

قانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية

14 يوليو، 2017 | mishal | قوانين الكويت

الباب الأول

أحكام تمهيدية

مادة (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

مادة (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 جنائية 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.

مادة (3)

يحظر استقدام العمالة المنزلية دون ترخيص ساري المفعول يصدر عن وزارة الداخلية.

الباب الثالث

التزامات أطراف العقد

الفصل الأول

التزامات مكاتب الاستقدام

مادة (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 وفقاً لما هو منصوص عليه في قانون الجزاء عن جرمي التبزاز والكسب غير المشروع، ولا يجوز له استخدام مكتب الاستقدام كسكن للعمالة.

مادة (5)

يحظر على المكاتب بالإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لأدمية الإنسان.

مادة (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

مادة (7)

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي الذي يعمل لديه، في نهاية كل شهر ويعتبر إيصال التحويل ووصول الاستلام هو صورة من صور اثبات استلام العامل المنزلي رواتبه.

مادة (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.

مادة (9)

يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل المنزلي وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه.

مادة (10)

لا يجوز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الانسانية وتختص ادارة العمالة المنزلية بالتصرف بالادعاءات الناشئة لهذا السبب.

مادة (11)

يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن ملائم للعامل المنزلي تتوفر فيه سبل المعيشة اللائقة.

مادة (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

مادة (13)

يلتزم العامل المنزلي بأداء العمل المكلف به وفق ما تفرضه عليه نصوص العقد.

مادة (14)

على العامل المنزلي أثناء عمله الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل في حدود نصوص العقد.

مادة (15)

يلتزم العامل المنزلي بالمحافظة على أموال صاحب العمل وممتلكاته وعدم افشاء أسرار هـ.

الباب الرابع

عقود العمل والتشغيل

الفصل الأول

الأحكام الجوهرية في العقد

مادة (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.

مادة (17)

التزامات صاحب المكتب

يضمن مكتب الاستخدام 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 - إصابة العامل المنزلي بأحد الأمراض السارية أو أية إعاقات بدنية أو صحية أو نفسية تمنعه من الاستمرار بالعمل.
 - 3 - قيام مانع قانوني تفرضه المصلحة العامة يحول دون استصدار صاحب العمل إقامته للعمل المنزلي.
 - 4 - إبعاد العامل المنزلي إداريا 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 إعادة 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.

مادة (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.

الفصل الثاني

في الأجور

مادة (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.

مادة (20)

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر.

الفصل الثالث

مادة (21)

يحظر استخدام 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

مادة (22)

يجب أن تتضمن عقود الاستخدام 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 الأقصى 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

مكافأة نهاية الخدمة

مادة (23)

تخصص مكافأة نهاية خدمة للعامل المنزلي بعد إتمام مدة العقد تعادل أجر شهر واحد عن كل سنة.

الباب السابع

الجزاءات

الفصل الأول

التدابير الإدارية التي توقع على مكتب العمالة المنزلية

مادة (24)

مع عدم الإخلال بحكم المادة 25 من هذا القانون لمدير إدارة العمالة المنزلية اتخاذ التدابير الإدارية ضد مكتب العمالة المنزلية في إحدى الحالات الآتية:

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.
هـ- 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.
مادة (25)

يلغى ترخيص استقدام العمالة المنزلية في إحدى الحالات الآتية:

- 1- إذا فقد المرخص له شرطاً 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.

مادة (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 التظلم أو رفضه خلال ستين يوماً من تاريخ صدوره .

الفصل الثاني

الجزاء التي توقع على صاحب العمل

مادة (27)

إذا تأخر صاحب العمل عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق عليها استحق العامل المنزلي مبلغ عشرة دنائير كويتية عن كل شهر تأخير له عن عدم قبض الأجر في مواعده.

مادة (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.

مادة (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.

مادة(30)

في حالة ثبوت أي شكوى ضد صاحب العمل أمام إدارة العمالة المنزلية يتم وقف إصدار أي سمات دخول لصاحب العمل للمدة التي تحددها اللائحة التنفيذية.

الباب الثامن

المنازعات

مادة (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.

مادة (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.

مادة(33)

على مدير إدارة العمالة المنزلية استصدار أمر بتمديد إقامة للعامل المنزلي بصفته مؤقتة لحين الفصل في الشكوى بصفة نهائية واستلامه كافة مستحقاته.

مادة (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.

مادة(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 .

مادة(36)

جميع قضايا العمالة المنزلية التي يكون المدعي فيها العامل المنزلي تكون معفاة من الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي.

مادة(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.

مادة(38)

كل ما لم يرد ذكره في هذا القانون بخصوص إجراءات التقاضي تسرى بشأنه الأحكام الواردة بالمرسوم بالقانون رقم (38) لسنة 1980 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له.

الباب التاسع

أحكام عامة

مادة(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.

مادة (40)

الترخيص وفق أحكام هذا القانون شخصياً ولا يجوز توكيل الغير لإدارة هذا النشاط وينتهي الترخيص ب وفاة 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.
- مادة (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.

مادة (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.

مادة (43)

تحدد رسوم الترخيص الذي يمنح وفقاً لأحكام هذا القانون بموجب قرار يصدر عن وزير الداخلية.

مادة (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 مناسباً بشأنها.

مادة (45)

يقتصر نشاط استقدام العمالة المنزلية للمرخص له على استقدام العمالة المنزلية من الخارج للعمل داخل دولة الكويت فقط.

مادة (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.

مادة (47)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة الأولى من القانون رقم (111) لسنة 2013 في شأن تراخيص المحلات التجارية لا يجوز مزاوله نشاط استقدام العمالة المنزلية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة الداخلية.

مادة (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.

مادة(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 الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن يكون هذا السكن وفق الاشتراطات المحددة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

مادة(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.

مادة(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 الأوى أو من مكتب الاستقدام إذا تعذر التواصل إلى الجهة الأوية وذلك خلال فترة الضمان.

مادة(52)

يصدر وزير الداخلية اللوائح والنظم والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون وذلك خلال ستة اشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

مادة(53)

يلغى المرسوم بالقانون رقم (40) لسنة 1992 بشأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين.

مادة (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

المذكرة الإيضاحية

للقانون رقم 68 لسنة 2015

في شأن العمالة المنزلية

يهدف هذا القانون إلى سد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شؤون 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 شؤون العمالة المنزلية، كشرط منح الترخيص للمكاتب، والتزامات أطراف العقد من أصحاب العمل و عمالة 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 ، أو الترويج لهم بطريقة فيها تمييز عرقي أو ديني ، أو المساس بأدمية الإنسان .

ومن جهة أخرى ألزم صاحب العمل بدفع الأجر في ميعاده وبإطعام وإيواء وعلاج وكسوة العامل ، وعدم تكليفه بأعمال خطيرة 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 تفتت 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 .

قوانين مرتبطة

قانون رقم 69 لسنة 2015 بشأن إنشاء شركة مساهمة مقلدة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية

(مادة أولى)

تتسأ شركة مساهمة مقللة شريطة عدم تقاضي أرباح تزيد على 10% من رأس المال المساهم به، تتولى استقدام وتشغيل العمالة المنزلية، وتخصص أسهمها على النحو التالي:

10- % (عشرة بالمئة) للهيئة العامة للاستثمار.

10- % (عشرة بالمئة) للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

60- % (ستون بالمئة) لاتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

10- % (عشرة بالمئة) للهيئة العامة لشئون القصر.

10- % (عشرة بالمئة) لشركة الخطوط الجوية الكويتية أو الشركات التابعة لها.

ويجوز لمجلس الإدارة تغيير وتعديل النسب في حالة رغبة أي جهات عامة أخرى بالمشاركة أو التخارج.

(مادة ثانية)

يكون للشركة وفقاً لهذا القانون مقر رئيسي واحد داخل دولة الكويت، ويجوز لها انشاء فرع أو أكثر.

(مادة ثالثة)

تلتزم الشركة بوضع نظام أساسي لتنظيم أسس وظروف العمل للفئات العاملة بخدمات المنازل والرعاية الأسرية بأنواعها وعلى نحو ضمان الوفاء بالأجر العادل والخدمات الصحية والعلاج الطبي، وتضمن هذه الأسس في عقود الاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية المعدة والمحددة لعمل كل فئة، وذلك وفقاً لما هو منصوص عليه بأحكام ومواد قانون العمالة المنزلية.

(مادة رابعة)

يكون للشركة مجلس إدارة يشكل من رئيس و 6 أعضاء ممثلين للمساهمين من ذوي الخبرة والاختصاص، بناء على ترشيح الجمعية العمومية للشركاء، وعضوية ممثلين بصفة استشارية عن الجهات التالية:

1 - وزارة الداخلية.

2 - وزارة الصحة.

3 - الهيئة العامة للقوى العاملة.

ويحدد النظام الأساسي، مدة المجلس ونظام العمل به ومواعيد اجتماعاته واصدار قراراته ومكافآت أعضائه واللجان المنبثقة عنه.

(مادة خامسة)

مع مراعاة أحكام القوانين المنظمة للعمالة المنزلية، تلتزم الشركة بالآتي:

1 - تأهيل العمالة وتدريبها في مراكز متخصصة قبل دخولها البلاد.

2 - اتخاذ الاجراءات اللازمة للتأكد من سلامة العمالة المستقدمة وخلوها من الأمراض قبل قدومهم للبلاد، وذلك بفحص تلك

العمالة في المراكز المعتمدة من وزارة الصحة في الدول المصدرة لتلك العمالة.

3 - استخدام الوسائل الحديثة من برمجيات ونظم وأجهزة حفظ المعلومات وسائر البيانات الشخصية عن العمالة التي يتم استقدامها بمعرفة الشركة وطرق تحديد الهوية لكل منهم.

(مادة سادسة)

يقصر نشاط هذه الشركة على استقدام وتشغيل العمالة المنزلية للعمل داخل دولة الكويت وفقاً لأحكام القوانين المنظمة للعمالة المنزلية التي تصدر بهذا الشأن، ويحدد النظام الأساسي أنواع وأنماط الخدمات التي تستقدم إليها هذه العمالة المنزلية بما فيها خدمات الرعاية المنزلية والأسرية وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين والتعاميم الصادرة بهذا الشأن.

(مادة سابعة)

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

صباح الأحمد الجابر الصباح

صدر بقصر السيف في: 28 رمضان 1436هـ

الموافق: 15 يوليو 2015م

المذكرة الإيضاحية

للقانون رقم 69 لسنة 2015

بشأن إنشاء شركة مساهمة مغلقة لاستقدام

وتشغيل العمالة المنزلية

عني الدستور الكويتي بالمحافظة على الحقوق وتأكيد الوفاء بها وفقاً لطبيعة العمل الذي يسند إلى الفرد القيام به، واستناداً لذلك تضمنت القوانين المختلفة قواعد وإجراءات إصدار تراخيص مكاتب استقدام وتشغيل العمالة من الدول المختلفة للعمل في خدمات المنازل بأنواعها، إضافة إلى الخدمات الأسرية لذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن .

وكأثر مباشر لما شهدته الساحة المحلية خلال الفترة الماضية من إساءة البعض استخدام التراخيص المقررة لاستقدام وتشغيل هذه العمالة، كما تبين عدم الوفاء لبعضهم بالحقوق أو معاملتهم على نحو غير صحيح مما يتوجب مراعاتهم ، الأمر الذي كان مجالاً للإساءة غير المبررة لموقف دولة الكويت في مجال حقوق الإنسان واعتبار بعض الممارسات انتهاكاً لحقوق هؤلاء الأشخاص كما جاءت بالتقارير الدورية لمنظمات حقوق الإنسان.

ولذلك كان من الملائم المبادرة إلى تقنين وتحديد أوضاع استقدام هذه العمالة وحصرها في شركات متخصصة تنقيد بالقواعد والضوابط الإنسانية في تعاقدها لاستقدام وتشغيل هذه العمالة، مع مراعاة ظروف التشغيل والحفاظ على استحقاقاتهم للأجر الملائم لطبيعة العمل الذي جرى استقدامهم للعمل به .

لذا فقد أعد القانون المرفق بالتزام الدولة في المادة الأولى بإنشاء شركة مساهمة مغلقة يكون غرضها الأساسي استقدام وتشغيل العمالة المنزلية شريطة عدم تقاضي أرباح تزيد على 10% من رأس المال المساهم به ، تساهم فيها جهات عامة إلى جانب اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

ونصت المادة الثانية على أن يكون للشركة مقر رئيسي واحد داخل دولة الكويت مع السماح لها بإنشاء فروع في مناطق مختلفة .
ونصت المادة الثالثة على التزام الشركة بوضع نظام أساسي لتنظيم أسس وظروف العمل وما يحيط بهذا النشاط من ضمانات الأجر العادل والخدمات الصحية .

ونصت المادة الرابعة على أن يشكل مجلس إدارتها من ممثلين للمساهمين على أن تضم في عضويتها ممثلين بصفة استشارية من الجهات ذات العلاقة .

ونصت المادة الخامسة على التزامات الشركة بتأهيل العمالة وتدريبها واتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من سلامتهم وخلوهم من الأمراض قبل استقدامهم إلى الدولة ، كما ألزمتها باستخدام الوسائل الحديثة من برمجيات ونظم وأجهزة لحفظ المعلومات عن العمالة المستقدمة بمعرفة الشركة .

ونصت المادة السادسة على أن يقتصر نشاط هذه الشركة على استقدام وتشغيل العمالة وفقاً لأحكام القوانين المنظمة والتي تصدر بهذا الشأن .

ونصت المادة السابعة بأن يعمل بهذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

Previous

قانون رقم 49 لسنة 2016 بشأن المناقصات العامة

Next

قانون رقم 69 لسنة 2015 بشأن إنشاء شركة مساهمة مغلقة
لاستخدام وتشغيل العمالة المنزلية

اترك تعليقاً

التعليق

الاسم *

البريد الإلكتروني *

الموقع الإلكتروني

إرسال التعليق

نظام تحصيل الديون

qs kuwait

Visitor Management System

PIXEL Digital Signage Kuwait

kuwait sms