأهلي ، وتم تعديل المادتين (٩، ١٠) منه بالقانون رقم (٩٠) لسنة ٢٠١٣م ، وقد خولت المادة التاسعة منه الهيئة العامة للقوى العاملة الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون ، على حين حظرت المادة العاشرة منه على صاحب العمل تشغيل عمالة وافدة دون أن تأذن له الوزارة مما يفصح عن وجود تعارض بين النصين سالفي الذكر، لذا رؤي تعديل المادة العاشرة من القانون المشار إليه باستبدال كلمة «الهيئة» بكلمة «الوزارة» لإزالة هذا التعارض.

ونصت المادة (١١) على أن يحظر على الوزارة أن تمارس أي تمييز أوتفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح أذونات العمل او التحويل ، وأجازت للوزارة - لأسباب تقدرها - أن توقف إصدار أذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على أسبوعين في السنة ، على أنه لا يجوز استثناء بعض أصحاب الأعمال دون غيرهم خلال هذا المدة .

الفصل الثاني
في التلمذة والتدريب المهني

ويشمل هذا الفصل المواد من (١٢ وحتى ١٨) وفيه استحدث القانون عقد التلمذة المهنية - وذلك لإتاحة الفرصة لخلق المناخ المناسب لتنمية القوى البشرية الوطنية اللازمة لحمل أعباء المستقبل خاصة وقد أتيحت لها فرصة التدريب والتعليم .

وقد عنيت المادة (١٢) بتعريف التلميذ المهني ، كما عمدت بالنص صراحة على خضوع عقد التلمذة المهنية للأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون .

وأوجبت المادة (١٣) أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحرراً من ثلاث نسخ واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بإدارة العمل المختصة للتصديق عليها . وقد حظرت هذه المادة تحديد المكافأة على أساس الإنتاج أو القطعة إبرازاً للطبيعة التعليمية لعقد التلمذة المهنية عن التشغيل العادي .

وأجازت المادة (١٤) لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة بسبب إخلال التلميذ المهني في الوفاء بالتزاماته أو لعدم استعداده للتعليم ، كما أجازت للتلميذ المهني إنهاء العقد وحددت مدة إنذار مقدارها سبعة أيام يتعين على طرفي العقد الإلتزام بها .

وبعد أن عرفت المادة (١٥) المقصود بالتدريب المهني وعلى نحو ما جاء بعباراتها الواضحة أحالت المادة (١٦) إلى قرار يصدر من الوزير المختص يبين فيها الشروط والأوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني إلى آخر ما جاء بهذا النص كما أجازت أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة ما أو أكثر بتدريب العمال بها في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد للتدريب .

وأوجبت المادة (١٧) على هذا المنشأت أن تؤدي إلى العامل أجره كاملًا عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها .

وألزمت المادة (١٨) كلا من التلميذ المهني والعامل المتدرب بالعمل بعد انتهاء مدة التعليم أو التدريب لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة التلميذ أو التدريب وبحد أقصى خمس سنوات. ورتبت على الإخلال بذلك أحقية صاحب العمل في استرداد المصروفات التي تحملها في سبيل التعليم أو التدريب بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

ويضم المواد من (١٩) إلى (٢٠) حيث حظرت المادة (١٩) تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية وتولت المادة (٢٠) في ثناياها تعريف الأحداث بأنهم من بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة وأجازت تشغيلهم بإذن من الوزارة المختصة بشرطين أولهما أن يكون العمل في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يحددها قرار الوزير المختص والثاني أن يتم توقيع الكشف الطبي على الاحداث قبل التحاقهم بالعمل ثم في فترات دورية لا تجاوز ستة اشهر .

وعنيت المادة (٢١) بتحديد ساعات العمل اليومية للأحداث بأن وضعت لها حداً أقصى قدره ست ساعات واشترطت عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متتالية يتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة ، وحظرت تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً على اعتبار أن هذه الفترة عبارة عن ساعات الليل عادة.

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

ويضم هذا الفصل المواد من (٢٢) إلى (٢٦) حيث حظرت المادة (٢٢) تشغيل النساء من العاشرة مساءً وحتى السابعة صباحاً فيما عدا العاملات في دور العلاج أو المؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من الوزير على أن تلتزم جهة العمل بتوفير متطلبات الأمن لهن مع توفير وسائل الإنتقال من وإلى جهة العمل .

وحظرت المادة (٢٣) تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو في الأعمال الضارة بالأخلاق أو في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط ، على أن يصدر قرار بتحديد تلك الأعمال والجهات من وزارة الشئون الإجتماعية والعمل .

وأما المادة (٢٤) فقد نصت على استحقاق العاملة بسبب الوضع اجازة مدفوعة الأجر مدتها سبعون يوماً بشرط أن يتم الوضع خلالها مع جواز منحها بناء على طلبها إجازة بدون الأجر لمدة لا تزيد على أربعة أشهر ولا يجوز إنهاء خدماتها أثناء اجازتها أو مرضها الثابت بشهادة طبية اثناء الحمل أو الوضع .

وفي المادة (٢٥) أوجب المشرع منح المرأة العاملة ساعتين لإرضاع صغيرها وذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي حددها قرار الوزارة ، كما أوجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من أربع سنوات للمؤسسات التي يزيد عدد عاملاتها على ٥٠ عاملة ، أو يتجاوز عدد العاملين بها ٢٠٠ عامل .

وأوجبت المادة (٢٦) مساواة المرأة العاملة بالرجل في تقاضي نفس الأجر مقابلا لنفس العمل دون أي تفرقة بينهما وذلك حتى لا يكون التنظيم الخاص الوارد بالقانون بشأن تشغيل النساء مبرراً أو سبباً في تقرير أجر للمرأة يقل عن الأجر المقرر أو المتعارف عليه للرجل في العمل الواحد .

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول :

في تكوين عقد العمل

حيث حددت المادة (٢٧) أهلية العامل في إبرام عقد العمل بأن يكون قد بلغ سنه عند إبرام العقد خمسة عشر عاما إذا كان العقد غير محدد المدة ، فإذا كان محدد المدة فلا يجوز أن تجاوز مدته السنة وذلك حتى يبلغ الثامنة عشرة من العمر ، وهذا الحكم يتفق مع حكم المادة (٩٤) من القانون المدني في هذا الشأن .

وأوجبت المادة (٢٨) بأن يكون العقد ثابتا بالكتابة ويبين فيه كافة التفاصيل المتعلقة بالعقد وأن يحرر من (ثلاث نسخ نسخة لكل من طرفي العقد وتودع النسخة الثالثة لدى جهة الإدارة) ... وإذا لم يكن العقد ثابتاً بالكتابة جاز للعامل إثبات حقه بكافة طرق الإثبات .

وحرصت المادة (٢٩) على النص على أن تكون جميع العقود باللغة العربية مع جواز إضافة ترجمة لها بإحدى اللغات الأجنبية على أن يكون النص العربي هو النص المعتمد قانوناً عند وقوع أي خلاف وما يسري على العقود يسري على جميع المراسلات والنشرات واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله .

وأكدت المادة (٣٠) بأنه إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة مع جواز تجديد مدته عند إنتهائها بموافقة الطرفين .

وقررت المادة (٣١) أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد إنقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدد مماثلة وبالشروط الواردة فيه وذلك ما لم يتفق الطرفان على تجديده بشروط أخرى .

وعلى أي حال إذا ما جدد العقد محدد المدة فيتعين ألا يؤثر ذلك على الحقوق التي نشأت للعامل في ظل العقد السابق فيستحق العامل الحقوق التي اكتسبت بموجب العقد السابق .

الفصل الثاني

في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

حيث نصت المادة (٣٢) على أن تحدد فترة التجربة في عقدالعمل واشترطت ألا تزيد على مائة يوم - والمقصود بالمائة يوم مائة يوم عمل - وكشأن النص في القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ لم تجز وضع العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل الواحد أكثر من مرة وأوضحت ما كان غامضاً في القانون المذكور بأن أجازت لطرفي العقد انهاءه خلال فترة التجربة على أنه إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون .

وجاءت المادة (٣٣) مشابهة لحكم القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ من حيث ضرورة المساواة بين العمال إذا عهد صحاب العمل إلى أخر بتأدية عمل من أعماله وكان ذلك في ظروف عمل واحدة إذ يتعين المساواة بين عمال الطرفين ويكون كل منهما متضامناً مع الأخر في الوفاء بحقوق عمال صاحب العمل الأصلى .

وألزمت المادة (٣٤) أصحاب الأعمال المرتبطين بتنفيذ مشاريع حكومية وكذلك الذين يستخدمون عمالة في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير سكن ملائم ووسائل انتقال وحرصت على النص على أن يكون ذلك بدون مقابل وأن يمنح العامل بدل سكن مناسب في حالة عدم توفير السكن ويحدد بقرار من الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن الملائم والأنشطة والمعايير التي يلتزم بها أصحاب الأعمال بتوفير هذا السكن .

وبينت المواد (٣٥ - ٤٠) قواعد التأديب الواجب على صاحب العمل التقيد بها قبل توقيع أي جزاء على عامله والضمانات اللازمة لحفظ حق العامل في الدفاع عن نفسه لدرء المخالفات المنسوبة إليه والتزام صاحب العمل باعتماد لائحة الجزاءات قبل تطبيق أحكامها من الوزارة المختصة التي لها الحق في إجراء أية تعديلات عليها تتفق وطبيعة العمل أو ظروفه ومبدأ عدم تجاوز الخصم الموقع على أجر العامل للأجر المقابل لخمسة أيام في الشهر الواحد واستحدثت المادة (٣٩) مبدأ وقف العامل لمصلحة التحقيق مع عدم جواز زيادة الوقف عن عشرة أيام مع حفظ حقه في اقتضاء أجوره عنها إذا انتهى التحقيق إلى إنعدام مسؤليته

، كما استحدثت المادة (٤٠) وبعد أن قررت التزام صاحب العمل تخصيص حصيلة الجزاءات الموقعة على عماله للصرف منها على الأغراض الإجتماعية والإقتصادية والثقافية وبعد أن قررت التزام صاحب العمل بإمساك سجل للخصومات الموقعة على العمال استحدثت حكم توزيع حصيلة الجزاءات الموجودة بالصندوق على جميع العمال الموجودين في المنشأة بالتساوي في حالة تصفيتها لأي سبب من الأسباب وأحالت إلى القرار الذي يصدر من الوزير المختص بالضوابط المنظمة لهذا الصندوق وطريقة التوزيع .

الفصل الثالث

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

يضم هذا الفصل المواد من (٤١) إلى (٥٥) ، ففي المادة (٤١) بين المشرع الأحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يفصل العامل جزائياً دون إخطار أو مكافأة أو تعويض وهي التي تقابل المادة (٤٨) التي تبين الأحوال التي يجوز فيها للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كاملة . كما بينت هذه المادة الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة عند فصله ، وأجازت للعامل المفصول حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية فإذا ثبت تعسف صاحب العمل في فصله استحق مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء فصله وألزمت صاحب العمل في جميع الأحوال إبلاغ الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الأخيرة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة .

وأجازت المادة (٤٢) لصاحب العمل إعتبار العامل مستقيلًا إذا انقطع عن العمل لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة وفي هذه الحالة تسرى أحكام المادة (٥٣) في شأن استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة .

وتضمنت المادة (٤٣) أحكاماً جديدة تنظم استحقاقات العامل في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي بسبب اتهام صاحب العمل له فقررت اعتباره موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائي .... فإذا صدر الحكم ببراءته التزم صاحب العمل بصرف أجره عن مدة وقفه مع تعويضه تعويضًا عادلًا تقدره المحكمة .

وأوردت المادة (٤٤) الإجراء الواجب اتخاذه عند انتهاء العقد غير محدد المدة وهو إخطار الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بثلاثة شهور على الأقل للعاملين بأجر شهري وشهر على الأقل للعاملين الآخرين وحددت التعويض الذي يلتزم به الطرف الذي أنهى العقد عند عدم مراعاته هذا بالأجر المساوي لنفس المهلة المحددة للإخطار .

وقد حظرت المادة (٤٥) على صاحب العمل استخدام حق الإنهاء المخول له بمقتضى المادة (٤٤) سالفة الذكر أثناء تمتع العامل أو العاملة بأي من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون حماية للعامل من أن يفاجأ خلال تمتعه بأي من هذه الإجازات بإنهاء عقد عمله .

كما حظرت المادة (٤٦) إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل ما لم يستند إلى قدرة العامل أو سلوكه أو مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة ولم تعتبر المادة (٤٦) بشكل خاص الأسباب التي أوردتها سببا لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل وذلك لتعلقها بحقوق أساسية مكفولة بموجب الدستور والإتفاقيات الدولية والتي قررت للعامل حق الإنضمام للنقابات العمالية وممارسة الحق النقابي وحرية الإعتقاد والتقاضي وعدم المساس بحقوقه بسبب الإنتماء العرقي أو العقائدي .

وبينت المادة (٤٧) قواعد التعويض التي يلتزم بها طرفا العقد المحدد المدة الذي ينهيه أحدهما قبل حلول موعد انتهائه دون أن يكون له الحق في ذلك بما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية في العقد وعلى أن يراعي القاضي عند تحديد الضرر بالنسبة إلى كل من طرفي العقد العرف الجاري وطبيعة العمل ... الخ وكافة الإعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه وقررت ذات المادة مبدأ المقاضاة بين ما يستحقه العامل من تعويض وما تنشغل به ذمته من ديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل .

وبينت المادة (٤٨) الحالات التي يحق للعامل فيها إنهاء عقد العمل مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة .

وحددت المادتان (٤٩ ، ٥٠) حالات انتهاء العقد بقوة القانون ، فبينما انفردت المادة (٤٩) في بيان حالات انتهاء العقد لسبب يعود إلى العامل كوفاته أو ثبوت عجزه عن القيام بالعمل او استنفاد اجازاته المرضية ، بينت المادة (٥٠) حالات انتهاء عقد العمل وتتمثل تلك الحالات في انتقال المنشأة إلى الغير عن طريق البيع أو الإندماج أو الإرث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية أو إغلاقها نهائيا أو بصدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل وفي حالة انتقال المنشأة إلى الغير بالطرق المشار إليها قضت المادة (٥٠) بأن حقوق العمال تصبح ديناً واجب الوفاء على الخلف والسلف بالتضامن وأجازت للعمال أن يستمروا بالعمل لدى من انتقلت إليه المنشاة مع الزام الأخير بما رتبه عقد العمل المبرم مع السلف من آثار .

وبينت المادة (٥١) مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعاملين بأجر شهري وللفئات الأخرى فقررت بالنسبة للفئة الأولى مكافأة نهاية الخدمة بواقع أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخدمة الأولى ثم أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية عليها بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف ، وأما بالنسبة للفئة الثانية فقد حددتها بواقع أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى تزاد إلى أجر ١٥ يوما

اعتباراً من سنة الخدمة السادسة وبحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة واحدة هذا وأقرت المادة استحقاق العامل في كلتا الحالتين - لمكافأة نهاية الخدمة عن كسور السنة بنسبة ما أمضاه من الخدمة فيها.

وقد صدر القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (٥١) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: وقد عدلت المادة (٥١) وذلك باستبدال الفقرة الاخيرة منها، لتنص على استحقاق العامل مكافأة لنهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله ، وقد جاء هذا التعديل ليستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة ، إذ يؤدي خصم المبالغ التي يلتزم صاحب العمل بدفعها نظير اشتراك العامل في التأمينات من مكافأة نهاية الخدمة إلى بخس حق العامل في المكافأة التي تعتبر حقاً مكتسباً له نظير خدمته في هذه الجهة.

وقد صدر القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (٥١) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: جاءت المادة (٥١ الفقرة الأخيرة) المعدلة بمقتضى القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ والتي نصت على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله، ولما كان سريان هذه المادة بأثر فوري فإن العاملين قبل تاريخ العمل بهذا التعديل تم خصم المبالغ التي دفعها أرباب العمل للتأمينات الاجتماعية من مكافأة نهاية الخدمة.

لذلك جاء هذا القانون لحماية حقوق العاملين في القطاع الأهلي، وذلك من خلال مد النطاق الزمني لسريان القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ الذي عدل على الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) ليكون نفاذ حكم هذه الفقرة المعدلة من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.

ولتحقيق ذلك فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون استبدال نص جديد بنص الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) لتنص على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله، وأن يسري هذا الحكم اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه.

وأوضحت المادة (٥٢) الأحوال التي يستحق العامل فيها مكافأة نهاية الخدمة كاملة .

ثم بينت المادة (٥٣) أحوال الإستحقاق الجزئي لمكافأة نهاية الخدمة لدى استقالة العامل في عقد غير محدد المدة ، فجعلت استحقاقه لها بواقع النصف إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات ، فإذا أتم السنوات الخمس دون أن يكمل العشر استحق ثلثيها فقط وإذا أتم العشر سنوات استحق المكافأة كاملة .

وجاءت بعد ذلك المادة (٥٤) فنصت على حق العامل في الحصول على شهادة عند انتهاء خدمته تتضمن بيانا بمدة عمله أو خبرته وحظرت على أصحاب الأعمال تحريرها على نحو قد يتضمن إساءة أدبية اليه أو عائقاً أمام فرص العمل الأخرى مع التزام صاحب العمل برد المستندات أو الأدوات أو الشهادات التي أودعها العامل لديه عند بدء عمله أو أثناءه .

الباب الرابع

في نظام وظروف العمل

ويقع في أربعة فصول ويشمل المواد من (٥٥) وحتى (٩٧) :

الفصل الأول

في الأجر

ويشمل المواد من (٥٥) وحتى (٦٣) : حيث عرفت المادة (٥٥) المقصود بالأجر بأنه كل ما يتقاضاه العامل او ينبغي له أن يتقاضاه مقابل تأديته للعمل ويشمل ذلك الأجر الأساسي وكافة العناصر الأخرى كالعلاوات والبدلات التي يتضمنها عقد العمل أو تقررها لوائح صاحب العمل ولا ينصرف مفهوم الأجر إلى ما قد يؤديه صاحب العمل إلى العامل طواعية من مكافآت ومنح وكذلك لا ينصرف مفهوم الأجر إلى المبالغ او المزايا الأخرى التي يحصل عليها العامل لمواجهة النفقات الفعلية او المصروفات الضرورية اللازمة لأداء العمل أو بحكم طبيعته الذاتية مثل بدل السيارة المخصصة لتنقلات العمل أو المساكن التي تخصص لحراس العقارات أو المساكن ووسائل الإنتقال التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعمال في المناطق النائية فإن هذه الطائفة من الأخيرة من المزايا لا تعد أجراً ولا تأخذ حكمه ، كما يشمل الأجر العلاوة الإجتماعية وعلاوة الأولاد وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ أو أي مزايا مالية اخرى تمنحها الدولة للعامل بصفة دورية .

وأضافت المادة حكمًا جديدًا يعالج موضوع تحديد الأجر عندما يأخذ شكل حصة من صافي الأرباح حيث قضت المادة المذكورة في عجزها أنه إذا لم تحقق المنشأة التي يشتغل بها العامل أرباحاً أو كانت الأرباح ضئيلة بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به فعندها يتقرر أجرالعامل بأجر المثل وذلك مع مراعاة عرف المهنة ومقتضيات العدالة .

وحرصت المادة (٥٦) على النص على أن تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وبالعملة المتداولة ووضعت حداً لتأدية الأجور للعمال بأن تؤدي الأجور للعمال المعينين بأجر شهري بواقع مرة على الأقل كل شهر وتؤدي لغيرهم من العمال الآخرين بواقع مرة على الأقل كل أسبوعين ... وأضافت بأنه لا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الإستحقاق .

وقد صدر القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ والذي أورد تعديلاً على المادة (٥٧)، وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: وقد تم تعديل المادة (٥٧) لتنص على حق الهيئة العامة للقوى العاملة بطلب صورة من كشوف مستحقات العمالة المرسلة إلى المؤسسات المالية المحلية لغرض فرض رقابتها على التزام صاحب العمل بدفع المستحقات وفقًا لما نص عليه، ومراعاةً لبعض العقود التي تبرمها بعض الجهات مثل وزارة الدفاع، والثقافة، وبعض الأنشطة قليلة العمالة فقد سمح القانون لمجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية.

وتحاشيًا للإضرار بالعمال لم تجز المادة (٥٨) نقل عامل بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته كتابة على ذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها خلال فترة عمله بالأجر الشهري .

وحماية للعمال كذلك نصت المادة (٥٩) على عدم جواز اقتطاع أكثر من ١٠٪ من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ودون تحميل العامل أية فائدة عن هذه الديون كما نصت على عدم جواز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود ٢٥٪ من الأجر ، وذلك لدين النفقة أو المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وتمشيًا مع أحكام القانون المدني فعند التزاحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى .

وإمعانًا من المشرع في حماية العمال نصت المادة (٦٠) على أنه لا يجوز الزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

كما جاءت المادة (٦١) بحكم مستحدث بإلزام صاحب العمل بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشاة كلياً او جزئياً لأي سبب لا دخل للعمال فيه ، ونصت على أن لا ينتهي عقد العمل لذات السبب .

وحرصت المادة (٦٢) على تأكيد المبدأ المعمول به في القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ وهو أن يراعي في احتساب مستحقات العامل أخر أجر تقاضاه وإذا كان العامل ممن يتقاضون أجورهم بالقطعة يحدد أجره بمتوسط ما تقاضاه خلال أيام العمل الفعلية في الشهور الثلاثة الأخيرة - ويكون تقدير المزايا العينية والنقدية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الإثني عشر شهراً الأخيرة على الإستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة احتسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة مع عدم جواز تخفيض أجر العامل خلال العمل لأي سبب .

واستحدثت المادة (٦٣) حكما جديداً يوجب بقرار من الوزير المختص وضع جداول بالحد الأدني للأجور طبقاً لطبيعة المهن والصناعات وذلك استجابة لمتطلبات المستقبل وتمشياً مع الإتجاهات الحديثة في وضع حد أدني للأجور لضمان مستوى معيشي معقول للعمال وبما يكون دافعاً للقوى العاملة الكويتية ومشجعاً لها على النزول إلى ميدان العمل في القطاع الأهلي ، ويصدر القرار بالتشاور مع اللجنة الإستشارية لشئون العمل والمنظمات المختصة .

الفصل الثاني

في ساعات العمل والراحة الأسبوعية

ويضم هذا الفصل المواد من (٦٤) الى (٦٩) حيث حددت المادة (٦٤) ساعات العمل الأسبوعية بثمان وأربعين ساعة كأصل عام وبحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم ، وقد رؤي تعديل نص المادة (٣٣) في القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بما كان ينص عليه من أنه ((لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع)) حيث اختلف الرأي حول كلمة ((أو)) التخييرية من حيث مدى جواز زيادة عدد ساعات العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وحسماً لهذا الجدل رؤي استبدال النص القديم بالنص الوارد في القانون حيث قطعت المادة (٦٤) منه بأن تكون ساعات العمل للعمال ثمان وأربعين ساعة أسبوعيًا ولا يجوز أن تزيد على ثمان ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون وذلك تغليباً للرأي القائل بحماية العامل في كل يوم من أيام عمله ومن ثم النص على عدم تجاوز ساعات العمل اليومية عن ثماني ساعات إلا في حدود الاستثناءات المنصوص عليها في القانون .

واستحدث النص حكماً جديداً يقضي بأن تكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست وثلاثين ساعة أسبوعياً .

وأجاز النص ذاته إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو بسبب الظروف القاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير .

وبعد أن أقرت المادة (٦٥) حكم الفقرة الثانية من المادة (٣٣) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بعدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل استثنت من ذلك القطاع المصرفي والمالي والإستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة ثم جاءت بحكم جديد اقتضته الضرورات العملية حيث أجازت بعد موافقة الوزير المختص تشغيل العمال دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل

اليومية بساعة على الأقل عما هو منصوص عليه في المادة (٦٤) .

ووضعت المادة (٦٦) ضوابط تشغيل العمال فترات إضافية حيث أجازت ذلك بأمر كتابي من صاحب العمل إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي العادي وحددت عدد ساعات العمل الإضافية في اليوم الواحد وفي الأسبوع وفي السنة أما مقدار أجر الساعات الإضافية فيزيد بنسبة ٢٥٪ من الأجر العادي لنفس المدة مع إلزام صاحب العمل بأن يمسك سجل خاص بالعمل الإضافي .

وأعطت المادة (٦٧) للعامل الحق في راحة اسبوعية مدفوعة الأجر تحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل إلا أنه إذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية ولا يكون ذلك إلا في حالة الضرورة استحق العامل أجره عن هذا اليوم مضافا إليه ٥٠٪ منه على الأقل ، مع ضرورة تعويضه بيوم راحة آخر في الأسبوع التالي مباشرة حتى يتحقق ليوم الراحة المقصود منه وهو تجديد نشاط العامل على فترات دورية متقاربة . وأكدت المادة على أن هذا الحكم لا يخل بحساب حق العامل بما فيها أجره اليومي وإجازاته ، حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية ، على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر .

وحددت المادة (٦٨) الأجازات الرسمية المستحقة للعامل بأجر كامل حسب التعداد الوارد بها ومجموع الإجازات الرسمية المستحقة للعامل بأجر ثلاثة عشر يوماً خلال السنة الواحدة .

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أي يوم من هذه الأيام استحق أجراً مضاعفاً عنه أي أجره العادي مضروباً في (٢) مع تعويضه بيوم بديل .

ويكون هذا الأجر المضاعف هو اساس احتساب الساعات الإضافية التي يتطلبها العمل في هذا اليوم .

وأصبحت الإجازات المرضية المستحقة على ضوء حكم المادة (٦٩) وبشرط ثبوت المرض بشهادة طبية على النحو التالي :-

- خمسة عشر يومًا بأجر كامل
- عشرة أيام بثلاثة أرباع الأجر.
- عشرة أيام بنصف الأجر.
- عشرة أيام بربع الأجر .
- ثلاثين يوماً بدون أجر .

ويثبت المرض الذي يستدعي منح هذه الإجازة بشهادة طبية من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو طبيب الوحدة الصحية الحكومية وفي حالة الخلاف تعتمد شهادة الطبيب الحكومي .

ونصت الفقرة الأخيرة على أن تستثنى الأمراض المستعصية بقرار من الوزير المختص يحدد فيه هذه الأمراض .

الفصل الثالث

الإجازات السنوية المدفوعة الأجر

ويضم المواد من (٧٠) حتى (٧٩) ، وقد صدر القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (٧٠) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: كما عدلت المادة (٧٠) بهدف منح العمال في القطاع الأهلي امتيازات تتقارب مع تلك الممنوحة للموظفين في القطاع الحكومي، وذلك من خلال منح العامل إجازة سنوية لا تقل عن ٣٠ يوم عمل، وقد جاء هذا النص لإعطاء مرونة أكثر في منح العمال إجازات سنوية بحيث تسمح لأصحاب العمل بالتوسع في منح العمال إجازات سنوية ، وأن لا تقتصر على (٣٠) يوما فقط كحوافز أو غيرها تشجيعًا للعامل لا سيما إنها إجازة مدفوعة الأجر ، بالإضافة إلى ضمان حق احتساب أيام العطل الأسبوعية التي تتخلل الإجازة الدورية للعمال أسوة بالموظفين ، وكذلك ضمان حق العمال في الاستفادة من الإجازة الدورية بعد مضي ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

وأضافت المادة (٧١) بأن يدفع للعامل أجرة المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها لتدبير أموره بأجره عنها حسبما يراه .

وأعطت المادة (٧٢) لصاحب العمل حقه في تحديد موعد الإجازة السنوية أو تجزئتها برضاء العامل بعد تمتع الأخير بالأربعة عشرة يوما الأولى منها كما أجازت للعامل تجميع إجازاته بما لا يزيد عن إجازة سنتين بعد موافقة صاحب العمل ثم القيام بها دفعة واحدة وأجازت أيضاً موافقة الطرفين على تجميع إجازات العامل لأكثر من سنتين استجابة للضرورات العملية .

ونصت المادة (٧٣) على أحقية العامل في الحصول على المقابل النقدي لإجازاته المتجمعة عن سنوات الخدمة الكاملة وذلك عند انتهاء العقد لأي سبب مع مراعاة أحكام المادتين (٧٠، ٧١) من هذا القانون .

ولم تجز المادة (٧٤) للعامل أن يتنازل عن إجازاته السنوية بعوض أو بغير عوض للغايات السامية التي قصدها المشرع من تقرير هذه الإجازة وهي راحة العامل وتجديد نشاطه ، ولذلك أعطت هذه المادة لصاحب العمل الحق في استرداد ما أداه للعامل من أجر عن هذه الإجازات إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

وتشجيعاً للعمال على الدراسة والتحصيل استحدثت المادة (٧٥) حكماً يقضي بجواز منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله شريطه أن يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة الدراسة وبحد أقصى قدره خمس سنوات وفي حالة إخلال العامل بذلك يلتزم برد جميع الأجور التي صرفت له أثناء الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

كما استحدثت المادة (٧٦) إجازة الحج للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل ولم يكن قد أدى هذه الفريضة من قبل فجعلت له الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرين يوماً .

واستحدثت المادة (٧٧) نوعاً أخر من الإجازات حيث جعلت للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة ايام وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة وأحالت المادة إلى الوزير إصدار قرار ينظم بموجبه شروط منح هذه الإجازة . كما نصت المادة على منح المرأة غير المسلمة المتوفي عنها زوجها إجازة لمدة واحدة وعشرين يوماً مدفوعة الأجر .

واستحدثت المادة (٧٨) إجازة أخرى بأجر كامل حيث أجازت منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية وفقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير .

وأجازت المادة (٧٩) منح العامل ، بناء على طلبه ، إجازة خاصة بدون أجر خلاف الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل .

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

ويضم هذا الفصل المواد من (٨٠) إلى (٩٧) وينقسم إلى فرعين :-

الفرع الأول : في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية :

ويشمل المواد من (٨٠) إلى (٨٨) حيث بينت المواد من (٨٠) إلى (٨٣) أنواع السجلات والملفات التي يجب أن يحتفظ بها صاحب العمل للعمال بكل ما تتطلبه من قيد بيانات عن الإجازات بأنواعها المختلفة وإصابات العمل وأمراض المهنة والسلامة والصحة المهنية وبدايات ونهايات الخدمة وكل ما يلزم من بيانات وسجلات على ضوء هذه المواد ، مع إلزام صاحب العمل بتعليق لوائح الجزاءات والدوام والراحات الأسبوعية والإجازات الرسمية في مكان ظاهر

فضلاً عن توفير وسائل السلامة والصحة المهنية بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل دون تحميل العامل أية نفقات عن ذلك أو اقتطاع أي جزء من أجره مقابل توفيرها .

وأوجبت المادة (٨٤) على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر بمقر العمل التعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأمراض المهنة وأحالت إلى قرار يصدر من الوزير المختص بالعلامات التحذيرية والإرشادية وأدوات السلامة اللازمة لذلك .

كما أحالت المادة (٨٥) إلى قرار يصدر من الوزير المختص ، بعد أخذ رأي الجهات المعنية بتحديد أنواع الأنشطة التي يلزم فيها توفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية مع تعيين الفنيين اللازمين لتشغيل هذه المعدات .

وفي نفس الوقت الذي أوجبت فيه المادة (٨٦) على صاحب العمل اتخاذ كافة الإحتياطات اللازمة لحماية العمال أوجبت المادة (٨٧) على العمال استعمال وسائل الوقاية بعناية وتنفيذ كافة التعليمات الصادرة في هذا الشأن .

وإمعاناً من المشرع في حماية العمال أوجبت المادة (٨٨) على صاحب العمل التأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الإجتماعية .

الفرع الثاني : في إصابات العمل وأمراض المهنة :

ويضم المواد من (٨٩) إلى (٩٧) وفي هذا الفرع استحدث المشرع نصاً جديداً حيث قضى في المادة (٨٩) على أن الأحكام التالية والمتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة لا تسري على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام التأمين عن إصابة العمل المقننة في قانون التأمينات الإجتماعية عند تطبيقه عليهم ، وفي المادة (٩٠) أوضح الإجراءات الواجب على صاحب العمل – أو العامل إذا سمحت حالته – اتخاذها في حالة وقوع الإصابة والجهات الواجب إخطارها .

ونصت المادة (٩١) على تحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل وأمراض المهنة بما في ذلك قيمة الأدوية ومصروفات الإنتقال وذلك كله مع عدم الإخلال بما يقضي به قانون التأمين الصحي رقم (١) لسنة ١٩٩٩ ، وأجازت المادة المذكور لكل من العامل وصاحب العمل الإعتراض على التقرير الطبي أمام لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة .

وأوجبت المادة (٩٢) على كل صاحب عمل موافاة الوزارة المختصة ، وبشكل دوري ، بإحصائية عن إصابات العمل وأمراض المهنة التي تقع داخل منشأته .

وأعطت المادة (٩٣) للمصاب الحق في تقاضي أجره كاملاً طوال فترة العلاج وإذا جاوزت تلك الفترة ستة أشهر ، فحينئذ يصرف للعامل نصف أجره الشهري وذلك إلى حين شفائه أو ثبوت عاهته أو وفاته .

كما أحالت المادة (٩٤) إلى قرار يصدر من الوزير ، بعد أخذ رأي وزير الصحة ، يتحدد بمقتضاه ما يستحق للعامل المصاب أو المستحقين عنه من تعويضات .

وأشارت المادة (٩٥) إلى حالات حرمان العامل المصاب من التعويض ونطاق هذا الحرمان .

ومدت المادة (٩٦) الحماية المقررة للعامل بموجب المواد من (٩٣) إلى (٩٥) من هذا القانون إذا ظهرت عليه أعراض أمراض المهنة بعد تركه العمل خلال سنة .

كما ألزمت المادة (٩٧) أصحاب الأعمال الذي اشتغل لديهم العامل ، كل بنسبة ما قضاه العامل لديه من مدة خدمة ، وذلك عن تعويض المذكور أو المستحق عن إصابته على نحو ما جاء بهذا النص وقررت لشركة التأمين أو المؤسسة العامة للتامينات الإجتماعية بعد تعويض العامل أو المستحق عنه الرجوع على أصحاب العمل بقدر ما أدته من تعويض حسب ما نصت عليه الفقرة الأولى من هذه المادة .

الباب الخامس
في علاقة العمل الجماعية
الفصل الأول :
في منظمات العمال
وأصحاب الأعمال والحق النقابي

يضم هذا الباب المواد من (٩٨) إلى (١١٠) فقد كفلت المادة (٩٨) حق تكوين الإتحادات لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال وفقاً لأحكام هذا القانون .

ولقد قررت المادة مبدأ تكوين الإتحادات والنقابات للعاملين والقطاعات بشرائحها المختلفة الحكومية منها والأهلية والنفطية ، وذلك انسجاماً مع ما قرره الدستور في المادة (٤٣) من مبدأ حرية تكوين الجمعيات والنقابات وكذلك انسجاماً مع الإتفاقيات الدولية ذات العلاقة وبشكل خاص الإتفاقية رقم (٨٧) لسنة (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وكفالة الحق النقابي .

وبعد أن أكدت المادة (٩٩) على مبدأ حرية تكوين النقابات والإتحادات حددت الغرض من تكوين مثل هذه المنظمات ويتمثل ذلك في رعاية مصالح أعضاء المنظمة وتحسين حالتهم المادية والإجتماعية وتمثيلهم في مواجهة الغير ولم تشترط المادة (١٠٠) توافر عدد معين من العمال أو أصحاب الأعمال بغرض تكوين النقابة أو الإتحاد حسب الأحوال ، وإنما أطلقت هذا الحق انسجاماً مع المبادئ المعلنة بالدستور والإتفاقيات الدولية ، كما بينت المادة المذكورة إجراءات تكوين النقابة أو الإتحاد .

وبينت المادة (١٠١) البيانات الأساسية التي يجب أن تشتمل عليها لائحة النظام الأساسي لها وحقوق أعضائها وكيفية ممارستها لنشاطها .

كما بينت المادة (١٠٢) المستندات التي يتعين على مجلس الإدارة المنتخب أن يودعها لدى الوزارة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتخابه ، كما بينت كيفية ثبوت الشخصية الإعتبارية للمنظمة .

ونصت المادة (١٠٣) على ضرورة إلتزام العمال وأصحاب الأعمال ، عند تمتعهم بالحقوق المنصوص عليها في هذا الباب ، بعدم مخالفة أي قانون سار في الدولة وكذلك عدم تجاوز الأهداف المحددة للمنظمة بنظامها الأساسي .

أما المادة (١٠٤) فقد أوجبت على الوزارة المختصة إرشاد المنظمات النقابية نحو التطبيق القانوني السليم وكيفية القيد في سجلاتها ... الخ ، وأوردت المادة المذكورة الأنشطة التي يحظر على النقابات الإشتغال بها .

ونصت المادة (١٠٥) على أحقية النقابات في فتح مقاصف ومطاعم لخدمة العمال بعد موافقة رب العمل والجهات المعنية في الدولة .

وأكدت المادة (١٠٦) حق النقابات في تكوين اتحادات ترعى مصالحها المشتركة وحق الإتحادات في تكوين اتحاد عام على ألا يكون هناك أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل .

كما أجازت المادة (١٠٧) لمنظمات وأصحاب الأعمال والإتحادات والإتحاد العام المشار إليها في المواد السابقة بالإنضمام إلى أية منظمة عربية أو دولية شريطة إخطار الوزارة المختصة بذلك .

وأوردت المادة (١٠٨) صورتين لحل منظمات أصحاب الأعمال والعمال :

1. الحل الإختياري بقرار يصدر من الجمعية العمومية وفقاً لنظامها الأساسي .
2. الحل القضائي بموجب حكم يصدر بناء على طلب الوزارة المختصة بحل مجلس الإدارة تأسيساً على مخالفة المنظمة لأحكام القانون أو النظام الأساسي ، وقد أجازت المادة استئناف هذه الأحكام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور الحكم لدى محكمة الإستئناف ، ويتحدد مصير الأموال الناشئة عن إجراءات التصفية على ضوء ما تقرره الجمعية العمومية في حالة الحل الإختياري .

وقد استحدثت المادة (١٠٩) نصاً يقضي بإلزام أصحاب الأعمال بتزويد العمال بكافة القرارات واللوائح المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم .

وأجازت المادة (١١٠) لرب العمل أن يفرغ عضواً أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة النقابة أو الإتحاد لمتابعة شئون النقابة مع جهة العمل أو الجهات المعنية في الدولة .

الفصل الثاني

في عقد العمل الجماعي

وقد استحدث هذا الفصل الذي يتكون من المواد (١١١) إلى (١٢٢) لتنظيم عقد العمل الجماعي والذي لم يحظ في أي من قوانين العمل السابقة بأي تنظيم خاص .

وتعرف المادة (١١١) عقد العمل الجماعي بأنه ذلك العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه وينعقد بين نقابة عمالية أو اكثر او اتحاد أو إتحادات عمالية من جهة وبين صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب أعمال أو اتحاد أصحاب اعمال أو أكثر من جهة أخرى .

واشترطت المادة (١١٢) أن يكون ذلك العقد مكتوباً وان يكون محلاً لموافقة طرفيه ، وتصدر الموافقة بالنسبة للمنظمات النقابية واتحاد أصحاب الأعمال من الجمعية العمومية وفقاً لما يقضي به النظام الأساسي للمنظمة أو الإتحاد .

وأوجبت المادة (١١٣) أن يكون عقد العمل الجماعي محدد المدة على ألا تزيد مدته على ثلاث سنوات ، فإذا انقضت تلك المدة واستمر طرفا العقد في تنفيذه فإنه يحتفظ بصفته كعقد محدد المدة بسنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه وكل ذلك مرهون بألا يكون العقد نفسه قد تضمن شروطاً خاصة تخالف الحكم المقرر المنصوص عليه بهذا النص ، ونصت المادة (١١٤) على أنه إذا رغب أحد طرفي العقد في عدم تجديده بعد إنتهاء مدته عليه إخطار الطرف الأخر والوزارة المختصة كتابة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ إنتهاء العقد وإذا تعددت أطرافه فلا يترتب على انقضائه بالنسبة لأحدهم انتهاؤه بالنسبة للأخرين .

ووضعت المادة (١١٥) ضمانة هامة وهي بطلان كل شرط في هذا العقد إذا كان مخالفاً لأي حكم من أحكام مواد هذا القانون ولا يستثني من ذلك إلا الشروط التي تتضمن حقوقاً أو ميزات للعمال أفضل من تلك التي يتضمنها القانون كحد أدنى لحقوقهم . كما نصت المادة على بطلان كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي منحها القانون ، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراءً من حقوق العمل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون .

ورغم أن عقد العمل الجماعي – شأنه في ذلك شأن عقد العمل الفردي – من العقود الرضائية أصلاً إلا إن المادة (١١٦) اشترطت لنفاذه أن يسجل لدى الوزارة المختصة وأن ينشر ملخصه في الجريدة الرسمية . وأجازت الفقرة الثانية من المادة ذاتها للوزارة المختصة أن تعترض على أي شرط مخالف للقانون وأوجبت على طرفي العقد تعديله وفقاً لما تطلبه الوزارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام الإعتراض وإلا إعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن .

وتنص المادة (١١٧) على أنه يجوز أن يبرم هذا العقد إما :-

١. على مستوى المنشأة .

٢. على مستوى الصناعة .

٣. على المستوى الوطني .

وأوجبت أن يبرمه اتحاد النقابات الصناعة إذا كان مبرماً على مستوى الصناعة وأن يبرمه الإتحاد العام للعمال إذا كان على المستوى الوطني . كما اعتبرت العقد المبرم على مستوى الصناعة تعديلاً للعقد المبرم على مستوى المنشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلاً لأي من العقدين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيهما من أحكام مشتركة .

وعددت المادة (١١٨) الأشخاص الإعتبارية والطبيعية والفئات التي تسري عليها أحكام عقد العمل الجماعي فهي أولاً نقابات أو اتحادات العمال التي أبرمت العقد او انضمت إليه بعد إبرامه ، وثانياً أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الذين أبرموا العقد او إنضموا إليه بعد إبرامه ، وثالثاً النقابات المنضمة للإتحاد الذي أبرم العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه ، ورابعاً أصحاب الأعمال الذين انضموا للإتحاد الذي أبرم العقد أو انضموا إليه بعد إبرامه وبذلك يكون النص قد اتسع لشمول أكبر قاعدة من العمال وأصحاب الأعمال لأحكام عقد العمل الجماعي ومن ثم يكون ذلك من أفضل عوامل استقرار علاقات العمل مع ما سيترتب على ذلك من آثار إقتصادية وإجتماعية .

وأكدت المادة (١١٩) إنعدام أثر انسحاب العامل من النقابة أو فصله منها على حقه في التمتع بشروط هذا العقد والتزامه بما ورد به من واجبات إذا تم ذلك بعد إبرام النقابة للعقد أو الإنضمام إليه .

وتعميماً للإستفادة من الأُثار الإيجابية لعقد العمل الجماعي فقد أجازت المادة (١٢٠) لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو إتحاداتهم أو أصحاب الأعمال أو إتحاداتهم أن ينضموا إلى أي عقد عمل جماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية ويكفي في ذلك اتفاق الطرفين طالبي الإنضمام دون اشتراط موافقة طرفي العقد الأصليين وأوضحت كيفية الإنضمام إلى العقد الجماعي في هذه الحالة وذلك بطلب موقع من الطرفين طالب الإنضمام يتم تقديمه للوزارة المختصة ولا يكون العقد نافذاً بالنسبة لهما إلا بعد نشر موافقة الوزارة المختصة على هذا الطلب في الجريدة الرسمية .

وأرست المادة (١٢١) مبدأ هاماً وهو سريان عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء فيها مع عدم الإخلال بأي شرط يحمل فائدة أكثر للعامل في عقد العمل الفردي ومن جهة أخرى فإن العقد الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مهنة مع صاحب العمل فإنه لا يسري إلا على عمال منشأته وقد أخذ نص المادة (١٢٢)

بمبدأ الوكالة عن الأعضاء إذ قرر بأنه لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال - وهي التي تبرم العقد أصلاً أو تنضم اليه - أن تقوم برفع جميع الدعاوي الناشئة عن الإخلال بأحكام العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون الحاجة إلى توكيل منه بذلك .

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

ويشمل هذا الفصل المواد من (١٢٣) إلى (١٣٢) التي تستهدف الحفاظ على استقرار علاقات العمل خاصة عندما يكون النزاع شاملاً لعدد كبير من العمال بسبب العمل أو شروطه في مواجهة صاحب عمل أوأكثر .

وقد عرفت المادة (١٢٣) المنازعات الجماعية بأنها تلك التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع العمال أو فريق منهم بسبب العمل أو شروط العمل وبذلك فإن هذا النص قد وسع مفهوم المنازعة الجماعية بحيث تعتبر كذلك إذا كانت بسبب العمل ولم تقتصر على مجرد الشروط كمثيلتها المادة (٨٨) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بحيث كانت المنازعات تعتبر فردية ولو كانت مقدمة من جميع العمال أو فريق منهم ولا زالت علاقة العمل قائمة طالما كان سبب الخلاف أو النزاع متعلقاً بنص في القانون أو العقد لذلك فقد حرص المشرع على أن تحوز المنازعة وصف الجماعية ولو كان سبب النزاع راجعاً إلى العمل نفسه وليس فقط بشروطه على النحو السالف بيانه وذلك بهدف تحقيق مناخ مستقر في علاقات العمل سواء على مستوى المنشأة أو الصناعة أو النشاط المتماثل أو على المستوى القومي من خلال فض النزاع وإزالة أسبابه في وقت قليل كما أنه يقلل من الإلتجاء إلى الخصومة القضائية ويهدف إلى تقليص عدد القضايا المطروحة على القضاء .

وحددت المادة (١٢٤) أول الإجراءات الواجب على أطراف النزاع إتباعها لحل المنازعات الجماعية حيث يتعين على طرفي النزاع التفاوض المباشر بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم وأجازت للوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها في جلسة أو جلسات المفاوضات كمراقب لتتعرف على أوجه النزاع من بدايته .

ونصت الفقرة الثانية على إنه في حالة وصول طرفي النزاع إلى اتفاق ودي فيما بينهما يحدد الواجبات أو الحقوق أو الميزات فإنه يجب تسجيل هذا الاتفاق لدى الوزارة خلال خمسة عشر يوماً وفقاً للقواعد التي تضعها في هذا الشأن بحيث يتوافر الضمان اللازم لكلا الطرفين لتنفيذ نصوص الاتفاق.

فإذا أخفق طرفا النزاع في التوصل إلى اتفاق على النحو السالف بيانه فقد نصت المادة (١٢٥) على أن يقوم أي طرف منهما بالتقدم بطلب للوزارة المختصة لتسوية المنازعة ودياً عن

طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية وأوجبت أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو من يفوضونه في تمثيلهم.

وعنيت المادة (١٢٦) في تشكيل لجنة التوفيق وبيان أعضائها وأجازت لها أن تستعين بمن تراه في أداء مهمتها وأحالت إلى قرار يصدر من الوزير المختص يحدد فيه العدد الذي يمثل كل من الوزارة أو أطراف النزاع في اللجنة . وقررت المادة المذكورة للوزارة الحق في طلب المعلومات التي تراها ضرورية في حال النزاع .

وحددت المادة (١٢٧) الإجراءات والمدد التي يتعين على اللجنة الالتزام بها حتى مرحلة عقد اتفاق التسوية الودية باعتباره اتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين . فإذا أخفقت لجنة التوفيق في تسوية المنازعة خلال المدة التي نصت عليها المادة وجب عليها إحالة نقاط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها خلال أسبوع إلى هيئة التحكيم مشفوعة بكافة المستندات التي قدمها الطرفان .

كما نصت المادة (١٢٨) على تشكيل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية والتي تتكون من إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعينها الجمعية العمومية لمحكمة الاستئناف سنوياً ورئيس نيابة ينتدبه النائب العام وممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً .

ولضمان سرعة أفضل في المنازعات الجماعية فقد أوجبت المادة (١٢٩) على هيئة التحكيم أن تنظر النزاع في ميعاد لا يجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقه إلى إدارة الكتّاب وأن يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بمدة أسبوع على الأقل وأن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها .

ونصت المادة (١٣٠) على أن لهيئة التحكيم كل ما لمحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام قانون تنظيم القضاء وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قرارتها مسببة ، وتكون بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف .

وقد استحدثت المادة (١٣١) مبدأ جديداً هو جواز تدخل الوزارة في المنازعة الجماعية إذا دعت الضرورة دون طلب من أحد المتنازعين لتسوية النزاع ودياً كما يجوز لها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم حسبما تراه أجدى وأسرع في تسوية النزاع ، وألزمت المادة أطراف النزاع بتقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة كذلك حضورهم عند دعوتهم لذلك .

وقد حظرت المادة (١٣٢) على طرفي المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة أو إذا تدخلت الوزارة المختصة في المنازعات طبقا لأحكام المادة (١٣١) أو أثناء تسوية النزاع سواء كان ذلك أمام الوزارة أو أمام لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم .

وغني عن البيان أن أحكام هذا الفصل لا تحكم إلا علاقات العمل المستمرة بين طرفي النزاع (صاحب العمل والعمال) وإلا اعتبرت المنازعة فردية مهما تعددت أطرافها .

الباب السادس

في تفتيش العمل والعقوبات

الفصل الأول :

في تفتيش العمل

منحت المادة (١٣٣) صفة الضبطية القضائية للموظفين الذي يحددهم الوزير بقرار يصدره والذين يختصون بمراقبة تنفيذ القانون واللوائح والقرارات المنفذه له ، على أن يحلف هؤلاء الموظفين اليمين القانونية ، وألزمهم النص بأداء عملهم بأمانة ونزاهة وحياد وعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب الأعمال التي قد يطلعون عليها بحكم عملهم .

وحددت المادة (١٣٤) صلاحيات أولئك الموظفين في سبيل أداء العمل المناط بهم بما يشمل حق دخول أماكن العمل وطلب البيانات والسجلات وكذلك دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب الأعمال لأغراض الخدمات العمالية مع حق الإستعانة بالقوة العامة في سبيل أداء العمل .

وأعطت المادة (١٣٥) لموظفي الوزارة المختصين الحق في أن يتخذوا الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الجهات المختصة الأخرى في حالات معينة لغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة او آلات معينة لحين تلافي المخالفة .

وأعطت المادة (١٣٦) الموظفين صلاحية تحرير المخالفات للعمالة التي تعمل بدون مركز عمل .

الفصل الثاني :

في العقوبات

وقد تضمن هذا الفصل المواد من (١٣٧) إلى (١٤٢) والملاحظ عليها بصفة عامة أن المشرع جنح إلى تشديد العقوبات على المخالفين عما هو مقرر في القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ بعد أن ثبت أن تلك العقوبات لم تعد كافية لردع المخالفين . كما صدر القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمواد (١٣٨، ١٤٠، ١٤٢) وقد جاء بمذكرته الإيضاحية ما يلي: ولما كان هذا القانون قد حدد في فصله الثاني من الباب السادس العقوبات المقررة على مخالفات أصحاب العمل، إلا أن الواقع العملي أثبت عدم كفاية تلك العقوبات في تحقيق الغاية التي تبناها المشرع عند وضعها لمواجهة تلك المخالفات، لذلك كان لازمًا أن يتم إعادة النظر في تلك العقوبات

بما يتناسب مع الواقع، وذلك لتحقيق الردع العام والخاص للعقوبة، وضبط سوق العمالة بالقطاع الأهلي، وذلك بإعادة تنظيم العقوبات وفرض عقوبات أشد من سابقتها، بما يضمن أعلى درجات الحماية القانونية للعمالة الخاضعة لقانون العمل.

وعليه فقد تم تعديل المواد أرقام (١٣٨)، و(١٤٠)، و(١٤٢) ، وتشديد العقوبات على المخالفين.

وعليه نصت المادة (١٣٧) على عقوبة الغرامة التي لا تتجاوز خمسمائة دينار لكل من يخالف أحكام المادتين (٨ ، ٣٥) وتتضاعف العقوبة في حالة العود .

ونصت المادة (١٣٨) على عقوبة الحبس التي لا تجاوز ثلاث سنوات والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على عشرة آلاف دينار عن كل عامل ، بدلًا من الغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار، لكل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة (١٠) المعدلة بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ٢٠١٣، دون إخلال بحق الجهة الإدارية في الإبعاد الإداري للعامل المخالف.

ونصت المادة (١٣٩) على عقوبة جزائية على صاحب العمل المخالف لأحكام المادة (٥٧) من هذا القانون .

وفرضت المادة (١٤٠) عقوبة على كل من لم يمكن الموظف المختص من القيام بواجباته الوظيفية وصلاحياته المقرة له وفقًا للمادتين (١٣٣) و(١٣٤) من القانون، وهي غرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار بدلًا من الغرامة التي لا تجاوز ألف دينار، ونص على مضاعفة الغرامة في حالة العود.

وأبانت المادة (١٤١) طريق إخطار المخالفة لإزالة اسباب المخالفة والعقوبة المقررة على عدم إزالتها .

كما قررت عقوبة على كل مخالفة لأحكام هذا القانون والتي لم يسلف بيانها في أي من المواد المقررة للعقوبة .

كما تم تعديل العقوبة الواردة في المادة (١٤٢)، والخاصة بمعاقبة كل من يخالف الأوامر الصادرة بالوقف أو الغلق عملًا بحكم المادة (١٣٥) من القانون، بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار بدلًا من الحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر، والغرامة التي لا تزيد على ألف دينار وذلك دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص.

الباب السابع

في الأحكام الختامية

ويشمل هذا الباب على المواد (١٤٣) إلى (١٥٠).

وقد نصت المادة (١٤٣) على أن تشكل لجنة استشارية لشئون العمل تختص بإبداء الرأي فيما يعرضه عليه الوزير المختص من موضوعات وفقاً لقرار يصدره في هذا الشأن ، وهو قرار يتضمن أيضاً إجراءات دعوة اللجنة والعمل فيها وكيفية إصدار توصياتها .

وإمعاناً من المشرع في حماية العمال وضمان حصولهم على حقوقهم العمالية حسب حكم المادة (٤٤٢) من القانون المدني بكافة الضمانات الموجودة فيها على الدعاوى المرفوعة منهم وذلك خلافاً لما كان متبعاً في ظل المادة (٩٦) من القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ ، حيث نصت المادة (١٤٤) من القانون على أن لا تسمع عند الإنكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون ...

وعند الإنكار يسري حكم الفقرة (٢) من المادة (٤٤٢) من القانون المدني حيث يجب على من يتمسك بعدم سماع الدعوى أن يحلف اليمين بأنه أدى الدين للعامل فعلاً فإن كان وارثاً للمدين أو نائباً قانونياً عنه أو عن ورثته حلف اليمين بأنه لايعلم وجود الدين أو بأنه يعلم بوفائه وتوجه المحكمة هذا اليمين من تلقاء نفسها.

وأخيراً نصت ذات المادة في فقرتها الأخيرة على إعفاء الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ... ومع ذلك أجازت للمحكمة عند رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .. ومن الطبيعي أن نظر الدعوى العمالية يكون على وجه الإستعجال .

وجاءت المادة (١٤٥) من القانون بحكم جديد حيث جعلت لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل - عدا السكن الخاص - وتستوفي بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح .

وأوجبت المادة (١٤٦) أن يسبق إقامة الدعوى التقدم بطلب من العامل أو المستحقين عنه إلى إدارة العمل التي يقع في منطقة اختصاصها الجغرافي في مقر العمل ، حيث تقوم هذه الإدارة بمحاولة تسوية النزاع ودياً خلال أسبوعين فقط فإذا فشلت التسوية الودية تعين عليها إحالة الموضوع بكافة أوراقه إلى المحكمة الكلية مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخص النزاع وأوجه دفاع الطرفين وملاحظات الإدارة .

وقد صدر القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (١٤٦) وجاءت مذكرته الإيضاحية

على النحو التالي: وقد أضيفت فقرة أخيرة إلى المادة (١٤٦) تقضي بأحقية المحكمة بفرض تعويض على كل صاحب عمل يتعنت في صرف مستحقات العامل يساوي ١٪ من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها، اعتبارًا من تاريخ تقديم العامل طلب إلى إدارة العمل المختصة وفقًا لحكم الفقرة الأولى من المادة (١٤٦)، مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأية تعويضات أخرى، وذلك حماية للعامل من تعنت أصحاب الأعمال في صرف مستحقاتهم.

وتلتزم إدارة كتاب المحكمة وفقاً لنص المادة (١٤٧) بتحديد جلسة لنظر الدعوى خلال ثلاثة أيام من تسلمها للأوراق وتعلن بها طرفي النزاع .

ونصت المادة (١٤٨) على أن يصدر الوزير اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون ، بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال .

وبعد أن نصت المادة (١٤٩) على إلغاء القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ والقوانين المعدلة له ، أضافت بأنه يحتفظ العمال بجميع الحقوق التي تترتب عليه قبل إلغائه وتبقى كافة القرارات الصادرة تنفيذاً له معمولاً بها فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون حتى صدور اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذه .

وأخيراً أوجبت المادة (١٥٠) على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، على أن يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

manpowerkwt

pr@manpower.gov.kw

www.manpower.gov.kw

9600 6900

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

Kuwait Labour Law

Law No. (6) of the year 2010
Concerning Labour in the Private Sector
with its Amendments.

His Highness

Sheikh Nawaf Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah

Amir of the State of Kuwait

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

His Highness

Sheikh Mishal Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah

Crown Prince

Law No. 6 of the year 2010

Concerning Labour in the Private Sector with its Amendments

Having perused the Constitution;

- Penal Law No 16 of the year 1960, as amended;
- Law No. 38 of the year 1964 concerning Labour in the Private Sector, as amended;
- Law No. 28 of the year 1969 concerning Labour in the Oil Sector;
- Social Security Law issued by the Amiri Order in Law No. 61 of the year 1976, as amended;
- Law Decree No. 28 of the year 1980 concerning enacting the Marine Commercial Law, as amended;
- Law Decree No. 38 of the year 1980 concerning enacting the Law of Civil and Commercial Proceedings, as amended;
- Law Decree No. 67 of the year 1980 concerning enacting the Civil Law, as amended by the Law No. 15 of the year 1996;
- Law Decree No. 64 of the year 1987 concerning the Establishment of a
- Labour Department at the Court of First Instance;
- Law Decree No. 23 of the year 1990 concerning the Law Regulating the Judicature, as amended;
- Law No. 56 of the year 1996 promulgating the Law of Industry;
- Law No. 1 of the year 1999 on Aliens Health Insurance and the Imposition of Fees for Medical Services;
- And Law No. 19 of the year 2000 concerning Support of National Manpower and Encouraging it to Work in Non-governmental Entities, as amended;
- The National Assembly has ratified the following law which is hereby approved and promulgated.

Chapter One
General Provisions

Article (1)

In the application of the provisions of this Law, the following terms shall mean:

1. The Ministry: The Ministry of Social Affairs and Labour.
2. The Minister: The Minister of Social Affairs and Labour.
3. The Worker: Any male or female person who performs a manual or mental work for an employer under the employer's management and supervision against a remuneration.
4. The Employer: Every natural or legal person who uses the services of workers against a remuneration.
5. The Organization: An organization that gathers workers or employers with similar or related businesses, occupations or jobs in order to protect their interests, defend their rights and represent them in all matters related to their affairs.

Article (2)

The provisions of this Law shall apply to all workers in the private sector.

Article (3)

The provisions of this Law shall apply to marine work contract in respect of any thing not provided for in the Marine Commercial Law or in the event where the text of this Law is more beneficial to the worker.

Article (4)

The provisions of this Law shall apply to the oil sector in respect of any thing not provided for in the Law of Labour in the Oil Sector or in the event where the text of this Law is more beneficial to the worker.

Article (5)

The following shall be excluded from the application of this Law:

» Workers who are subject to other laws and to the provisions of those laws;

» Domestic workers: the competent minister shall issue a resolution concerning their affairs setting forth the rules that organize their relations with the employers. *

Article (6)

Without prejudice to any more advantageous benefits and rights granted to workers in individual or collective contracts, special regulations or by-laws observed by the employer or in accordance with professional or general customs, the provisions of this Law shall represent the minimum level of workers rights.

Chapter Two

Employment, Apprenticeship and Professional Training

Section One – Employment

Article (7)

The Minister shall issue resolutions that regulate the conditions of employment in the private sector, particularly the following:

1. Conditions for the moving of manpower from one employer to another.
2. Conditions for the granting of permission for the manpower of one employer to work for another employer for some time.
3. The particulars that employers should provide to the Ministry with regard to the government employees who are authorized to work for employers out the government official working hours.
4. Jobs, occupations, and works that employees may not be engaged in unless they pass professional examinations subject to such controls as are laid down by the Ministry in coordination with the concerned entities.

Article (8)

Every employer shall inform the competent authority about its need for manpower and shall annually inform the competent authority of the number of manpower employed by him, using such forms as are prepared for this purpose subject to such controls and conditions as are laid down by a resolution from the Minister.

---

* The competence of the domestic worker law no.68 of 2015 transferred to PAM under the council of ministers resolution no.614 of 2018.

Article (9)*

There shall be established a public authority that shall be a corporate body with an attached budget , and named The Public Authority for Manpower, under the supervision of the Minister of Social Affairs and Labour. It shall have the competences given to the Ministry under this Law and undertake the importation of expatriate manpower upon the request of employers. A law that regulates the said Public Authority shall be issued.

Article (10)**

The employer shall be prohibited from employing expatriate manpower unless authorized by the Authority. The Minister shall issue a resolution setting forth the procedures, documents and fees that shall be paid by the employer. In the event of refusal, such refusal decision shall be justified by stating the reason thereof, and the reason for such refusal shall not be related to the amount of the capital, otherwise the decision shall be absolutely null and void.

Employers shall not bring workers from outside the country or hire workers from inside the country then fail to provide them with employment at his own entity, or subsequently be found not to have a an actually need for them. The employer shall bear the expenses of the worker's return to his country. In the event where the worker stops working for his employer and joins the service of another employer, the latter shall bear the cost of the worker's return to his country after the original employer has reported that the worker has been absent from work.

Article (11)

The Ministry and the competent authority shall not engage in any discriminatory or preferential treatment in dealing with employers with regard to the granting of work or transfer permits by granting such permits to some employers and denying them to others for any pretext or justification.

---

* Amended by Law No. 90 of 2013 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.
* The supervision of PAM transferred to the State Minister for Economic Affairs by the Decree No. 1 of 2019
** Amended by Law No. 108 of 2013 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

The Ministry may, for organization reasons suspend the issue of work and transfer permits for a period not exceeding two weeks in any one year, and no employers may be excluded from such suspension during such period.

Any act made in violation of this Article shall be absolutely null and void.

Section Two

Apprenticeship and Professional training

Article (12)

A professional apprentice is every person who, having completed his 15th year of age, signs a contract with the entity in order to learn a profession within a specific period in accordance with conditions and regulations that are agreed upon. The professional apprenticeship contract shall, in respect of any thing not provided for in this Section, be subject to the provisions contained in this contract governing juvenile employment.

Article (13)

The professional apprenticeship contract should be written and made in three copies: one copy for each party and a third copy to be submitted to the competent authority at the Ministry within a week for approval. The contract shall state the profession, apprenticeship period, successive stages and remunerations in a gradual manner at every level of learning. The minimum remuneration during the last stage shall not be less than the minimum remuneration specified for the remuneration of a similar job.

The remuneration shall in no event whatsoever be specified based on production or piecework.

Article (14)

The employer shall have the right to terminate the apprenticeship contract in the event where the apprentice fails to perform his duties under the contact or it is found in the periodic reports that he lacks the aptitude to learn.

The apprentice too shall have the right to terminate the contract. Any party who wishes to terminate the contract shall notify the other of his wish to do so at least seven days in advance.

Article (15)

Professional training includes theoretical and practical means and programs that provide the workers with the opportunity to develop their knowledge and skills and acquire a practical training to enhance their abilities, increase their production efficiency, prepare them for a certain profession or transfer them to other professions. Training shall take place at institutes, centers or establishments that achieve this objective.

Article (16)

The Minister shall, in cooperation and coordination with competent academic and professional entities, determine all conditions and circumstances necessary for holding professional training programs, the periods of training, the theoretical and practical programs, the examination system, and the certificates given in this regard and the information that should be stated therein.

This resolution may also oblige one or more establishments to conduct training sessions for workers at centers or institutes of another establishment in the event where the first establishment does not have its own training center or institute.

Article (17)

The establishment which is subject to the provisions of this Chapter, shall pay the worker his entire remuneration during the period of training whether such training is provided inside or outside the establishment.

Article (18)

The professional apprentice or trainee worker shall, after completing his apprenticeship or training, to work for the employer for a period equal to that of his apprenticeship or training or for a maximum period of 5 years. In the event where the apprentice or trainee fails to honor this obligations, the employer shall have the right to recover from him the apprenticeship or training expenses incurred proportionate to the remainder of the period that he has an obligation to work at the said employer.

Section Three

Employment of Juveniles

Article (19)

It shall be prohibited to employ persons who are below the age of 15 years.

Article (20)

Subject to the approval of the ministry, it shall be allowed to employ juveniles who reached 15 years of age but did not exceed 18 years subject to the following conditions:

a. They shall not be employed in industries or professions that are, by a resolution of the Minister, classified as hazardous or harmful to their health.

b. They shall have a medical examination before the start of employment and thereafter have periodical similar examinations at intervals not exceeding six months. The Minister shall issue a resolution in which he shall determine these industries and professions, as well as procedures for and intervals of such medical examinations.

Article (21)

Juveniles shall work for maximum of six hours per day, and shall not be employed for more than four hours straight, followed by a break of not less than one hour.

They shall not be employed for overtime working hours, on weekly rest days, official holidays or at any time from 7:00 in the evening to 6:00 in the morning.

Section Four

Employment of women

Article (22)

It is prohibited to employ women at night during the period from 10:00 at night to 7:00 in the morning. This excludes hospitals, sanatoriums, private treatment homes and establishments in respect of which a resolution by the Minister of Social Affairs and Labour shall be issued. The employer shall, in all cases referred to in this article, provide them with all security requirements as well as transportation means from and to the workplace.

The working hours during the holy month of Ramadan shall be excluded from the provisions of this Article.

Article (23)

It shall be prohibited to employ any woman in works that are hazardous, arduous or harmful to health. It shall also be prohibited to employ any woman in jobs that violate morals and that exploit her femininity in violation of public morals. No woman shall be made to work at establishments that provide services exclusively for men.

Such works and establishments shall be specified by a resolution from the Minister of Social Affairs and Labour after consultation with the Labour Affairs Consulting Committee and the competent organization.

Article (24)

A pregnant working woman shall be entitled to a paid maternity leave of 70 days, not included in her other leaves, provided that she gives birth within this period.

After the end of the maternity leave, the employer may give the working woman, at her request, an unpaid leave for a period not exceeding four months to take care of the baby.

The employer may not terminate the services of a working woman while she is on such leave or during her absence from work because of a sickness that is proved by a medical certificate that states that the sickness resulted from pregnancy or giving birth.

Article (25)

The working woman shall be allowed a two-hour break during her working hours in order to feed her baby according to such conditions as shall be set forth in the Ministry's decision. The employer shall establish a nursery for children below the age of 4 at the place of work in the event where the number of female workers exceeds 50 or the number of workers exceeds 200.

Article (26)

A working woman shall be entitled to a remuneration similar to the remuneration of a man if she performs the same kind of work.

Chapter Three
Individual Work Contract

Section One
Work Contract Structure

Article (27)

Anyone who has completed 15 years of age shall be eligible to conclude a work contract if the period of the contract is not specified. In the event where the period is specified, it should not exceed one year, until he will reaches 18 years of age.

Article (28)

The work contract shall be made in writing and contain, in particular, the signing and effective dates of the contract, the amount of remuneration, the term of the contract if it is for a specific period and the nature of work. The contract shall be made in three copies, one for each party and the third shall be lodged with the competent authority at the Ministry. In the event where the work contract is not established by mans of a written document, it shall still be deemed to exist and the worker may, in such event, establish his rights by all means of evidence.

Regardless of whether the work contract is for a specific or an indefinite term, the remuneration of the worker may not be reduced during the contract validity period. Any agreement to the contrary, whether made before or after the effective date of the contract, shall be deemed null and void because this matter is related to the general order.

The employer may not to assign to the worker any task that is not consistent with nature of the work stated in the contract or that is unsuitable to the worker's qualifications and experience on the basis of which the contract was signed with him.

Article (29)

All contracts shall be written in Arabic and translations to any another language may be added thereto, provided that the Arabic version shall prevail in the event of any dispute. The provision of this Article shall apply to all correspondences, publications, bylaws and circulars issued by the employer to his workers.

Article (30)

In the event where the term of the work contract is specified, such term shall not exceed five years nor shall it be less than a year. The contract may be renewed after the expiry of the specified period with the consent of both parties.

Article (31)

If the period of the work contract is specified and both parties continue to implement it after the expiry of the period thereof without formal renewal, the contract shall be deemed renewed for a similar period with the same conditions, unless both parties agree to renew it under other conditions. In all events, renewal may not adversely affect the worker's entitlements acquired under the previous contract.

Section Two

Obligations of Workers and Employers and Disciplinary Penalties

Article (32)

The probation period of the worker shall be specified in the work contract, provided that it shall not exceed 100 working days. Either party may terminate the contract during the probation period without notice. In the event where the termination is made by the employer, he shall pay the worker's end of service benefit for the period of work in accordance with the provisions of this Law.

The worker shall not be on probation more than once for the same employer. The Minister shall issue a resolution to organize the conditions and regulations of work during the probation period.

Article (33)

In the event where the employer entrusts another employer with the performance of a task or part thereof under the same conditions, the employer entrusted with the work shall treat his own workers and those of the original employer equally concerning all rights and both employers shall be jointly liable in this regard.

Article (34)

The employer, who contracts for the execution of a government project or who employs his workers in remote areas, shall be obliged to provide them with a suitable accommodation and means of transportation to such remote areas free of charge. In the event where no accommodation is provided, the employer shall pay them an appropriate accommodation allowance. The Minister shall, by means of resolution, determine the areas that are distant from urban development, the conditions of suitable accommodation and the accommodation allowance.

In all other events where he is required to provide accommodation for his workers, the employer shall be subject to the provisions of the resolution referred to in the preceding paragraph concerning the conditions of suitable accommodation and determining the accommodation allowance.

Article (35)

The employer shall affix at a conspicuous location at the work place, the table of penalties that may be imposed on violating workers. In preparing the tables of penalties, the employer shall take into consideration the following:

a. The violations committed by workers and the penalty corresponding to each violation shall be specified.

b. Penalties shall be progressively list for the violations.

c. Only one penalty may be imposed for each violation.

d. The worker may not be punished for any act he committed if such act is proved 15 days after the date of committing such act.

e. The worker may not be punished for an act he committed outside the work site, unless such act is related to the work.

Article (36)

The employer shall obtain the Ministry of Social Affairs and Labour's approval of the tables of penalties before the implementation thereof. The ministry may modify these tables depending on the nature of the establishment or of the work and in line with the provisions of this Law.

The Ministry shall present these tables to the competent organization, if any. Where no such competent organization exists, the general union

shall be referred to and requested to provide its remarks and suggestions with regard to these tables.

Article (37)

No penalty my be imposed on the worker unless he has been informed in writing of the act attributed to him, his statements have been heard, his defense investigated and the minutes of the investigation kept in his personnel file. The worker shall be notified in writing of the penalties imposed upon him, their type and amount and the causes of the imposition thereof as well as the punishment that he will be exposed to in the event of repetition of the violation.

Article (38)

Deduction from the worker's remuneration shall not exceed 5 days in any one month. In the event where the punishment exceeds such deduction, the exceeding amount shall be deducted from remuneration of the following month or the following months.

Article (39)

The worker may be suspended from work during the period of investigation conducted by the employer or his representative provided that it does not exceed than 10 days. In the event where the investigation is completed and the employee is not held liable for any violation, he shall be paid his remuneration for the period of suspension.

Article (40)

The employer shall keep the proceeds of all deductions from remunerations of workers in a fund allocated for use in the social, economic and cultural matters that benefit the workers. Deductions imposed on workers as penalty shall be recorded in a special register, stating the name of the worker, the amount of deduction and the reason of such deduction. In the event where the establishment is liquidated, the total amount of the deductions existing in the fund shall be distributed among the workers employed by the employer at the time of the liquidation, in proportion to their respective periods of service.

The Minister shall issue a resolution setting forth the regulations that regulate the said fund and the method of distribution.

Section Three

Termination of Work Contract and End of Service Benefit

Article (41)

Subject to the provisions of Article (37) of this Law:

a. The employer may terminate the services of a worker without notice, compensation or benefit in the event where the worker has committed any of the following acts:

1. If the Worker has committed a mistake that resulted in a large loss for the employer.
2. If it was found that the worker obtained employment through cheating or fraud.
3. If the worker divulged secrets related to the establishment which caused or would have caused real losses.

b. The employer may dismiss the worker in any of the following events:

1. If he been found guilty of a crime that relates to honor, trust or morals.
2. If he committed an act against public morals at the work site.
3. If he assaulted one of his colleagues, his employer or deputy during work or for a reason thereof.
4. If he breached or failed to abide by any of the obligations imposed on him by the contract and the provisions of this Law.
5. If he is found to have repeatedly violated the instructions of the employer.

In such events, the decision of dismissal shall not result in the deprivation of the worker of his end of service benefit.

c. The employee who is dismissed for any of the reasons stated in this article shall have the right to object against such decision before the competent Labour department in accordance with the procedure set forth in this Law. If it is established, by virtue of the final verdict, that the employer arbitrarily dismissed his worker, the latter shall be entitled to an end of service benefit and a compensation for material and moral damages.

In all cases, the employer shall inform the Ministry about his decision to dismiss and the reasons for such decision, and the Ministry shall inform the Manpower Restructuring Body. *

Article (42)

In the event where the employee is absent from work for 7 consecutive days or 20 separate days within a year without a valid excuse, the employer shall have the right to consider him as having resigned. In such event, provisions of Article 53 of this Law shall apply with regard to the worker's end of service benefit.

Article (43)

In the event where the worker is imprisoned due to an accusation by the employer and placed in preventive detention or is detained in execution of a non-final court verdict, he shall be deemed suspended from work. However, the employer shall have no right to terminate his contract, unless he has been convicted with a final judgment.

In the event where the verdict acquitted him from the accusation of the employer, this latter shall pay the remuneration of the worker for the period of suspension and pay him a fair compensation that shall be assessed by the court.

Article (44)

In the event where the term of the work contract is not specified, both parties shall have the right to terminate the same by means of a notice to the other party as follows:

a. Three months prior to the termination of the contract for the workers earning a monthly remuneration.

b. One month prior to the termination of the contract for other workers.

In the event where the party wishing to terminate the contract does not abide by the period of notice, he shall be obliged to pay the other party a compensation for the notification period equal to the remuneration of the worker for the same period.

* The dependency and competencies of MGRP transferred to PAM under the council of ministers resolution no.875 of 2017.

c. In the event where the notification of termination is issued by the employer, the worker shall have the right to be absent one day or 8 hours per week in order to search for other work. He shall also be entitled to his remuneration for the day or hours of absence.

   The worker shall decide on the day or hours of absence and shall notify the employer at least one day prior to such absence.

d. The employer may exempt the employee from work during the period of notification while but shall count such period within the worker's period of service. The employer shall pay the worker all his entitlements and remuneration for the period of notification.

Article (45)

The employer shall not use the right of termination granted to him by virtue of the previous article when the worker is enjoying one of the leaves stipulated in this Law

Article (46)

The service of the worker shall not be terminated without any justification or as a result of his activity in the syndicate or a claim or his legal rights in accordance with the provisions of the law. The service of the worker may not be terminated for reason of gender, race or religion.

Article (47)

In the event where the term of the work contract is specified and the contract was unrightfully terminated by either party, the terminating party shall compensate the other party for damage provided that the amount of the compensation shall not exceed the remuneration of the worker for the remaining period of the contract. The damage suffered by the parties shall be determined according to trade custom, the nature of the work, the duration of the contract and in general all considerations that may have an effect on the damage with regard to its existence and extent. All debts due to the other party shall be deducted from the value of the compensation.

Article (48)

The worker shall have the right to terminate his work contract without notification and shall be entitled to his end of service benefit in any of the following cases:

a. If the employer does not abide by the terms of the contract or the provisions of the law;
b. If the worker was assaulted by or by provocation from either the employer or his deputy;
c. If continuing work will endanger his safety and health pursuant to the decision of the medical arbitration committee at the Ministry of Health.
d. If the employer or his deputy committed an act of cheating or fraud with regard to work conditions upon signing the contract.
e. If the employer has accused the worker of committing a punishable act and the final verdict acquitted him.
f. If the employer or his deputy commits an act that violates public morals against the worker.

Article (49)

The work contract shall be terminated by the death of the worker or in the event where the worker is proven incapable of performing his work, or due to a sickness that uses up all the worker's sick leave entitlements as evidenced by a medical report approved by competent official medical bodies.

Article (50)

The employment contract shall be deemed terminated in the following events:

a. If a final verdict was issued declaring bankruptcy of the employer;
b. If the establishment was permanently closed;

In the event where the establishment is sold, merged with another establishment or transferred by inheritance, donation or other legal action, the work contract shall remain valid under the same conditions and the obligations and rights of the original employer towards the workers shall be transferred to the employer who has taken his place.

Article (51)*

The worker shall be entitled to an end of service benefit as follows:

a. The worker shall be entitled to a 10 days remuneration for each of the first five years of service and a 15 days remuneration for each year thereafter. The total of the end of service benefit shall not exceed one-year remuneration for employees who are paid on daily, weekly, hourly or piecework basis.

b. The worker shall be entitled to a 15 days remuneration for each of the first five years of service and one month remuneration for every year thereafter. The total of the end of service benefit should not exceed one and a half year remuneration for employees who are paid on a monthly basis.

The worker shall be entitled to a benefit for the fraction of the year in proportion to the period of service. Loans and credits owed by the worker shall be deducted from the due end of services benefit.

The provisions of the Social Security Law shall be taken into consideration in this regard. The worker shall be entitled to the end of service benefit in full upon the end of his service with the entity he works for without deducting the amounts borne by such entity against the worker's subscription to the Public Institution for Social Security during his work term. This provision shall apply as of the effective date of the referred-to Law No. 6 of 2010.

Article (52)

Subject to the provisions of Article 45 of this Law, the worker shall be entitled to the entire end of service benefits stated in the preceding Article as follows:

a. If the employer terminates the contract;

b. If the duration of the contract expired without being renewed.

c. If the contract was terminated in accordance with Articles 48, 49 and 50 of this Law.

---

* Amended by Law No. 85 of 2017 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.
Further:
Amended by Law No. 17 of 2018 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

d. If the female worker terminates the contract as a result of her marriage within a year after the date of marriage.

Article (53)

The worker shall be entitled to half of the end of service benefits stipulated in Article 51 in the event where he terminates the work contract which has an indefinite term and the period of service reaches not less than three years and not more than five years. In the event where the period of service reaches five years and less than 10 years, the worker shall be entitled to two thirds of the benefit and if the period of service exceeds 10 years, the worker shall be entitled to his entire benefit.

Article (54)

The worker who terminates his work contract shall be entitled to an end of service certificate from the employer stating the duration of his services, his position and the last remuneration he received. The employer shall not have the right to include, explicitly or implicitly, any expressions that may harm the employee or limit his employment prospects. The employer shall return to the worker all the documents, certificates or tools delivered to him by the employee.

Chapter Four
Work System and Conditions

Section One
The remuneration

Article (55)

The remuneration means the basic payment the worker receives or should receive in consideration of his work in addition to all elements stipulated in the contract or the employer by-laws.

Without prejudice to the social allowance and the children allowance granted by virtue of Law No. 19 of the year 2000, the remuneration shall include the payments made to the worker on periodic basis such as bonuses, benefits, allowances, grants, endowments or cash benefits.

In the event where the worker's remuneration is a share of the net profits and the establishment did not make any profits or made little profits in such a way that the worker's share is not proportionate to the work he performed, his remuneration shall be estimated based on the remuneration determined for a similar job or according to the profession custom or the prerequisites of fairness.

Article (56)

Remunerations are paid during the working days in the country's currency, as follows:

1. Workers with a monthly remuneration shall receive their remunerations at least once a month.
2. Other workers shall receive their remunerations at least once every two weeks.

Payment of remunerations shall not be delayed for more than seven days after the due date thereof.

Article (57)*

The employer, who employs at least five workers in accordance with the provisions of this Law, shall pay the workers' entitlements to their accounts at local financial establishments. The Public Authority for Manpower may request a copy of transfer statements of these financial institutions.

A resolution by the Council of Ministers shall be issued based on the proposal of the minister of Social Affairs and Labour, and Finance in order to determine these financial institutions and the regulations relevant to these accounts' transactions in terms of charges, commissions and relevant organizational procedures.

By a resolution of the Council of Ministers, some activities may be exempted from the transfer of the remuneration of expatriate manpower to local financial institutions.

---

* Amended by Law No. 32 of 2016 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

Article (58)

The employer shall not be allowed to transfer a worker who is paid on a monthly basis to another category of payment without a written consent from such worker and without prejudice to the rights the worker has acquired by working on a monthly basis.

Article (59)

a. It is not allowed to deduct more than 10 percent of the worker's remuneration for the payment of loans or debts due to the employer who shall not impose any interest thereon.

b. Not more than 25% of the remuneration due to the worker may be attached, waived or deducted for the debt of alimony or the debt related to food, clothes or other debts including debts toward the employer. Where the various debts compete for the aforesaid portion of the remuneration, the alimony debt shall have priority over the other debts.

Article (60)

The worker shall not be obliged to buy foodstuffs or commodities from specific outlets or products produced by the employer.

Article (61)

The employer shall pay the workers' remunerations during the closure period, in the event where he deliberately closes the establishment to force the workers to obey and submit to his demands. He shall also pay the remuneration of workers throughout the complete or partial period of closure in case such closure is due to any other reason not related to the workers, as long as the employer wishes them to keep working for his account.

Article (62)

The calculation of the worker's entitlements shall be made on the basis of the last remuneration received by the worker. In the event where the worker is paid based on piecework, his remuneration shall be defined by the average of the remuneration earned by him during the actual working days in the last three months.The cash and in-kind benefits shall be calculated by dividing the average of the amount earned by the worker during the last 12 months by the entitlements. In the event where the

period of service is less than one year, the average shall be calculated according to the period of his actual service. The worker's remuneration may not be reduced for any reason during the period of service.

Article (63)

The Minister shall issue a resolution every five years at the latest, in which he shall fix the minimum remuneration depending on the nature of the various professions and industries, taking into consideration the rate of inflation witnessed by the country and after discussing such resolution with the Advisory Committee for Labour Affairs and the competent organizations.

Section Two

Working hours and weekends

Article (64)

Without prejudice to the provisions of Article (21) of this Law, it is forbidden to allow workers to work for more than 48 hours per week or 8 hours a day, except in such events as are specified in this Law. Working hours during the month of Ramadan shall be equal to 36 hours per week.

However, it shall be allowed, by a ministerial resolution, to reduce working hours in hard jobs, jobs that are harmful by nature or for severe circumstances.

Article (65)

a. Workers shall not be required to work for more than five consecutive hours a day without a break of a minimum of one hour that is not included in the working hours.

   The Financial, commercial and investment sectors shall be excluded from this provision and the working hours shall be equal to eight consecutive hours.

b. After having obtained the consent of the Minister, workers may be required to work without a rest break for technical and urgent reasons or in office work provided that the total daily working hours is one hour less than the number of daily working hours specified in Article (64).

Article (66)

Without prejudice to Articles (21) and (64) of this Law, the employer may, by means of a written order, have workers work overtime if the necessity arises for the purpose of preventing a dangerous accident, repairing damages arising from such accident, avoiding a loss or facing an unusual work load. The overtime work should not exceed two hours a day, a maximum of 180 hours a year, three days a week or 90 days a year. The worker shall have the right to prove by any means that the employer required him to perform additional works for an additional period of time. The worker shall also be entitled to a 25 percent increase over his original remuneration for the period of overtime. This remuneration shall be in conformity with Article (56) of this Law. The employer shall keep a special record for overtime work showing the dates, number of hours worked and remunerations paid in consideration of the additional work assigned to the worker.

Article (67)

The worker shall be entitled to a paid weekend which is equal to 24 continuous hours after every six working days. The employer may call the worker for work during his weekend if the necessity arises. The worker shall be entitled to at least 50 percent of his remuneration, in addition to his original remuneration and to another day off instead of the one on which he worked.

The preceding paragraph does not affect the calculation of the worker's rights including his daily remuneration and his leaves. This right is calculated by dividing his remuneration by the actual working days without including the weekends, although these weekends are paid.

Article (68)

The fully-paid official holidays are as follows:

a. Hegira New Year: 1 day

b. Isra' and Mi'raj day: 1 day

c. Eid Al-Fitr: 3 days

d. Waqfat Arafat: 1 day

e. Eid Al-Adha: 3 days

f. Prophet's Birthday (Al-Mawlid Al-Nabawi): 1 day

g. National Day: 1 day

h. Liberation Day: 1 day

i. Gregorian New Year: 1 day

In the event where the worker is required to work during any of the above-mentioned holidays, he shall be entitled to a double remuneration and an additional day off.

Article (69)

Subject to the provisions of Article (24) of this Law, the worker shall be entitled to the following sick leaves during the year:

- 15 days – at full pay
- 10 days – at three quarters of the pay
- 10 days – at half pay
- 10 days – at quarter pay
- 30 days without pay.

The worker shall provide a medical report from the doctor appointed by the employer or the doctor of the government medical center. In the event of conflict regarding the necessity of a sick leave or its duration, the report of the government doctor shall be adopted.

Incurable diseases shall be excluded pursuant to a resolution issued by the competent minister, in which he shall specify the types of incurable diseases.

Section Three

Paid Annual Leaves

Article (70)*

The worker shall be entitled to a paid annual leave of at least thirty working days. However, the worker shall not be entitled to a leave for the first year except after at least 6 months of service for the employer.

---

* Amended by Law No. 85 of 2017 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

Weekends, official holidays and sick leaves falling during the annual leave shall not be counted as annual leave. The worker shall be entitled to a leave for the fractions of the year in proportion with the period he spent in work, even the first year of service.

Article (71)

The worker shall be paid for his annual leave before taking such leave.

Article (72)

The employer shall have the right to determine the date of the annual leave and divide such leave after the first 14 days thereof, with the consent of the worker.

The worker shall have the right to accumulate his leave entitlements provided that they do not exceed two years and he shall be entitled to take his accumulated leave all at once subject to the approval of the employer. The annual leave can be accumulated for more than two years with the consent of both parties.

Article (73)

Without prejudice to the provisions of Articles 70 and 71, the worker shall be entitled to a cash consideration for all his accumulated annual leaves upon the expiry of his contract.

Article (74)

Without prejudice to the provisions of Article (72), the worker shall not waive his annual leave with or without compensation. The employer shall have the right to recover the remuneration paid to the worker for this leave in the event where the worker is found to have worked for another employer during that leave.

Article (75)

The employer may grant the worker a paid academic leave to obtain a higher degree in his work field, provided that the worker shall work for the employer for a period of time equal to the period of the academic leave that should not exceed 5 years. In the event where the worker violates this condition, he shall be obliged to repay the remuneration paid to him during the leave in proportion to the remaining period of work.

Article (76)

The worker who spent two continuous years working for the same employer shall be entitled to 21 days leave with pay to perform Al-Hajj provided that he had not performed hajj before.

Article (77)

In the event of a first and second degree relative's death, the worker shall be entitled to a three-day fully paid leave.
The Muslim working woman, whose husband has died, shall be entitled to a fully paid iddat leave for four months and ten days from the date of death. During this leave, the working woman shall not be entitled to work for another employer. The conditions of granting this leave shall be organized by a resolution of the Minister.
The non-Muslim working woman, whose husband has died, shall be entitled to a paid leave of 21 days.

Article (78)

The employer shall have the right to give the worker a paid leave to attend conferences, annual gatherings and Labour meetings.
The Minister shall issue a resolution setting forth the conditions and regulations governing the granting of such leave.

Article (79)

The employer may grant his worker, upon his request, an unpaid leave other than the leaves mentioned in this chapter.

Chapter four

Safety and Occupational Health

Section One

Rules of Safety and Occupational Health

Article (80)

Each employer shall maintain a file for each worker wherein shall be kept copies of the worker's work permit, work contract, civil ID, documents relevant to annual leaves and sick leaves, overtime hours, work injuries and occupational diseases, penalties imposed on the worker, end of service date and reasons behind, copy of receipts proving that documents he submitted to the employer such as documents, tools, certificates have been returned to him after the end of his service.

Article (81)

Each employer shall keep occupational safety registers in accordance with the forms and regulations stipulated in a resolution issued for this purpose by the Minister.

Article (82)

The employer shall post at a conspicuous locate at the work place a list approved by the competent Labour department stating the daily working hours, break, weekends and official holidays.

Article (83)

The employer shall take all the safety measures to protect workers, machines and materials used in the establishment, and occasional visitors against work risks. The employer shall further provide safety and occupational health aids required for this purpose as stipulated in the resolution issued by the competent minister after considering the opinion of competent authorities.

The worker shall not bear any costs and no amounts shall be deducted from the worker's remuneration in consideration for providing him with protection means.

Article (84)

The employer shall, before the worker starts work, clarify to the latter the risks that he may face during work and the preventive measures that should be taken. The Minister shall issue resolutions concerning the instructions and warnings that should be placed at conspicuous locations at the work place, and personal safety equipment that should be provided by the employer for the various activities.

Article (85)

The Minister shall, after seeking the opinion of competent authorities, issue a resolution specifying the types of activities for which safety and occupational health equipment and means should be provided for workers. Technicians or specialists shall also be appointed to monitor observance of safety and occupational health requirements. The resolution shall specify the qualifications and duties of those technicians and specialists and the training programs they shall undertake.

Article (86)

The employer shall take the necessary precautions to protect the worker from health damage and occupational diseases that may arise from the performance of the work. He shall also provide first aid treatments and medical services.

The Minister shall, after seeking opinion of the Ministry of Health, issue resolutions regulating the precautions and specifying the list of occupational diseases and the industries and works that cause them, hazardous materials and permitted levels of concentrations.

Article (87)

The worker shall take preventive measures and use the equipment in his possession with care. He shall also abide by the safety and health instructions designed to protect him from injuries and occupational diseases.

Article (88)

Subject to the provisions of the social security law, the employer shall provide insurance coverage for his workers from insurance companies against work injuries and occupational diseases.

Section Two

Work Injuries and Occupational Diseases

Article (89)

When implementing the provisions of work injury insurance according to the Social Security Law, the said provisions shall replace the provisions set forth in the following articles in respect of work injuries and occupational diseases with regard to the persons covered by such insurance.

Article (90)

In the event where the worker suffers an injury in an accident that took place by cause of or during the work or while he was on his way to work or back from work, the employer shall immediately report the accident upon the occurrence thereof or as soon as he becomes aware thereof, as the case may be, to the following:

a. Nearest police station

b. Nearest Labour department

c. Public Institution for Social Security or the competent insurance company providing insurance for workers against work injuries. The worker or his representative shall also have the right to report the incident if he is able to do so.

Article (91)

Without prejudice to the provisions of Law No. 1 of the year 1999 concerning health insurance for expatriates and the imposition of fees against health services, the employer shall bear all costs for the treatment of the worker who suffers work injuries or occupational diseases, at governmental hospitals or private treatment centers, including medicine and transportation expenses. The attending physician shall determine in his report the period of treatment, extent of disability resulting from the injury, and the extent of the worker's ability to resume his work.

The worker and the employer shall have the right to object against the medical report before the Medical Tribunal at the Ministry of Health within a month from the date of issue of such report and by virtue of an application submitted to the competent authority.

Article (92)

Each employer shall periodically submit to the competent ministry statistics relevant to work injuries and occupational diseases that occurred in his establishment.

The Minister shall issue a resolution specifying the time limits for submitting these reports.

Article (93)

The worker who suffers a work injury or occupational disease shall be entitled to his full remuneration throughout the period of treatment specified by the attending physician. In the event where the treatment period exceeds six months, the employee shall be entitled to half the salary until he completely recovers or until he is proven disabled or dead.

Article (94)

The worker or the beneficiaries through him shall have the right to claim compensation for the work injury or occupational disease in accordance with the list issued by means of a resolution of the Minister after considering the opinion of the Minister of Health.

Article (95)

The worker shall not be entitled to compensation in the event where the investigation reveals that:

a. The worker has intentionally injured himself.

b. The injury was a result of a gross and deliberate misconduct by the worker, and such misconduct shall be deemed to include any conduct resulting from the consumption of alcohol or drugs, any violation of the instructions designed to ensure protection against work hazards and occupational diseases posted at a conspicuous location at the work place except injuries that result in the death of the worker or his suffering a permanent loss of 25% of his total body ability.

Article (96)

In the event where the worker suffers an occupational disease or shows symptoms of occupational disease during the period of service or one year after his resignation, he shall be subject to Articles 93, 94 and 95 of this Law.

Article (97)

1. The medical report issued by the attending physician or by the Medical Arbitration Panel regarding the condition of the injured worker shall specify the liability of the former employers - each in proportion with the period spent by the worker in his service – in the event where the industries or the works performed by such employer result in such disease.

2. The worker or the beneficiaries through him shall be entitled to the compensation stipulated in Article (94) from the Public Institution for Social Security or the insurance company, and each of these two entities shall have the right of recourse against the former employers in respect of their respective liability provided for in paragraph (1) of this Article.

Chapter Five

Collective Work Relation

Section One

Workers, Employers Organizations and Syndicate Right

Article (98)

The right to establish unions for employers and the right to syndicate organization for workers is guaranteed in accordance with the provisions of this Law. The provisions of this chapter shall apply to workers in the private sector. They shall also apply to the workers in the public and oil sectors to the extent that they do not conflict with the provisions of other laws regulating their affairs.

Article (99)

Kuwaiti workers shall have the right to form syndicates to protect their interests, improve their financial and social conditions, and represent them in all affairs related to them. Employers shall also have the right to form unions for the same purposes.

Article (100)

The procedures that shall be implemented for the establishment of the organization are as follows:

1. The employees who wish to establish a syndicate or employers who wish to establish a union shall meet in their capacity as constituent general assembly pursuant to a notice that shall be published in at least two daily newspapers at least two weeks before the date of the general assembly meeting. The announcement shall state the location, time and objectives of the meeting.
2. The general assembly shall approve of the organization's articles of association and may , in doing so be guided by the model by-law issued by a resolution of the Minister.
3. The constituent assembly shall elect the board of directors in accordance with the provisions of its articles of association.

Article (101)

The articles of association of the organization shall specify the objectives and goals for which it has been established, the conditions of membership, rights and duties of members, subscriptions to be collected from members, and the responsibilities and powers of the ordinary and extraordinary general assembly. The articles of association shall also specify the number of the board of directors members, conditions and duration of membership, the board's responsibilities and powers, regulations relevant to the budget, procedures for amending the articles of association, procedure for liquidation, records and books that shall be kept by the organization and bases of self-auditing.

Article (102)

The elected board of directors shall submit to the Ministry all papers relevant to the establishment of the organization within fifteen days after electionthereof. The body corporate shall be deemed to exist from the date of issue of a resolution of the Minister approving the establishment of the organization following the submittal of the required papers or documents to the Minister.

The Ministry shall have the right to guide and instruct the organization with regard to the correction of the procedures of establishment and completion of the nece6ssary papers before its announcement. In the event where the Ministry fails to respond within 15 days after the submittal of the papers, the body corporate of the organization shall be deemed to exist by the force of law.

Article (103)

Workers, employers and organizations shall, upon acquiring all rights stated in the Chapter, abide by all applicable laws like all other organizations. They shall also carry on their activities within the limits of their objectives stated in the articles of association.

Article (104)

The Ministry shall guide the syndicates and employers unions in implementing the law, keeping records and financial books relevant to each, and remedying any shortage in data or records. The syndicates shall not:

1. Engage in political, religious and sectarian matters.

2. Invest money in financial, real-estate speculations, or other forms of speculations.
3. Accept gifts and donations without the approval of the Ministry.

Article (105)

The syndicates may open restaurants and cafeterias for the workers at the establishment after obtaining the approval of employers and concerned authorities.

Article (106)

Syndicates registered in accordance with the provisions of this Chapter shall have the right to form unions to protect their common interests. Unions registered in accordance with the provisions of this Law shall have the right to form one general union provided that there shall not be more than one general union for each of the workers and the employers. The establishment of unions and the general union shall be subject to the same regulations governing the establishment of syndicates.

Article (107)

Unions, general union and syndicates shall have the right to join Arab and international unions of similar interests. The Ministry shall be notified of the date of joining, and in all cases this shall not be considered a violation of the general order or the public interest of the State.

Article (108)

Workers and employers organizations may be voluntarily dissolved by a resolution of the general assembly in accordance with the organization's articles of association. The fate of the association financial assets shall be determined after its liquidation in accordance with the resolution issued by the general assembly in case of the voluntary dissolution.

The organization's board of directors may be dismissed by the lodging of a case by the Ministry before the Court of First Instance that rules for the dismissal of the board in the event where it engages in an activity that violates the provisions of this Law or the laws relevant to the preservation of public order and morals. The verdict of the court may be appealed against before the Court of Appeal within 30 days after the rendering thereof.

Article (109)

Employers shall submit to workers all resolutions and by-laws related to their rights and duties.

Article (110)

The employer may delegate one or several members of the syndicate or union board of the directors to follow-up the affairs of the syndicate with the employer or the competent government authorities.

Section Two

Collective Work Contract

Article (111)

The collective work contract organizes conditions and circumstances of work between one or more syndicates or unions on the one hand and one or more employers or the representatives thereof, on the other hand.

Article (112)

The collective work contract shall be made in writing and signed by the worker. It shall also be submitted to the General Assembly of both Labours and Employers organizations. The contract shall be approved by the members of these general assemblies in accordance with the articles of association of each organization.

Article (113)

The collective work contract shall be made for a definite period not exceeding three years. However, in the event where both parties continue the implementation of the contract after its expiry, it shall be considered renewed for one additional year with the same conditions stipulated therein, unless otherwise stipulated in the conditions of the contract.

Article (114)

In the event where any party of the collective work contract expresses its wish not to renew after the expiry of the contract period, it shall inform the other party and the competent Ministry in writing at least three months prior to the expiry of the contract. In the event where the contract was signed by multiple parties, the termination of the contract in respect of a party shall not be deemed to constitute termination in respect of the other parties.

Article (115)

1. Any condition contained in the individual or collective work contracts and that violates the provisions of this Law shall be considered null even if the contract was signed prior to the entry into force of this Law, unless such condition is more beneficial to the worker.
2. Any condition or agreement signed prior or subsequent to the entry into force of this Law whereby the worker waives any of the rights stipulated in this Law shall be invalid. Any reconciliation or settlement that involves a reduction or discharge of the worker's rights arising from the work contract made during its term or three months thereafter shall be invalid if it conflicts with the provisions of this Law.

Article (116)

The collective work contract shall enter in effect upon its registration with the concerned ministry and its publication in the Official Gazette.

The concerned ministry shall have the right to object to the conditions that it deems to violate this Law. Both parties shall amend the contract within 15 days after the receipt of the objection otherwise the application for registration shall be considered null and void.

Article (117)

The collective work contract may be concluded at the establishment level, the industry level or the national level. In the event where the collective work contract is signed at the industry level, the Union of Industrial Syndicates shall sign on behalf of the workers. If signed at the national level, the general union of workers shall sign it on behalf of the workers.

The contract signed at industry level shall constitute an amendment to the contract signed at the establishment level. The contract signed at the national level shall constitute an amendment to both other contracts within the limits of common provisions therein set forth.

Article (118)

The provisions of the collective work contract shall apply to the following:

a. Workers syndicates and unions that signed the contract and joined it after the signing thereof;

b. Employers or employers unions that signed the contract and joined it after the signing thereof;

c. Syndicates of the union that signed the contract and joined it after the signing thereof;

d. Employers who joined the union that signed the contract and joined it after the signing thereof.

Article (119)

The worker's withdrawal or dismissal from the syndicate shall not affect their being bound by the provisions of the collective work contract, in the event where such resignation or termination occurred after the syndicate signed or joined the contract.

Article (120)

Non-contracting workers syndicates, unions or the employers unions may join the collective work contract after the publishing of an outline of the said contract in Official Gazette, pursuant to the agreement of both parties to join the contract, without the need for the approval of the original contracting parties. Joining the collective work contract requires the submittal of an application to the competent ministry signed by both parties. The ministry's approval of the application shall be published in the Official Gazette.

Article (121)

The collective work contract signed by the syndicate of the establishment shall apply to all workers of such establishment, regardless of their membership in the syndicate, without prejudice to the provision of Article (115) of this Law with regard to the conditions that are the most beneficial to the worker. However, the contract signed between the union, the syndicate and a specific employer shall only apply to the workers of that specific employer.

Article (122)

Workers and employers organizations that are party to the collective work contract shall have the right to file all cases resulting from the violation of the contract provisions for the benefit of any member, without need for a power of attorney from that member to do so.

Section Three

Collective Work Disputes

Article (123)

Collective work disputes are the disputes that arise between one or more employers and all his or their workers or a group thereof due relevant to the work or the working conditions.

Article (124)

In the event of collective disputes, the involved parties shall resort to direct negotiations between the employer or his representative and workers or their representative. The competent ministry shall delegate a representative to attend the negotiation as controller.

In the event where an agreement is reached among them, the agreement shall be registered at the competent ministry within 15 days in accordance with the regulations issued in a resolution of the Minister.

Article (125)

Either party to the dispute may submit to the competent ministry a request to settle the dispute amicably through the Collective Work Disputes Reconciliation Committee established by a decision of the Minister, in the event where direct negotiation fails to lead to a solution.

The request shall be signed by the employer or his authorized representative, or the majority of the disputing workers or their authorized representatives.

Article (126)

The Work Disputes Reconciliation Committee shall consist of the following:

a. Two representatives designated by the syndicate or the disputing workers.

b. Two representatives designated by the employer or the disputing employers.

c. The chairman of the committee and representatives from the competent ministry appointed by the competent Minister by a resolution that shall also specify the number of representatives of the disputing parties.

The Committee shall consider the opinion of any person it deems useful for the accomplishment of its mission. In all the preceding stages, the competent ministry can request all information necessary to settle the dispute.

Article (127)

The Reconciliation Committee shall hear the dispute within one month after the submittal of the application. In the event where it is able to settle the dispute, wholly or partially, it shall register the settlement reached by both parties in minutes of proceedings made out in three copies signed by the attendants. The settlement shall be considered final and biding upon both parties. In the event where the Reconciliation Committee is unable to settle the dispute within a specific period of time, it shall refer the dispute or the unsettled part thereof, within a week after its last meeting, to the Arbitration Panel along with all documents.

Article (128)

The Arbitration Panel shall, in the event of collective work disputes, be formed as follows:

a. A circuit of the Court of Appeal established annually by the general assembly for this court;
b. A chief prosecutor delegated by the Attorney General.
c. A representative from the competent ministry appointed by the Minister. The disputing parties or their legal representatives shall appear before the Panel.

Article (129)

The Arbitration Panel shall hear the dispute within 20 days from the date of submittal of the documents to the Clerks Department. Both disputing parties shall be notified of the date of the session at least one week earlier. The dispute shall be settled within three months after the date of the first session.

Article (130)

The Arbitration Panel shall have all the powers of the Court of Appeal in accordance with provisions of the law regulating the judicature and the law of civil and commercial procedure. The verdicts rendered by this tribunal shall be final and shall have the same effect as the verdicts rendered by the Court of Appeal.

Article (131)

As an exception from Article (126) of this Law, the competent Ministry may interfere in the event of collective dispute, if necessary, without a request from any of the disputing parties in order to settle the dispute amicably. The Ministry shall also have the right to refer the case to the Reconciliation Committee or the Arbitration Panel, as it may deem appropriate. The disputing parties shall submit all documents required by the competent Ministry, and shall attend whenever required to do so.

Article (132)

The disputing parties shall not be allowed to suspend work, whether entirely or partially, during direct negotiations or when the dispute is pending before the Reconciliation Committee or the Arbitration Penal or upon interference by the competent Ministry in accordance with the provisions of this Chapter.

Chapter Six

Work Inspection and Penalties

Section One

Work Inspection

Article (133)

The competent employees designated by a resolution from the Minister shall have the capacity of judicial officers to supervise the implementation of this Law, by-laws and regulations. These employees shall perform their task with loyalty, integrity and neutrality. They shall not divulge the secrets of the employers that they become acquainted to due to the nature of their work. Each employee shall before the minister make the following oath:

“I Swear by Allah Almighty to perform my duties with loyalty, neutrality and integrity and to keep the confidentiality of the information I become acquainted with in the course of my work and until the end of my service”.

Article (134)

The employees referred to in the preceding Article shall have access to the establishments during the official working hours in order to inspect their records and registers and request data and information related to workers. They shall have the right to test and take any samples of the materials for conducting an analysis thereof. These employees shall have the right to access areas allocated by the employer for Labour services, and shall have the authority to use public security force in carrying out their duties.

They shall also write violations tickets to employers and give sufficient time to remedy their violations. They may also submit violation tickets to the competent court in order to impose the penalty provided for by this Law.

Article (135)

In the event where employers violate the provisions of Articles 83, 84 and 86 of this Law and the resolutions passed in execution hereof in a manner that may threaten the environment, public health or the health and safety of workers, the employees entrusted with the inspection may write violation tickets and submit them to the competent Minister who shall cooperate with the competent authority in order to issue a resolution to entirely or partially close the work place, or suspend the use of a specific machine or machines until the violation shall have been remedied.

Article (136)

Employees entrusted with the inspection shall have the authority to write violation tickets to workers who work in unspecified locations. They shall have the right to request the assistance of public authorities and cooperate with competent authorities with regard to any goods left by said workers, where the whereabouts of the owners thereof are not known.

Section Two

Penalties

Article (137)

Without prejudice to any more severe punishment stipulated in any other law, a fine of not more than KD 500 shall be imposed on those who violate the provisions of Articles 8 and 35 of this Law. In the event of repetition of the violation within three years from the date of the final judgment, the penalty shall be doubled.

Article (138)*

Without prejudice to any more severe punishment stipulated in any other law, any person who violates the provision of the second paragraph of Article 10 shall be punished by imprisonment for a term not exceeding three years and a fine,in respect of each worker, not less than KD 2000 and not more than KD 10,000 or either of these punishments. In the event where the worker joint the service of another employer in violation of the provisions of Paragraph 2 of article 10, aforeside, such other employer shall be penalized with the same punishment set forth in the preceding paragraph of this article, without prejudice to the right of the administrative body to expatriate the violating worker.

Article (139)

In the event of violation of the provisions of Article (57) of this Law, the employer shall be subject to a fine that does not exceed the total of the workers' entitlements that he failed to settle, without prejudice to his duty to settle such entitlements to workers as stipulated in Article (57).

Article (140)**

Without prejudice to any more severe punishment stipulated in any other law, a fine of at least KD 500 and not more than KD 1,000 shall be imposed on those who obstruct the work of the competent employees designated by the Minister in the performance of their duties specified in Articles 133 and 134 of this Law.

Double the fine shall apply in the event of recurrence.

Article (141)

Without prejudice to any more severe punishment stipulated in any other law, any person who violates the remaining provisions of this Law and its by-laws shall be punished as follows:

a. Violators shall be warned that they should remedy their violation within a period that shall be specified by the Ministry, provided that such period shall not exceed three months.

---

* Amended by Law No. 32 of 2016 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

** Amended by Law No. 32 of 2016 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

b. In the event where the violator does not remedy the violation within the specified period, he shall be subject to a fine of not less than KD100, and not more than KD 200 for each of the workers who are involved in the violation. In the event of repeated violation within three years from the date of the final judgment, the punishment shall be doubled.

Article (142)*

Any person, who violates the order of closure or suspension issued pursuant to the provisions of Article (135), failing to remedy the violations specified by the competent inspector, shall be subject to imprisonment for a period of at least one month and not more than six months and a fine of at least KD 500 and not more than KD 2,000 or either of these penalties.

Chapter Seven
Final Provisions

Article (143)

The minister shall issue a resolution for the establishment of a Labour Affairs Consulting Committee that consists of representatives of the Ministry, Manpower Restructuring Body, and the State Executive Body, employers and workers organizations and whomever deemed appropriate by the Minister.

The committee shall give its opinion regarding any issue referred to it by the Minister. The resolution shall also include the procedure relevant to convening the Committee and the manner of issuing recommendations.

Article (144)

Upon denial, the lawsuits filed by the workers one year after the end of the work contract on the basis of the provisions of this Law shall not be heard. Denial shall be subject to the provisions of Paragraph 2 of Article 442 of the Civil Law. Lawsuits filed by workers or beneficiaries shall be exempted from judicial fees.

However, upon the dismissal of lawsuits by the court, the court may order the party who files the case to pay all or part of the court fees. Labour lawsuits shall be heard as summary matters.

---

* Amended by Law No. 32 of 2016 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

Article (145)

As an exception from Article (1074) of the Civil Law, the rights of the workers granted by the provisions of this Law shall have a lien over the employer's movable and immovable properties except his private residence. Such amounts shall be settled after deduction of the judicial fees, amounts due to the treasury as well as preservation and repair expenses.

Article (146)*

Prior to filing a lawsuit, the worker or the beneficiaries through him shall submit an application to the competent Labour Department which shall summon the disputing parties or their representatives. In the event where the Department is unable to settle the dispute amicably, it shall, within a month after the submittal of the application, refer the case to the Court of First Instance for settlement.

The referral shall be made by virtue of a memorandum that includes a summary of the dispute, the defenses of the parties and the remarks of the Department.

If the court discovers the employer's making difficulties concerning the disbursement of the worker's entitlements, it may rule that the worker gets compensated at 1% of the value of such entitlements for each month of delay in the disbursement as of the date of submitting the application referred to in the above paragraph. The adjudicated amount shall be subject to the provision of Article 145 of this law without prejudice to the worker's right to claim any other compensations before the same court.

Article (147)

The Clerks Department of the Court shall, within three days after the receipt of the request, set a session to hear the case and notify the parties to the dispute thereof.

---

* Amended by Law No. 32 of 2016 amending certain provisions of the Law of Labour No. 6/2010 in the Private Sector.

Article (148)

The Minister shall, within six months from the date of the publishing hereof in the Official Gazette, issue all by-laws and resolutions required for the implementation of this Law, in consultation with the employers and workers.

Article (149)

The Law No. 38 of the year 1964 concerning Labour in the Private Sector is hereby cancelled. All rights granted to workers prior to this cancellation shall remain in effect as well as all applicable resolutions that do not conflict with the provisions of this Law until the issue of the necessary by-laws and resolutions for its implementation.

Article (150)

The Prime Minister and ministers, each within his jurisdiction, shall Implement this Law which shall come into force on the date of its publication in the Official Gazette.

Amir of Kuwait
Sabah Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah

Issued at Al-Seif Palace
on 26 Safar 1431 H
Corresponding to February 10, 2010 AD

manpowerkwt

pr@manpower.gov.kw

www.manpower.gov.kw

9600 6900

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

قانون العمالة المنزلية

القانون رقم 68 لسنة 2015

والقرار الوزاري رقم 22 لسنة 2022 م
اللائحة التنفيذية للقانون رقم 68 لسنة 2015
بشأن العمالة المنزلية

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

الباب الأول

أحكام تمهيدية

مـــادة (1)

في هذا القانون تكون للكلمات والعبارات الآتية، المعاني المبينة أمام كل منها:

1 – العامل المنزلي: كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة (وما في حكمها) لحساب الأفراد وذلك بموجب عقد مكتوب.

2 – صاحب العمل: الشخص الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد تعده وزارة الداخلية.

3 – المكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون: مكاتب استقدام العمالة المنزلية الصادر لها ترخيص مزاولة النشاط من قبل وزارة الداخلية.

4 – المكاتب الخارجية: المكاتب المرسلة للعمالة المنزلية والموجودة خارج دولة الكويت والحاصلة على ترخيص مزاولة نشاط ارسال عمالة منزلية من الجهات الرسمية في تلك الدول والمعتمدة من سفارات دولة الكويت فيها.

5 – إدارة العمالة المنزلية: إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية.

الباب الثاني

شروط اصدار الرخص للمكاتب

مـــادة (2)

يشترط لإصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط التالية:

1 – أن يكون طالب الترخيص كويتي الجنسية وأن يكون محمود السيرة وحسن السمعة وألا يكون قد حكم عليه بعقوبة جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

2 – أن لا يقل عمره عن ثلاثين عاما ولا يزيد على 70 عاما.

★ **3 – أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة وأن يكون لائقا صحيا بألا تكون لديه إعاقة تعجزه عن العمل.**

4 – أن يقدم طالب الترخيص خطاب ضمان من أحد البنوك المحلية ويحدد مقدار مبلغ الضمان بقرار يصدر عن وزير الداخلية.

ويجوز الترخيص للشركات التي تساهم فيها الدولة أو مؤسساتها العامة بنصيب ما في رأسمالها والتي تعمل في مجال استقدام العمالة المنزلية. على ألا تزيد أرباح الشركة على 10٪ كعائد على رأس مال المساهم به. كما يجوز الترخيص للشركات التي يكون نشاطها استقدام العمالة المنزلية.

مـــادة (3)

يحظر استقدام العمالة المنزلية دون ترخيص ساري المفعول يصدر عن وزارة الداخلية.

★ صدر حكم المحكمة الدستورية في الطعن رقم 25 لسنة 2015 بعدم دستورية ما تضمنه نص البند 3 من المادة 2 من القانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية من اشتراط الحصول على شهادة الثانوية العامة لإصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج.

الباب الثالث

التزامات أطراف العقد

الفصل الأول
التزامات مكاتب الاستقدام

مـــادة (4)

يحظر على المرخص له أو العاملين لديه أو المتعاونين معه داخل وخارج الكويت تقاضي أي مبالغ من العامل المنزلي ومن في حكمه مقابل تشغيله لدى صاحب العمل أو استبقائه لديه بطريق مباشر أو غير مباشر، وفي حال ثبوت القيام بذلك وفي أي مرحلة من مراحل الاستخدام، يعاقب المرخص له وفقا لما هو منصوص عليه في قانون الجزاء عن جريمتي الابتزاز والكسب غير المشروع، ولا يجوز له استخدام مكتب الاستقدام كسكن للعمالة.

مـــادة (5)

يحظر على المكاتب بالإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لآدمية الإنسان.

مـــادة (6)

تلتزم جميع مكاتب استقدام العمالة المنزلية بمراجعة إدارة العمالة المنزلية، متى ما طلب منها ذلك بموجب كتب الاستدعاء الصادرة عن تلك الإدارة.

الفصل الثاني
التزامات صاحب العمل

مـــادة (7)

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي الذي يعمل لديه، في نهاية كل شهر ويعتبر ايصال التحويل ووصل الاستلام هو صورة من صور اثبات استلام العامل المنزلي رواتبه.

مـــادة (8)

يكون دفع الأجر الشهري للعامل المنزلي من التاريخ الفعلي لاستلامه العمل لدى صاحب العمل ولا يجوز بأي حال من الأحوال خصم أي جزء من الراتب.

مـــادة (9)

يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل المنزلي وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه.

مـــادة (10)

لا يجوز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الانسانية وتختص ادارة العمالة المنزلية بالتصرف بالادعاءات الناشئة لهذا السبب.

مـــادة (11)

يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن ملائم للعامل المنزلي تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة.

مـــادة (12)

يحظر على صاحب العمل الاحتفاظ بأي مستندات أو وثائق اثبات شخصية للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية إلا بناء على موافقة العامل المنزلي.

الفصل الثالث
التزامات العامل المنزلي

مـــادة (13)

يلتزم العامل المنزلي بأداء العمل المكلف به وفق ما تفرضه عليه نصوص العقد.

مـــادة (14)

على العامل المنزلي أثناء عمله الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل في حدود نصوص العقد.

مـــادة (15)

يلتزم العامل المنزلي بالمحافظة على أموال صاحب العمل وممتلكاته وعدم افشاء أسراره.

الباب الرابع
عقود العمل والتشغيل
الفصل الأول
الأحكام الجوهرية في العقد

مـــادة (16)

عند انتهاء العقد المبرم بين العامل المنزلي وصاحب العمل يلتزم صاحب العمل بتسليم العامل المنزلي جميع مستحقاته الثابتة في العقد والمنصوص عليها في هذا القانون ويجوز تجديد العقد تلقائيا ما لم يبد أحد الطرفين (صاحب العمل – العامل المنزلي) رغبته في عدم التجديد قبل نهاية مدة العقد بشهرين على الأقل.

مـــادة (17)

التزامات صاحب المكتب

يضمن مكتب الاستقدام استمرارية العامل المنزلي لمدة ستة أشهر في العمل ويتعين عليه خلالها إعادة العامل المنزلي إلى بلده ورد المبالغ التي تقاضاها من صاحب العمل وذلك في الأحوال الآتية:

1 – وجود عائق يحول دون قيام العامل المنزلي بعمله لا يد لصاحب العمل فيه.
2 – اصابة العامل المنزلي بأحد الأمراض السارية أو أية اعاقات بدنية أو صحية أو نفسية تمنعه من الاستمرار بالعمل.
3 – قيام مانع قانوني تفرضه المصلحة العامة يحول دون استصدار صاحب العمل اقامته للعمل المنزلي.
4 – ابعاد العامل المنزلي اداريا لمقتضيات المصلحة العامة.
5 – قيام المكتب بتزويد صاحب العمل ببيانات أو معلومات غير صحيحة عن العامل المنزلي.
6 – رفض العامل المنزلي الاستمرار بالعمل أو تركه إلى جهة غير معلومة.

وفي حالة امتناع المكتب عن دفع نفقات اعادة العامل المنزلي إلى بلده ورد المبالغ التي تقاضاها من صاحب العمل تولت إدارة العمالة المنزلية القيام بذلك خصما من خطاب الضمان المنصوص عليه بالمادة الثانية من هذا القانون.

مـــادة (18)

لا يجوز لأصحاب العمل إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لديهم إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية أو ثلاثية حسب الأحوال) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية، على أن تتضمن تلك العقود ما يلي:

-اسم العامل المنزلي وبياناته بالكامل.
-اسم صاحب العمل وبياناته بالكامل.
-مدة العقد.
-تاريخ الالتحاق بالعمل.
-الأجر المتفق عليه وطريقة سداده.
-نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته.
-بيان مكان العمل على وجه التحديد.

الفصـل الثانـي
فـي الأجـــور

مـــادة (19)

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل المنزلي من أجر أساسي والمحدد في عقد العمل بين الطرفين على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة بالقرار الصادر من وزير الداخلية.

مـــادة (20)

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر.

الفصل الثالث

مـــادة (21)

يحظر استقدام أو تشغيل العمالة المنزلية من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن (21)سنة أو تزيد على (60) سنة ميلادية ويجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن .

الباب الخامس

في ساعات العمل والإجازات

مـــادة (22)

يجب أن تتضمن عقود الاستقدام التي تعدها إدارة العمالة المنزلية حقوق العمالة المنزلية التالية:

1- إلزام صاحب العمل بتوفير المأكل والمسكن والملبس للعامل المنزلي وعلاجه حال إصابته بسبب العمل وتعويضه عن إصابات العمل.

2- تحديد الحد الاقصى لساعات العمل بحيث لا تزيد على (12)ساعة خلال اليوم الواحد تتخللها ساعات راحة.

3- أحقية العامل المنزلي في الحصول على راحة اسبوعية وأخرى سنوية مدفوعة الأجر.

4- النص على أن جواز سفر العامل المنزلي وثيقة شخصية يحق له الاحتفاظ بها ولا يجوز لصاحب العمل حجز جواز سفر العامل المنزلي وحرمانه من الاحتفاظ به. إلا بناء على موافقة العامل المنزلي.

5- إلزام صاحب العمل بنقل جثمان العامل المنزلي حال وفاته إلى بلده مع صرف أجر الشهر الذي توفي فيه.

الباب السادس

مكافاة نهاية الخدمة

مـــادة (23)

تخصص مكافأة نهاية خدمة للعامل المنزلي بعد إتمام مدة العقد تعادل أجر شهر واحد عن كل سنة.

الباب السابع

الجـزاءات

الفصـل الأول

التدابير الإدارية التي توقع على مكتب العمالة المنزلية

مـــادة(24)

مع عدم الإخلال بحكم المادة 25 من هذا القانون لمدير إدارة العمالة المنزلية اتخاذ التدابير الإدارية ضد مكتب العمالة المنزلية في إحدى الحالات الاتية:

أ- امتناع المكتب من مراجعة إدارة العمالة المنزلية بناء على طلبها ما لم يثبت قيام مانع يحول دون ذلك.

ب- امتناع المكتب عن تسليم صاحب العمل العامل المنزلي خلال 24 ساعة ما لم يثبت قيام مانع يحول دون ذلك على أن يخطر إدارة العمالة المنزلية به.

ج -امتناع المكتب عن استقبال العمالة المنزلية فور وصولها إلى البلاد أو تأخره عن ذلك دون عذر مقبول.

د -قيام المكتب بالتعامل مع العمالة المسترجعة أو تلك التي يتم استقدامها من قبل الغير.

ه- قيام المكتب بإبرام عقود عمل مخالفة للعقود المعتمدة من قبل إدارة العمالة المنزلية .

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون التدابير الإدارية على أن يراعى فيها التدرج والتناسب مع حاجة المخالفة.

مـــادة (25)

يلغى ترخيص استقدام العمالة المنزلية في إحدى الحالات الاتية:

1- إذا فقد المرخص له شرطا من شروط التراخيص .

2- إذا تقاضى المرخص له من العامل المنزلي أي مقابل نظير استقدامه أو استخدامه .

3- إذا ثبت ان المرخص له قد حصل على الترخيص بناء على بيانات كاذبة أو مزورة .

4- انتهاء مدة التراخيص أو انهائه من قبل المرخص له وحل المكتب أو تصفيته.

5- إذا تنازل المرخص له عن الترخيص إلى الغير .

6- إذا استخدم مكتب الاستقدام كسكن للعمالة المنزلية.

ولوزير الداخلية وقف الترخيص بدلاً من إلغائه في أي من الحالات السابقة لمدة ثلاثة أشهر وفي حالة التكرار يتم إلغاء الترخيص نهائياً.

مـــادة (26)

يجوز التظلم من قرارات وقف أو إلغاء الترخيص أمام وزير الداخلية خلال شهر من تاريخ البلاغ المرخص له بالقرار ويتم إخطاره بقرار الوزير بقبول التظليم أو رفضه خلال ستين يوما من تاريخ صدوره .

الفصل الثاني
الجزاءات التي توقع على صاحب العمل

مـــادة (27)

إذا تأخر صاحب العمل عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق عليها استحق العامل المنزلي مبلغ عشرة دنانير كويتية عن كل شهر تأخير له عن عدم قبض الأجر في موعده.

مـــادة (28)

إذا رفض صاحب العمل تعويض العامل المنزلي عن العمل الإضافي كان للعامل المنزلي التقدم بشكوى ضده إلى إدارة العمالة المنزلية التي لها بعد بحث الشكوى أن تلزم صاحب العمل بأداء تعويض عادل لا يقل عن ضعف الأجر المتفق عليه بالعقد.

مـــادة (29)

كل من استقدم عاملاً منزلياً يقل عمره 21 سنة للعمل لديه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة اشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسمائة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين.

مـــادة(30)

في حالة ثبوت أي شكاوى ضد صاحب العمل أمام إدارة العمالة المنزلية يتم وقف إصدار أي سمات دخول لصاحب العمل للمدة التي تحددها اللائحة التنفيذية.

الباب الثامن
المنـازعـات

مـــادة (31)

المنازعات التي تنشأ بين أطراف العقد ينعقد الاختصاص فيها لإدارة العمالة المنزلية لتسوية النزاع وفق الاجراءات التي تبينها اللائحة الصادرة بهذا الشأن وفي حال تعذر التسوية يحال النزاع إلى المحكمة المختصة.

مـــادة (32)

في حالة التوصل الى تسوية النزاع بين صاحب العمل والعامل المنزلي يلزم إفراغه في عقد مكتوب وتودع صورة منه بملف العامل المنزلي لدى مكتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية.

مـــادة(33)

على مدير إدارة العمالة المنزلية استصدار أمر بتمديد إقامة للعامل المنزلي بصفة مؤقتة لحين الفصل في الشكوى بصفة نهائية واستلامه كافة مستحقاته.

مـــادة (34)

عند الانتهاء من أي منازعات أو خلافات ما بين العامل المنزلي وصاحب العمل يجب على إدارة العمالة المنزلية إصدار شهادة براءة ذمة للعامل المنزلي تفيد بأنه ليس للعامل المنزلي أي حقوق أو مطالبات بمواجهة:

1- صاحب العمل.

2- مكتب الاستقدام

وتسلم نسخة من هذه الشهادة إلى كل من :

– صاحب العمل

– مكتب الاستقدام

– العامل المنزلي أو من ينوب عنه.

مـــادة(35)

جميع المنازعات التي لا يتم التوصل إلى تسوية لها يجوز لأطراف العقد التوجه بشأنها إلى المحكمة المدنية لنظرها أمام الدائرة العمالية على وجه الاستعجال .

مـــادة(36)

جميع قضايا العمالة المنزلية التي يكون المدعي فيها العامل المنزلي تكون معفاة من الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي.

مـــادة(37)

يحدد رئيس الدائرة العمالية جلسة لنظر النزاعات المحالة إليه على وجه السرعة خلال شهر على الأكثر وعلى إدارة كتاب المحكمة إخطار الخصوم بميعاد الجلسة المحددة لنظر الدعوى خلال أسبوعين على الأقل.

مـــادة(38)

كل ما لم يرد ذكره في هذا القانون بخصوص إجراءات التقاضي تسرى بشأنه الأحكام الواردة بالمرسوم بالقانون رقم (38) لسنة 1980بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له.

الباب التاسع

أحكام عامة

مـــادة(39)

يقدم طلب الحصول على ترخيص لمباشرة نشاط استقدام العمالة المنزلية إلى إدارة العمالة المنزلية على النموذج المعد لذلك مرفقاً به المستندات والبيانات ويصدر الترخيص بقرار من وكيل وزارة الداخلية ولا يجوز للمرخص له الحصول على أكثر من ترخيص واحد أو فتح فروع أخرى للمؤسسة أو المكتب المرخص له به.

مـــادة (40)

الترخيص وفق أحكام هذا القانون شخصيا ولا يجوز توكيل الغير لإدارة هذا النشاط وينتهي الترخيص بوفاة المرخص له وللمرخص له تعيين مديراً للمكتب شرط أن يكون من أقاربه حتى الدرجة الثانية وأن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة (2) من هذا القانون وذلك دون الإخلال بحق إدارة العمالة المنزلية في استدعاء صاحب المكتب متى رأت ذلك ويجوز نقل الترخيص للغير في الحالتين التاليتين:

1- إذا تجاوز المرخص له سن (70)سنة ميلادية ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلى الزوج أو الزوجة أو احد الأولاد.

2- في حالة وفاة المرخص له ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلى الزوج أو الزوجة أو الورثة أو أحدهم.

ويشترط لنقل الترخيص في الحالتين السابقتين أن تتوافر في المنقول إليه كافة الشروط الواردة في المادة (2) من هذا القانون.

مـــادة (41)

يمنح الممثل القانوني لورثة المرخص له المتوفى مهلة لا تجاوز ستة أشهر لتصفية أعمال المكتب وصرف مبلغ الضمان في حالة عدم الرغبة في استمرار النشاط.

مـــادة (42)

يمنح الترخيص الذي يستخرج لأول مرة لمدة سنة ويجوز تجديده بعد ذلك سنوياً بعد تقديم العقود المبرمة بين المكتب ونظيره لدى الدول المستقدم منها عمالة منزلية على أن تكون هذه العقود مصدقا عليها من سفارة دولة الكويت إن وجدت ومعتمدة من قبل وزارة الخارجية الكويتية.

مـــادة(43)

تحدد رسوم الترخيص الذي يمنح وفقاً لأحكام هذا القانون بموجب قرار يصدر عن وزير الداخلية.

مـــادة(44)

يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الداخلية حق تفتيش المكاتب والمنشآت التي تزاول نشاط استقدام العمالة المنزلية والاطلاع على الدفاتر والسجلات وضبط المخالفات التي تظهر لهم أثناء التفتيش وتحرير المحاضر اللازمة بشأنها وإحالتها إلى الجهات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسبا بشأنها.

مـــادة(45)

يقتصر نشاط استقدام العمالة المنزلية للمرخص له على استقدام العمالة المنزلية من الخارج للعمل داخل دولة الكويت فقط.

مـــادة (46)

لا يحق لصاحب العمل تكليف العامل المنزلي للعمل خارج دولة الكويت وفي حال ثبوت ذلك دون موافقته يتم إعادته لبلده على نفقة صاحب العمل.

مـــادة (47)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة الأولى من القانون رقم (111) لسنة 2013 في شأن تراخيص المحلات التجارية لا يجوز مزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة الداخلية.

مـــادة (48)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها قانون الجزاء أو أي قانون آخر يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تجاوز عشرة آلاف دينار كل من يمارس نشاط استقدام العمالة المنزلية دون ترخيص صادر عن وزارة الداخلية وتضاعف العقوبة في حالة العود خلال سنتين من تاريخ الحكم النهائي في الجريمة الأولى.

مـــادة (49)

يتم استقبال العمالة المنزلية حديثة الوصول والتي لم يتم استلامهم خلال (24) ساعة من قبل أصحاب العمل ويعد لهذا الغرض سكن مؤقت نظير رسم نقدي يومي يحدد بقرار يصدر عن وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، على أن يكون هذا السكن وفق الاشتراطات المحددة من قبل وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.

مـــادة (50)

يجب على مكاتب استقدام العمالة المنزلية المرخص لهم وقت صدور هذا القانون توفيق أوضاعها بما يتفق وأحكامه خلال مدة اقصاها ثلاثة شهور من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية لهذا القانون. ويترتب على الإخلال بتطبيق هذا الحكم خلال تلك المدة إلغاء الترخيص.

مـــادة (51)

عند هروب العامل المنزلي من مخدومه تقوم وزارة الداخلية بإبعاده إلى بلده بعد استيفاء مصاريف السفر وتذكرة المغادرة والمبلغ الذي دفعه صاحب العمل من الآوى أو من مكتب الاستقدام إذا تعذر التواصل إلى الجهة الآوية وذلك خلال فترة الضمان.

مـــادة(52)

يصدر وزير الداخلية اللوائح والنظم والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون وذلك خلال ستة اشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

مـــادة(53)

يلغى المرسوم بالقانون رقم (40) لسنة 1992 بشأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين.

مـــادة (54)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون .

أمير الكويت

صباح الأحمد الجابر الصباح

صدر بقصر السيف في: 28 رمضان 1436هـ الموافق : 15 يوليو 2015م

المذكـرة الايضاحيـة
للقانون رقم 68 لسنة 2015
في شـأن العمالة المنزليـة

يهدف هذا القانون إلى سد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شئون العمالة المنزلية بالكويت، إذ أن قانون العمل في القطاع الأهلي لا ينطبق عليها رغم أنها تشكل نسبة كبيرة من العمالة الأجنبية، كما أن النصوص التشريعية الحالية لا تكفل الحماية القانونية الكاملة لهذه الفئة ، وأدى ذلك إلى تعرض المنظمات الدولية المهتمة بحقوق الإنسان إلى ما اعتبرته انتهاكات لحقوق هؤلاء الأشخاص، بالإضافة إلى توتر العلاقات الدبلوماسية مع البلدان المستقدم منها تلك العمالة ، وبروز ظواهر سلبية كارتفاع معدلات الجرائم ، وتحمل الدولة لأموال طائلة على صعيد إعادة العمالة المنزلية إلى بلدانها .
يتكون القانون من (54) مادة ، موزعة على تسعة أبواب عنيت بتنظيم شئون العمالة المنزلية، كشروط منح الترخيص للمكاتب، والتزامات أطراف العقد من أصحاب العمل وعمالة منزلية ومكاتب استقدام ، والأجور وساعات العمل والإجازات وتشغيل الأحداث ثم الجزاءات وكيفية فض المنازعات وأخيراً أحكام عامة .

ونص الباب الأول في المادة الأولى على تعريف العامل المنزلي وصاحب العمل والمكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وهي مكاتب الاستقدام المرخص لها بجلب العمالة المنزلية من الخارج ، وكذلك عرفت إدارة العمالة المنزلية بأنها إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية .
وضم الباب الثاني المادتين (2 ، 3) حيث نظمت المادة الثانية شروط إصدار الرخص لمكاتب الاستقدام وتجديدها ، كما حظرت المادة الثالثة استقدام العمالة دون ترخيص .

وحدد الباب الثالث في المواد من (4 إلى 15) التزامات أطراف العقد وهي مكاتب الاستقدام وصاحب العمل والعامل المنزلي ، وحظر على مكاتب الاستقدام تقاضي مبالغ من العمالة المنزلية مقابل تشغيلهم ، و الترويج لهم بطريقة فيها تمييز عرقي أو ديني ، أو المساس بآدمية الإنسان.
ومن جهة أخرى ألزم صاحب العمل بدفع الأجر في ميعاده وبإطعام وإيواء وعلاج وكسوة العامل ، وعدم تكليفه بأعمال خطرة أو مهينة لكرامته الإنسانية ، كما أوجب القانون على العامل الالتزام بشروط العقد والمحافظة على أموال وممتلكات صاحب العمل وأسراره .
ونص الفصل الأول من الباب الرابع على العناصر الجوهرية في عقود العمل والتشغيل، وعلى فترة الضمان والحالات التي يجوز فيها الاستغناء عن خدمات العامل وإعادته إلى بلده بسبب وجود عائق بدني أو مخالفة للقانون أو تقديم معلومات غير صحيحة أو للمصلحة العامة ، كما نص أيضاً على البيانات الأساسية المفترض تضمينها في عقود الاستقدام .

وفي الفصل الثاني من ذات الباب نص على الأحكام الخاصة بالأجور وفي الفصل الثالث حدد سن المستقدم للعمل بما لا يقل عن 21 سنة ولا يزيد على 60 سنة .
وأفرد الباب الخامس لساعات العمل والإجازات ، والباب السادس لمكافأة نهاية الخدمة، والباب السابع للجزاءات والتدابير الإدارية التي توقع على صاحب المكتب وصاحب العمل والعامل عند ارتكاب المخالفات القانونية .

أما الباب الثامن فرتب كيفية حل المنازعات بين العامل وصاحب العمل ، وذلك باتباع أسلوب متدرج يبدأ بالتفاوض ، ثم تدخل مكتب الاستقدام ثم إدارة العمالة المنزلية وأخيراً المحكمة .
ونص الباب التاسع على أحكام عامة شملت إجراءات وضوابط منح الترخيص ونقله وتجديده ، مع منح إدارة العمالة المنزلية صلاحيات قوية في مراقبة عمل المكاتب ومتابعتها، كما عالجت المادة (51) ظاهرة هروب العمالة المنزلية والتي تفشت بصورة مزعجة في الآونة الأخيرة .

وفي المواد التنفيذية ألزم القانون وزير الداخلية بإصدار اللوائح المتعلقة بالقانون خلال فترة ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ، كما نص على إلغاء المرسوم بالقانون رقم (40) لسنة 1992 بشأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين، وكلف رئيس مجلس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القانون .

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

قرار رقم 22 لسنة 2022 م
بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 68 لسنة 2015
في شأن العمالة المنزلية

وزير العدل ووزير الدولة لشئون تعزيز النزاهة

- بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم (17) لسنة 1959 بقانون إقامة الأجانب والقوانين المعدلة له .
- وعلى القانون رقم (16) لسنة 1960 بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم (17) لسنة 1960 بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم (109) لسنة 2013 بشأن الهيئة العامة للقوى العاملة ،
- وعلى القانون رقم (91) لسنة 2013 في شأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين ،
- وعلى القانون رقم (111) لسنة 2013 في شأن تراخيص المحلات التجارية ،
- وعلى القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية ،
- وعلى القانون رقم (69) لسنة 2015 بشأن إنشاء شركة مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية ،
- وعلى المرسوم بقانون رقم (116) لسنة 1992 بشأن التنظيم الإداري وتحديد الاختصاصات والتفويض فيها ،
- وعلى المرسوم رقم (178) لسنة 2018 بتعيين مدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة ،
- وعلى المرسوم رقم (16) لسنة 2022 بنقل الإشراف على الهيئة العامة للقوى العاملة ،
- وقرار مجلس الوزراء رقم (614) لسنة 2018 بنقل اختصاصات القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية إلى وزير الشئون الاجتماعية والعمل والهيئة العامة للقوى العاملة ،
- وعلى قرار وزير الداخلية رقم (2194) لسنة 2016 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية وتعديلاته ،
- وعلى قرار وزير الداخلية رقم (2302) لسنة 2016 بشأن قواعد وإجراءات تنفيذ أحكام القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية .
- وبناء على عرض مدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة.

قـــــرر

مادة أولى

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية والمرافقة نصوصها لهذا القرار .

مادة ثانية

يفوض المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة بإصدار القرارات المنفذة للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية ولائحته التنفيذية .

مادة ثالثة

يلغي العمل بالقرار الوزاري رقم (2194) لسنة 2016 المشار إليه واللائحة المرفقة به ، وتلغي كافة القرارات والتعاميم المخالفة لأحكام هذه اللائحة ، ويظل العمل سارياً بالقرارات والتعاميم التي لا تخالف أحكامها .

مادة رابعة

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، وينشر واللائحة المرفقة به في الجريدة الرسمية ، وعلى جهات الاختصاص العلم وتنفيذ ما جاء فيه .

المستشار / جمال هاضل الجلاوي

وزير العدل
ووزير الدولة لشئون تعزيز النزاهة

صدر في 20 رمضان 1443 هـ
الموافق : 21 أبريل 2022 م

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

اللائحة التنفيذية
للقانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية

الباب الأول
(أحكام تمهيدية)

مادة (1)

يقصد بالعبارات الآتية - أينما وردت بهذه اللائحة - المعاني المُبينة أمام كل منها :

- القانون : القانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية .
- الوزير : الوزير المختص المُحدّد من مجلس الوزراء
- الهيئة : الهيئة العامة للقوى العاملة .
- الإدارة المختصة : إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية بالهيئة العامة للقوى العاملة .
- العامل المنزلي : كل ذكر أو أنثى يُكلّف بعمل يدوي داخل المساكن الخاصة (وما في حكمها) لحساب الأفراد ، بموجب عقد عمل مكتوب تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه ، مقابل أجر ، ويقصد بالمساكن الخاصة (وما في حكمها) : المكان الذي تقيم فيه الأسرة بصورة دائمة أو مؤقتة.
- صاحب العمل : الشخص الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد عمل معين من الهيئة ، مقابل أجر.
- الترخيص : ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج ، والذي يصدر عن الهيئة العامة للقوى العاملة.
- مكاتب أو شركات الاستقدام : المكاتب أو المُؤسّسات ، أو الشركات أو أحد فروعها ، التي تقوم باستقدام العمالة المنزلية ، والصادر لها ترخيص من قِبل الهيئة لمزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية .
- المكاتب الخارجية : المكاتب المُرسلة للعمالة المنزلية والموجودة خارج دولة الكويت ، والحاصلة على ترخيص مزاولة نشاط إرسال العمالة المنزلية من الجهات الرسمية في تلك الدول والمعتمدة من قبل سفارات دولة الكويت فيها .
- الأجر : كل ما يتقاضاه العامل المنزلي في نهاية كل شهر مقابل العمل المتفق عليه .

مادة (2)

مع عدم الإخلال بأحكام القوانين ذات الصلة ، تُحظر مزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية دون الحصول على ترخيص ساري المفعول ، يصدر عن الهيئة ، ووفق الأحكام المُقرّرة في القانون وهذه اللائحة .

الباب الثاني
(شروط وإجراءات ورسوم إصدار الترخيص)

مـــادة (3)

يُشترط لإصدار أو لتجديد الترخيص أن تتوافر في طالب الترخيص الشروط الآتية :

1. أن يكون كويتي الجنسية ، محمود السيرة ، حسن السمعة .
2. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية ، أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
3. ألا يقل عمره عن (30) عاما ولا يزيد على (70) عاما عند التقدم بطلب إصدار الترخيص أو تجديده .
4. أن يكون لائقا صحيا ، ولا تكون لديه إعاقة تعجزه عن العمل ، وذلك بموجب شهادة صادرة من الجهة الحكومية المختصة .
5. أن يقدم خطاب ضمان مالي غير مشروط وغير قابل للإلغاء ، وصالحا للأداء بأكمله باسمه لصالح الهيئة ، من أحد البنوك المحلية بمبلغ (40000 د.ك.) أربعين ألف دينار كويتي للمكاتب والمؤسّسات ، ومبلغ (100000 د.ك.) مائة الف دينار كويتي للشركات ، وفي حال فتح فروع للشركة يتم تقديم خطاب ضمان بملغ (40000 د.ك.) اربعين ألف دينار كويتي عن كل فرع ، وذلك فيما عدا الشركات المملوكة للدولة ، على أن يكون سارياً لمدة عامين من تقديم الطلب ، وعلى أن يلتزم بتجديده قبل انتهاء موعده بشهرين على الأقل ، ولا تدفع عن قيمته فوائد ، ولا يجوز لدائنيه الحجز عليه ، ويحق للهيئة الخصم من قيمته دون الحاجة إلى إعذار ، ودون أن يكون له أو للبنك الحق في الاعتراض على هذا الخصم ، وعلى أن يلتزم - في حالة الخصم الجزئي أو الخصم الكلى أو النقصان من مبلغ الضمان - بتغطية قيمته المقررة أو تقديم خطاب ضمان جديد بنفس القيمة ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بذلك ، فإذا لم يقم بذلك ، كان للهيئة الحق في اتخاذ كافة الإجراءات القانونية ، ويصبح الترخيص لاغياً دون اخطار .

مـــادة (4)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون ، يُشترط لإصدار أو لتجديد التراخيص للشركات - التي يكون ضمن أغراضها نشاط استقدام العمالة المنزلية - الشروط الآتية :

أولا : بالنسبة لشركات الأشخاص أن تتوافر في جميع الشركاء ومن يتولى بند الإدارة ذات الشروط المشار إليها بالمادة (3) من هذه اللائحة .

ثانيا : بالنسبة لشركات الأموال أن تتوافر في المدير المسؤول عن إدارة الشركة أو أحد فروعها ذات الشروط الواردة بالمادة (3) من هذه اللائحة .

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

مـــادة (5)

على طالب الترخيص الحضور شخصيا ، أو حضور الممثل القانون للشركة ، للإدارة المختصة للتوقيع على النموذج المُعد لطلب الترخيص ، مُرفِقا به المستندات والبيانات المطلوبة وتصدر الهيئة الترخيص لمدة سنة واحدة ، ويجوز تجديده لمدد مماثلة ، شريطة تقديم العقود المبرمة مع نظيره من المكاتب الخارجية ، على أن يكون مُصدّقا عليها من سفارة دولة الكويت ومُعتمدةً من قبل وزارة الخارجية الكويتية وذلك قبل شهر من انتهاء الترخيص .

ويُحظر على المرخص له الحصول على أكثر من ترخيص فردي ، أو أن يكون مديرا لشركة تعمل بنشاط استقدام العمالة المنزلية ، كما يُحظر على من يتولى الإدارة إدارة أكثر من ترخيص واحد .

مـــادة (6)

الترخيص شخصي ، ولا يجوز توكيل الغير لإدارة هذا النشاط ، وينتهي الترخيص بوفاة المُرخَّص له ، وللمُرخَّص له تعيين مدير للنشاط شرط أن يكون من أقاربه حتى الدرجة الثانية وأن تتوافر فيه ذات الشروط الواردة بالمادة (3) من هذه اللائحة ، وذلك دون الإخلال بحق الإدارة المختصة في استدعاء صاحب الترخيص متى رأت ذلك .

مـــادة (7)

تُحصّل رسوم تراخيص مزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية على النحو التالي :

1. مبلغ (100) دينار كويتي لإصدار الترخيص .
2. مبلغ (50) دينارًا كويتيًا عن تجديد الترخيص .
3. مبلغ (50) دينارًا كويتيًا لإصدار ترخيص بدل تالف أو بدل فاقد .
4. مبلغ (50) دينارًا كويتيًا لإضافة أو تغيير البيانات بالترخيص .

الباب الثالث

(نقل وإلغاء الترخيص)

مـــادة (8)

يجوز نقل الترخيص للغير في الحالتين التاليتين :

1. إذا تجاوز سن المرخص له (70) سنة ميلادية ، ويكون النقل إلى الزوج أو الزوجة أو أحد الأولاد .
2. في حال وفاة المُرخّص له ، ويكون النقل إلى الزوج أو الزوجة أو الورثة أو أحدهم .

ويشترط لنقل الترخيص في جميع الأحوال أن تتوافر في المنقول إليه كافة الشروط الواردة في المادة (3) من هذه اللائحة.

مـــادة (9)

تُمنح مهلة لطالب إلغاء الترخيص لا تتجاوز ستة أشهر لتصفية أعمال المكتب وصرف خطاب الضمان ، ويلتزم خلال مدة التصفية بالتالي :

1. وضع إعلان بالمكتب من قبل الإدارة المختصة لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على (6) أشهر ، في مكان بارز بشأن تصفية أعمال المكتب أو الرغبة في إلغاء الترخيص .
2. تقديم كشف تفصيلي لسمات الدخول بواسطة المكتب أو الشركة .
3. تسليم الإدارة المختصة كشفاً بجميع التزامات المكتب بالنسبة للغير ، والطلبات المقدمة لاستقدام العمالة المنزلية والمبالغ المسددة بشأنها .
4. تقديم إثبات بعدم وجود أي شكاوى متداولة .
5. تقديم إقرار بعدم استقدام عمالة خلال تلك الفترة بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وتحمله المسؤولية كاملة في حال ثبوت خلاف ذلك .
6. تسليم الإدارة المختصة . في نهاية التصفية . كشفا بما قام به من أعمال التصفية حتى تاريخ انتهاء مدتها .

ويسري ما تقدم على التراخيص الصادرة للشركات الأشخاص ، أما شركات الأموال فينتهي الترخيص بمجرد تصفية الشركة ، أو عند تخلف شرط من شروط الترخيص الوارد بالمادة (4) من هذه اللائحة .

مـــادة (10)

يُلغى الترخيص بقرار من مدير عام الهيئة في إحدى الحالات التالية :

1. فقد المُرخّص له لشرط من شروط الترخيص .
2. ثبوت تقاضي المُرخّص له من العامل المنزلي أي مقابل لقاء استقدامه أو استبقائه لدي صاحب العمل .
3. ثبوت حصول المُرخّص له على الترخيص بناء على بيانات كاذبة أو مزورة .
4. انتهاء مدة الترخيص ، أو إنهائه من قبل المُرخّص له ، أو حل المكتب أو الشركة) أو تصفيته .
5. تنازل المُرخّص له عن الترخيص للغير بطريق مباشر أو غير مباشر .
6. إذا استُخدم مكتب الاستقدام كسكن للعمالة المنزلية .

ويجوز للوزير المُختص وقف الترخيص بدلا من إلغائه في أي من الحالات السابقة لمدة ثلاثة أشهر ، وفي حالة التكرار يتم إلغاء الترخيص نهائيا .

الباب الرابع

(التدابير الإدارية التي توقع على مكاتب وشركات الاستقدام)

مـــادة (11)

يجوز لمدير الإدارة المختصة وقف تراخيص مكاتب او شركات الاستقدام بصورة مؤقتة وفقا لما يلي :

أولا : وقف الترخيص لمدة ثلاثة أشهر في الحالات التالية :

1. امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن مراجعة الإدارة المختصة بناء على طلبها ، ما لم يثبت قيام مانع يحول دون ذلك .
2. امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن تسليم العامل المنزلي المستقدم لصاحب العمل خلال (24) ساعة من وصوله للبلاد ، ما لم يثبت قيام مانع يحول دون ذلك ، على أن يخطر الإدارة المختصة به .
3. امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن استقبال العمالة المنزلية فور وصولها إلى البلاد ، أو تأخره عن ذلك ، دون عذر مقبول.
4. امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن تمكين المفتش المختص من الاطلاع على المستندات والدفاتر ، أو عدم التعاون معه ، أو الإصرار على تعطيله عن أداء عمله .

ثانيا : وقف الترخيص لمدة ستة أشهر في الحالات التالية :

1. قيام المكتب أو الشركة او أحد فروعها بالتعامل مع العمالة المنزلية المسترجعة أو تلك التي تم استقدامها من قبل الغير .
2. قيام المكتب أو الشركة أو أحد فروعها بإبرام عقود عمل مخالفة للعقود الموحدة والنموذجية المعتمدة من قبل الإدارة المختصة ، أو ثبوت التوقيع على العقود نيابة عن صاحب العمل أو العامل ، أو ترك بعض البيانات المطلوبة فارغة .

3. قيام المكتب أو الشركة أو أحد فروعها بالإعلان أو الترويج عن العمالة المنزلية وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو على أساس التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لآدميته الإنسانية .

وفي حال تكرار أي من الحالات السابق ذكرها في أولا وثانيا تضاعف مدة الوقف . وفي جميع الأحوال يستمر المكتب أو الشركة في تنفيذ التزاماته الخاصة بتطبيق أحكام القانون وهذه اللائحة والالتزامات التي نشأت قبل صدور الوقف .

مـــادة (12)

يجوز التظلم من قرار وقف أو إلغاء الترخيص أمام الوزير المختصّ خلال شهر من تاريخ إبلاغ المُرخّص له بالقرار ، ويتم إخطاره بقرار الوزير بقبول التظلم أو رفضه خلال ستين يوما من تاريخ صدوره .

الباب الخامس
(التزامات مكاتب وشركات الاستقدام)

مـــادة (13)

تلتزم جميع مكاتب وشركات الاستقدام بمراجعة الإدارة المختصة متى طُلِبَ منها ذلك بموجب كتاب استدعاء صادر من تلك الإدارة .

مادة (14)

تلتزم مكاتب وشركات الاستقدام وفروعها بالاحتفاظ بالدفاتر والسجلات المتعلقة بممارسة نشاط استقدام العمالة المنزلية ، وتمكين المُختصين الذين يصدر بتحديدهم قرار من الوزير للاطلاع عليها ، على أن تتضمن هذه السجلات على الأقل ما يلي :

1 - سجل يُدوَّن به أسماء العمالة المنزلية ومن في حكمهم المطلوب استقدامهم ، يثبت به كحد أدنى : (الاسم ، الجنسية ، تاريخ الميلاد ، المهنة ، الدرجة العلمية . الخبرة ، الديانة ، الحالة الاجتماعية ، الوزن ، الطول) .

2 - سجل يُدوَّن به اسماء العمالة المنزلية ومن في حكمهم الذين تم استقدامهم من الخارج ، يثبت به كحد أدن : (اسم العامل ، الجنسية ، المهنة ، الراتب ، رقم جواز السفر ، رقم سمة الدخول ، اسم حامل الجواز ، هاتف صاحب العمل ، تاريخ دخول البلاد ، تاريخ تسليم العامل المنزلي الصاحب العمل) .

مادة (15)

تلتزم مكاتب وشركات الاستقدام بعقود العمل المُعَدّة من قبل الإدارة المختصة .

مـــادة (16)

يقتصر نشاط استقدام العمالة المنزلية للمُرخّص له على استقدام العمالة المنزلية من الخارج للعمل داخل دولة الكويت فقط .

مـــادة (17)

يحظر على المُرخّص له أو العاملين لديه او المتعاونين معه - سواء داخل دولة الكويت أو خارجها – تقاضي أي مبالغ من العامل المنزلي بطريق مباشر أو غير مباشر مقابل استقدامه أو استبقائه لدى صاحب العمل

مـــادة (18)

تضمن مكاتب وشركات الاستقدام استمرارية العامل المنزلي لمدة ستة أشهر في العمل ، ويتعين عليها خلالها إعادة العامل المنزلي إلى بلده ، ورد المبالغ التي تقاضتها من صاحب العمل ، وذلك في الأحوال الآتية :

1. وجود عائق يحول دون قيام العامل المنزلي بعمله لا يد لصاحب العمل به .
2. إصابة العامل المنزلي بأحد الأمراض السارية ، أو بأية إعاقات بدنية ، أو صحية أو نفسية ، تمنعه من الاستمرار بالعمل ، ويثبت ذلك بموجب كتاب يصدر من الجهات الرسمية المختصة .
3. قيام مانع قانوني تفرضه المصلحة العامة يحول دون استصدار صاحب العمل إقامة العامل المنزلي .
4. إبعاد العامل المنزلي إداريا لمقتضيات المصلحة العامة .
5. قيام المكتب أو الشركة أو أحد فروعها بتزويد صاحب العمل ببيانات أو معلومات غير صحيحة عن العامل المنزلي .
6. رفض العامل المنزلي الاستمرار في العمل ، أو تركه إلى جهة غير معلومة ، بشرط إبلاغ الجهات الرسمية فورا عن تركه العمل .

وفي حال امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن دفع نفقات إعادة العامل المنزلي إلى بلده ورد المبالغ التي تقاضاها من صاحب العمل تتولى الإدارة المختصة القيام بذلك خصما من خطاب الضمان المالي الوارد بالمادة (3) من هذه اللائحة .

مـــادة (19)

يجب على مكاتب وشركات الاستقدام إبلاغ الإدارة المختصة بأي من العمالة المنزلية التي لم يتم استلامها من قبل أصحاب الأعمال خلال (24) ساعة من تاريخ الوصول ، وفي حال عدم الاستلام من قبل صاحب العمل خلال (3) أيام يسلم العامل للإدارة المختصة ، وذلك لإيداعه بأحد مراكز الإيواء على ألا يتجاوز بقاؤه (10) أيام ، وتتحمل مكاتب وشركات الاستقدام نفقات إقامة العامل المنزلي وإعادته إلى بلده ، مع احتفاظ المكتب أو الشركة والعامل بحق الرجوع على صاحب العمل بالتعويض .

مـــادة (20)

تلتزم مكاتب وشركات الاستقدام بتسليم الإدارة المختصة نسخة من العقود المبرمة بينهم وبين أصحاب الأعمال بشأن العمالة المنزلية المطلوب استقدامها ، متى طُلب منها ذلك . كما تلتزم بتسليم صاحب العمل نسخة من العقد (الثلاثي) والذي يجب توقيعه من قبل كل من صاحب العمل والمكتب (أو الشركة) والعامل المنزلي .

مـــادة (21)

يُحظر على مكاتب وشركات الاستقدام تقاضي أي مبالغ إضافية على مبالغ الاستقدام تحت مسمى أجر مُقدّم .

مـــادة (22)

تلتزم مكاتب وشركات الاستقدام برد المبلغ المدفوع من قِبل صاحب العمل وخصم ما تم دفعه من رسوم لاستقدام العامل المنزلي ، وذلك في حالة الطلبات الخاصة التي يتقدم بها أصحاب الأعمال إلى تلك المكاتب (أو الشركات) لإحضار عامل منزلي معين ولم يتم استقدامه لأي سبب من الأسباب ، مع إثبات ما يفيد سداد هذه الرسوم مصدقة من الجهات المختصة ، خلال شهر من التوقيع على الإقرار .

الباب السادس

(التزامات صاحب العمل)

مـــادة (23)

يلتزم صاحب العمل بالآتي :

1. دفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي في نهاية كل شهر ، ولا يجوز تأخيره عن (7) أيام من تاريخ الاستحقاق .
2. تحرير إيصال باستلام العامل المنزلي للأجر الشهري ، ويعد سند التحويل ووصل الاستلام لراتب العامل المنزلي صورة من صور الإثبات باستلام الأجر .
3. دفع الأجر للعامل المنزلي من تاريخ الاستلام الفعلي للعمل ، ويكون عبء إثبات سداد ذلك الأجر على عاتق صاحب العمل .
4. عدم خصم أية مبالغ من أجر العامل المنزلي بأي حال من الأحوال .
5. إطعام العامل المنزلي ، وكسوته ، وعلاجه وتمريضه .
6. توفير سكن ملائم للعامل المنزلي ، تتوفر فيه سبل المعيشة اللائقة .
7. عدم الاحتفاظ بأي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل ، كجواز السفر ، أو البطاقة المدنية ، إلا بناء على موافقة العامل المنزلي .

8. عدم تكليف العامل المنزلي باي عمل ضار أو خطر ، يهدد صحته أو سلامته ، أو يهين كرامته الإنسانية ، أو بعمل غير العمل المتفق عليه في عقد العمل .
9. عدم تكليف العامل المنزلي بالعمل خارج دولة الكويت دون موافقته ، وفي حال ثبوت مخالفة ذلك يتم إعادته إلى بلده على نفقة صاحب العمل .
10. عدم تشغيل العامل المنزلي لدى الغير ، ما لم يكن من الدرجة الأولى ويسكن معه في نفس المنزل .
11. السماح للعامل المنزلي بامتلاك واستخدام الهاتف المحمول وغيرها من الوسائل للتواصل مع أفراد أسرته ، وذلك في غير ساعات العمل .

مـــادة (24)

يجب على صاحب العمل قبل إلحاق العامل المنزلي بالعمل إبرام عقد استقدام مطابق للنموذج المُعدّ من قبل الإدارة المختصة (ومكتوب باللغتين العربية والإنجليزية) ، وذلك سواء كان العامل المنزلي مُستَقدَما بمعرفته ، أو عن طريق أحد مكاتب أو شركات الاستقدام ، أو تم نقل العامل إليه من صاحب عمل آخر ، وعند حدوث خلاف بين الطرفين يُعتد بالنص العربي . وعلى أن يتضمن العقد البيانات المنصوص عليها في المادتين (18) و (22) من القانون .

مـــادة (25)

يلتزم صاحب العمل عند انتهاء العقد المبرم بينه وبين العامل المنزلي بتسليمه جميع المستحقات الثابتة بالعقد والمنصوص عليها في القانون ، ويتكفل آخر صاحب عمل بمصاريف عودة العامل المنزلي إلى بلده .
ويجدد العقد تلقائيا ، ما لم يبد أي من الطرفين الرغبة بعدم التجديد قبل نهاية العقد بشهرين على الأقل ، ويكون عبء إثبات تجديد العقد على صاحب العمل .

مـــادة (26)

يلتزم صاحب العمل بنقل جثمان العامل المنزلي حال وفاته إلى بلده ، ويتحمل تكاليف ذلك ، مع دفع أجر الشهر الذي توفي فيه ، وسداد كافة مستحقاته المنصوص عليها بأحكام العقد والقانون لورثته .

الباب السابع

(الحد الأدنى للأجر وساعات العمل والإجازات)

مـــادة (27)

الحد الأدنى لأجر العامل المنزلي وما في حكمه بمبلغ (75 د.ك) فقط خمسة وسبعين ديناراً كويتّيا ، ويصدر الوزير قرارا كل خمس سنوات كحد أقصى لتحديد الحد الأدنى للأجور .

مـــادة (28)

للعامل المنزلي الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوما مدفوعة الأجر ، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه أحد عشر شهرا على الأقل في خدمة صاحب العمل .

مـــادة (29)

للعامل المنزلي الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر ، وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل .

مـــادة (30)

لصاحب العمل عند الضرورة الحق بتشغيل العامل المنزلي ساعات عمل إضافية ، بحيث لا تتجاوز هذه الساعات ساعتين باليوم الواحد ، ويستحق العامل المنزلي تعويضا يعادل قيمة أجر نصف يوم عنها .

الباب الثامن
(جزاءات صاحب العمل)

مـــادة (31)

إذا تأخر صاحب العمل عن سداد الأجر للعامل المنزلي عن اليوم السابع لتاريخ الاستحقاق ، استحق العامل المنزلي مبلغ عشرة دنانير عن كل شهر تأخير بالإضافة للأجر المستحق .

مـــادة (32)

في حال ثبوت أي شكوى ضد صاحب العمل أمام الإدارة المختصة عن إخلاله بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القانون ، أو عدم استلام العامل المنزلي من مكتب الاستقدام بدون عذر مقبول ، أو عدم الالتزام بالحضور امام جلسات التحقيق عند استدعائه ، يحق للإدارة وقف إصدار سمات دخول للعمالة المنزلية لصاحب العمل لمدة (6) أشهر ، وفي حال التكرار تضاعف المدة .

الباب التاسع
(التزامات العامل)

مـــادة (33)

يلتزم العامل المنزلي بالآتي :

1. أداء العمل المتفق عليه في عقد العمل ، وأن يبذل في ذلك العناية المعتادة لحسن النية وشرف التعامل .
2. تنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل ، وذلك حسب ما هو منصوص عليه بالعقد .
3. المحافظة على أموال وممتلكات وأسرار صاحب العمل وأفراد أسرته .
4. احترام قوانين وعادات وتقاليد البلاد .
5. الامتناع عن أداء العمل لدى الغير بأجر أو بدون أجر .

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

الباب العاشر
(الشكاوى)

مـــادة (34)

تختص الإدارة المختصة ببحث الشكاوى والمنازعات بين أطراف عقد العمل وفق الإجراءات الآتية :

1. التقدم بشكوى من أي طرف من أطراف العقد

2. بحث الشكوى من قبل الإدارة المختصة بعد استدعاء أطراف الشكوى ، واتخاذ قرار بشأنها خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، ويستثنى من هذه المدة الشكوى المقدمة من العامل ، فيتخذ القرار فيها خلال أسبوعين كحد أقصى .

3. استدعاء المشكو في حقه لمراجعة الإدارة المختصة لبحث الشكوى المقدمة بحقه ، فإن كان صاحب العمل أو العامل المنزلي ، يتم تسليمه صورة من الإخطار شخصيا أو في موطنه أو في محل عمله ، وإن تعذر ذلك ، يتم تسليم الإخطار لمخفر الشرطة الذي يقع في دائرته موطن المشكو بحقه ، وفي حالة كون المشكو بحقه مكاتب أو شركات الاستقدام ، فيتم تسليم صورة من الإخطار إلى مركز الإدارة أو لأحد القائمين على إدارتها عن طريق الإدارة المختصة أو عن طريق الرسائل الهاتفية النصية أو الفاكس او البريد الإلكتروني .

4. في حالة التسوية للشكوى بين أطراف العقد يلزم إفراغها في عقد مكتوب ، ويرفق بملف العامل المنزلي لدى مكاتب أو شركات الاستقدام أو الإدارة المختصة .

5. في حال امتناع المشكو بحقه عن مراجعة الإدارة المختصة بعد إعلانه ، أو تعذرت التسوية بين أطراف العقد ، يحال النزاع إلى المحكمة المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام المواد (17 و 1/24 و 31) من القانون .

مـــادة (35)

يُحظر تسجيل بلاغ ترك عمل ضد العامل المنزلي بعد تقدمه بالشكوى إلى الإدارة المختصة ، على أن يُسجل ضمن قاطني مركز إيواء العمالة الوافدة ، ويُنظر في رفع الحظر بعد شهرين من تسوية الشكوى أو إحالتها إلى القضاء المختص .

مـــادة (36)

على مدير الإدارة المختصة استصدار أمر بتمديد إقامة العامل المنزلي بصورة مؤقتة لحين الفصل في الشكوى نهائيا واستلامه كافة مستحقاته .

الباب الحادي عشر
(أحكام عامة)

مادة (37)
يُحظر تمييز العامل في مجال التوظيف بناء على العرق ، أو الدين ، أو الجنس ، أو العمر ، أو الحالة الاجتماعية ، وذلك في جميع جوانب العمل ، ودون الإخلال بما تنص عليه احكام القانون .

مادة (38)
للهيئة ولدواعي المصلحة العامة الحقُ في إصدار أمر بنقل العامل المنزلي من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر ، وذلك في الحالات التالية :

1 - وفاة صاحب العمل .
2 - طلب العامل المنزلي بالنقل إلى زوج أو زوجة صاحب العمل في حال الانفصال .
3 - مغادرة صاحب العمل نهائيا للبلاد .
4 - زواج العاملة المنزلية من زوج داخل البلاد .
5 - طلب العاملة المنزلية بالتحويل على إقامة زوجها .
6 - فقدان صاحب العمل شروط الأهلية أو صدور حكم نهائي بسجنه .
7 - ثبوت ارتكاب فعل أو قول أو إشارة ذات مدلول جنسي تصدر من قبل صاحب العمل أو ممن يقيمون معه تجاه العامل المنزلي تمس جسده أو عرضه ، أو تخدش من حيائه ، بأي وسيلة كانت بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة ، دون الإخلال بحق العامل في اللجوء للمادتين (198 و 199) من قانون الجزاء.

ويجوز للهيئة منع العامل المنزلي من العمل بدولة الكويت لمدة (3) سنوات في حال ثبوت مخالفته لأحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له .

الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

The Domestic Worker Law

Law No. 68 of 2015

And

The Ministerial Decision No. 22 of 2022 AD

of Executive Regulations of the Law No. 68 of 2015

Concerning Domestic Workers

CHAPTER ONE

Preliminary Provisions

Article (1)

In this law, the following words and expressions will have the meanings as shown next to each one:

1. Domestic worker: Any male or female assigned to manual labour within private homes (and the like) to the benefit of individuals and in accordance with a written contract.
2. Employer: The person who engages the domestic worker to work for her/him in accordance with a contract prepared by the Ministry of Interior.
3. Offices subject to the provisions of this law: Domestic worker recruitment offices that have been issued a license to pursue business by the Ministry of Interior.
4. Foreign offices: Offices that send domestic workers operating outside the State of Kuwait that have been issued a license to pursue the business of sending domestic workers from official institutions in those countries and which are endorsed by the embassies of the State of Kuwait in those countries.
5. Department of Domestic Labour: The Department of Domestic Labour at the Ministry of Interior.

CHAPTER TWO

Conditions for Issuing Licenses to Offices

Article (2)

In order to issue and renew a license to pursue the business of recruiting domestic workers from abroad, the following conditions must be met:

1) The requester of a license must be of Kuwaiti nationality, must have a history of good conduct and good reputation, and must not have been convicted of a felony or a crime involving a breach of integrity or honour, Unless he has been rehabilitated.

2) The requester's age must be no less than thirty years and no more than seventy years old.

* **3) Must have a high school certificate, and be medically fit, by being free of any disability that prevents them from working.**

4) The requester of a license must submit a letter of guarantee from a local bank. The amount of the guarantee is to be determined by a decision issued by the Minister of Interior.

Companies working in the field of domestic workers recruitment in which the state or its public institutions have a share in the company's capital can be granted licenses. The company profits may not exceed 10 percent as a return on the shareholder's capital. It is permissible to grant a license to a company whose activity is the recruitment of domestic workers.

Article (3)

It is not permissible to recruit domestic workers without a valid license issued by the Ministry of Interior.

---

*The ruling of the Constitutional Court in Appeal No. 25 of 2015 was issued as unconstitutionality of what was included in the text of Clause 3 of Article (2) Law No. 68 of 2015 regarding domestic workers, including the requirement to obtain a high school certificate for the issuance and renewal of a license to practice the profession of recruiting domestic workers from abroad.

CHAPTER THREE
Obligations of the Parties to the Contract

PART ONE
Obligations of the Recruitment Offices

Article (4)
The licensee or its employees or its associates within or outside Kuwait are not permitted to charge the domestic worker (and the like) any fees in return for employing the worker with an employer or arranging for the worker to stay employed with the employer, whether such charges are direct or indirect. If it is proven that such fees have been charged at any stage of the employment process, the licensee will be penalized in accordance with the Penal Code for the crimes of extortion and illicit gains. The recruitment office may not be used as housing for the workers.

Article (5)
The offices are not permitted to advertise, promote, or categorize the workers according to faith, gender, colour, or cost, or advertise them in any humanly degrading manner.

Article (6)
The domestic worker recruitment office must contact the Department of Domestic Labour whenever the department sends a letter of summons to the office.

PART TWO
Obligations of the Employer

Article (7)
The employer is obligated to pay the agreed wage to the domestic worker that works for the employer at the end of every month. Transfer receipts and cash receipts are types of proof that the domestic worker has received his/her wages.

Article (8)
The payment of the monthly wage to the domestic worker is to start from the actual date that the worker began working for the employer. It is not permissible under any circumstances to deduct any portion of the wages.

Article (9)
The employer is required to provide the domestic worker with food, clothing, medicine and medical treatment, and housing.

Article (10)
It is not permissible to assign to the domestic worker any dangerous work that could affect the worker's health or humiliate the worker's dignity. The Department of Domestic Labour has the jurisdiction to handle any claims that arise from such behaviour.

Article (11)
The employer must provide suitable housing for the domestic worker that enables decent living standards.

Article (12)
The employer is not allowed to keep in his possession any of the domestic worker's personal identity documents, such as passport or civil status card, unless the domestic worker has agreed thereof.

PART THREE
Obligations of the Domestic Worker

Article (13)
The domestic worker must perform the work assigned to her/him in accordance with what is required in the provisions of the contract.

Article (14)
While working, the domestic worker must comply with the instructions and directions of the employer within the limits of the provisions of the contract.

Article (15)
The domestic worker must protect the employer's wealth and property and not reveal the employer's secrets.

CHAPTER FOUR
Work and Employment Contracts

PART ONE
Fundamental Provisions of the Contract

Article (16)
Upon termination of the contract between the domestic worker and the employer, the employer must pay the domestic worker all of her/his entitlements as set forth in the contract and stipulated in this law. The contract may be renewed automatically if neither of the two parties (employer or domestic worker) expresses her/his wish to not renew the contract at least two months before the end of the contract.

Article (17)

Obligations of the Office Owner

The recruitment office is to guarantee the continuous employment of the domestic worker for a period of six months. The office is required to return the domestic worker to her/his country and reimburse any amounts it charged of the employer if any of the following circumstances occur:

1. If there exists an obstacle that prevents the domestic worker from performing her/his tasks, which the employer has no hand in.
2. If the domestic worker becomes ill with a communicable disease or any physical, medical, or psychological disability that prevents her/him from continuing to work.
3. If the public good requires the enforcement of a legal restriction that prevents the employer from obtaining residence status for the domestic worker.
4. If the domestic worker is administratively removed for the requirements of the public good.
5. If the office provides the employer with incorrect information regarding the domestic worker.
6. If the domestic worker refuses to work or leaves the work to an unknown location.

If the office refuses to pay the costs of returning the domestic worker to her/his country or reimburse the charges it required of the employer, the Department of Domestic Labour will pursue this task by deducting from the guarantee letter stipulated in Article 2 of this law.

Article (18)

It is not permissible for the employer to hire a domestic worker without a recruitment contract (bilateral or trilateral according to the circumstances) issued by the Department of Domestic Labour at the Ministry of Interior. The contract is to be written in both Arabic and English and must include the following details:

- Name of domestic worker with complete personal information.
- Name of employer with complete personal information.
- Duration of the contract.
- Date of starting work.
- Agreed wage and method of payment.
- Type and nature of work assigned to the worker.
- Specific description of the place of work.

PART TWO
On Wages

Article (19)
The term "WAGE" refers to the basic salary paid to the domestic worker as set out in the employment contract between the two parties. The wage may not be less than the minimum wage set per a decision issued by the Minister of Interior.

Article (20)
The employer is obligated to pay the wages at the end of each month as agreed in the contract.

PART THREE

Article (21)
It is not permitted to recruit or employ a domestic worker, whether female or male, whose age is less than 21 years or more than 60 years. The competent minister may make exceptions to the age condition.

CHAPTER FIVE
On Working Hours and Leaves

Article (22)
Recruitment contracts prepared by the Department of Domestic Labour must incorporate the following rights for the domestic workers:

1. The employer is obligated to provide food, housing, and clothing for the domestic worker, as well as medical treatment if injured on the job and compensation for job injuries.
2. The length of work hours must be set at no more than 12 hours in a one-day period and must be interspersed with break hours.
3. The domestic worker has the right to a paid weekly break and paid annual leave.
4. There must be a clause stating that the domestic worker's passport is the worker's personal document that s/he has the right to keep in her/his possession. It is not permissible for the employer to confiscate the domestic worker's passport and deprive the worker from keeping it unless the worker grants approval thereof.
5. The employer is obligated to transport the deceased body of the domestic worker to her/his country when s/he dies and must pay the wages of the month in which the worker died.

CHAPTER SIX

End of Service Gratuity

Article (23)

End of service remuneration for the domestic workers to be allocated for payment after completion of the contract duration. The amount is set at one month's wage for every year.

CHAPTER SEVEN

Penalties

PART ONE

Administrative Measures Applied Against the Domestic Workers Office

Article (24)

Without prejudice to the provision of Article 25 of this law, the Director of the Department of Domestic Labour may take administrative action against a domestic worker office if one of the following instances occur:

A. If the office fails to contact the Department of Domestic Labour when summoned unless the office provides proof of a hindrance thereof.
B. If the office fails to deliver the domestic worker to the employer within 24 hours unless it provides proof of a hindrance and informs the Department of Domestic Labour thereof.
C. If the office fails to receive the domestic worker immediately upon arriving to the country or is late without an acceptable excuse.
D. If the office deals with retrieved workers or those who have been recruited by a third party.
E. If the office concludes work contracts that violate the contract format approved by the Department of Domestic Labour.

The executive regulations of this law define the administrative measures to be taken. These measures should give consideration to and match the degree of violation committed.

Article (25)

The license to recruit domestic workers is to be revoked under the following circumstances:

1. If the licensee loses any of the conditions necessary for license eligibility.
2. If the licensee receives from the domestic worker any amount in return for recruiting or employing the worker.
3. If it is proven that the licensee has obtained the license based on false or forged data
4. Completion of the duration of the license or termination by the licensee, and the closure or liquidation of the office.
5. If the licensee waives the license to a third party.
6. If the recruitment office is used as housing for the domestic workers.

The Minister of Interior may suspend the license instead of revoking it in any of the above circumstances for a period of three months. If the violation is repeated, the license will be permanently revoked.

Article (26)
Decisions to suspend or revoke a license may be appealed before the Minister of Interior within one month of the date on which the licensee is notified of the decision. The licensee is to be notified of the Minister's decision to accept or reject the appeal within 60 days from the date the decision is issued.

PART TWO
Penalties Against the Employer

Article (27)
If the employer is late in paying the wages at the agreed time, the domestic worker is entitled to the amount of ten Kuwaiti dinars for every month that the wages are not paid on time.

Article (28)
If the employer refuses to compensate the domestic worker for overtime work, the domestic worker has the right to submit a complaint against the employer to the Department of Domestic Labour. After studying the complaint, the department may obligate the employer to pay fair compensation of no less than double the wages agreed in the contract.

Article (29)
Anyone who recruits a domestic worker younger than the age of 21 years will be punished by imprisonment of no more than six months and will be required to pay a fine of no more than 500 Kuwaiti dinars, or one of the two punishments.

Article (30)
In the event a complaint is proven against the employer before the Department of Domestic Labour, no further entry visas will be issued for that employer for a period defined in the executive regulations of this law.

CHAPTER EIGHT
Disputes

Article (31)
With regard to disputes that arise between the parties of the contract, the Department of Domestic Labour has the jurisdiction to settle such disputes in accordance with the procedures shown in the regulations issued for this purpose. If a settlement is not reached, the dispute is to be referred to the competent court.

Article (32)
If a settlement is reached in a dispute between the employer and the domestic worker, this must be recorded in a written contract and a copy thereof kept in the domestic worker's file at the recruitment office and the Department of Domestic Labour.

Article (33)

The Director of the Department of Domestic Labour is to issue an order to temporarily extend the residence permit of the domestic worker until a final decision is made on the complaint and until the worker is paid all due entitlements.

Article (34)

When a dispute or disagreement between the domestic worker and employer is resolved, the Department of Domestic Labour is required to issue a quittance certificate to the domestic worker stating that s/he has no further right to any entitlements or to make any demands of the:

1. Employer.
2. Recruitment office.

A copy of this certificate is to be delivered to the:

- Employer.
- Recruitment office.
- Domestic worker or her/his representative.

Article (35)

With regard to all disputes in which a settlement is not reached, it is permissible for the parties of the contract to direct their cases to the Civil Court to expeditiously consider the case before the Labour Circuit.

Article (36)

All domestic worker cases wherein the claimant is the domestic worker are to be free of judicial charges at all levels of the judicial proceedings.

Article (37)

The head of the Labour Circuit is responsible for setting the date for the session to expeditiously deliberate the disputes referred to it. The date must be within no more than one month. The Department of Court Registrars is responsible for informing the disputing parties of the date of the session set to hear the case at least two weeks ahead of the session.

Article (38)

Any matter not mentioned in this law with regard to judicial procedures is to be governed by the provisions of Decree Law No. 38 of 1980 to promulgate the Law of Civil and Commercial Proceedings and its corresponding amendment laws.

CHAPTER NINE
General Provisions

Article (39)
A request for a license to pursue the business of recruiting domestic workers is to be submitted to the Department of Domestic Labour on the application form devised for this purpose. Any relevant documents and data are to be attached to the application. The license is to be issued in accordance with a decision by the Undersecretary of the Ministry of Interior. The licensee is not permitted to obtain more than one license or open other branches of the corporation or office that has been granted a license.

Article (40)
The license in accordance with the provisions of this law is personal and may not be delegated to a third party to manage the business activity. The license will expire in the event of the death of the licensee. The licensee may appoint an office manager on the condition that the manager is the licensee's relative up to the second degree and that the manager meets the conditions stipulated in Article (2) of this law. This is without prejudice to the right of the Department of Domestic Labour to summon the owner of the office at any time it deems fit. It is permissible to transfer the license to a third party in either of the following two circumstances:
1. If the licensee's age passes 70 years old, the license is to be passed on to the husband or wife or one of the offspring.
2. In the event of the death of the licensee, the license is to be passed to the husband or wife or heirs or one of the foregoing. In order to transfer the license in either of the above two circumstances, the individual to whom the license is transferred must meet the conditions stipulated in Article (2) of this law.

Article (41)
The legal representative of the heirs of the deceased licensee is to be granted a grace period of no more than six months to liquidate the office business and disburse the amount of the guarantee if there is no desire to continue the business.

Article (42)
When a license is issued for the first time, it is to be granted for a period of one year and may be renewed annually. The contract concluded between the office and its counterpart in the country that supplied the domestic worker must be presented when requesting a renewal of the license. Such contracts must be endorsed by the Embassy of the State of Kuwait (in the sending country), if any, and certified by the Kuwaiti Ministry of Foreign Affairs.

Article (43)
The fees for the license granted in accordance with the provisions of this law are to be set per a decision issued by the Minister of Interior.

Article (44)

Employees who are appointed per a decision of the Minister of Interior have the right to inspect the offices and facilities wherein the business of recruiting domestic workers is pursued, as well as observe their ledgers and records and detect violations that appear to them during inspection. Necessary reports are to be prepared and referred to the competent bodies to take the appropriate action.

Article (45)

The licensee's business activity of recruiting domestic workers is limited to recruiting domestic workers from abroad to work exclusively within the State of Kuwait.

Article (46)

It is not permissible for the employer to assign a domestic worker to work outside the State of Kuwait. If this occurs without the agreement of the worker, the worker will be returned to her/his country at the expense of the employer.

Article (47)

Without prejudice to the provisions of Article 1 of Law No. (111) of 2013 on licensing for commercial establishments, it is not permissible to pursue the business of recruiting domestic workers unless a license has been obtained for this activity from the Ministry of Interior.

Article (48)

Without prejudice to any more severe punishment stipulated by the Penal Code or any other law, any person who practices the business of recruiting domestic workers without a license issued by the Minister of Interior will be punished by imprisonment of no more than three years and required to pay a fine of no more than 10,000 Kuwaiti dinars. This punishment will be doubled if the perpetrator returns to this practice within two years from the date of the final sentence in the first crime.

Article (49)

A recently arrived domestic worker who is not received by the employer within 24 hours of her/his arrival is to be housed temporarily for a daily cash charge to be set in accordance with a decision issued by the Ministry of Social Affairs and Labour. This housing must comply with the conditions stipulated by the Ministry of Social Affairs and Labour.

Article (50)

Domestic worker recruitment offices that are licensed at the time this law is issued are required to adjust their status to comply with the provisions of this law within a period of no more than three months from the date of issuance of the executive regulations of this law. A breach of application of this provision during this period will result in the license being revoked.

Article (51)

In the event a domestic worker absconds from her/his service post, the Ministry of Interior will take action to deport the worker to her/his country, after collecting the costs of travel and departure ticket and the amount that the employer paid, from the party that sheltered the absconded worker, or from the recruitment office if the party that sheltered the worker cannot be reached. This is to take place within the period of the guarantee.

Article (52)

The Minister of Interior is responsible for issuing the internal regulations, statutes, and decisions necessary to execute this law within a period of six months from the date the law is published in the Official Gazette.

Article (53)

Decree Law No. (40) of 1992 on regulating private servant employment offices is hereby cancelled.

Article (54)

The Prime Minister and the Ministers – each according to their respective responsibilities are required to execute this law.

Emir of the State of Kuwait,

Sabah Al-Ahmad Al-Sabah

Seif Palace on: Ramadan 1436 ,28 AH corresponding to July 2015 ,15 AD

Explanatory note
Law No. 68 of 2015
Regarding domestic workers

This law aims to fill the legislative deficiency related to regulating the affairs of domestic workers in Kuwait, as the labor law in the private sector does not apply to it, even though it constitutes a large proportion of foreign workers, and the current legislative texts do not guarantee full legal protection for this category, and this has led to the exposure of International organizations concerned with human rights have pointed to what they considered violations of the rights of these people, in addition to the tense diplomatic relations with the countries from which these workers are recruited, and the emergence of negative phenomena such as high crime rates, and the state carrying huge sums of money in terms of returning domestic workers to their countries.

The law consists of (54) articles, divided into nine chapters, concerned with regulating the affairs of domestic workers, such as the conditions for granting licenses to offices, the obligations of the parties to the contract from employers, domestic workers and recruitment offices, wages, working hours, vacations, employment of juveniles, then penalties, how to resolve disputes, and finally general provisions.

The first chapter stipulates in the first article the definition of the domestic worker, the employer, and the offices subject to the provisions of this law, which are the recruitment offices licensed to bring domestic workers from abroad. The Department of Domestic Labor is also defined as the Department of Domestic Labor in the Ministry of Interior.

The second chapter included articles (2 and 3), where the second article organized the conditions for issuing and renewing licenses for recruitment offices, and the third article prohibited the recruitment of workers without a license.

The third chapter in Articles (4 to 15) defines the obligations of the parties to the contract, namely recruitment offices, the employer and the domestic worker, and prohibits recruitment offices from receiving sums of domestic workers in return for their employment and promoting them in a manner that discriminates racially or religiously, or prejudices human humanity.

On the other hand, the employer is obligated to pay wages on time, to feed, shelter, treat and clothe the worker, and not to assign him to work that is dangerous or degrading to his human dignity. The law also requires the worker to abide by the terms of the contract and to preserve the employer's money, property and secrets.

Part one of chapter four stipulates the essential elements of work and employment contracts, the warranty period and the cases in which the worker may be dispensed with and return to his country due to a physical impediment, violation of the law, providing incorrect information or the public interest. It also provides for basic data that is supposed to be included in the recruitment contracts.

In part two of the same chapter, the provisions related to wages were stipulated, and in the third chapter, the age of the recruiter for work was determined to be no less than 21 years and no more than 60 years.

The fifth chapter is devoted to working hours and vacations, the sixth chapter is for the end-of-service gratuity, and the seventh is for penalties and administrative measures imposed on the office owner, the employer and the worker when committing legal violations.

As for the eighth chapter, it arranged how to resolve disputes between the worker and the employer, by following a gradual method that begins with negotiation, then the intervention of the recruitment office, then the management of domestic workers, and finally the court.

The ninth chapter stipulated general provisions that included procedures and controls for granting, transferring and renewing licenses, while granting the Department of Domestic Labor strong powers to monitor and follow up the work of offices. Article (51) also dealt with the phenomenon of escape of domestic workers, which has spread alarmingly in recent times.

In the executive articles, the law obligated the Minister of Interior to issue regulations related to the law within a period of six months from the date of its publication in the Official Gazette. It also stipulated the abolition of Decree-Law No. (40) of 1992 regarding the organization of offices for the employment of private servants, and assigned the

Prime Minister and the Ministers – each according to their respective responsibilities are required to execute this law.

Ministerial Decision No. 22 of 2022 AD of Executive Regulations of the Law No. 68 of 2015 Concerning Domestic Workers

Minister of Justice and Minister of State for Integrity

Having reviewed:

- Emiri Decree No. (17) of 1959 regarding the Residence of Foreigners Law and the laws amending it.
- Law No. (16) of 1960 promulgating the Penal Code and the laws amending it,
- Law No. 17 of 1960 promulgating the Code of Procedures and Criminal Trials and the laws amending it,
- And Law No. (109) of 2013 regarding the Public Authority of Manpower,
- Law No. (91) of 2013 of combating trafficking in persons and smuggling of migrants,
- Law No. (111) of 2013 of licenses for commercial shops,
- Law No. (68) of 2015 of domestic workers,
- Law No. (69) of 2015 regarding the establishment of a closed joint stock company for the recruitment and employment of domestic workers,
- Decree- law No. (116) of 1992 of administrative organization and defining and delegating competencies,
- Decree No. (178) of 2018 appointing the General Director of the Public Authority of Manpower,
- Decree No. (16) of 2022 transferring supervision to the Public Authority of Manpower,
- Cabinet decision No. (614) of 2018 transferring the competencies of Law No. (68) of 2015 regarding domestic workers to the Minister of Social Affairs and Labor and the Public Authority of Manpower,
- Decision of the Minister of Interior No. (2194) of 2016 regarding the executive regulations of Law No. (68) of 2015 regarding domestic workers and its amendments,
- Decision of the Minister of Interior No. (2302) of 2016 regarding the rules and procedures for implementing the provisions of Law No. (68) of 2015 regarding domestic workers.
- And based on the proposal of the General Director of the Public Authority of Manpower.

DECIDED

Article (1)
The provisions of the executive regulations of Law No. (68) of 2015 regarding domestic workers, the texts of which accompany this decision, shall be enforced.

Article (2)
The General Director of the Public Authority of Manpower is authorized to issue decisions implementing Law No. (68) of 2015 regarding domestic workers and its executive regulations.

Article (3)
Ministerial Decision No. (2194) of 2016, referred to and the accompanying regulations, are canceled and All decisions and circulars violating the provisions of this regulation shall be canceled, and the decisions and circulars that do not violate its provisions shall remain in effect.

Article (4)
This decision shall be effective from the date of its issuance, The decision and the regulations attached to it shall be published in the Official Gazette, and the competent authorities shall know and implement what is stated therein.

Counselor / Jamal Hadel Al Jallawi
Minister of Justice
and Minister of State for Integrity

on: Ramadan 1443 ,20 AH
corresponding to April 2022 ,21 AD

Executive Regulations
Law No. 68 of 2015 regarding Domestic Worker

CHAPTER ONE
Preliminary Provisions

Article (1)
the following words and expressions will have the meanings as shown next to each one:

- Law: Law No. 68 of 2015 regarding domestic workers.
- Minister: The competent minister appointed by the Council of Ministers
- The Authority: The Public Authority of Manpower.
- The Competent Department: The Department of Regulating the Recruitment of Domestic Workers in the Public Authority of Manpower.
- Domestic worker: Any male or female assigned to manual labour within private homes (and the like) to the benefit of individuals and in accordance with a written contract, under the management and supervision of the employer, in return for a wage. the private homes (and the like): the place where the family resides permanently or temporary.
- Employer: The person who engages the domestic worker to work for her/him in accordance with a contract prepared by the Authority, in return for a wage.
- License: A license to practice the profession of recruiting domestic workers from abroad, which is issued by the Public Authority of Manpower.
- Recruitment offices or companies: offices, institutions, companies or one of their branches, that recruit domestic workers, and for which a license has been issued by the Authority to engage in the activity of recruiting domestic workers.
- Foreign offices: Offices that send domestic workers operating outside the State of Kuwait that have been issued a license to pursue the business of sending domestic workers from official institutions in those countries and which are endorsed by the embassies of the State of Kuwait in those countries.
- Wage: All that the domestic worker receives at the end of each month in return for the agreed-upon work.

Article (2)
Without prejudice to the provisions of the relevant laws, it is not permissible to recruit domestic workers without a valid license issued by the Authority, and in accordance with the provisions established in the law and these regulations.

CHAPTER TWO

Conditions Procedures and fees for issuing a license

Article (3)

In order to issue and renew a license to pursue the business of recruiting domestic workers from abroad, the following conditions must be met:

1. The requester of a license must be of Kuwaiti nationality, must have a history of good conduct and good reputation,
2. Must not have been convicted of a felony or a crime involving a breach of integrity or honour, unless he has been rehabilitated.
3. The requester's age must be no less than (30) years and no more than (70) years old.
4. Be medically fit, by being free of any disability that prevents them from working According to a certificate issued by the competent government authority.
5. To submit an unconditional, irrevocable letter of financial guarantee, valid for payment in full in his name in favor of the Authority, from a local bank in the amount of (40,000 Kuwaiti Dinars) forty thousand Kuwaiti Dinars for offices and institutions, and an amount (100,000 Kuwaiti Dinars) one hundred thousand Kuwaiti Dinars for companies. In the event of opening branches of the company, a letter of guarantee in the amount of (40,000 Kuwaiti Dinars) forty thousand Kuwaiti dinars is submitted for each branch, except of state-owned companies, provided that the letter is valid for two years from the submission of the request , provided that he commits to renew it at least two months before the expiry date, and no interest is paid on its value, and his creditors may not seize it. The Authority has the right to deduct from its value without the need for a notice, and without it or the bank having the right to object to this deduction, and provided that it commits - in the case of partial deduction, total deduction, or decrease in the amount of the guarantee - to cover its assessed value or submit a new letter of guarantee of the same value , within fifteen days from the date of his notification thereof. If he fails to do so, the authority shall have the right to take all legal measures, and the license shall become revoked without notification.

Article (4)

Without prejudice to the provisions of the law, the issuance or renewal of licenses for companies whose objectives include the activity of recruiting domestic workers is required to meet the following conditions:

First: With regard to partnerships, all partners and those in charge of the management clause must have the same conditions referred to in Article (3) of these Regulations.

Second: For capital companies, the manager responsible for managing the company or one of its branches must meet the conditions set forth in Article (3) of these Regulations.

Article (5)

The requester of a license must attend personally, or the legal representative of the company, to the competent department to sign the form prepared for the license application, attaching the required documents and data. The authority issues the license for a period of one year, and it may be renewed for similar periods, provided that the contracts concluded with its counterpart from the foreign offices are submitted, provided that It shall be attested by the Embassy of the State of Kuwait and approved by the Kuwaiti Ministry of Foreign Affairs, one month before the expiry of the license.

The licensee is not permitted to obtain more than one single license, or to be the manager of a company that engages in the activity of recruiting domestic workers, and it is prohibited for the person in charge of managing more than one license.

Article (6)

The license is personal and may not be delegated to a third party to manage the business activity. The license will expire in the event of the death of the licensee. The licensee may appoint an office manager on the condition that the manager is the licensee's relative up to the second degree and that the manager meets the conditions stipulated in Article (3) of these regulations. This is without prejudice to the right of the competent Department to summon the owner of the office at any time it deems fit.

Article (7)

The fees for licensing the activity of recruiting domestic workers are collected as follows:

1. An amount of (100) Kuwaiti dinars to issue the license.
2. An amount of (50) Kuwaiti dinars for license renewal.
3. An amount of (50) Kuwaiti dinars to issue a license to replace a damaged or lost license
4. An amount of (50) Kuwaiti dinars to add or change the data in the license.

CHAPTER THREE
(Transfer and cancellation of license)

Article (8)

It is permissible to transfer the license to a third party in either of the following two circumstances:

1. If the licensee's age passes 70 years old, the license is to be passed on to the husband or wife or one of the offspring.
2. In the event of the death of the licensee, the license is to be passed to the husband or wife or heirs or one of the foregoing. In order to transfer the license in either of the above two circumstances, the individual to whom the license is transferred must meet the conditions stipulated in Article (3) of this regulation.

Article (9)

The requester to cancel the license shall be given a grace period of no more than six months to liquidate the office's business and receive the letter of guarantee. During the liquidation period, he shall be committed to the following:

1. Placing an advertisement in the office by the competent department for a period of no less than one month and not exceeding (6) months, in a conspicuous place regarding the liquidation of the office's business or the desire to cancel the license.
2. Submit a detailed statement of entry visa by the office or company.
3. Handing over to the competent department a list of all the office's obligations with respect to third parties, the requests submitted for the recruitment of domestic workers and the amounts paid in respect thereof.
4. Provide evidence that there are no current complaints.
5. Provide an acknowledgment not to recruit workers during that period, directly or indirectly, and bear full responsibility if proven otherwise.
6. Handing over to the competent department. at the end of the liquidation. A statement of what has been done of liquidation until the date of expiry.

The foregoing applies to licenses issued to partnerships. As for capital companies, the license expires as soon as the company is liquidated, or when one of the license conditions stipulated in Article (4) of these Regulations is not fulfilled.

Article (10)

The license to recruit domestic workers is to be revoked by a decision of the General Director of the Authority under the following circumstances:

1. If the licensee loses any of the conditions necessary for license eligibility.
2. If the licensee receives from the domestic worker any amount in return for recruiting or employing the worker.
3. If it is proven that the licensee has obtained the license based on false or forged data
4. Completion of the duration of the license or termination by the licensee, and the closure or liquidation of the office.
5. If the licensee waives the license to a third party directly or indirectly.
6. If the recruitment office is used as housing for the domestic workers.

The competent minister may suspend the license instead of revoking it in any of the above circumstances for a period of three months. If the violation is repeated, the license will be permanently revoked.

CHAPTER FOUR

(Administrative Measures Imposed on Recruitment Offices and Companies)

Article (11)

The Director of the Competent Department may temporarily suspend the licenses of recruitment offices or companies in accordance with the following:

First: Suspension of the license for a period of three months in the following cases:

1. If the office, company, or one of its branches, fails to contact the Department of Domestic Labour when summoned unless the office provides proof of a hindrance thereof.
2. If the office, company, or one of its branches, fails to deliver the domestic worker to the employer within 24 hours of their arrival to the country unless it provides proof of a hindrance and informs the competent department thereof.
3. If the office, company, or one of its branches, fails to receive the domestic worker immediately upon arriving to the country or is late without an acceptable excuse.
4. If the office, company, or one of its branches, fails to enable the competent inspector to review the documents and books, or not to cooperate with him, or insisting on obstructing him from performing his work.

Second: Suspension of the license for a period of six months in the following cases:

1. If the office, company, or one of its branches, deals with retrieved domestic workers or those who have been recruited by a third party.
2. If the office, company, or one of its branches, concludes work contracts that violate the contract format approved by the competent department, or evidence of signing contracts on behalf of the employer or worker, or leaving some of the required data blank.

3. The office, company, or one of its branches advertising or promoting domestic workers, classifying them on the basis of creed, gender, color, or cost, and advertising them in a manner that is demeaning to their humanity.
In the event of a repetition of any of the above-mentioned cases in first and second, the suspension period shall be doubled.
In all cases, the office or the company shall continue to implement its obligations related to the application of the provisions of the law, these regulations, and the obligations that arose prior to the issuance of the Suspension.

Article (12)

Decisions to suspend or revoke a license may be appealed before the competent minister within one month of the date on which the licensee is notified of the decision. The licensee is to be notified of the Minister's decision to accept or reject the appeal within 60 days from the date the decision is issued.

CHAPTER FIVE

(obligations of recruitment offices and companies)

Article (13)

All recruitment offices and companies must contact the competent department whenever the department sends a letter of summons to the office.

Article (14)

Recruitment offices and companies and their branches are obligated to keep the ledgers and records related to the practice of the activity of recruiting domestic workers, and to enable the specialists who are designated by a decision of the Minister to review them, provided that these records include at least the following:

1 - A record in which the names of domestic workers and the like who are required to be recruited are recorded, in which are recorded as a minimum: (name, nationality, date of birth, occupation, educational degree, experience, religion, marital status, weight, height).

2 - A record in which the names of domestic workers and the like who were recruited from abroad are recorded, in which are recorded as a minimum: (the worker's name, nationality, profession, salary, passport number, entry visa number, the name of the passport holder, the employer's phone, the date of entering the country, The date of handing over the domestic worker to the employer).

Article (15)

Recruitment offices and companies are bound by the work contracts prepared by the competent department.

Article (16)

The activity of recruiting domestic workers for the licensee is limited to recruiting domestic workers from abroad to work inside the State of Kuwait only.

Article (17)

It is prohibited for the licensee, his employees or cooperating with him - whether inside or outside the State of Kuwait - to receive any sums from the domestic worker, directly or indirectly, in return for his recruitment or retention with the employer.

Article (18)

Recruitment offices and companies are to guarantee the continuous employment of the domestic worker for a period of six months. The office is required to return the domestic worker to her/his country and reimburse any amounts it charged of the employer if any of the following circumstances occur:

1 - If there is an obstacle that prevents the domestic worker from performing her/his tasks, which the employer has no hand in.
2 - If the domestic worker becomes ill with a communicable disease or any physical, medical, or psychological disability that prevents her/him from continuing to work. proven by a letter issued by the competent official authorities.
3 - If the public good requires the enforcement of a legal restriction that prevents the employer from obtaining residence status for the domestic worker.
4 - If the domestic worker is administratively removed for the requirements of the public good.
5 - If the office provides the employer with incorrect information regarding the domestic worker.
6 - If the domestic worker refuses to work or leaves the work to an unknown location. , provided that the official authorities are immediately informed of his leaving work.

If the office refuses to pay the costs of returning the domestic worker to her/his country or reimburse the charges it required of the employer, the Department of Domestic Labour will pursue this task by deducting from the guarantee letter stipulated in Article 3 of this regulation.

Article (19)

Recruitment offices and companies must inform the competent department of any domestic workers that have not been received by employer within (24) hours from the date of arrival,

In the event of non-receipt by the employer within (3) days, the worker shall be handed over to the competent department, in order to place him / her in one of the accommodation centers, provided that his stay does not exceed (10) days. Recruitment offices and companies shall bear the expenses of residing the domestic worker and returning him / her to his / her country.

While the office or company and the worker retain the right to claiming on the employer for compensation.

Article (20)
Recruitment offices and companies are obligated to hand over to the competent department a copy of the contracts concluded between them and employers regarding the domestic workers to be recruited, when requested to do so. It is also obligated to hand over to the employer a copy of the (Tripartite) contract, which must be signed by the employer, the office (or company) and the domestic worker.

Article (21)
Recruitment offices and companies are prohibited from receiving any additional amounts of recruitment amounts under the name of an advance wage.

Article (22)
Recruitment offices and companies are obligated to refund the amount paid by the employer and deduct the fees paid for the recruitment of the domestic worker, in the case of special requests submitted by business owners to those offices (or companies) to bring a specific domestic worker who has not been recruited for any reason, with proof of payment of these fees, certified by the competent authorities, within one month of signing the declaration.

CHAPTER SIX
(Obligations of the Employer)

Article (23)
The employer is obligated to the following:

1. The employer is obligated to pay the agreed wage to the domestic worker that works for the employer at the end of every month, and it may not be delayed for more than (7) days from the due date.
2. Issuing a receipt for the domestic worker's receipt of the monthly wage. Transfer receipts and cash receipts are types of proof that the domestic worker has received his/her wages.
3. The payment of the monthly wage to the domestic worker is to start from the actual date that the worker began working for the employer.
4. It is not permissible under any circumstances to deduct any portion of the wages.
5. The employer is required to provide the domestic worker with food, clothing, medicine and medical treatment.
6. The employer must provide suitable housing for the domestic worker that enables decent living standards.
7. The employer is not allowed to keep in his possession any of the domestic worker's personal identity documents, such as passport or civil status card, unless the domestic worker has agreed thereof.

8. It is not permissible to assign to the domestic worker any dangerous work that could affect the worker's health or humiliate the worker's dignity, or a job other than the work agreed upon in the work contract.
9. It is not permissible for the employer to assign a domestic worker to work outside the State of Kuwait. If this occurs without the agreement of the worker, the worker will be returned to her/his country at the expense of the employer.
10. Not to employ the domestic worker for others, unless he is of the first degree and lives with him in the same house.
11. Allowing the domestic worker to own and use a mobile phone and other means to communicate with members of his family, outside of working hours.

Article (24)

The employer must, before hiring the domestic worker to the work, conclude a recruitment contract corresponding to the form prepared by the competent department (written in both Arabic and English), whether the domestic worker was recruited by the employer , or through one of the recruitment offices or companies, or the worker was transferred to him from the employer , and in the event of a dispute between the two parties, the Arabic text prevails. And that the contract includes the data stipulated in Articles (18) and (22) of the law.

Article (25)

At the end of the contract concluded between the employer and the domestic worker, the employer is obligated to hand the domestic worker all the dues set at the contract and stipulated in the law, and the last employer shall bear the expenses of returning the domestic worker to his/ her country.
The contract is automatically renewed, unless either party expresses a desire not to renew it at least two months before the end of the contract, and the burden of proving the renewal of the contract will be on the employer.

Article (26)

The employer is obligated to transport the deceased body of the domestic worker to her/his country when s/he dies and must pay the wages of the month in which the worker died. and paying all his/ her dues stipulated in the provisions of the contract and the law to his/her heirs.

Chapter Seven

(Minimum Wage, Working Hours, and Leave)

Article (27)

The minimum wage for a domestic worker and the like is (75 KD) only seventy-five Kuwaiti dinars, and the minister issues a decision every five years as a maximum to determine the minimum wage.

Article (28)
The domestic worker has the right to an annual paid leave of no less than thirty days, provided that the worker is entitled to leave for the first year after spending at least eleven months in the service of the employer.

Article (29)
The domestic worker has the right to a paid weekly rest, which is determined for twenty-four consecutive hours after every six working days.

Article (30)
The employer, when necessary, has the right to employ the domestic worker for additional working hours, provided that these hours do not exceed two hours per day, and the domestic worker is entitled a compensation equal to the value of a half-day wage for it.

CHAPTER EIGHT
(Penalties Against the Employer)

Article (31)
If the employer is late in paying the wages after the seventh day of the due date, the domestic worker is entitled to the amount of ten Kuwaiti dinars for every month that the wages are not paid on time in addition to the wages due.

Article (32)
In the event that any complaint against the employer is proven before the competent department for violating the obligations imposed on him under the law, or if the domestic worker is not received from the recruitment office without an acceptable excuse, or the non-compliance to attend the investigation sessions when summoned, the department has the right to stop issuing entry visas for domestic workers to the employer for a period of (6) months, and in case of repetition, the period is doubled.

CHAPTER NINE
(Obligations of the Domestic Worker)

Article (33)
The domestic worker is obligated to the following:
1. The domestic worker must perform the work assigned to her/him in accordance with what is required in the provisions of the contract, and to do that with the usual care in good faith and honorable dealings.
2. While working, the domestic worker must comply with the instructions and directions of the employer within the limits of the provisions of the contract.
3. The domestic worker must protect the employer's wealth and property and not reveal the employer's and family members secrets.
4. Respect the laws, customs and traditions of the country.
5. It is not permissible for the domestic Worker to work for others, with or without pay.

CHAPTER TEN
(Complaints)

Article (34)
The competent department is concerned with examining complaints and disputes between the parties to the work contract according to the following procedures:

1. Submitting a complaint from any party to the contract
2. Examining the complaint by the competent department after summoning the parties to the complaint and taking a decision about it within a period not exceeding three months. The complaint submitted by the worker is excluded from this period, and the decision is taken within a maximum of two weeks.
3. Summoning the defendant to refer to the competent department to examine the complaint submitted against him/her. If he/she is the employer or the domestic worker, a copy of the notification shall be delivered to him/her in person, at his/her home or at his/her place of work, and if this is not possible, the notification shall be delivered to the police station in where the defendant's domicile is located. In the event that the defendants are recruitment offices or companies, a copy of the notification is delivered to the administration center or to one of those in charge of its management through the competent department or by phone, fax or e-mail.
4. If a settlement is reached in a dispute between the employer and the domestic worker, this must be recorded in a written contract and a copy thereof kept in the domestic worker's file at the recruitment offices or companies or the competent department.
5. In the event that the defendant refrains from referring to the competent department after being notified, or a settlement between the parties to the contract is not possible, the dispute shall be referred to the competent court, without prejudice to the provisions of Articles (1/24 ,17 and 31) of the law.

Article (35)
It is prohibited to register a report of leaving a job against the domestic worker after submitting the complaint to the competent department, provided that it is registered among the residents of the migrant workers accommodation center, and the ban is considered to be lifted two months after the complaint is settled or referred to the competent judiciary.

Article (36)
The Director of the competent department is to issue an order to temporarily extend the residence permit of the domestic worker until a final decision is made on the complaint and until the worker is paid all due entitlements.

CHAPTER ELEVEN
(General Provisions)

Article (37)
It is prohibited to discriminate the worker in the field of employment based on race, religion, sex, age, or social status, in all aspects of work, without prejudice to what is stipulated in the provisions of the law.

Article (38)
For public interest, the authority has the right to issue an order to transfer a domestic worker from one employer to another employer: in the following cases:

1. The death of the employer.
2. The domestic worker's request to transfer to the employer's husband or wife in the event of separation.
3. Employer leaving the country permanently.
4. Marriage of a domestic worker to a husband inside the country.
5. A domestic worker's request to transfer to her husband's residence.
6. The employer has lost the eligibility conditions, or a final sentence of imprisonment has been issued.
7. Evidence of committing an act, statement or gesture with a sexual connotation issued by the employer or those who reside with him towards the domestic worker that affects his body or honor, or infringes his modesty, by any means, including modern technology, without prejudice to the worker's right to resort to the two articles (198 and 199) of the Penal Code.

The authority may prevent the domestic worker from working in the State of Kuwait for a period of (3) years if it is proven that he has violated the provisions of the law and the decisions issued in implementation thereof.