

قانون رقم (32) لسنة 2016

بتعديل بعض أحكام القانون رقم (6) لسنة 2010

في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون رقم (16) لسنة 1960 بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له،
- وعلى قانون الإجراءات والمحاکمات الجزائية الصادر بالقانون رقم (17) لسنة 1960 والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (28) لسنة 1969 في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (46) لسنة 1987 بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (23) لسنة 1990 بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (109) لسنة 2013 في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة،

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

المادة الأولى

- يستبدل بنصوص المواد (57)، و(138)، و(140)، و(142) من القانون رقم (6) لسنة 2010 المشار إليه النصوص الآتية:

المادة (57)

" يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً لا يقل عن خمسة عمال، 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 وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ووزير المالية بتحديد المؤسسات المالية وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات، والعمولات، والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن.

وبجوز بقرار من مجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية. "

المادة (138)

" مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة -

وأضافت المادة (79) عدة بنود منها : إجازة خاصة بدون راتب بحيث لا تزيد على سنة ولا تدخل في مدة الخدمة الفعلية ، وإجازات أخرى براتب هي : الإجازة الدراسية وإجازة خاصة للعلاج وإجازة مرافقة المريض وإجازة التفرغ العلمي وإجازة التفرغ الرياضي وإجازة مرافقة الزوج أو الزوجة والإجازات الأخرى التي تمنح للموظفة وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية وذلك للإناث اللاتي يعملن في قوة الشرطة ، وعدلت الفقرة الأخيرة للمادة (79) بحيث يجوز للوزير إضافة إجازات أخرى لأعضاء قوة الشرطة أسوة بالإجازات المقررة لموظفي الدولة بقرار يصدر منه ينظم إجراءات منحها.

وجاءت الفقرة الأولى من المادة (95) بحكم يراعي ما ورد في الفقرة السادسة من المادة (79) وهو استمرار عضو قوة الشرطة في الخدمة متى كان قائماً بعمله أو مجازاً أو مكلفاً بمهمة رسمية في عمله أو موفداً إلى خارج الدولة أو كان محالاً للمحاكمة أو أسيراً . وحددت المادة (104) أسباب تسريح عضو قوة الشرطة من الخدمة ، وهي : عدم اجتيازه بنجاح فترة التجربة ، وإذا قرر الوزير تسريحه من الخدمة وفقاً للمادة (55) من هذا القانون أو لأسباب أخرى يحددها ، وكذلك إذا التحق بخدمة جهة أجنبية دون ترخيص من السلطة المختصة بتعيينه وتنتهي الخدمة في هذه الحالة من تاريخ التحاقه بتلك الجهة ، وأخيراً إذا اقتضى الصالح العام تسريحه من الخدمة .

أما المادة الثانية من هذا القانون فقد أضافت فقرة أخيرة للمادة (80) ومادة جديدة برقم (109 مكرراً) ، حيث أوردت الفقرة الأخيرة من المادة (80) حكماً جديداً باستبعاد أيام العطلة الأسبوعية ، والعطل الرسمية التي تقع خلال الإجازة الدورية من حساب مدة هذه الإجازة ، وحرصاً على الاستفادة من خبرات ضباط الشرطة أجازت المادة (109 مكرراً) الاستعانة بخبرات الضباط الذين تنتهي خدمتهم لأسباب غير تأديبية أو مخلة بالشرف أو الأمانة أو للصالح العام نظير مكافأة يجمع بينها وبين المعاش التقاعدي ، ويصدر وزير الداخلية قراراً بتحديد شروطها وتنظيم إجراءاتها .

وفي المادة الثالثة من القانون تم استبدال عبارتي : (عضو قوة الشرطة أو أعضاء قوة الشرطة) بعبارات : (رجل قوة الشرطة ورجال قوة الشرطة ورجل الشرطة ورجال الشرطة) أيما وردت في القانون رقم (23) لسنة 1968 المشار إليه .

أما المادة الرابعة والأخيرة فهي مادة تنفيذية .

المذكرة الإيضاحية

للقانون رقم (32) لسنة 2016

بتعديل بعض أحكام القانون رقم (6) لسنة 2010

في شأن العمل في القطاع الأهلي

مرت تشريعات العمل في القطاع الأهلي والنفطي بدولة الكويت بالعديد من المراحل وذلك حسب طبيعة كل مرحلة، وخصائصها، ومستجداتها على المستويين المحلي والدولي، وجاءت التشريعات لمواكبة التطور الاقتصادي للكويت بدءاً من عام 1959م مروراً بالمرسوم الأميري رقم (43) لسنة 1960 وانتهاءً بالقانون رقم (6) لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي، والذي استهدف فيه المشرع تحقيق حزمة من الأهداف حيث حرص على إعادة التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية: رب العمل والعامل، وقد تم تعديل المادة (57) 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 وفقاً 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. ونظراً لزيادة ظاهرة قيام أصحاب العمل باستقدام عمالة وافدة أو استخدام عمالة من داخل البلاد، أو لا يتم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم، مما يترتب عليه العديد من المعوقات للعمل بالقطاع الأهلي بصفة خاصة وللوزارات والجهات الحكومية بصفة عامة، وما قد ينجم عنه من مشكلات تؤثر سلباً على تنظيم سوق العمل والعمالة الوافدة وعلى مناخ الاستثمار بالبلاد، وما يتبع ذلك من آثار سلبية على النشاط الاقتصادي للدولة.

ولما كان القانون المشار إليه قد حدد في فصله الثاني من الباب السادس العقوبات المقررة على مخالقات أصحاب العمل، إلا أن الواقع العملي أثبت عدم كفاية تلك العقوبات في تحقيق الغاية التي تبناها المشرع عند وضعها

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 (10) فقرة (2) المشار إليها يعاقب صاحب العمل الآخر بذات العقوبة الواردة في الفقرة السابقة من هذه المادة، وذلك دون إحلال بحق الجهة الإدارية في إبعاد العامل المخالف.

المادة (140)

" 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 (133) و(134) من هذا القانون.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

المادة (142)

" 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 (135) من هذا القانون دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص.

المادة الثانية

تضاف إلى المادة (146) من القانون رقم (6) لسنة 2010 المشار إليه فقرة أخيرة نصها كالتالي:

" وإذا تبين للمحكمة تعنت صاحب العمل في صرف مستحقات العامل، فلها أن تقضي له بتعويض يساوي 1% 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 (145) من هذا القانون وذلك مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأي تعويضات أخرى.

المادة الثالثة

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة الرابعة

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 : 29 رمضان 1437 هـ

الموافق: 4 يوليو 2016 م

مرسوم رقم 175 لسنة 2016

بتكليف وزير الإعلام ووزير الدولة لشئون الشباب

القيام بأعمال وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء

- بعد الاطلاع على الدستور ،

-وعلى المرسوم رقم 212 لسنة 2013 بتشكيل الوزارة والمراسيم

المعدلة له ،

-وعلى المرسوم رقم 32 لسنة 2014 في شأن الإنابات الوزارية

والمراسيم المعدلة له،

-وبناءً على عرض رئيس مجلس الوزراء،

-وبعد موافقة مجلس الوزراء،

رسمنا بالآتي

مادة أولى

يعهد إلى سلمان صباح سالم الحمود الصباح وزير الإعلام ووزير الدولة

لشئون الشباب - بالإضافة إلى عمله - القيام بأعمال وزير الدولة

لشئون مجلس الوزراء محمد عبد الله المبارك الصباح أثناء غيابه.

مادة ثانية

على رئيس مجلس الوزراء تنفيذ هذا المرسوم ، وإبلاغه إلى مجلس

الأمة ، وينشر في الجريدة الرسمية .

نائب أمير الكويت

نواف الأحمد الجابر الصباح

رئيس مجلس الوزراء بالنيابة

صباح خالد الحمد الصباح

صدر بقصر السيف في : 5 شوال 1437 هـ

الموافق : 10 يوليو 2016 م

لمواجهة تلك المخالفات، لذلك كان لازماً 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 (138)، و(140)، و(142)، وتشديد العقوبات على المخالفين، حيث نصت المادة (138) على عقوبة الحبس التي لا تتجاوز ثلاث سنوات والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على عشرة آلاف دينار عن كل عامل ، بدلاً من الغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار، لكل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة (10) المعدلة بالقانون رقم (108) لسنة 2013، دون إخلال بحق الجهة الإدارية في الإبعاد الإداري للعامل المخالف.

وفرضت المادة (140) عقوبة على كل من لم يمكن الموظف المختص من القيام بواجباته الوظيفية وصلاحياته المقررة له وفقاً للمادتين (133) و(134) من القانون، وهي غرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار بدلاً من الغرامة التي لا تتجاوز ألف دينار، ونص على مضاعفة الغرامة في حالة العود.

كما تم تعديل العقوبة الواردة في المادة (142)، والخاصة بمعاينة كل من يخالف الأوامر الصادرة بالوقف أو الغلق عملاً بحكم المادة (135) من القانون، بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ستة أشهر وغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار بدلاً من الحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر، والغرامة التي لا تزيد على ألف دينار وذلك دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص.

وقد أضيفت فقرة أخيرة إلى المادة (146)، تقضي بأحقية المحكمة بفرض تعويض على كل صاحب عمل يتعنت في صرف مستحقات العامل يساوي 1% من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها، اعتباراً من تاريخ تقديم العامل طلب إلى إدارة العمل المختصة وفقاً لحكم الفقرة الأولى من المادة (146)، مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأية تعويضات أخرى، وذلك حماية للعامل من تعنت أصحاب الأعمال في صرف مستحقاتهم.