دولة الكويت

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

الفصل التشريعي الرابع عشر
دور الانعقاد العادي الثالث

لجنة الشئون الصحية والاجتماعية والعمل

التاريخ : ٢٧ جمادى الأخر ١٤٣٦ هـ
الموافق : ١٦ أبريل ٢٠١٥م

يدرج بجدول أعمال الجلسة القادمة
١٥/٤/١٦

السيد / رئيس مجلس الأمة المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

يسرني أن أقدم لكم التقرير **السادس والعشرين التكميلي للتقرير الخامس والعشرين** للجنة الشئون الصحية والاجتماعية والعمل عن :

١- الاقتراح بقانون في شأن العمالة المنزلية و المقدم من السيدين العضوين /صالح أحمد عاشور ، سعدون حماد العتيبي .

٢- الاقتراح بقانون في شأن إنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية و المقدم من السادة الأعضاء / كامل محمود العوضي ، فيصل محمد الكندري ، محمد طنا العنزي ، محمد ناصر الجبري .

برجاء عرضه على المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده ،،،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس اللجنة

سعد علي الخنفور

www.kna.kw

التقرير السادس والعشرون التكميلي للتقرير الخامس والعشرين للجنة الشئون الصحية والاجتماعية والعمل عن

١- الاقتراح بقانون في شأن العمالة المنزلية و المقدم من السيدين العضوين /صالح أحمد عاشور ، سعدون حماد العتيبي .

٢- الاقتراح بقانون في شأن إنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية و المقدم من السادة الأعضاء / كامل محمود العوضي ، فيصل محمد الكندري ، محمد طنا العنزي ، محمد ناصر الجبري .

أحال السيد رئيس مجلس الأمة إلى اللجنة التقرير المئة وثلاثة للجنة الشؤون التشريعية والقانونية عن الاقتراحين بقانونين المشار إليهما أعلاه بتاريخ ٢٠١٤/٦/٥ لدراسته وتقديم تقرير بشأنه إلى المجلس الموقر.

وبتاريخ ٢٠١٥/٣/٢٣ قدمت اللجنة تقريرها الخامس والعشرين إلى المجلس عن الاقتراح الأول بشأن العمالة المنزلية ، وقد وافق المجلس بجلسته يوم الثلاثاء بتاريخ ٢٠١٥/٤/٧ على إعادة التقرير أنف الذكر إلى اللجنة لإعداد تقرير جديد متضمنا الاقتراح بقانون والخاص بشأن العمالة المنزلية والمقدم من السيدين العضوين صالح أحمد عاشور و سعدون حماد العتيبي وكذلك الاقتراح بقانون بشأن إنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية والمقدم من السادة الأعضاء كامل محمود العوضي ، فيصل محمد الكندري ، محمد طنا العنزي ، محمد ناصر الجبري.

وقد عقدت اللجنة بالنسبة للاقتراح بقانون بشان العمالة المنزلية سبعة اجتماعات منها خمسة اجتماعات للجنة الأصلية بتواريخ ١٢/١٥ ، ٢٠١٤/١٢/٢٢ - و٢/٢ ، ٢/٥ ، ٢٠١٥/٣/٨ واجتماعين للجنة الفرعية بتواريخ ١/٥ ، ٢٠١٥/١/١٩م وذلك بحضور ممثلين عن وزارة الداخلية وممثلين

www.kna.kw

عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل منهم المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة ، كما حضرت السيدة وزير الشئون الاجتماعية والعمل جانبا من تلك الاجتماعات .

وبتاريخ ٤/١٢ - ٢٠١٥/٤/١٥ عقدت اللجنة اجتماعين لمناقشة الاقتراح بقانون الخاص بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية حيث حضر جانب من هذه الاجتماعات أحد مقدمي الاقتراح بقانون السيد/ كامل محمود العوضي وكذلك ممثلي وزارة الداخلية .

وقد سبق أن أحال السيد رئيس المجلس إلى اللجنة بتاريخ ٢٠١٥/١/٢٩م التعديلات المقترحة من قبل وزارة الداخلية عن الاقتراحين بقانونين المشار إليهما والمعروضين على اللجنة حيث تضمنت أكثر من ملاحظة و تعليق على مواد الاقتراحين بقانونين بالإضافة إلى استحداث عدة مواد تتعلق بالجوانب الشكلية والدبياجة والصياغة والتعاريف الأساسية في القانونين كالعامل المنزلي - المخدوم - مكاتب الاستقدام - إنشاء شركات .

و أشارت التعديلات المقترحة من وزارة الداخلية بشأن الاقتراح بقانون والخاص بالعمالة المنزلية ، إضافة شرط منح تراخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة من الخارج وتفصيل وتحديد الحالات التي يجوز فيها للمخدوم أن يستغني عن خدمات العامل المنزلي خلال فترة الضمان دون إعلان ، وإلزام مكتب الاستقدام بإعادته لبلده ، وكذلك حقوق العامل المنزلي الواجب ذكرها في عقود الاستقدام ، والأحوال التي يلغى فيها الترخيص ، وممارسة عمليات التفتيش وضبط المخالفات وتوقيع الغرامات على مكاتب الاستقدام .

وبالنسبة للاقتراح بقانون والخاص بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية فقد رفضت وزارة الداخلية الاقتراح بناءً على مخاطبة الهيئة العامة للاستثمار والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اللتان رفضتا الاقتراح .

كذلك أحال السيد رئيس المجلس إلى اللجنة بتاريخ ٢٠١٥/٣/٨م تعديلات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على الاقتراح بقانون الخاص بشأن العمالة المنزلية ، ممثلة بالهيئة العامة للقوى العاملة على مسائل شكلية تتعلق بالصياغة وترتيب الأحكام ، وأخرى موضوعية كإلزام مكتب استقدام العمالة بإعادة العامل لموطنه في حالات معينة ، وترك تحديد الحد الأدنى للأجور للوزير المختص ، وحظر تشغيل الأحداث ، وزيادة مبالغ الغرامة عند ارتكاب مكاتب الاستقدام للمخالفات لتتناسب مع جسامة المخالفة .

www.kna.kw

وكذلك إلغاء المادة الخاصة ببطلان العقد إذا أغفلت بعض البيانات ، وتقليل فترة الفصل في المنازعات ، وقد أخذت اللجنة بالكثير من هذه الملاحظات .

وبصورة عامة سعى الاقتراح بقانون المتفق عليه باللجنة إلى سد الثغرات ومعالجة الإشكاليات التي أفرزتها التجربة العملية في الفترة السابقة ، وتحقيق توازن بين الحقوق والواجبات لأطراف العقد ، والحيلولة دون استغلال العمالة المنزلية الأجنبية ، وتحقيق مكاسب غير مشروعة من قبل مكاتب الاستقدام ، كما حرص الاقتراح على التوافق مع المواثيق الدولية والأعراف الإنسانية ، ذات الصلة بالعمالة المنزلية .

يتكون الاقتراح بقانون الموافَق عليه من قبل اللجنة من (٦١) مادة موزعة على تسعة أبواب ، ويهدف إلى سد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شؤون العمالة المنزلية ، المستثناة من أحكام القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي ، وتحت إشراف إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية .

وبتاريخ ٢٠١٥/٤/١٥ تم مناقشة الاقتراح بقانون الخاص بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية وانتهت اللجنة إلى التصويت على جميع مواده بالرفض بإجماع الحاضرين من أعضائها ، وذلك لأن الاقتراح بقانون الخاص بالعمالة المنزلية أشمل ويغطي جميع مواد المقترح الثاني الخاص بإنشاء شركات مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية .

وبعد المناقشة والبحث وتبادل وجهات النظر انتهت اللجنة إلى الموافقة على الاقتراح بقانون بشأن العمالة المنزلية بإجماع أراء الحاضرين من أعضائها باستثناء المادة رقم (٣) والتي تم التصويت عليها بموافقة (٢) من بينهم الرئيس وعدم موافقة (٢) وانبنى رأي الأقلية الغير موافقة على أنه لا يوجد هناك توضيح في المادة تبين أن المخدوم يستطيع استقدام عامل منزلي بدون عقد مع مكتب استقدام العمالة وكذلك المادة رقم (٥٦) موافقة (٣) وامتناع (١) حيث أن رأي الأقلية هنا أن يكون هناك مركز استقبال عمالة منزلية حديثة الوصول منفصلة عن مركز الإيواء العادي .

وقد قامت اللجنة بإجراء التعديلات الصياغية والموضوعية اللازمة على الاقتراح الأول بِشأن العمالة المنزلية حيث يبين الجدول المرفق بهذا التقرير هذه التعديلات التي انتهت إليها اللجنة .

www.kna.kw

واللجنة تقدم تقريرها هذا إلى المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسبا بصدده ،،،

مقرر اللجنة
سعدون حماد العتيبي

المرفقات :

نص الاقتراح بقانون كما انتهت إليه اللجنة ومذكرته الإيضاحية .
الجدول مقارن .
تعديلات وزارة الداخلية .
تعديلات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .
تقرير رقم (١٠٣) للجنة الشؤون التشريعية والقانونية .

الاقتراح بقانون رقم ( ) لسنة ( ) في شأن العمالة المنزلية

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم ١٧ لسنة١٩٥٩ بشأن قانون إقامة الأجانب والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تنظيم المحال التجارية ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٩٢ بشأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم ،
- وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠١٣ في شأن مكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين ،
- وافق مجلس الأمة على القانون التالي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه .

الباب الأول

أحكام تمهيدية

مـــادة (١)

في هذا القانون تكون للكلمات والعبارات الآتية ، المعاني المبينة أمام كل منها :

١- العامل المنزلي : كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة وما

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait
ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

في حكمها لحساب الأفراد وذلك بموجب عقد مكتوب ويشمل ذلك السائق ، الطباخ ، العامل المنزلي (الصبي) ، مربية الأطفال .

٢- المخدوم : الشخص الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد تعده وزارة الداخلية .

٣- المكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون : مكاتب استقدام العمالة المنزلية الصادر لها ترخيص مزاولة النشاط من قبل وزارة الداخلية .

٤- المكاتب الخارجية : المكاتب المرسلة للعمالة المنزلية والموجودة خارج دولة الكويت والحاصلة على ترخيص مزاولة نشاط إرسال عمالة منزلية من الجهات الرسمية في تلك الدول والمعتمدة من سفارات دولة الكويت فيها.

٥- إدارة العمالة المنزلية : إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية .

البـــاب الثاني

شروط إصدار الرخص للمكاتب

مـــادة (٢)

يشترط لإصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط التالية:-

(١) : 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 .

(٢) : أن لا يقل عمره عن ثلاثين عاما ولا يزيد عن ٧٠ عاما .

(٣) : ألا يكون طالب الترخيص من موظفي الدولة أو المؤسسات والهيئات العامة التابعة لها أو الشركات التي يكون للدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة نصيب في رأسمالها لا يقل عن ٥٠%،وألا يكون طالب الترخيص من العاملين بالقطاع الأهلي .

www.kna.kw

(٤) : أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة وأن يكون لائقاً صحياً بألا تكون لديه إعاقة معجزة عن العمل .

(٥) : أن يقدم طالب الترخيص خطاب ضمان من أحد البنوك المحلية ويحدد مقدار مبلغ الضمان بقرار يصدر عن وزير الداخلية .

(٦) : يكون مكتب الاستقدام ذا كيان مستقل وغير مستغل كسكن .

مـــــادة (٣)

يحظر استقدام العمالة المنزلية لدولة الكويت ، دون ترخيص ساري المفعول يصدر عن وزارة الداخلية لا يتعارض مع قوانين أخرى ويستثنى من قانون العمل في القطاع الأهلي.

الباب الثالث

التزامات أطراف العقد

الفصل الأول

التزامات مكاتب الاستقدام

مـــــادة (٤)

يحظر على المرخص له أو العاملين لديه تقاضي أي مبالغ من العامل المنزلي ومن في حكمه مقابل تشغيله لدى المخدوم أو استبقائه لديه سواء بطريق مباشر أو غير مباشر.

مـــــادة (٥)

يحظر على المكاتب الإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة و الإعلان عنها بطريقة مهينة لآدمية الإنسان .

www.kna.kw

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت
P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

مـــادة (٦)

تلتزم جميع مكاتب استقدام العمالة المنزلية بمراجعة إدارة العمالة المنزلية ، متى ما طلب منها ذلك بموجب كتب الاستدعاء الصادرة عن تلك الإدارة .

مـــادة (٧)

تلتزم المكاتب بالتأمين على العمالة المنزلية التي تستقدمها من الخارج لدى إحدى الشركات المختصة في مجال التأمين طيلة مدة عقد العمل ، على أن تشمل التغطية التأمينية كل المخاطر التي يتعرض لها العامل منذ لحظة وصوله إلى دولة الكويت حتى انتهاء مدة العقد .

الفصل الثاني

التزامات المخدوم

مـــادة (٨)

يلتزم المخدوم بدفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي الذي يعمل لديه ، في نهاية كل شهر ويعتبر إيصال التحويل ووصل الاستلام هو صورة من صور إثبات استلام العامل المنزلي رواتبه .

مـــادة (٩)

يكون دفع الأجر الشهري للعامل المنزلي من التاريخ الفعلي لاستلامه العمل لدى المخدوم ولا يجوز بأي حال من الأحوال خصم أي جزء من الراتب .

مـــادة (١٠)

يلتزم المخدوم بإطعام العامل المنزلي وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه .

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait
ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

مـــــادة (١١)

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

مـــــادة (١٢)

يلتزم المخدوم بتوفير سكن ملائم داخل مسكنه تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة .

مـــــادة (١٣)

يحظر على المخدوم احتجاز أي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية .

الفصل الثالث

التزامـــــات العـــــامل المنزلي

مـــــادة (١٤)

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

مـــــادة (١٥)

على العامل المنزلي أثناء عمله الالتزام بتعليمات وتوجيهات المخدوم .

مـــــادة (١٦)

يلتزم العامل المنزلي بالمحافظة على أموال المخدوم وممتلكاته وعدم إفشاء أسراره.

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

البـــاب الرابع
العقد والأجور وتشغيل الأحداث
الفصل الأول
العناصر الجوهرية في العقد

مـــادة (١٧)

عند انتهاء العقد المبرم بين العامل المنزلي والمخدوم يلتزم المخدوم بتسليم العامل المنزلي جميع مستحقاته الثابتة في العقد والمنصوص عليها في هذا القانون ويجوز تجديد العقد تلقائيا ما لم يبد أحد الطرفين (المخدوم – العامل المنزلي) رغبته في عدم التجديد قبل نهاية مدة العقد بشهرين على الأقل .

مـــادة (١٨)

تحدد فترة الضمان للعامل المنزلي في عقد الاستقدام بشرط ألا تزيد على (سنتين) ، ويجوز للمخدوم الاستغناء عن خدماته دون إعلان خلال هذه المدة مع التزامه بسداد الأجور المستحقة عن هذه الفترة ويلتزم مكتب الاستقدام بإعادة العامل المنزلي إلى بلده ورد المبالغ التي تقضاها من المخدوم خلال تلك المدة ، وذلك في الأحوال التالية:

١ – وجود أي عائق بدني لدى العامل المنزلي أو من في حكمه يمنعه من القيام بعمله أو أي عائق آخر بسبب لا يد للمخدوم فيه يمنع من عمل إقامة للعامل أو من في حكمه .

٢ – إذا تبين أن العامل المنزلي أو من في حكمه مصاب بأحد الأمراض السارية أو أية معوقات جسمية أو صحية أو نفسية تمنعه من القيام بعمله أو أية اعتبارات أخرى تقتضيها المصلحة العامة .

٣ – وجود عائق لدى العامل المنزلي أو من في حكمه يمنعه من عمل الإقامة .

www.kna.kw

٤- إذا تبين أن المكتب زود المخدوم ببيانات أو معلومات غير صحيحة عن العامل المنزلي أو من في حكمه .

٥- ارتكاب العامل المنزلي أو من في حكمه أية أفعال مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ويثبت ذلك بحكم قضائي نهائي .

٦- إذا تبين أن العامل المنزلي أو من في حكمه رفض العمل أو تركه لجهة غير معلومة .

٧- انتحار العامل المنزلي أو من في حكمه .

٨- إبعاد العامل المنزلي أو من في حكمه للمصلحة العامة .

٩- إذا امتنع صاحب المكتب عن رد المبالغ لمخدوم العامل المنزلي أو من في حكمه المعاد تشغيله .

١٠- في حال عدم تسليم العامل المنزلي للمخدوم خلال (٢٤) ساعة .

وفي حالة امتناع المكتب عن دفع نفقات إعادة العامل المنزلي أو من في حكمه إلى بلده ورد المبالغ التي تقاضاها من المخدوم يتم ذلك بمعرفة إدارة العمالة المنزلية خصماً من خطاب الضمان المنصوص عليه بالمادة الثانية من هذا القانون.

ويتم استقطاع قيمة نفقات إعادة العامل المنزلي أو من في حكمه إلى بلده في حالة مخالفة المكتب للبندين (٩ و١٠) من هذه المادة.

مـــادة (١٩)

لا يجوز للمخدومين إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لديهم إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية – ثلاثية) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية ، على أن تتضمن تلك العقود ما يلي :

- اسم العامل المنزلي وبياناته بالكامل.
- اسم المخدوم وبياناته بالكامل.

www.kna.kw

- 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 الأجـــــور

مـــادة (٢٠)

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل المنزلي من أجر أساسي والمحدد في عقد العمل على ألا يقل عن مبلغ (٤٥) خمس وأربعين دينارا كويتيا شهريا .

مـــادة (٢١)

يلتزم المخدوم بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر.

الفصل الثالث
تشـــــغيل الأحـــــداث

مـــادة (٢٢)

يحظر استقدام أو تشغيل العمالة المنزلية من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن (٢٠) سنة أو تزيد عن (٦٠) سنة ميلادية ، ويجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن .

www.kna.kw

البـــاب الخامس

فـي سـاعات العـمل والإجـازات

مـــادة (٢٣)

يجب أن تتضمن عقود الاستقدام التي تعدها إدارة العمالة المنزلية حقوق العمالة المنزلية التالية :

١- إلزام المخدوم بتوفير المأكل والمسكن والملبس للعامل المنزلي وعلاجه حال إصابته بسبب العمل وتعويضه عن إصابات العمل.

٢- تحديد الحد الأقصى لساعات العمل بحيث لا تزيد على (٨ ساعات) خلال اليوم الواحد .

٣- تحديد الحد الأدنى للراتب الذي يتعين أن يتقاضاه العامل المنزلي بحيث لا يقل عن (٤٥) خمس وأربعين ديناراً كويتياً شهريا تدفع له نهاية كل شهر.

٤- أحقية العامل المنزلي في الحصول على راحة أسبوعية وأخرى سنوية مدفوعة الأجر.

٥- النص على أن جواز سفر العامل المنزلي وثيقة شخصية يحق له الاحتفاظ بها ولا يجوز للمخدوم حجز جواز سفر العامل المنزلي وحرمانه من الاحتفاظ به .

٦- إلزام المخدوم بنقل جثمان العامل المنزلي حال وفاته إلى بلده فضلا عن دفع إعانة للمستحقين عنه بواقع أجر شهرين إضافة إلى أجر الشهر الذي توفى فيه .

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

الباب السادس

مكافأة نهاية الخدمة

مـــادة (٢٤)

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

الباب السابع

الـجـــزاءات

الفصل الأول

الجزاءات التي توقع على صاحب المكتب

مـادة (٢٥)

توقع غرامة مقدارها (١٠٠٠) ألف دينار بقرار يصدر من مدير إدارة العمالة المنزلية وذلك في الحالات التالية :

أ- عدم مراجعة صاحب المكتب – بدون عذر مقبول – لإدارة العمالة المنزلية في حالة طلبها وذلك لبحث شكوى مقدمة ضده .

ب-عدم قيام صاحب المكتب بتسليم العامل المنزلي أو من في حكمه للمخدوم خلال (٢٤) ساعة من تاريخ دخوله البلاد إلا إذا كان ذلك بسبب خارج عن إرادة صاحب المكتب بشرط أن يقوم بإخطار إدارة العمالة المنزلية بهذا السبب في خلال المدة المشار إليها .

ج- في حالة عدم التزام صاحب المكتب – بدون عذر مقبول – باستقبال العمالة المنزلية عند وصولها البلاد أو التأخير في استلامها من المطار .

د- إذا تبين أن المكتب يقوم بالتعامل بالعمالة المنزلية المسترجعة أو أي عمالة لم تستقدم بواسطته .

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait
ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

مـــادة (٢٦)

يلغى الترخيص في الأحوال الآتية :

١- إذا فقد المرخص له شرطا من شروط الترخيص .

٢- إذا تقاضى المرخص له من العامل المنزلي أو من في حكمه أي مقابل نظير استقدامه أو تشغيله .

٣- إذا ثبت أن المرخص له قد حصل على الترخيص بناءً على بيانات كاذبة أو مزورة أو صورية .

٤- انقضاء مدة المؤسسة أو المكتب أو حلها وتصفيتها .

٥- إذا أبلغ المرخص له إدارة العمالة المنزلية بوقف العمل بالمكتب أو المؤسسة وطلب إنهاء الترخيص.

٦- إذا تنازل المرخص له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن المكتب أو المؤسسة لغيره .

٧- إذا خالف المرخص له أي حكم من أحكام هذا القانون.

٨- إذا رأى وزير الداخلية إلغاء الترخيص للمصلحة العامة أو الأمن العام أو الآداب العامة بعد إخطار المرخص له بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر .

٩- إذا قام المكتب بإصدار عقود استقدام أو تشغيل مخالفة للعقود المعدة من قبل إدارة العمالة المنزلية

١٠- إذا تم سحب الترخيص بصورة مؤقتة ثلاث مرات .

وفي حال إلغاء الترخيص وفق البنود (٢ و ٣ و ٥ و ٦ و٧ و٨ و٩ و١٠) يتعين دفع غرامة من قبل مكتب الاستقدام مقدرها ألف وخمسمائة دينار كويتي .

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

مـــادة (٢٧)

يجوز التظلم من قرارات وقف الترخيص أو إلغائه بطلب يقدم لوزير الداخلية خلال شهر من تاريخ إعلان صاحب الترخيص بالقرار وللوزير حق قبول التظلم أو رفضه مع إعلان المتظلم بالقرار خلال مدة أقصاها ستين يوما من تاريخ تقديم التظلم.

الفصل الثاني

الجزاءات التي توقع على المخدوم

مـــادة (٢٨)

إذا تأخر المخدوم عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق عليها التزم بسداد مبلغ عشرة دنانير كويتية للعامل المنزلي عن كل شهر تأخير تعويضا له عن عدم قبض الأجر في موعده ·

مـــادة (٢٩)

إذا رفض المخدوم تعويض العامل المنزلي عن العمل الإضافي كان للعامل المنزلي التقدم بشكوى ضده إلى إدارة العمالة المنزلية التي لها بعد بحث الشكوى أن تلزم المخدوم بأداء تعويض عادل لا يقل عن ضعف الأجر المتفق عليه بالعقد ·

مـــادة (٣٠)

كل مخدوم استقدم "حدثاً" للعمل لديه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسمائة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين ·

مـــادة (٣١)

في حالة ثبوت أي شكاوى ضد المخدوم أمام إدارة العمالة المنزلية يتم وقف إصدار أي سمات دخول للمخدوم للمدة التي تحددها اللائحة التنفيذية ·

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

الفصل الثالث

الجزاءات التي توقع على العامل المنزلي

مـــادة (٣٢)

يعاقب العامل المنزلي بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة(٢٥٨) من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه إذا ثبت تزويره لأي مستندات تفيد خبرته أو كفاءته في مجال عمله أو سنه ويتم إدراج هذه الجزاءات خلف ورقة عقد الاستقدام ٠

مـــادة (٣٣)

أي إخلال بتعليمات وتوجيهات المخدوم يترتب عليه ضرر جسيم على المخدوم يفسخ العقد مع حرمان العامل المنزلي من مكافأة نهاية الخدمة مع استرداد المخدوم كافة المبالغ المدفوعة لاستقدام هذا العامل المنزلي .

الباب الثامن

المنـازعـــــات

مـــادة (٣٤)

المنازعات التي تنشأ بين أطراف العقد ، ينعقد الاختصاص فيها لإدارة العمالة المنزلية لاتخاذ اللازم والفصل فيها وفقا للائحة التي تصدر بهذا الشأن من الوزير المختص .

مـــادة (٣٥)

إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق ودي جاز للمخدوم أو العامل المنزلي أو كليهما عرض النزاع على مكتب استقدام العمالة المنزلية الذي تعاقد معه المخدوم لتسوية النزاع وفقاً للقانون ونصوص عقود العمل ٠

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait
ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

مـــادة (٣٦)

في حالة التوصل إلى تسوية النزاع بين المخدوم والعامل المنزلي يلزم إفراغه في عقد مكتوب يكون بمثابة ملحق أو تعديل لعقد العمل وتودع صورة منه بملف العامل المنزلي لدى مكتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية ·

مـــادة (٣٧)

وإذا لم يتمكن مكتب الاستقدام من تسوية للنزاع خلال ٤٨ ساعة يحال في نهاية المدة إلـى إدارة العمالـة المنزلية عن طريق مكتب الاستقدام أو أحد أطراف النزاع وذلك خلال فترة الضمان ·

مـــادة (٣٨)

تختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العامل المنزلي أو صاحب العمل أو مكتب الاستقدام إدارة العمالة المنزلية ·

مـــادة (٣٩)

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

مـــادة (٤٠)

عند الانتهاء من أي منازعات أو خلافات ما بين العامل المنزلي والمخدوم يجب على إدارة العمالة المنزلية إصدار شهادة براءة ذمة للعامل المنزلي تفيد بأنه ليست لديه أي حقوق أو مطالبات بمواجهة:

١ -المخدوم .

٢ - مكتب الاستقدام .

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

وتعطى نسخة من هذه الشهادة (براءة ذمة) إلى كل من :

١- المخدوم .

٢- مكتب الاستقدام .

٣- العامل المنزلي .

٤- سفارة العامل المنزلي .

مـــادة (٤١)

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 (٤٢)

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

مـــادة (٤٣)

يحدد رئيس الدائرة المدنية 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 (٤٤)

كل ما لم يرد ذكره في هذا القانون بخصوص إجراءات التقاضي تسري بشأنه الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون رقم (٣٨) سنه ١٩٨٠ المشار إليه .

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

الباب التاسع

أحكام عامة

مـــادة (٤٥)

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 (٤٦)

الترخيص وفق أحكام هذا القانون شخصي ولا يجوز توكيل الغير لإدارة هذا النشاط وينتهي الترخيص بوفاة المرخص له ، وللمرخص له تعيين مدير للمكتب شرط أن يكون من أقاربه حتى الدرجة الثانية وأن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة (٢) من هذا القانون ، وذلك دون الإخلال بحق إدارة العمالة المنزلية في استدعاء صاحب المكتب متى رأت ذلك .

ويجوز نقل الترخيص للغير في الحالتين التاليتين :

١- إذا تجاوز المرخص له سن (٧٠) سنة ميلادية ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلى الزوج أو الزوجة أو الأرمل أو الأرملة أو أحد الأولاد من الورثة الشرعيين .

٢- في حالة وفاة المرخص له ، ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلى الأرمل أو الأرملة أو أحد أولاده من الورثة الشرعيين

ويشترط لنقل الترخيص في الحالتين السابقتين أن تتوافر في المنقول إليه كافة الشروط الواردة في المادة (٢) من هذا القانون.

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait
ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

مـــادة (٤٧)

يمنح الممثل القانوني لورثة المرخص له المتوفى ، مهلة لا تجاوز ستة أشهر لتصفية أعمال المكتب وصرف مبلغ الضمان وذلك بعد مضي سنة من تاريخ وفاة المرخص له .

مـــادة (٤٨)

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 ومن في حكمهم ، على أن تكون هذه العقود مصدقا عليها من سفارة دولة الكويت إن وجدت ومعتمدة من قبل وزارة الخارجية الكويتية .

مـــادة (٤٩)

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

مـــادة (٥٠)

يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الداخلية حق تفتيش المكاتب والمنشآت التي تزاول نشاط استقدام العمالة المنزلية ومن في حكمهم ، 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 (٥١)

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

www.kna.kw

مـــادة (٥٢)

لا يحق للمخدوم تكليف العامل المنزلي للعمل خارج دولة الكويت وفي حال ثبوت ذلك دون موافقته يتم إعادته لبلده على نفقة المخدوم .

مـــادة (٥٣)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة الأولى من القانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٦٩ المشار إليه لا يجوز مزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية ومن في حكمهم إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة الداخلية .

مـــادة (٥٤)

يحدد وزير الداخلية بقرار يصدره مقدار العمولة التي يتقاضاها المرخص له من المخدوم عن كل عامل منزلي أو من في حكمه يتم استقدامه .

مـــادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد 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 ومن في حكمهم دون ترخيص صادر عن وزارة الداخلية وفي حالة العود خلال سنتين من تاريخ الحكم النهائي في الجريمة الأولى تضاعف العقوبة .

مـــادة (٥٦)

يتم استقبال العمالة المنزلية حديثة الوصول والتي لم تستقبل خلال (٢٤) ساعة من قبل مخدوميهم في استراحة تعد لهذا الغرض – (مركز إيواء العمالة) نظير رسم نقدي يومي يحدد بقرار يصدر عن وزير الداخلية .

www.kna.kw

مـــادة (٥٧)

تطبق على مكاتب استقدام العمالة المنزلية المرخص لها والساري ترخيصها أحكام هذا القانون ويتعين على أصحاب التراخيص مراجعة إدارة العمالة المنزلية خلال مدة أقصاها (٦٠ يوم عمل) من تاريخ صدور هذا القانون ويترتب على عدم المراجعة خلال تلك المدة إلغاء الترخيص .

مـــادة (٥٨)

عند هروب العامل المنزلي من مخدومه تقوم وزارة الداخلية بإبعاده إلى بلده بعد استيفاء مصاريف السفر وتذكرة المغادرة والمبلغ الذي دفعه المخدوم من الشخص الذي آواه ، أو من مكتب الاستقدام إذا تعذر التوصل إلى الشخص الآوي .

مـــادة (٥٩)

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

مـــادة (٦٠)

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون .

مـــادة (٦١)

على رئيس مجلس الوزراء و الوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون .

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait
ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ( ) لسنة ٢٠١٥

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 (٦١) مادة ، موزعة على تسعة أبواب عنيت بتنظيم شؤون العمالة المنزلية ، كشروط منح الترخيص للمكاتب ، والتزامات أطراف العقد من مخدومين وعمالة منزلية ومكاتب استقدام ، والأجور وساعات العمل والإجازات وتشغيل الأحداث ثم الجزاءات وكيفية فض المنازعات وأخيراً أحكام عامة .

ونصت المادة الأولى على تعريف العامل المنزلي والمخدوم والمكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وهي مكاتب الاستقدام

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait

ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

المرخص لها بجلب العمالة المنزلية من الخارج ، وكذلك عرفت إدارة العمالة المنزلية بأنها إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية .

و نظمت المادة الثانية شروط إصدار الرخص لمكاتب الاستقدام وتجديدها ، كما حظرت المادة الثالثة استقدام العمالة دون ترخيص .

و حدد الباب الثالث التزامات أطراف العقد الثلاثة وهي مكاتب الاستقدام والمخدوم والعامل المنزلي، وحظر على مكاتب الاستقدام تقاضي مبالغ من العمالة المنزلية مقابل تشغيلهم ، أو الترويج لهم بطريقة فيها تمييز عرقي أو ديني ، أو مساس بآدمية الإنسان ، كما ألزمت مكاتب الاستقدام أيضاً بالتأمين على العمالة ضد المخاطر أثناء فترة العقد .

ومن جهة أخرى ألزم المخدوم 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 المخدوم وأسراره .

ونص الفصل الأول من الباب الرابع على العناصر الجوهرية في العقد ، 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 .

www.kna.kw

وفـي الفصـل الثـاني مـن ذات البـاب نـص علـى الأحكـام الخاصـة بالأجور وفي الفصل الثالث على تشغيل الأحداث .

وأفـرد البـاب الخـامس لسـاعات العمـل والإجـازات ، والبـاب السـادس لمكافـأة نهايـة الخدمـة ، والبـاب السـابع للجـزاءات التـي توقـع علـى صاحب المكتب والمخدوم والعامل عند ارتكاب المخالفات القانونية .

أمـا البـاب الثـامن فرتـب كيفيـة حـل المنازعـات بـين العامـل والمخـدوم ، وذلـك بإتبـاع أسـلوب متـدرج يبـدأ بالتفـاوض ، ثـم تـدخل مكتـب الاسـتقدام ثم إدارة العمالة المنزلية وأخيراً المحكمة .

ونـص البـاب التاسـع علـى أحكـام عامـة شـملت إجـراءات وضـوابط مـنح التـرخيص ونقلـه وتجديـده ، مـع مـنح إدارة العمالـة المنزليـة صـلاحيات قويـة فـي مراقبـة عمـل المكاتـب ومتابعتهـا ، كمـا عالجـت المـادة (٥٨) ظـاهرة هـروب العمالـة المنزليـة والتـي تفشـت بصـورة مزعجة في الآونة الأخيرة .

وفـي المـواد التنفيذيـة ألـزم القـانون وزيـر الداخليـة بإصـدار اللـوائح المتعلقـة بالقـانون خـلال فتـرة سـتة أشـهر مـن تـاريخ نشـره فـي الجريـدة الرسـمية ، كمـا نـص علـى إلغـاء أي حكـم يتعـارض مـع هـذا القـانون ، وكلف رئيس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القانون .

www.kna.kw

P.O. Box 716 Safat, Postal Code 13008 Kuwait
ص. ب. 716 الصفاة، الرمز البريدي 13008 الكويت

جـــــــــدول مـــقـــــارن بشـــــأن

١- الاقـــــتراح بقـــانـــون في شـــأن العـــمـالة المنزلية

٢- الاقتراح بقانون في شأن إنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	الاقـتراح بقـانـون **في شـأن العمـالة المنـزليـــة** - بعد الاطلاع على الدستور . - وعلـــى القـــانون رقـــم ١٦ لســـنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له . - وعلى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قـانون الإجـراءات والمحاكمـات الجزائيـة والقوانين المعدلة له . - وعلـى المرسـوم بالقـانون رقـم ٣٨ لسـنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنيـة والتجارية والقوانين المعدلة له . - وعلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي. - وافق مجلس الأمة على القانون التالي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه .	**الاقتراح بقانون** **بإنشاء شـركات مسـاهمة مقفلـة لاسـتقدام وتشغيل العمالة المنزلية** - بعد الاطلاع على الدستور. - وعلـى المرسـوم بالقـانون رقـم (٤٠) لسـنة ١٩٩٢ في شأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم . - وعلـى القـانون رقـم (٦) لسـنة ٢٠١٠ فـي شأن العمل بالقطاع الأهلي والقوانين المعدلـة له . - وعلـى المرسـوم بالقـانون رقـم (٢٥) لسـنة ٢٠١٢ بشـأن إصـدار قـانون الشـركات والقوانين المعدلة له . - وافق مجلس الأمـة على القـانون الآتـي نصـه وقد صدقنا عليه وأصدرناه .	- بعد الاطلاع على الدستور، - وعلى المرسوم بالقانون رقم ١٧ لسنة١٩٥٩ بشأن قانون إقامة الأجانب والقوانين المعدلة له ، - وعلى القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له ، - وعلى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له ، - وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تنظيم المحال التجارية ، - وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٩٢ بشأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم ، - وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠١٣ في شأن مكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين ، - وافق مجلس الأمة على القانون التالي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه .	وافقت اللجنة على الاقتراح الخاص بالعمالة المنزلية بعد التعديل وبالنسبة للاقتراح بشأن إنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية قد تم رفضه بإجماع أعضاء اللجنة الحاضرين و جميع مواده .

	النص الحالي للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥	النص كما اقترحه النائب الدكتور	النص كما اقترحه النائب الدكتور	ملاحظات
	الباب الأول **(مـــادة ١)** - المقصود بالعمالة المنزلية الخاصة لأحكام هذا القانون كل ذكر أو أنثى يكلف بالقيام بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة ولحساب الأفراد وذلك بموجب عقد مكتوب ، وهذه الأعمال على سبيل المثال :- (١- سائق ٢- طباخ ٣- عامل للتنظيف ٤- مربية أطفال ٥- مرافق لكبار السن وذوي الإحتياجات الخاصة ٦- رعاة الأغنام ٧- المزارعين) - المقصود بالمكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون : وهي مكاتب استخدام العمالة المنزلية. - المقصود بصاحب العمل: هو الكفيل الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد بواسطة أحد المكاتب المرخصة ولديه إقامة صالحة من وزارة الداخلية على كفالته وترخيصها ساري المفعول . - المقصود بالمكتب الخارجي مكتب استقدام العمالة المنزلية خارج دولة الكويت والمعتمد لدى سفارات دولة الكويت .	**(مادة أولى)** تنشأ شركة مساهمة مقفلة أو أكثر، تتولى استقدام وتشغيل العمالة المنزلية بالبلاد خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون وتخصص أسهم كل منها على النحو التالي: - ٢٥% (خمسة وعشرون بالمائة) للهيئة العامة للاستثمار. - ٢٥% (خمسة وعشرون بالمائة) للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. ٥٠%(خمسون بالمائة) تطرح للاكتتاب العام وتكون الأولوية للشركات المساهمة المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، والشركات والمؤسسات الأخرى العاملة عند صدور هذا القانون ، وفي حالة عدم استكمال رأس مال المعلن يعاد الطرح للاكتتاب العام للمواطنين بذات الشروط المعلن عنها للمساهمين.	**الباب الأول** **أحكام تمهيدية** **مـــادة (١)** في هذا القانون تكون للكلمات والعبارات الآتية ، المعاني المبينة أمام كل منها : ١- العامل المنزلي : كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة وما في حكمها لحساب الأفراد وذلك بموجب عقد مكتوب ويشمل ذلك السائق ، الطباخ ، العامل المنزلي (الصبي) ، مربية الأطفال . ٢- المخدوم : الشخص الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد تعده وزارة الداخلية . ٣- المكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون : مكاتب استقدام العمالة المنزلية الصادر لها ترخيص مزاولة النشاط من قبل وزارة الداخلية. ٤- المكاتب الخارجية : المكاتب المرسلة للعمالة المنزلية والموجودة خارج دولة الكويت والحاصلة على ترخيص مزاولة نشاط إرسال عمالة منزلية من الجهات الرسمية في تلك الدول والمعتمدة من سفارات دولة الكويت فيها. ٥- إدارة العمالة المنزلية : إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية .	

	النص كما ورد في القانون الحالي	النص كما ورد في المشروع الثاني	النص كما اقترحته اللجنة	ملاحظات
	الباب الثاني **شروط إصدار الرخص للمكاتب** **(مادة٢)** يشترط لإصدار ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط التالية:- ١- أن يكون كويتي الجنسية . ٢- ألا يقل عمره عن ثلاثين عاماً . ٣- ألا يكون موظفاً حكومياً أو لدى القطاع الأهلي . ٤- أن يجيد القراءة والكتابة . ٥- دفع كفالة مالية في وزارة الداخلية بمبلغ ٥٠٠٠ د.ك (خمسة آلاف دينار كويتي لاغير). ٦- تجهيز سكن للعمالة يتوفر فيه الحد الأدنى للمعيشة الكريمة .	**(مادة ثانية)** يكون لكل شركة وفقا لهذا القانون مركز رئيسي بمدينة الكويت ويجوز لها إنشاء فرع أو أكثر في المحافظات الأخرى.	**الباب الثاني** **شروط إصدار الرخص للمكاتب** **مادة (٢)** يشترط لإصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط التالية:- **(١) : 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 .** **(٢) : أن لا يقل عمره عن ثلاثين عاما ولا يزيد عن ٧٠ عاما .** **(٣) : ألا يكون طالب الترخيص من موظفي الدولة أو المؤسسات والهيئات العامة التابعة لها أو الشركات التي يكون للدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة نصيب في رأسمالها لا يقل عن ٥٠%وألا يكون طالب الترخيص من العاملين بالقطاع الأهلي** **(٤) : أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة وأن يكون لائقا صحيا بألا تكون لديه إعاقة معجزة عن العمل .** **(٥) : أن يقدم طالب الترخيص خطاب ضمان من أحد البنوك المحلية ويحدد مقدار مبلغ الضمان بقرار يصدر عن وزير الداخلية .**	تمت إعادة صياغة المادة بالنسبة للاقتراح الأول

			(٦) : يكون مكتب الاستقدام ذا كيان مستقل وغير مستغل كسكن .	
	(مـــادة ٣) يحظر على المكاتب استقدام العمالة من الخارج ، دون ترخيص ساري المفعول من الجهات المختصة ، وبموجب عقد بينه وبين المكتب الخارجي معتمد من سفارة البلد التابع لها المكتب الخارجي بدولة الكويت.	**(مادة ثالثة)** تلتزم الشركة وفقا للتنظيم الذي يحدد باللائحة التنفيذية لهذا القانون بالوفاء بالمستحقات المالية الدورية للعمالة المستقدمة ، وتنظيم أسس وظروف العمل للفئات العاملة بخدمات المنازل والرعاية الأسرية بأنواعها وعلى نحو خاص ضمان الوفاء بالأجر العادل والخدمات الصحية <u>وفق صيغ عقود محددة لعمل كل فئة.</u>	**مـــادة (٣)** **يحظر استقدام العمالة المنزلية لدولة الكويت ، دون ترخيص ساري المفعول يصدر عن وزارة الداخلية لا يتعارض مع قوانين أخرى ويستثنى من قانون العمل في القطاع الأهلي .**	
	الفصل الأول **التزامات مكاتب الاستقدام** **(مـــادة ٤)** يحظر على كل من مكتب الاستقدام وصاحب العمل إلزام العامل بدفع أي مبالغ سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة في مقابل التوسط في استقدامه أو تشغيله أو الإبقاء على عمله لدى صاحب العمل .	**(مادة رابعة)** يكون لكل شركة مجلس إدارة ، يشكل من رئيس وسبعة أعضاء من بين المساهمين من ذوى الخبرة والاختصاص بناء على ترشيح الجمعية العمومية للشركاء وعضوية ممثلين عن الجهات الآتية : - وزارة الداخلية . - وزارة الصحة . - وزارة الشئون الاجتماعية والعمل. وتحدد اللائحة التنفيذية للقانون مدة المجلس ونظام العمل به ومواعيد اجتماعاته وإصدار قراراته. ومكافآت أعضائه واللجان المنبثقة عنه .	**الباب الثالث** **التزامات أطراف العقد** **الفصل الأول** **التزامات مكاتب الاستقدام** **مـــادة (٤)** **يحظر على المرخص له أو العاملين لديه تقاضي أي مبالغ من العامل المنزلي ومن في حكمه مقابل تشغيله لدى المخدوم أو استبقائه لديه سواء بطريق مباشر أو غير مباشر .**	

	(مـــادة ٥) يلتزم مكتب الاستقدام باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة والتنسيق مع المكتب الخارجي لفتح حساب لكل عامل في موطنه قبل وصوله لدولة الكويت وإثبات رقم الحساب في العقد المبرم بين الكفيل والعامل وصاحب المكتب .	(مادة خامسة) تلتزم الشركة بالآتي : (١) تأهيل العمالة وتدريبها في مراكز متخصصة قبل دخولها البلاد. (٢) إنشاء مراكز استقبال وإقامة للعمالة المستقدمة في حالتي الوصول والمغادرة ، مع عدم تحملهم الشخصي لأي نفقات أو تكاليف مقابل الاستقدام أو المغادرة ، مع تزويدها بوسائل المعيشة والإقامة الإنسانية والملائمة ووسائل الاتصال والإشراف. (٣) استخدام الوسائل الحديثة من برمجيات ونظم وأجهزة حفظ المعلومات وسائر البيانات الشخصية عن العمالة التي يتم استقدامها بمعرفة الشركة وطرق تحديد الهوية لكل منهم. (٤) وضع نظام لتأمين حقوق العمالة عند توقف أو تعسف أصحاب العمل في الوفاء بهذه الحقوق،والتي يجب تسديدها إليهم دوريا في مواعيد ثابتة وبالقيمة المدرجة في عقود عملهم، وفق النظم والقوانين المعمول بها في هذا الخصوص .		تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

	(مـــادة ٦) يحظر على المكاتب الإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة و الإعلان عنهم بطريقة مهينة لآدمية الإنسان .	(مادة سادسة) يقتصر نشاط أي من هذه الشركات على توفير العمالة المنزلية وتحدد اللائحة التنفيذية أنواع وأنماط الخدمات التي تستقدم إليها هذه العمالة المنزلية بما فيها خدمات الرعاية المنزلية والأسرية.	**مـــادة (٥)** يحظر على المكاتب الإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة و الإعلان عنها بطريقة مهينة لآدمية الإنسان .	
	(مـــادة ٧) تلتزم جميع المكاتب بمراجعة الجهات الحكومية الرسمية بخصوص الشكاوى التي تقدم ضدهم سواء من أصحاب العمل أو العمال ، متى طلب منها ذلك بموجب إخطار رسمي .	(مادة سابعة) تسرى على هذه الشركات أحكام المرسوم بالقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٢ المشار إليه في كل ما لم يرد به نص في هذا القانون.	**مـــادة (٦)** **تلتزم جميع مكاتب استقدام العمالة المنزلية بمراجعة إدارة العمالة المنزلية ، متى ما طلب منها ذلك بموجب كتب الاستدعاء الصادرة عن تلك الإدارة .**	
	(مـــادة ٨) تلتزم المكاتب بالتأمين على العمالة المنزلية التي تستقدمها من الخارج لدى إحدى الشركات المختصة في مجال التأمين طيلة مدة عقد العمل ، على أن تشمل التغطية التأمينية كل المخاطر التي يتعرض لها العامل منذ لحظة وصوله إلى دولة الكويت حتى انتهاء مدة العقد .	(مادة ثامنة) تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من وزير المالية بناء على عرض الوزير المختص، وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .	**مـــادة (٧)** تلتزم المكاتب بالتأمين على العمالة المنزلية التي تستقدمها من الخارج لدى إحدى الشركات المختصة في مجال التأمين طيلة مدة عقد العمل ، على أن تشمل التغطية التأمينية كل المخاطر التي يتعرض لها العامل منذ لحظة وصوله إلى دولة الكويت حتى انتهاء مدة العقد .	

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٩) يلتزم مكتب الاستقدام بتأمين سكن مؤقت مجهز بوسائل المعيشة اللائقة لتسكين العمالة التي تستقدمها من الخارج لحين إلحاقهم بالعمل لدى الكفلاء الذين تم التعاقد معهم.	(مادة تاسعة) يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون .		تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	الفصل الثاني **التزامات صاحب العمل** (مـــادة ١٠) يحظر على أصحاب الأعمال استقدام العمالة المنزلية إلا عن طريق أحد مكاتب استقدام العمالة المنزلية الرسمية والتي تعمل بموجب ترخيص ساري المفعول .	(مادة عاشرة) على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون. **أمير دولة الكويت** **صباح الأحمد الصباح**		تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ١١) يحظر على أصحاب العمل تكليف العامل بعمل لا يدخل في اختصاصه المنصوص عليه في العقد المبرم بينهما أو تكليفه بالعمل لدى الغير وإلا فإنه يتعين على صاحب العمل تعويض العامل على تكليفه بالأعمال الإضافية التي كلفه بها مقابل عوض مالي يخضع لقواعد العدالة والعرف الجاري وذلك عن المدة التي استغرقها في أداء هذه الأعمال.			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

	(مـــادة ١٢) يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل الذي يعمل لديه ، في نهاية كل شهر ويعتبر إيصال التحويل هو الإثبات الوحيد لاستلام العامل رواتبه بحيث لا تقل نسبة المبلغ المحول عن (٧٠%) من مبلغ الراتب. وفي حالة رفض العامل تحويل راتبه على حسابه يتم تصديق هذا الاتفاق بمعرفة مكتب الاستقدام الذي جاء بواسطته.		الفصل الثاني التزامات المخدوم مـــادة (٨) يلتزم المخدوم بدفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي الذي يعمل لديه ، في نهاية كل شهر ويعتبر إيصال التحويل ووصل الاستلام هو صورة من صور إثبات استلام العامل المنزلي رواتبه .	
	(مـــادة ١٣) يكون دفع الأجر الشهري للعامل من التاريخ الفعلي لاستلامه العمل لدى صاحب العمل ولا يجوز بأي حال من الأحوال خصم أي جزء من الراتب.		مـــادة (٩) يكون دفع الأجر الشهري للعامل المنزلي من التاريخ الفعلي لاستلامه العمل لدى المخدوم ولا يجوز بأي حال من الأحوال خصم أي جزء من الراتب .	
	(مـــادة ١٤) لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذيه أو سلع من محال معينة أو ما ينتجه صاحب العمل وذلك لاستخدامه الشخصي .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

	(**مـــادة** ١٥) لا يجـوز اقتطـاع أكثـر مـن(٥%) مـن أجر العامل وفاء لديون أو قروض لصاحب العمل، ولا يتقاضى صاحب العمل عنها أي فائدة			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(**مـــادة** ١٦) يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه .		**مـــادة** (١٠) يلتزم المخدوم بإطعام العامل المنزلي وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه .	
	(**مـــادة** ١٧) لا يجوز تكليف العامل بأي أعمال خطرة أو تـؤثر علـى صـحته أو مهينـه للكرامـة الإنسانية وإلا فإنـه جـوز للعامـل التحويـل والعمـل لـدى صـاحب عمـل آخـر أو إنهـاء العقد والسفر على حساب صاحب العمل.	— — —	**مـــادة** (١١) لا يجوز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الإنسانية وتختص إدارة العمالة المنزلية بالتصرف بالادعاءات الناشئة لهذا السبب .	

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ١٨) يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن ملائم داخل مسكنه تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة .		**مـــادة (١٢)** يلتـزم المخـدوم بتـوفير سـكن ملائـم داخـل مسكنه تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة .	
	(مـــادة ١٩) يحظـر علـى صـاحب العمـل احتجـاز أي مستندات أو وثـائق إثبـات شخصية للعامـل لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية .		**مـــادة (١٣)** يحظر على المخدوم احتجاز أي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية .	
	الفصل الثالث **التزامـــات العـــامل** (مـــادة ٢٠) يلتزم العامل بأداء العمل المكلف به وفق ما تفرضه عليه قواعد العقد ·		**الفصل الثالث** **التزامـــات العـــامل المنزلي** **مـــادة (١٤)** يلتزم العامل المنزلي بأداء العمل المكلف به وفق ما تفرضه عليه نصوص العقد.	
	(مـــادة ٢١) علـــى العامـــل أثنـــاء عملـــه الالتـــزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل ·		**مـــادة (١٥)** علـى العامـل المنزلـي أثنـاء عملـه الالتـزام بتعليمات وتوجيهات المخدوم ·	

	(مـــادة ٢٢) يلتزم العامل بالمحافظة على أموال أصحاب العمل وممتلكاتهم وعدم إفشاء أسرارهم .		مـــادة (١٦) يلتزم العامل المنزلي بالمحافظة على أموال المخدوم وممتلكاته وعدم إفشاء أسراره .	
	البـــاب الرابع **الفصل الأول** **العناصر الجوهرية في العقد** (مـــادة ٢٣) عند انتهاء العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل يلتزم صاحب العمل بتسليم العامل جميع مستحقاته الثابتة في العقد والمنصوص عليها في هذا القانون ، ولا يجوز تجديد العقد مع صاحب العمل إلا بواسطة المكتب الذي تم استقدام العامل بواسطته في الكويت وبموافقة خطية بلغة العامل .		**البـــاب الرابع** **العقد والأجور وتشغيل الأحداث** **الفصل الأول** **العناصر الجوهرية في العقد** **مـــادة (١٧)** **عند انتهاء العقد المبرم بين العامل المنزلي والمخدوم يلتزم المخدوم بتسليم العامل المنزلي جميع مستحقاته الثابتة في العقد والمنصوص عليها في هذا القانون ويجوز تجديد العقد تلقائيا ما لم يبد أحد الطرفين (المخدوم – العامل المنزلي) رغبته في عدم التجديد قبل نهاية مدة العقد بشهرين على الأقل .**	

	المشروع الأول	المجلس عدل المشروع المقترح الثاني	المقترح كما تم الموافقة عليه في القراءة	ملاحظات
	(مـــادة ٢٤) وفي حال عدم تجديد العقد واستمرار العامل بالعمل لدى صاحب العمل رغم عدم موافقته أو تجديد العقد مع العامل وعدم مراعاة أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع ضعف الأجر المتفق عليه في العقد المنتهي ويلتزم بتعويض العامل عن أي أضرار يمكن أن تلحقه من جراء ذلك .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٢٥) تحدد فترة تجربة للعامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على تسعين يوما، ويجوز لصاحب العمل الاستغناء عن خدماته دون إعلان خلال هذه المدة مع التزامه بسداد الأجور المستحقة عن هذه الفترة وذلك في الأحوال التالية: ١ – تخلف أي شرط من الشروط المحددة التي يجب أن تتوافر في العامل بموجب العقد المبرم بين صاحب العمل والمكتب.		**مـــادة (١٨)** تحدد فترة الضمان للعامل المنزلي في عقد الاستقدام بشرط ألا تزيد على (سنتين) ، ويجوز للمخدوم الاستغناء عن خدماته دون إعلان خلال هذه المدة مع التزامه بسداد الأجور المستحقة عن هذه الفترة ويلتزم مكتب الاستقدام بإعادة العامل المنزلي إلى بلده ورد المبالغ التي تقضاها من المخدوم خلال تلك المدة ، وذلك في الأحوال التالية: ١ – وجود أي عائق بدني لدى العامل المنزلي أو من في حكمه يمنعه من القيام بعمله أو أي عائق آخر بسبب لا يد للمخدوم فيه يمنع من	

	٢ – ثبوت عدم اللياقة الصحية للعامل . ٣ – رفض العامل استلام العمل . ٤ – عدم موافقة الجهات الأمنية . ٥ – ثبوت عدم كفاءة العامل للعمل أثناء فترة التجربة . وبوجه عام إذا توافرت أي أسباب لا دخل لصاحب العمل فيها وكانت تحول دون تسلم العامل لعمله وذلك بقرار من لجنة المنازعات المختصة .		عمل إقامة للعامل أو من في حكمه . ٢- إذا تبين أن العامل المنزلي أو من في حكمه مصاب بأحد الأمراض السارية أو أية معوقات جسمية أو صحية أو نفسية تمنعه من القيام بعمله أو أية اعتبارات أخرى تقتضيها المصلحة العامة . ٣- وجود عائق لدى العامل المنزلي أو من في حكمه يمنعه من عمل الإقامة . ٤- إذا تبين أن المكتب زود المخدوم ببيانات أو معلومات غير صحيحة عن العامل المنزلي أو من في حكمه . ٥- ارتكاب العامل المنزلي أو من في حكمه أية أفعال مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ويثبت ذلك بحكم قضائي نهائي . ٦- إذا تبين أن العامل المنزلي أو من في حكمه رفض العمل أو تركه لجهة غير معلومة . ٧- انتحار العامل المنزلي أو من في حكمه . ٨- إبعاد العامل المنزلي أو من في حكمه للمصلحة العامة . ٩- إذا امتنع صاحب المكتب عن رد المبالغ لمخدوم	

			العامل المنزلي أو من في حكمه المعاد تشغيله. ١٠- في حال عدم تسليم العامل المنزلي للمخدوم خلال (٢٤) ساعة . وفي حالة امتناع المكتب عن دفع نفقات إعادة العامل المنزلي أو من في حكمه إلى بلده ورد المبالغ التي تقاضاها من المخدوم يتم ذلك بمعرفة إدارة العمالة المنزلية خصماً من خطاب الضمان المنصوص عليه بالمادة الثانية من هذا القانون. ويتم استقطاع قيمة نفقات إعادة العامل المنزلي أو من في حكمه إلى بلده في حالة مخالفة المكتب للبندين (٩ و١٠) من هذه المادة.	
	(مـــادة ٢٦) لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

	(مـــادة ٢٧) لا يجوز لأصحاب العمل إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لديهم إلا بموجب عقد مكتوب باللغتين العربية ولغة العامل، على أن يتضمن العقد جميع الحقوق والالتزامات لكلا الطرفين وعلى الأخص: ١ – اسم العامل وبياناته بالكامل. ٢ – اسم الكفيل وبياناته بالكامل. ٣ – مدة العقد. ٤ – تاريخ الالتحاق بالعمل. ٥ – الأجر المتفق عليه وطريقة سداده. ٦ – نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته. ٧ – بيان مكان العمل على وجه التحديد.		**مـــادة (١٩)** لا يجوز للمخدومين إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لديهم إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية – ثلاثية) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية ، على أن تتضمن تلك العقود ما يلي : – اسم العامل المنزلي وبياناته بالكامل. – اسم المخدوم وبياناته بالكامل. – مدة العقد . – تاريخ الالتحاق بالعمل . – الأجر المتفق عليه وطريقة سداده . – نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته . – بيان مكان العمل على وجه التحديد .	
	(مـــادة ٢٨) لا يجوز استخراج سمة الدخول لأي عامل من إدارة الجوازات والهجرة المختصة إلا بموجب عقد مصدق وصادر من أحد مكاتب الاستقدام المرخص لها قانونا بترخيص ساري المفعول .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٢٩) في حال ثبوت أن فسخ العقد كان بسبب يرجع لصاحب العمل يلتزم بسداد كامل قيمة العقد للعامل مع تحمله تكاليف سفره لموطنه ·			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	الفصل الثاني **في الأجـــــور** (**مـــادة** ٣٠) يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل المنزلي من أجر أساسي مضافا إليه كل ما قد يتقاضاه من مساعدات أو هبات بصفة دورية، وفي كل الأحوال لا يجوز التعاقد مع العامل بأجر شهري يقل عن خمسة وأربعين دينارا كويتيا شهريا ·		**الفصل الثاني** **في الأجـــــور** **مـــادة** (٢٠) يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل المنزلي من أجر أساسي والمحدد في عقد العمل على ألا يقل عن مبلغ (٤٥) خمس وأربعين ديناراً كويتياً شهرياً .	
	(**مـــادة** ٣١) يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر ·		**مـــادة** (٢١) يلتزم المخدوم بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر.	

	الفصل الثالث **تشـــــغيل الأحـــــداث** (**مـــادة ٣٢**) يقصد بالحدث في أحكام هذا القانون كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.		**الفصل الثالث** **تشـــــغيل الأحـــــداث** **مـــادة (٢٢)** **يحظر استقدام أو تشغيل العمالة المنزلية من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن (٢٠) سنة أو تزيد عن (٦٠) سنة ميلادية ، ويجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن .**	استعيض عن المادتين (٣٢ و ٣٣) من نص الاقتراح بهذه المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(**مـــادة ٣٣**) يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين .			
	البـــــاب الخامس **فـــي ســـاعات العـــمل والإجـــازات** (**مـــادة ٣٤**) لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون .		**البـــــاب الخامس** **فـــي ســـاعات العـــمل والإجـــازات** **مـــادة (٢٣)** <u>يجب أن تتضمن عقود الاستقدام التي تعدها إدارة العمالة المنزلية حقوق العمالة المنزلية التالية</u> : ١- إلزام المخدوم بتوفير المأكل والمسكن والملبس للعامل المنزلي وعلاجه حال إصابته بسبب	تمت إعادة صياغة مقدمة المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من أربع ساعات متتالية دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحتسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل . وفي حالة قيامة بالعمل ساعات أضافية يلتزم صاحب العمل بدفع أجر مضاعف عن كل ساعة		العمل وتعويضه عن إصابات العمل. ٢- تحديد الحد الأقصى لساعات العمل بحيث لا تزيد على (٨ ساعات) خلال اليوم الواحد . ٣- تحديد الحد الأدنى للراتب الذي يتعين أن يتقاضاه العامل المنزلي بحيث لا يقل عن (٤٥) خمس وأربعين ديناراً كويتياً شهريا تدفع له نهاية كل شهر. ٤- أحقية العامل المنزلي في الحصول على راحة أسبوعية وأخرى سنوية مدفوعة الأجر. ٥- النص على أن جواز سفر العامل المنزلي وثيقة شخصية يحق له الاحتفاظ بها ولا يجوز للمخدوم حجز جواز سفر العامل المنزلي وحرمانه من الاحتفاظ به . ٦- إلزام المخدوم بنقل جثمان العامل المنزلي حال وفاته إلى بلده فضلا عن دفع إعانة للمستحقين عنه بواقع أجر شهرين إضافة إلى أجر الشهر الذي توفى فيه .	

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٣٥) يمـنح العامـل يومـا كـاملا للراحـة الأسـبوعية مـن دون أجـر وإذا اسـتدعت ظروف العمل تشغيله يوم الراحة الأسبوعية فإنـه يتقاضـى أجـرا عـن هـذا اليـوم يـوازي ضعف الأجر المتفق عليه بموجب العقد ·			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٣٦) لإجازات الرسمية التي تمنح للعامل بأجر كامل هي: (رأس السنة الميلادية (يوم واحد)- رأس السنة الهجرية (يوم واحد) - الإسراء والمعراج (يوم واحد) - عيد الفطر (يومان) - عيد الأضحى (يومان) - المولد النبوي (يوم واحد) - العيد الوطني (يوم واحد) وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام الإجازات الرسمية يقرر لـه أجـر مضـاعف ويراعـى المناسبات فـي الأيام الأخرى ·			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(**مـــادة** ٣٧) للعامل الذي يثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسئول بإحدى المراكز الصحية الحكومية الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة: بحد أقصى شهرين بأجر كامل وفي حال استدعى علاج العامل مدة أطول يكون لصاحب العمل الخيار بين سداد أجور العامل طيلة فترة مرضه لحين شفائه ورجوعه للعمل أو التكفل بمصاريف سفره إلى موطنه وسداد كامل الرواتب عن المدة المتبقية في العقد وذلك بموجب قرار من لجنة المنازعات، فإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج فإن شهادة طبيب المراكز الصحية الحكومية تجب شهادة الطبيب الأهلي الذي عينه صاحب العمل .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٣٨) لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة متصلة الحق في إجازة لمدة(٣٠) يوما بأجر كامل وتزداد إلى (٤٥) يوما بعد خدمة خمس سنوات متصلة .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٣٩) لصاحب العمل الحق في تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز تجزئتها برضا العامل وموافقته بعد النصف الأول من المدة المحددة لها ويشترط في موافقة العامل أن تكون خطية وبلغته .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	الباب السادس **مكافأة نهاية الخدمة** (مـــادة ٤٠) في حال رغب أحد طرفي العقد بعدم تجديده يلتزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة · على النحو التالي : – ١ – أجر شهر عن كل سنة خدمة من الخمس سنوات الأولى· ٢ – أجر شهرين عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها على أجر سنة·		**الباب السادس** **مكافأة نهاية الخدمة** **مـــادة (٢٤)** **تخصص مكافأة نهاية خدمة للعامل المنزلي بعد إتمام مدة العقد تعادل أجر شهر واحد عن كل سنة .**	

	الباب السابع **الفصل الأول** **الجزاءات التي توقع على المكتب** **(مـــادة ٤١)** يتم توقيع غرامة مالية مقدارها (٢٥٠) د.ك (مئتان وخمسون دينارا كويتياً لا غير) على المكاتب المخالفة لنص المادة رقم (٦) من هذا القانون وفي حالة العود تضاعف الغرامة مع سحب الترخيص لمدة ثلاثة أشهر.		**الباب السابع** **الجـــزاءات** **الفصل الأول** **الجزاءات التي توقع على صاحب المكتب** **مـــادة (٢٥)** **توقع غرامة مقدارها (١٠٠٠) ألف دينار بقرار يصدر من مدير إدارة العمالة المنزلية وذلك في الحالات التالية :** **أ- عدم مراجعة صاحب المكتب – بدون عذر مقبول – لإدارة العمالة المنزلية في حالة طلبها وذلك لبحث شكوى مقدمة ضده .** **ب-عدم قيام صاحب المكتب بتسليم العامل المنزلي أو من في حكمه للمخدوم خلال (٢٤) ساعة من تاريخ دخوله البلاد إلا إذا كان ذلك بسبب خارج عن إرادة صاحب المكتب بشرط أن يقوم بإخطار إدارة العمالة المنزلية بهذا السبب في خلال المدة المشار إليها .** **ج- في حالة عدم التزام صاحب المكتب –**	استعيض عن المواد (٤١، ٤٢، ٤٣) من نص الاقتراح بقانون بالمادتين الجديدتين (٢٥،٢٦) بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٤٢) كل صاحب مكتب يزاول مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج دون الحصول مسبقا على ترخيص يعاقب بغرامة مالية مقدارها (١٠٠٠) (ألف دينار كويتي لا غير) مع غلق المكتب. وإذا كان الترخيص منتهيا يعاقب بغرامة مالية مقدراها (٥٠٠د.ك) (خمسمئة دينار كويتي لا غير) مع تعديل وضعه خلال أسبوعين وفي حالة عدم تعديل الوضع خلال المهلة يغلق المحل بصفة مؤقتة لحين استصدار ترخيص أو تجديده وينشر القرار في الجريدة الرسمية الصادر بالغرامة والغلق على نفقة صاحب المكتب.		

			بدون عذر مقبول – باستقبال العمالة المنزلية عند وصولها البلاد أو التأخير في استلامها من المطار . **د- إذا تبين أن المكتب يقوم بالتعامل بالعمالة المنزلية المسترجعة أو أي عمالة لم تستقدم بواسطته .**	
	(مـــادة ٤٣) كل صاحب مكتب أو صاحب عمل طلب لنفسه بالذات أو الواسطة مقابلاً مادياً أو عينياً من العامل نظير التوسط في استقدامه أو تشغيله أو الإبقاء على عمله لدى صاحب العمل يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار كويتي لا غير أو بإحدى هاتين العقوبتين.		**مـــادة (٢٦)** **يلغى الترخيص في الأحوال الآتية :** **١- إذا فقد المرخص له شرطا من شروط الترخيص .** **٢- إذا تقاضى المرخص له من العامل المنزلي أو من في حكمه أي مقابل نظير استقدامه أو تشغيله .** **٣- إذا ثبت أن المرخص له قد حصل على الترخيص بناءً على بيانات كاذبة أو مزورة أو صورية .**	

			٤- انقضاء مدة المؤسسة أو المكتب أو حلها وتصفيتها . ٥- إذا أبلغ المرخص له إدارة العمالة المنزلية بوقف العمل بالمكتب أو المؤسسة وطلب إنهاء الترخيص. ٦- إذا تنازل المرخص له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن المكتب أو المؤسسة لغيره . ٧- إذا خالف المرخص له أي حكم من أحكام هذا القانون . ٨- إذا رأى وزير الداخلية إلغاء الترخيص للمصلحة العامة أو الأمن العام أو الآداب العامة بعد إخطار المرخص له بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر . ٩- إذا قام المكتب بإصدار عقود استقدام أو تشغيل مخالفة للعقود المعدة من قبل إدارة العمالة المنزلية .	

			١٠- إذا تم سحب الترخيص بصورة مؤقتة ثلاث مرات . وفي حال إلغاء الترخيص وفق البنود (٢ و ٣ و ٥ و ٦ و٧ و٨ و٩ و١٠) يتعين دفع غرامة من قبل مكتب الاستقدام مقدرها ألف وخمسمائة دينار كويتي .	
	(مـــادة ٤٤) فـي حالـة ثبـوت عـدم قيـام المكتـب بالتـأمين علـى العمالـة المسـتقدمة يعاقـب بالغرامة التي لا تقل عن مئة دينار كويتي ولا تزيـد علـى خمسـمئة دينـار كـويتي ويسـحب تـرخيص المزاولـة لمـدة سـتة أشـهر فـي حالـة العود .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٤٥) كل صاحب مكتب استقدم "حدثاً" من الخارج للعمل بدولة الكويت يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين· وفي حالة تكرار المخالفة يلغى الترخيص الصادر بالمزاولة ولا يكون لصاحب الترخيص الملغي الحق في إصدار ترخيص جديد إلا بعد مرور سنتين من تاريخ الإنهاء ·			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٤٦) يجوز التظلم من قرارات وقف الترخيص أو إلغائه بطلب يقدم لوزير الداخلية خلال شهر من تاريخ إعلان صاحب الترخيص بالقرار وللوزير حق قبول التظلم أو رفضه مع إعلان المتظلم بالقرار خلال مدة أقصاها ستين يوما من تاريخ تقديم التظلم.		مـــادة (٢٧) يجوز التظلم من قرارات وقف الترخيص أو إلغائه بطلب يقدم لوزير الداخلية خلال شهر من تاريخ إعلان صاحب الترخيص بالقرار وللوزير حق قبول التظلم أو رفضه مع إعلان المتظلم بالقرار خلال مدة أقصاها ستين يوما من تاريخ تقديم التظلم .	

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	الفصل الثاني **الجزاءات التي توقع على صاحب العمل** (**مـــادة** ٤٧) وفي حال استعانة أصحاب الأعمال بعمالة منزلية بطريق آخر خلاف مكاتب الاستقدام يلتزم بدفع غرامة مالية مقدراها ٢٥٠د.ك(مئتان وخمسون دينارا كويتيا لا غير) عن كل عامل تزداد إلى الضعف في حالة العود .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(**مـــادة** ٤٨) إذا تأخر صاحب العمل عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق عليها التزم بسداد مبلغ عشرة دنانير كويتية عن كل شهر تأخير للعامل تعويضا له عن عدم قبض الأجر في موعده .		**الفصل الثاني** **الجزاءات التي توقع على المخدوم** **مـــادة** (٢٨) إذا تأخر المخدوم عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق عليها التزم بسداد مبلغ عشرة دنانير كويتية للعامل المنزلي عن كل شهر تأخير تعويضا له عن عدم قبض الأجر في موعده .	

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٤٩) إذا رفض صاحب العمل تعويض العامل عن العمل الإضافي كان للعامل 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 (٢٩)** إذا رفض المخدوم تعويض العامل المنزلي عن العمل الإضافي كان للعامل المنزلي التقدم بشكوى ضده إلى إدارة العمالة المنزلية التي لها بعد بحث الشكوى أن تلزم المخدوم بأداء تعويض عادل لا يقل عن ضعف الأجر المتفق عليه بالعقد .	
	(مـــادة ٥٠) يبطل تجديد العقد مع صاحب العمل إذا لم يتم بواسطة المكتب، وهذا البطلان مقرر لمصلحة العامل و يكون للعامل الرجوع إلى صاحب العمل بالتعويض المناسب .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٥١) كل عقد عمل مبرم بين صاحب العمل والعامل لا يتضمن بيانا مفصلا بالحقوق والالتزامات التي يرتبها العقد على طرفيه والمنصوص عليها في هذا القانون يبطل بطلانا مطلقا ويلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى مكتب الاستقدام ولا يحق له استرداد أي مبالغ في هذه الحالة .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٥٢) كل صاحب عمل استقدم "حدثاً" للعمل لديه يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين		**مـــادة (٣٠)** كل مخدوم استقدم "حدثاً" للعمل لديه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسمائة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين ·	
	(مـــادة ٥٣) في حالة وجود أي شكاوى ضد صاحب العمل أمام إدارة العمالة المنزلية يتم وقف إصدار أي سمات دخول لصاحب العمل بصفة مؤقتة لحين صدور قرار نهائي بشأنها ·		**مـــادة (٣١)** في حالة **ثبوت** أي شكاوى ضد المخدوم أمام إدارة العمالة المنزلية يتم وقف إصدار أي سمات دخول للمخدوم للمدة التي تحددها اللائحة التنفيذية ·	تمت إعادة صياغة المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	الفصل الثالث **الجزاءات الموقعة على العامل** (مـــادة ٥٤) يعاقب العامل بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة(٢٥٨) من قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ إذا ثبت تزويره لأي مستندات تفيد خبرته أو كفاءته في مجال عمله أو سنه ويتم إدراج هذه الجزاءات خلف ورقة عقد الاستقدام ·		**الفصل الثالث** **الجزاءات التي توقع على العامل المنزلي** **مـــادة (٣٢)** يعاقب العامل المنزلي بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة(٢٥٨) من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه إذا ثبت تزويره لأي مستندات تفيد خبرته أو كفاءته في مجال عمله أو سنه ويتم إدراج هذه الجزاءات خلف ورقة عقد الاستقدام ·	

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٥٥) كل إخلال بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل يترتب عليها ضرر جسيم يفسخ العقد مع حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة مع استرداد صاحب العمل كافة المبالغ المدفوعة لاستقدام هذا العامل .		**مـــادة (٣٣)** أي إخلال بتعليمات وتوجيهات المخدوم يترتب عليه ضرر جسيم على المخدوم يفسخ العقد مع حرمان العامل المنزلي من مكافأة نهاية الخدمة مع استرداد المخدوم كافة المبالغ المدفوعة لاستقدام هذا العامل المنزلي .	
	(مـــادة ٥٦) إذا أثبت العامل بعقد العمل أي بيان ثبت عدم صحته وكان هذا البيان جوهريا في التعاقد يترتب عليه فسخ العقد ويجوز لإدارة العمالة المنزلية ترحيل العامل إلى بلده على نفقته .			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	البـــاب الثامن **صـندوق تجميع الغـــرامات** (مـــادة ٥٧) تودع الغرامات التي يتم تحصيلها من أصحاب المكاتب و الكفلاء بسبب مخالفتهم لأحكام هذا القانون بصندوق ينشأ في إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية -			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٥٨) يتم الصرف من هذه المبالغ لمساعدة العمالة المنزلية و ذلك في الحالات التالية: ١ – حالة عدم تجديد عقد العمل يصرف مبلغ يعادل راتب ثلاثة أشهر حسب الراتب الثابت بالعقد. ٢ – حالة انتهاء فترة التجربة و استغناء صاحب العمل عن العامل يصرف مبلغ يعادل راتب شهرين ٣ – حالة فسخ عقد العمل لسبب يرجع لصاحب العمل يصرف مبلغ يعادل راتب شهرين. ٤ – حالة الأمراض المزمنة الناجمة عن مخاطر العمل يصرف مبلغ يعادل راتب سنة. ٥ – حالة عدم سداد الراتب يصرف مبلغ بحد أقصى يعادل راتب ستة أشهر.			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	الباب التاسع **فض المنازعات** **(مادة ٥٩)** إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل والعامل بشأن شروط العمل أو بسبب العمل فعليهما اتخاذ طريق المفاوضة المباشرة بينهما وفي حالة التوصل إلى اتفاق ودي يجب إفراغه في اتفاق مكتوب ويتم تسجيله لدى إدارة العمالة المنزلية خلال أسبوع من تاريخه وإلا اعتبر كأن لم يكن.		**الباب الثامن** **المنازعات** **مادة (٣٤)** المنازعات التي تنشأ بين أطراف العقد ، ينعقد الاختصاص فيها لإدارة العمالة المنزلية لاتخاذ اللازم والفصل فيها وفقا للائحة التي تصدر بهذا الشأن من الوزير المختص .	تمت إعادة صياغة المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مادة ٦٠) إذا لم يتم الوصول إلى اتفاق ودي جاز لصاحب العمل أو العامل أو كليهما عرض النزاع على مكتب استقدام العمالة المنزلية المتعاقد معه صاحب العمل لتسوية النزاع وفقا للقانون ونصوص عقود العمل .		**مادة (٣٥)** إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق ودي جاز للمخدوم أو العامل المنزلي أو كليهما عرض النزاع على مكتب استقدام العمالة المنزلية الذي تعاقد معه المخدوم لتسوية النزاع وفقا للقانون ونصوص عقود العمل .	

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٦١) في حالة التوصل إلى تسوية النزاع بين صاحب العمل والعامل يلزم إفراغه في عقد مكتوب يكون بمثابة ملحق أو تعديل عقد العمل وتودع صورة منه بملف العامل لدى مكتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية ·		**مـــادة (٣٦)** في حالة التوصل إلى تسوية النزاع بين المخدوم والعامل المنزلي يلزم إفراغه في عقد مكتوب يكون بمثابة ملحق أو تعديل لعقد العمل وتودع صورة منه بملف العامل المنزلي لدى مكتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية ·	
	(مـــادة ٦٢) وإذا لم يحقق تدخل مكتب الاستقدام تسوية للنزاع خلال أسبوعين يحال النزاع في نهاية المدة إلى إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية عن طريق مكتب الاستقدام أو أحد أطراف النزاع ·		**مـــادة (٣٧)** وإذا لم يتمكن مكتب الاستقدام من تسوية للنزاع خلال ٤٨ ساعة يحال في نهاية المدة إلى إدارة العمالة المنزلية عن طريق مكتب الاستقدام أو أحد أطراف النزاع وذلك خلال فترة الضمان ·	تمت إعادة صياغة المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٦٣) تختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العامل أو صاحب العمل أو مكتب الاستقدام إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية وممثل عن الاتحاد الكويتي لأصحاب مكاتب العمالة المنزلية وممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .		**مـــادة (٣٨)** تختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العامل المنزلي أو صاحب العمل أو مكتب الاستقدام إدارة العمالة المنزلية ·	تمت إعادة صياغة المادة بالنسبة للاقتراح الأول

الفصل الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٦٤) عند إحالة النزاع بين صاحب العمل والعامل عن طريق مكتب الاستقدام للإدارة المشار إليها بالمادة (٦٣) عليها تسوية النزاع خلال أسبوعين على الأكثر بقرار ملزم للطرفين			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٦٥) علـى مـدير إدارة العمالـة المنزليـة استصدار أمر بمد إقامة العامل بصفة مؤقتة لحين الفصل في الشكوى بصفة نهائية واستلامه كافة مستحقاته		مـــادة (٣٩) على مدير إدارة العمالة المنزلية استصدار أمر بتمديد إقامة للعامل المنزلي بصفة مؤقتة لحين الفصل في الشكوى بصفة نهائية واستلامه كافة مستحقاته .	
	(مـــادة ٦٦) يجوز للعامل الذي صدر له قرار بمد إقامته بصفة مؤقتة من إدارة العمالة المنزلية العمل لدى صاحب عمل آخر بتصريح مؤقت لحين الفصل بصفة نهائية في شكواه			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٦٧) يجوز للعامل التحويل والعمل لدى صاحب عمل آخر مدة العقد وفي هذه الحالة لا يستحق سوى مرتباته عن المدة السابقة التي قضاها في العمل وساعات العمل الإضافية دون أن يكون له الحق في المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة			تم إلغاء المادة بالنسبة للاقتراح الأول
			مـــادة (٤٠) عند الانتهاء من أي منازعات أو خلافات ما بين العامل المنزلي والمخدوم يجب على إدارة العمالة المنزلية إصدار شهادة براءة ذمة للعامل المنزلي تفيد بأنه ليست لديه أي حقوق أو مطالبات بمواجهة: ١- المخدوم . ٢- مكتب الاستقدام . وتعطى نسخة من هذه الشهادة (براءة ذمة) إلى كل من : ١- المخدوم . ٢- مكتب الاستقدام . ٣- العامل المنزلي . ٤- سفارة العامل المنزلي	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
	(مـــادة ٦٨) جميع المنازعات التي لا يتم التوصل لتسوية لها تحال من جهة الإدارة إلى المحكمة الكلية لنظرها أمام الدائرة العمالية على وجه الاستعجال ·		**مـــادة (٤١)** جميع المنازعات التي لا يتم التوصل إلى تسوية لها يجوز لأطراف العقد التوجه بشأنها إلى المحكمة المدنية لنظرها أمام الدائرة العمالية على وجه الاستعجال .	تمت إعادة صياغة المادة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٦٩) جميع القضايا العمالية التي يكون المدعي فيها العامل تكون معفاة من الرسوم القضائية أمام جميع درجات المحاكم ·		**مـــادة (٤٢)** جميع قضايا العمالة المنزلية التي يكون المدعي فيها العامل المنزلي تكون معفاة من الرسوم القضائية أمام جميع درجات المحاكم ·	
	(مـــادة ٧٠) يحدد رئيس الدائرة العمالية جلسة لنظر النزاعات المحالة إليه من إدارة العمالة المنزلية على وجه السرعة خلال شهر على الأكثر وعلى إدارة كتاب المحكمة إخطار الخصوم بميعاد الجلسة المحددة لنظر الدعوى بأسبوعين على الأقل ·		**مـــادة (٤٣)** يحدد رئيس الدائرة المدنية 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 ·	تمت إعادة صياغة المادة بالنسبة للاقتراح الأول

	(**مـــادة** ٧١) للخصـــوم أن يســـتأنفوا أحكـــام الـــدائرة العمالية حسب قيمة الدعوى ·		
	(**مـــادة** ٧٢) كل ما لم يرد ذكره في هذا القانون بخصوص إجراءات التقاضي تسري بشأنه الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون رقم (٣٨) سـنه ١٩٨٠ بإصـدار قـانون المرافعـات المدنية والتجارية ·		**مـــادة** (٤٤) كل ما لم يرد ذكره في هذا القانون بخص إجراءات التقاضـي تسـري بشـأنه الأحكـام الـ بالمرسوم بقانون رقم (٣٨) سنه ١٩٨٠ الـ إليه .
			الباب التاسع **أحكام عامة** **مـــادة** (٤٥) يقـدم طلـب الحصـول علـى تـرخيص لمـ نشـاط اسـتقدام العمالـة المنزليـة إلـى إدارة الـ المنزليـــة علـــى النمـــوذج المعـد لـــذلك مرفقـ المستندات والبيانات ، ويصدر الترخيص بقرار وكيـل وزارة الداخليـة ، ولا يجـوز للمـرخص الحصول على أكثر من ترخيص واحد أو فتح أخرى للمؤسسة أو المكتب المرخص له به .

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
			مـــادة (٤٦) الترخيص وفق أحكام هذا القانون شخصي ولا يجوز توكيل الغير لإدارة هذا النشاط وينتهي الترخيص بوفاة المرخص له ، وللمرخص له تعيين مدير للمكتب شرط أن يكون من أقاربه حتى الدرجة الثانية وأن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة (٢) من هذا القانون ، وذلك دون الإخلال بحق إدارة العمالة المنزلية في استدعاء صاحب المكتب متى رأت ذلك . **ويجوز نقل الترخيص للغير في الحالتين التاليتين :** ١- إذا تجاوز المرخص له سن (٧٠) سنة ميلادية ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلى الزوج أو الزوجة أو الأرمل أو الأرملة أو أحد الأولاد من الورثة الشرعيين . ٢- في حالة وفاة المرخص له ، ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلى الأرمل أو الأرملة أو أحد أولاده من الورثة الشرعيين ويشترط لنقل الترخيص في الحالتين السابقتين أن تتوافر في المنقول إليه كافة الشروط الواردة في المادة (٢) من هذا القانون .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
			مـــادة (٤٧) يمنح الممثل القانوني لورثة المرخص له المتوفى ، مهلة لا تجاوز ستة أشهر لتصفية أعمال المكتب وصرف مبلغ الضمان وذلك بعد مضي سنة من تاريخ وفاة المرخص له .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول
			مـــادة (٤٨) 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 ومن في حكمهم ، على أن تكون هذه العقود مصدقا عليها من سفارة دولة الكويت إن وجدت ومعتمدة من قبل وزارة الخارجية الكويتية .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
			مـــادة (٥٢) لا يحق للمخدوم تكليف العامل المنزلي للعمل خارج دولة الكويت وفي حال ثبوت ذلك دون موافقته يتم إعادته لبلده على نفقة المخدوم .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول
			مـــادة (٥٣) مع عدم الإخلال بأحكام المادة الأولى من القانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٦٩ المشار إليه لا يجوز مزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية ومن في حكمهم إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة الداخلية .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول
			مـــادة (٥٤) يحدد وزير الداخلية بقرار يصدره مقدار العمولة التي يتقاضاها المرخص له من المخدوم عن كل عامل منزلي أو من في حكمه يتم استقدامه .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
			مـــادة (٥٥) مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد 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 ومن في حكمهم دون ترخيص صادر عن وزارة الداخلية وفي حالة العود خلال سنتين من تاريخ الحكم النهائي في الجريمة الأولى تضاعف العقوبة .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول
			مـــادة (٥٦) يتم استقبال العمالة المنزلية حديثة الوصول والتي لم تستقبل خلال (٢٤) ساعة من قبل مخدوميهم في استراحة تعد لهذا الغرض (مركز إيواء العمالة) نظير رسم نقدي يومي يحدد بقرار يصدر عن وزير الداخلية .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
			مـــادة (٥٧) تطبق على مكاتب استقدام العمالة المنزلية المرخص لها والساري ترخيصها أحكام هذا القانون ويتعين على أصحاب التراخيص مراجعة إدارة العمالة المنزلية خلال مدة أقصاها (٦٠ يوم عمل) من تاريخ صدور هذا القانون ويترتب على عدم المراجعة خلال تلك المدة إلغاء الترخيص .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول
			مـــادة (٥٨) عند هروب العامل المنزلي من مخدومه تقوم وزارة الداخلية بإبعاده إلى بلده بعد استيفاء مصاريف السفر وتذكرة المغادرة والمبلغ الذي دفعه المخدوم من الشخص الذي آواه ، أو من مكتب الاستقدام إذا تعذر التوصل إلى الشخص الآوي .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول

النص الأصلي	النص كما ورد بالاقتراح الأول	النص كما ورد بالاقتراح الثاني	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
			مـــادة (٥٩) يصدر وزير الداخلية اللوائح والنظم والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول
			مـــادة (٦٠) يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.	مادة جديدة بالنسبة للاقتراح الأول
	(مـــادة ٧٣) على رئيس مجلس الوزراء و الوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون . **أمير دولة الكويت** **صباح الأحمد الصباح**		**مـــادة (٦١)** على رئيس مجلس الوزراء و الوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون . **أمير دولة الكويت** **صباح الأحمد الصباح**	

بسم الله الرحمن الرحيم

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRI
AND MINISTE مجلس الأمة
I_08391_2015
28/01/2015

دولة الكويت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير الداخلية

الرقم : ٣٣٨٨
التاريخ : ٢٠١٥/١/٢٨

المحترم

الأخ الفاضل / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة.. وبعد،،،

بالإشارة إلي كتابكم رقم (KNA- 22952- 2015) المؤرخ 2015/1/22 بشأن دعوة لجنة الشئون الصحية والاجتماعية والعمل لحضورنا أو من ينوب عنا لحضور اجتماعها المزمع عقده فى تمام الساعة الحادية عشرة من صباح يوم الاثنين الموافق 2015/2/2 وذلك لمتابعة ومناقشة :-

1- الاقتراح بقانون في شأن العمالة المنزلية والمقدم من السيدين العضوين/صالح أحمد عاشور – سعدون حماد العتيبي .
2- الاقتراح بقانون بشأن إنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية والمقدم من السادة الأعضاء/ كامل محمود العوضي – فيصل محمد الكندري – محمد طنا العنزي – محمد ناصر الجبري – سعدون حماد العتيبي (المحال بصفة الاستعجال).

وبناء على طلب رئيس اللجنة فى اجتماعه المنعقد بتاريخ 2015/1/19 موافاة اللجنة بملاحظات الوزارة قبل انعقاد الاجتماع المشار إليه بعاليه.

يطيب لنا ... أن نرفق لكم طيه ملاحظات الوزارة حول الاقتراحين المشار إليهما أعلاه وعلى المذكرة الإيضاحية للأول ومرئياتها حول ملاحظات الهيئة العامة للقوى العاملة بشأن الاقتراح بقانون العمالة المنزلية.

مع أطيب التمنيات،،،

نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير الداخلية
محمد خالد الحمد الصباح

بحال إلى لجنة الشئون الصحية والاجتماعية والعمل
٢٠١٥/١/٢٨

2.W\T.A

بسم الله الرحمن الرحيم

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

دولة الكويت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير الداخلية

رد وزارة الداخلية
أولاً :- على الاقتراح بقانون بشأن العمالة المنزلية

بعد الاطلاع على الاقتراح بقانون بشأن العمالة المنزلية المقدم من العضو/ صالح احمد عاشور حيث تتمثل ملاحظاتنا في التالي :-

١- **بشأن ديباجة الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه حيث نرى الآتي :-**

يتعين أن تتضمن ديباجة المقترح المشار إليه الإشارة إلى كل من :-

أ- المرسوم بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن قانون أقامة الأجانب باعتباره القانون الذي ينظم عملية دخول وخروج الأجانب من والى البلاد ، وكذلك كيفية منحهم إقامة بالبلاد .

ب- المرسوم بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٩٢ باعتباره القانون الذي نظم عملية استقدام العمالة المنزلية وكذلك تنظيم العلاقة بين كافة الأطراف.

ج- القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠١٣ في شأن مكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين.

د- القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تنظيم المحال التجارية .

كما نرى حذف عبارة (وعلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل الأهلي والقوانين المعدلة له) حيث أن هذا القانون ينظم عمل العاملين بالقطاع الأهلي وليس من اختصاص القطاع الأهلي تنظيم الأمور التي تتعلق بالعمالة المنزلية ، حيث لا يطبق على العمالة المنزلية قانون العمل في القطاع الأهلي بل يطبق بشأنهم المرسوم بالقانون ٤٠ لسنة ١٩٩٢ والقرارات الوزارية التي تصدر عن وزير الداخلية بهذا الشأن باعتباره الوزير المختص فليس لوزارة الشئون أن تتولى أي أمر يتعلق بالعمالة المنزلية وكذلك بالنسبة للهيئة العامة للقوى العاملة والتي تتولى اختصاصاتها من واقع الاختصاصات المقررة لوزارة الشئون وفقا لما بينه القانون ٢٠١٠/٦ الخاص بالعاملين في القطاع الأهلي وليس من بينها ما يتعلق بالعمالة المنزلية على اعتبار أنها اختصاص أصيل لوزارة الداخلية حيث أن للعمالة المنزلية طبيعة خاصة وهي مرتبطة بحياة الأسرة وخصوصيتها ، علماً بأن هناك ٢٦٥ ألف أسرة كويتية لديها عمالة منزلية الأمر الذي يتعين معه منع أي تدخل في الاختصاص بين العمالة في القطاع الأهلي والعمالة المنزلية .

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة الكويت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير الداخلية

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

٢- نرى استبدال لفظ (صاحب العمل أو الكفيل) والاستعاضة عنهما بلفظ (المخدوم).

كما نرى استبدال لفظ(عامل) والاستعاضة عنها(بعامل منزلي) وذلك أينما ورد أياً منهما بنصوص الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه :-

٣- بشأن المادة (١) من الاقتراح المشار إليه نرى الآتي :-

- فيما يتعلق بالمقصود بالعمالة المنزلية حيث نرى الآتي:-
- إضافة عبارة (وما في حكمها) بعد (داخل المساكن الخاصة)
- نرى حذف عبارة (عامل للتنظيف) والاستعاضة عنها بعامل منزلي (صبي).
- نرى حذف عبارة (مرافق لكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة) الواردة بالمقترح المشار إليه على أساس أن من يقوم بذلك هو العامل المنزلي .
- المادة (١) من الاقتراح المشار إليه اعتبرت كلا من(رعاة الأغنام- المزارعين) ضمن المقصود بالعمالة المنزلية ، وحيث أن الفئات سالفة الذكر لا يقوموا بخدمة الأسرة في المنزل ومن ثم فإننا نرى بأن تلك الفئات لا تعتبر من العمالة المنزلية وبالتالي فيتعين تعديل صياغة النص المشار إليه بحيث يتم استبعاد الفئات سالفة الذكر من وصف العمالة المنزلية.

نرى تعديل صيغة المادة (٢/١) من الاقتراح المشار إليه بحيث تكون على النحو التالي :-

- المقصود بالمكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون هي مكاتب استقدام العمالة المنزلية والصادر لها ترخيص مزاولة النشاط من قبل وزارة الداخلية
- نرى تعديل المقصود بعبارة (صاحب العمل) الواردة في المادة (٣/١) من المقترح المشار إليه بحيث يكون على النحو التالي :-
- (هو المخدوم الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد تعده وزارة الداخلية).

- نرى بأن المقصود بالمكاتب الخارجية هي المكاتب المصدرة للعمالة المنزلية والموجودة خارج دولة الكويت الحاصلة على ترخيص مزاولة نشاط تصدير العمالة المنزلية من الجهات الرسمية في تلك الدول والمعتمدة من سفارات دولة الكويت فيها وليس على النحو الوارد بالمقترح سالف الذكر.

٤- بشأن المادة (٢) من الاقتراح المشار إليه:

نرى تعديل الفقرة الأولى من تلك المادة بحيث تكون ((يشترط لإصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط التالية)) :-

أ- تعديل الفقرة (١) بحيث تكون على النحو التالي: (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).

ب- تعديل الفقرة (٢) بحيث تكون على النحو التالي: (أن لا يقل عمره عن ثلاثين عاماً ولا يزيد على ٧٠ عاما).

ج- تعديل الفقرة (٣) بحيث تكون على النحو التالي:

ألا يكون طالب الترخيص من موظفي الدولة أو المؤسسات والهيئات العامة التابعة لها أو الشركات التي يكون للدولة أو احد الأشخاص المعنوية العامة نصيب في رأسمالها لا يقل عن ٥٠%

ألا يكون طالب الترخيص من العاملين بالقطاع الأهلي.

د- تعديل الفقرة (٤) بحيث يكون على النحو التالي: أن يجيد القراءة والكتابة وأن يكون لائقا صحياً بألا يكون لديه إعاقة معجزه عن العمل.

هـ- تعديل الفقرة (٥) بحيث تكون على النحو التالي: (أن يقدم طالب الترخيص خطاب ضمان من أحد البنوك المحلية ويحدد مقدار مبلغ الضمان بقرار يصدر عن وزير الداخلية).

و- نرى إلغاء الفقرة (٦) من المادة (٢) والاستعاضة عنها (أن يكون مكتب الاستقدام ذو كيان مستقل وغير مستغل كسكن).

٥- نرى تعديل صياغة المادة (٣) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه بحيث تكون على النحو التالي:-

(يحظر استقدام العمالة المنزلية لدولة الكويت دون ترخيص ساري المفعول يصدر عن وزارة الداخلية) .

٦- نرى تعديل المادة (٤) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه بحيث تصبح على النحو التالي

(يحظر على المرخص له أو العاملين لديه تقاضى أي مبالغ من العامل المنزلي و من في حكمه مقابل تشغيله لدى المخدوم أو استبقائه لديه سواء بطريق مباشر أو غير مباشر).

٧- بالنسبة للمادة (٥) من الاقتراح المشار إليه أعلاه.

والتي تلزم مكتب الاستقدام باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة والتنسيق مع المكتب الخارجي بفتح حساب لكل عامل منزلي في موطنه قبل وصوله لدولة الكويت .

فإن الوزارة ترى بأنه يصعب تطبيق ومراقبة ما قررته المادة سالفة الذكر على الواقع العملي.

٨- نرى تعديل المادة (٧) من الاقتراح المشار إليه بحيث تصبح على النحو التالي :-

(تلتزم جميع مكاتب استقدام العمالة المنزلية بمراجعة إدارة العمالة المنزلية متى ما طلب منهم ذلك بموجب كتب الاستدعاء الصادرة عن تلك الإدارة).

٩- نرى أن تطبيق المادة (٨) من الاقتراح المشار إليه:- والتي تلزم مكتب الاستقدام بالتامين على العمالة المنزلية التي تستقدمها من الخارج سوف يؤدي إلى ارتفاع تكاليف استقدام تلك العمالة حيث أن مكتب الاستقدام سوف يحمل (المواطن) الكويتي الذي يطلب عمالة منزلية بتكاليف التأمين ومما لا شك فيه أن من شأن ذلك تحميل العديد من الأسر الكويتية بتكاليف مالية إضافية ترهق كاهلهم (وبناءً عليه نرى إلغاء تلك المادة).

١٠- نرى إلغاء المادة (٩) من الاقتراح المشار إليه أعلاه حيث يتعين على مكتب الاستقدام تسليم العامل المنزلي للمخدوم خلال (٢٤) ساعة من تاريخ وصوله للبلاد وإذا تعذر ذلك يتعين إيداع العامل بمركز إيواء العمالة منعاً لأي استغلال أو انتهاكات قد تحدث لتلك العمالة .

١١- نرى بأن المادة رقم (١٠) من الاقتراح المشار إليه قد أرست مبدأ جديداً وهو عدم جواز استقدام أي عامل منزلي إلا عن طريق احد مكاتب استقدام العمالة المنزلية المرخص لها بذلك علما بأنه لا توجد أية مشاكل من العقود الثنائية التي تتم بين المخدوم والعامل المنزلي ، الأمر الذي نرى معه ضرورة إلغاء تلك المادة

١٢- نرى تعديل المادة (١٢) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه بحيث تصبح على النحو التالي :-
(يلتزم المخدوم بدفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي الذي يعمل لديه في نهاية كل شهر ويعتبر إيصال التحويل هو صورة من صور إثبات استلام العامل رواتبه) .

١٣- نرى إلغاء المادتين (١٤ ، ١٥) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه حيث أن ما قررته المادتين سالفتي الذكر إنما هو يطبق على العاملين بالقطاع الأهلي ويتعذر تطبيقه على فئة العمالة المنزلية.

١٤- نرى تعديل صياغة المادة (١٧) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه بحيث تكون على النحو التالي:-
(لا يجوز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الإنسانية وتختص إدارة العمالة المنزلية بالتصرف بالادعاءات الناشئة لهذا السبب).

بسم الله الرحمن الرحيم

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

دولة الكويت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير الداخلية

١٥-بشأن المادتين (٢٣ ، ٢٤) من الاقتراح المشار اليه حيث نرى الآتي :-

أ- المادتين سالفتي الذكر أرست مبدأً جديداً وهو عدم جواز تجديد عقد عمل العامل المنزلي مع المخدوم إلا بواسطة مكتب الاستقدام وفرض عقوبات توقع على المخدوم إذا ما خالف ذلك ، حيث نرى بأن تطبيق النصين سالفي الذكر سوف يؤدي إلى إلزام المخدوم بمراجعة مكتب الاستقدام بصفة دورية حين تجديد العقد وهذا يفتح المجال لأصحاب المكاتب في طلب مبالغ مالية من الكفلاء نظير تجديد عقود العمل المبرمة بينهم وبين مكفوليهم من العمالة المنزلية ، فضلاً عن إرهاق المخدومين.

ب-نرى تعديل صياغة المادة (٢٣) من الاقتراح المشار إليه بحيث تصبح على النحو التالي:(عند انتهاء العقد المبرم بين العامل المنزلي والمخدوم يلتزم المخدوم بتسليم العامل جميع مستحقاته الثابتة في العقد والمنصوص عليها في هذا القانون ويجوز تجديد العقد تلقائيا ما لم يبد أحد الطرفين (المخدوم – العامل المنزلي) رغبته في عدم التجديد قبل نهاية مدة العقد بشهرين على الأقل)

ج-نرى إلغاء المادة (٢٤) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه.

١٦-نرى تعديل صياغة المادة (٢٥) من الاقتراح بالقانون المشار إليه بحيث تكون على النحو التالي:-

تحدد فترة تجربة العامل المنزلي في عقد الاستقدام بشرط ألا تزيد على (سنتين) ويجوز للمخدوم الاستغناء عن خدماته دون إعلان خلال هذه المدة مع التزامه بسداد الأجور المستحقة عن هذه الفترة ويلتزم مكتب الاستقدام بإعادة العامل المنزلي إلى بلده ورد المبالغ التي تقضاها من المخدوم خلال تلك المدة ، وذلك في الأحوال التالية:-

١. وجود أي عائق بدني لدى العامل المنزلي أو من في حكمه يمنعه من القيام بعمله أو أي عائق آخر بسبب لا يد للمخدوم فيه يمنع من عمل إقامة للعامل أو من في حكمه.

٢. إذا تبين أن العامل المنزلي أو من في حكمه مصاب بأحد الأمراض السارية أو أية معوقات جسمية أو صحية أو نفسية تمنعه من القيام بعمله أو أية اعتبارات أخرى تقتضيها المصلحة العامة.

٣. وجود عائق لدى العامل المنزلي أو من في حكمه يمنعه من عمل الإقامة.

٤. إذا تبين أن المكتب زود المخدوم ببيانات أو معلومات غير صحيحة عن العامل المنزلي أو من في حكمه.

٥. ارتكاب العامل المنزلي أو من في حكمه أية أفعال مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ويثبت ذلك بحكم قضائي نهائي.

٦. إذا تبين أن العامل المنزلي أو من في حكمه رفض العمل أو تركه لجهة غير معلومة.

٧. انتحار العامل المنزلي أو من في حكمه.

٨. إبعاد العامل المنزلي أو من في حكمه للمصلحة العامة.

٩. إذا امتنع صاحب المكتب عن رد المبالغ لمخدوم العامل المنزلي أو من في حكمه المعاد تشغيله.

١٠. في حال عدم تسليم العامل المنزلي للمخدوم خلال (٢٤) ساعة.

وفي حالة امتناع المكتب عن دفع نفقات إعادة العامل المنزلي أو من في حكمه إلى بلده ورد المبالغ التي تقاضاها من المخدوم يتم ذلك بمعرفة الإدارة العامة لشئون الإقامة خصماً من خطاب الضمان المنصوص عليه بالمادة الثانية من هذا الاقتراح .

ويتم استقطاع قيمة نفقات إعادة العامل المنزلي أو من في حكمه إلى بلده في حالة مخالفة المكتب للبندين (٩ و١٠) من المادة (٢٥) من هذا الاقتراح.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة الكويت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير الداخلية

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

١٧-نرى تعديل صياغة المادة (٢٦) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه حيث تكون على النحو التالي :-

(لا يجوز وضع العامل المنزلي تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند ذات المخدوم).

١٨-نرى تعديل صياغة المادة (٢٧) من الاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه بحيث تكون على النحو التالي:-

لا يجوز للمخدومين إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لديهم إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية - ثلاثية) صادرة عن وزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية على أن تتضمن تلك العقود ما يلي:-

- اسم العامل المنزلي وبياناته بالكامل
- اسم المخدوم وبياناته بالكامل
- مدة العقد
- تاريخ الالتحاق بالعمل
- الأجر المتفق عليه وطريقة سداده
- نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته
- بيان مكان العمل على وجه التحديد

١٩-نرى إلغاء المادة (٢٨) من الاقتراح بالقانون المشار إليه حيث أن تلك المادة تلزم (الإدارة العامة لشئون الإقامة) بعدم استخراج سمة دخول لأي عامل منزلي إلا إذا كان هناك عقد صادر عن أحد مكاتب الاستقدام وهذا يتعارض مع عقود العمل ثنائية الأطراف التي تبرم بين كل من المخدوم والعامل المنزلي والذي أثبت الواقع العملي عدم وجود أي مشاكل بشأنها بعكس العقود ثلاثية الأطراف.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

٢٠- نرى إلغاء المادة (٢٩) من الاقتراح بالقانون المشار إليه حيث أن هذا النص سوف يترتب عليه تمرد العامل المنزلي على مخدومه رغبة منه في دفع المخدوم لفسخ العقد ومـــن ثم مطالبته بسداد كامل قيمة العقد وتحمله بتكاليف سفر العامل المنزلي لبلده.

٢١- بشان المادة (٣٠) من الاقتراح بالقانون المشار إليه حيث إننا لا نؤيد اعتبار المســـاعدات أو الهبات التي يقدمها صاحب العمل للعامل المنزلي جزء من الأجر ونرى بـــأن مفهـــوم الأجر ينبغي أن يقتصر على ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي والمحدد بعقـــد العمـــل والذي يتعين ألا يقل عن (٤٥) دينار شهريا.

٢٢- نرى بأنه يتعين إلغاء (الفصل الثالث) من الباب الرابع من الاقتراح بالقانون المشـــار إليـــه والمتعلـــق (بتشـــغيل الأحداث) ، حيث أنه لا يجوز طبقا لما قررته المادة ٣/٥ من القرار الوزاري ٦٤٠ لســـنة ١٩٨٧ باللائحـــة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب استخراج سمة دخول للعامل المنزلي متى كان يقل عمره عـــن(٢٠ عـــام) او يزيد على (٥٠ سنة ميلادية).

ونرى الاستعاضة عن المادتين (٣٢ ، ٣٣) من هذا الاقتراح بمادة جديدة مفادها:-

((يحظر استقدام أو تشغيل العمالة المنزلية من الجنسين ممن تقل أعمارهم عـــن (٢٠) سنة أو تزيد عن (٥٠) سنة ميلادية ويجوز لمدير عام الإدارة العامة لشـــئون الإقامـــة الاستثناء من شرط السن)).

٢٣- نرى بأن المواد من (٣٤ وحتى ٤٠) من الاقتراح بالقانون المشار إليه والمتعلقـــة بســـاعات العمل والأجازات قد أخذت من قانون العمل الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ والذي يطبـــق على العاملين بالقطاع الأهلي سواء الشركات أو المؤسسات والـــذين تختلـــف طبيعـــة عملهم عن العمالة المنزلية التي تتواجد داخل منازل المخدومين حيث يعتبـــر العامـــل المنزلي جزء من أسرة المخدوم وبالتالي فإن الأمر يحتاج إلى أحكام خاصة فيما يتعلق بساعات العمل والأجازات وخلافه ، وتلك الأمور نظمتها بدقة عقود الاســـتقدام التـــي سبق وأن أعدتها الإدارة العامة لشئون الإقامة والتي حفظت حقوق العمالـــة المنزليـــة ونظمت العلاقة التعاقدية بين كافة الأطراف وذلك على النحو التالي :-

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

١. إلزام صاحب العمل بتوفير المأكل والمسكن والملبس للعامل وعلاجه حال إصـــابته بسبب العمل وتعويضه عن إصابات العمل.

٢. تحديد الحد الأقصى لساعات العمل بحيث لا تزيد على(٨ ساعات) خـــلال اليـــوم الواحد.

٣. تحديد الحد الأدنى للراتب الذي يتعين أن يتقاضاه العامل المنزلي بحيث لا يقـــل عن (٤٥) دينار شهريا تدفع له نهاية كل شهر.

٤. أحقية العامل المنزلي في الحصول على راحة أسبوعية وأخرى سنوية مدفوعـــة الأجر.

٥. النص على أن جواز سفر العامل وثيقة شخصية يحق له الاحتفاظ بها ولا يجـــوز لصاحب العمل حجز جواز سفر العامل وحرمانه من الاحتفاظ به .

٦. إلزام صاحب العمل بنقل جثمان العامل حال وفاته إلى بلده ، فضلا عن دفع إعانة للمستحقين عنه بواقع شهرين إضافة إلى اجر الشهر الذي توفى فيه .

٢٤- **نرى إلغاء المواد** (٤١ ، ٤٢ ، ٤٣) **مـن الاقـتراح** بالقانون المشار إليه أعلاه والمتعلقة بالجزاءات التي توقع على مكتب الاستقدام والاستعاضة عنها بالمواد التالية :-

إضافة ((مادة جديدة)) مفادها :-

توقع غرامة مقدارها (١٠٠٠) دينار بقرار يصدر عن مـــدير عـــام الإدارة العامـــة لشئون الإقامة وذلك في الحالات التالية:-

١. عدم مراجعة صاحب المكتب ــ بدون عذر مقبول ــ لإدارة العمالة المنزلية في حالـــة طلبها وذلك لبحث شكوى مقدمة ضده.

٢. عدم قيام صاحب المكتب بتسليم العامل المنزلي أو من في حكمه للمخدوم خلال (٢٤) ساعة من تاريخ دخوله البلاد إلا إذا كان ذلك بسبب خارج عن إرادة صاحب المكتـــب بشرط أن يقوم بإخطار إدارة العمالة المنزلية بهذا السبب في خـــلال المـــدة المشـــار إليها.

٣. في حالة عدم التزام صاحب المكتب ــ بدون عذر مقبول ــ باستقبال العمالة المنزلية عند وصولها البلاد أو التأخير في استلامها من المطار.

٤. إذا تبين أن المكتب يقوم بالتعامل بالعمالة المنزليـــة المســـترجعة أو أي عمالـــة لـــم تستقدم بواسطته.

٥. وفي جميع الحالات السابقة يجوز لمدير عام الإدارة العامة لشئون الإقامة أن يصـــدر قراراً بسحب الترخيص بصورة مؤقتة بمدة لا تجاوز (ستة أشـــهر) ويظـــل قـــرار السحب قائما حتى يزول سببه، وفي حال العود تضاعف عقوبة الغرامة والسحب.

٢٥-يضاف للاقتراح المشار إليه أعلاه ((مادة جديدة)) مفادها :-

يلغى الترخيص في الأحوال الآتية:

١. إذا فقد المرخص له شرطا من شروط الترخيص.

٢. إذا تقاضى المرخص له من العامل المنزلي أو من في حكمـــه أي مقابـــل نظيـــر استقدامه أو تشغيله.

٣. إذا ثبت أن المرخص له قد حصل على الترخيص بناءً على بيانات كاذبة أو مزورة أو صورية.

٤. انقضاء مدة المؤسسة أو المكتب أو حلها وتصفيتها.

٥. إذا أبلغ المرخص له الإدارة العامة لشئون الإقامـــة بوقـــف العمـــل بالمكتـــب أو المؤسسة وطلب إنهاء الترخيص.

٦. إذا تنازل المرخص له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن المكتب أو المؤسسة لغيره.

٧. إذا خالف المرخص له أي حكم من أحكام هذا القانون .

٨. إذا رأى وزير الداخلية إلغاء الترخيص للمصلحة العامة أو الأمن العام أو الآداب العامة بعد إخطار المرخص له بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

٩. إذا قام المكتب بإصدار عقود استقدام أو تشغيل مخالفة للعقود المعدة من الإدارة العامة لشئون الإقامة.

١٠. إذا تم سحب الترخيص بصورة مؤقتة ثلاث مرات.

١١. وفي حال إلغاء الترخيص وفق للبنود (٢ ، ٣ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠) يتعين دفع غرامة من قبل مكتب الاستقدام مقدارها ألف وخمسمائة دينار كويتي.

٢٦-<u>نرى إلغاء المواد (٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦) من الاقتراح</u> بالقانون المشار إليه ومبررات ذلك تتمثل في التالي :-

أ- إلزام مكتب الاستقدام بالتأمين على العمالة المنزلية المستقدمة من قبله سوف يؤدي إلى زيادة تكاليف الاستقدام نظرا لأن المكتب سيحمل المخدوم بمصاريف التامين وبالتالى تحميل المخدومين بأعباء مالية كبيرة ترهق كاهل العديد من الأسر الكويتية.

ب- لا يجوز وفقا لنصوص قانون إقامة الأجانب رقم ١٧ لسنة ١٩٥٩ ولائحته التنفيذية إصدار سمة دخول لعامل منزلي أو من في حكمه متى كان عمره يقل عن ٢٠ سنة ميلادية.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

٢٧ـ المادتان (٤٧ ، ٥٠) من الاقتراح بالقانون المشار إليه فرضت التزامـــات وأقـــرت توقيـــع عقوبات على المخدومين الذين لا يلتزمون باستقدام العمالة المنزليـــة عـــن طريـــق المكاتب المرخص لها بهذا النشاط وهو ما يعني إخضاع المخدومين سواء(مواطنين أو مقيمين) لأصحاب مكاتب العمالة المنزلية ، وهذا الخضوع يبدأ من بداية استقدام العامل المنزلي ويستمر طيلة استمرار العامل لدى مخدومه طالما أن تجديد العقـــد لا يتم إلا عن طريق المكتب الذي استقدم العامل .

ونرى بأن الأحكام التي أتت بها هاتين المادتين تصب في مصلحة أصـــحاب مكاتـــب الاستقدام والقصد منها احتكار المكاتب استقدام العمالة وفي هذا أضرار مجحفة بحق المخدومين (مواطنين – مقيمين).

٢٨ـ المادة (٥١) من الاقتراح سالف الذكر والتي أقرت أن العقد المبرم بين العامـــل المنزلـــي والمخدوم والذي لا يتضمن بيانا مفصلاً بالحقوق والالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون يبطل العقد بطلاناً مطلقاً ويلتزم المخدوم بإعادة العامـــل المنزلـــي إلـــى مكتب الاستقدام ولا يحق له استرداد أية مبالغ دفعها للمكتب.

حيث نرى إلغاء هذه المادة نظرا لأن ما قررته سوف يؤدي إلـــى قيـــام مكاتـــب الاستقدام بإغفال أي عنصر من العناصر الجوهرية في العقد حتى يصل إلى إقـــرار هذا البطلان المطلق للعقد وبالتالي تحميل المخدوم بتكاليف إعادة العامل المنزلي إلى بلده مع عدم أحقيته في استرداد أي مبالغ يكون قد دفعها ، ومن ثم نرى بأن هـــذا النص لم يوضع إلا لمصلحة مكاتب الاستقدام هذا من جهة.

ومن جهة أخرى فإن عقود الاستقدام المعدة من قبل وزارة الداخلية تتضمن كافة الحقوق والالتزامات المقررة لكل طرف، فضلا عن أنها نظمت العلاقة بين أطـــراف العقد.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

٢٩- نرى إلغاء المادة (٥٦) حيث أن هذا الإجراء يستلزم أن يقع على عاتق مكتب اســتقدام العمالة المنزلية ومكتب تصدير العمالة المنزلية بالخارج.

٣٠- نرى إلغاء المادتين (٥٧ ، ٥٨) من الاقتراح بالقانون المشار إليه بحيــث يــتم إيــداع الغرامات التي يتم تحصيلها بحساب وزارة الداخلية .

٣١-بشـأن المنازعـات التي تنشأ بين أطراف العقد فينعقد الاختصــاص فيهــا لمــدير إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية لاتخاذ اللازم للفصل فيها وفقا للقــانون حيــث أن نصوص المواد أرقام(٥٩ ، ٦٠ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧١) الواردة بالمقترح سالف الذكر لم تفرق بين الإجراءات التي تتخذ بحق العامل في القطاع الأهلي والإجراءات التي تتخذ بحــق العامــل المنزلــي حيــث أن النزاعات التي تحدث بسبب عقود استقدام العمالة المنزلية إنما يتم فيها اللجوء إلى الدوائر المدنية وليست العمالية.

٣٢-نرى إلغاء المادة (٦٦) من الاقتراح بالقانون المشار إليه حيث أن ما تضمنته تلك المــادة يخالف نص المادة (١٢ مكرر) من قانون إقامة الأجانب رقم ١٧ لسنة ١٩٥٩ والتي حظرت استخدام أي أجنبي استقدم من قبل الغير أثناء سريان عقده.

كما أن المادة (٣/١٤) من ذات القانون قررت بأنه (لا يجوز بغير موافقة خطية من المخدوم استخدام أو إيواء أو منح إقامة جديدة لأي أجنبي ألغيت إقامته طبقــاً لأحكــام هذه المادة....).

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

٣٣ـ نرى إضافة مواد جديدة للاقتراح بالقانون المشار إليه أعلاه وذلك على النحو التالي:ـ

مادة جديدة :ـ

(يقدم طلب الحصول على ترخيص لمباشرة نشاط استقدام العمالة المنزلية الى الإدارة العامة لشئون الإقامة على النموذج المعد لذلك مرفقا به المستندات والبيانات، ويصـــدر الترخيص بقرار من وكيل وزارة الداخلية، ولا يجوز للمرخص له الحصول على أكثـــر من ترخيص واحد أو فتح فروع أخرى للمؤسسة أو المكتب المرخص له به).

مادة جديدة:ـ

(الترخيص وفق أحكام هذا القانون شخصي ولا يجوز توكيل الغير لإدارة هـــذا النشـــاط وينتهي الترخيص بوفاة الصادر له، وللمرخص له تعيين مدير للمكتب شرط أن يكون من أقاربه حتى الدرجة الثانية وان تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة (٢) مـــن هذا القانون، وذلك دون الإخلال بحق الجهة الإدارية في استدعاء صاحب المكتـــب متـــى رأت ذلك).

ويجوز نقل الترخيص للغير في الحالتين التاليتين:

١. إذا تجاوز المرخص له سن (٧٠) سنة ميلادية ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلـــى الزوج أو الزوجة أو الأرمل أو أحد الأولاد من الورثة الشرعيين.
٢. في حالة وفاة المرخص له، ويكون نقل الترخيص في هذه الحالة إلى الأرمل أو أحد أولاده من الورثة الشرعيين.

ويشترط لنقل الترخيص في الحالتين السابقتين أن تتوافر فـــي المنقـــول إليـــه كافـــة الشروط الواردة في المادة (٢) من هذا الاقتراح بالقانون المشار إليه.

مادة جديدة :ـ

(يمنح الممثل القانوني لورثة المرخص له المتوفى، مهلة لا تجاوز ستة أشهر لتصفية أعمال المكتب وصرف مبلغ الضمان وذلك بعد مضى سنة من تاريخ وفاة المرخص له).

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

مادة جديدة :ـ

(يُمنح الترخيص الذي يستخرج لأول مرة لمدة سنة ويجوز تجديده بعد ذلك سنويا بعـد تقديم العقود المبرمة بين المكتب ونظيره لدى الدول المستقدم منها عمالة منزلية ومن فـي حكمهم، على أن تكون هذه العقود مصدقا عليها من سفارة دولة الكويت إن وجدت ومعتمدة من وزارة الخارجية).

مادة جديدة :ـ

تحدد رسوم الترخيص الذي يمنح وفقا لأحكام هذا الاقتراح بالقانون المشار إليه علـى النحو التالي :-

- مبلغ ٢٠ د.ك لإصدار الترخيص.
- مبلغ ٢٠ د.ك عند تجديد الترخيص سنويا.
- مبلغ ١٠ دنانير لإصدار ترخيص بدل فاقد.
- مبلغ ١٠ دنانير لإصدار ترخيص تالف.
- مبلغ ١٠ دنانير لإضافة أو تغيير أي بيان بالترخيص.

مادة جديدة :ـ

(يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزيـر الداخليـة حـق تفتـيش المكاتب والمنشآت التى تزاول نشاط استقدام العمالة المنزليـة ومـن فـي حكمهـم، والاطلاع على الدفاتر والسجلات وضبط المخالفات التي تظهر لهـم أثنـاء التفتـيش وتحرير المحاضر اللازمة بشأنها وإحالتها إلى الجهات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسبا بشأنها) .

مادة جديدة :ـ

(يقتصر نشاط استقدام العمالة المنزلية للمرخص له على استقدام العمالة المنزليـة من الخارج للعمل داخل دولة الكويت).

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

مادة جديدة :ـ

(لا يحق للمخدوم تكليف العامل المنزلي للعمل خارج دولة الكويت وفي حال ثبـوت ذلـك دون موافقته يتم إعادته لبلده على نفقة المخدوم) .

مادة جديدة :ـ

(مع عدم الإخلال بأحكام المادة الأولى من القانون رقم ٣٢ لسـنة ١٩٦٩ بشـان تنظـيم تراخيص المحلات التجارية لا يجوز مزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية ومن في حكمهـم إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من وزارة الداخلية).

مادة جديدة :ـ

(يحدد وزير الداخلية بقرار يصدره مقدار العمولة التي يتقاضـاها المـرخص لـه مـن المخدوم عن كل عامل منزلي أو من في حكمه يتم استقدامه).

مادة جديدة :ـ

(مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون الجزاء أو أي قـانون آخـر يعاقـب بالحبس لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن عشـرة ألاف دينار كل من يمارس نشاط استقدام العمالة المنزلية ومن في حكمهم دون ترخيص صادر عن وزارة الداخلية و في حالة العود خلال سنتين من تاريخ الحكم النهائي في الجريمـة الأولـى تضاعف العقوبة).

مادة جديدة :ـ

(يتم إيداع العمالة المنزلية حديثة الوصول و التي لم تستقبل خلال (٢٤) ساعة من قبل مخدوميهم في مقر إيواء العمالة المنزلية نظير رسم مقداره (خمسة دنـانير) عـن اليـوم الواحد) .

مادة انتقالية :ـ

(يطبق على مكاتب استقدام العمالة المنزلية المرخص لها والساري ترخيصها أحكام هـذا القانون ويتعين على أصحاب التراخيص مراجعة إدارة العمالة المنزلية خلال مـدة أقصـاها (٦٠ يوم) من تاريخ صدور هذا القانون ويترتب على عدم المراجعة خلال تلك المدة إلغاء الترخيص).

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

ثانياً :- ملاحظات الوزارة على المذكرة الايضاحية
للاقتراح بقانون في شأن العمالة المنزلية المقدم من العضو / صالح احمد عاشور

بعد الاطلاع على المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون المقدم من العضو المشار إليه أعلاه والمتضمنة الأسباب التي دعته لتقديم مشروع القانون سالف الذكر تبين بأن تلك المذكرة تضمنت بعض الأمور التي يتعين الرد عليها على النحو التالي :-

أولاً :- ورد بالمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون المشار إليه أعلاه أن النصوص التشريعية الحالية لا تلبي الحماية القانونية الكافية لحقوق العمالة المنزلية .

ونرد على ذلك بالتالي:-

- إن حكومة دولة الكويت أولت اهتماماً كبيراً بفئة العمالة المنزلية القادمة للعمل بها وتنظيم استقدام تلك العمالة من بلدانها ونتيجة لذلك فقد صدر قانون مستقل للعمالة المنزلية وهو المرسوم بالقانون ١٩٩٢/٤٠ والذي نظم عملية استقدام فئة العمالة المنزلية ، وكذلك نظم حقوق تلك العمالة كما نظم العلاقة بين كافة الأطراف.
- الأمر الذي أدى إلى استرشاد العديد من دول المنطقة بهذا القانون.
- وقد قررت المادة الأولى من القانون سالف الذكر بأن الوزير المختص يحدد بقـــرار يصدره ، شروط وإجراءات منح الترخيص ومدة سريانه ورسوم منحـــه وتجديـــده وحالات سحبه وإلغائه.
- وإعمالاً للقانون سالف الذكر فقد صدر القرار الوزاري رقم ٩٢/٦١٧ بشأن تنظيم قواعد وإجراءات الحصول على تراخيص مكاتب استقدام العمالة المنزلية.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

- رغبة من قطاع الجنسية والجوازات في توفير المزيد من الحمايـــة لفئـــة العمالـــة المنزلية فقد سعت (الإدارة العامة لشئون الإقامة) إلى إصدار القرار الوزاري رقم ١١٨٢ لسنة ٢٠١٠ والذي أدخل العديد من التعديلات على القرار الوزاري السابق عليه حيث أن ذلك القرار نظم العلاقة التعاقدية بين كافة الأطراف (مكاتب الاستقدام – العمالة المنزلية – الكفلاء).
- كما أن القرار سالف الذكر أقر العديد من الحقوق والضمانات لفئة العمالة المنزلية العاملة بدولةِ الكويت.
- وقد أشادت العديد من المنظمات الدولية المعنية بحقوق الإنسان والعمالة الوافدة بالتعديلات التي أقرها القرار الوزاري سالف الذكر.
- الادارة العامة لشئون الإقامة سبق وأن قامت بإعداد عقود عمل للعمالـــة المنزليـــة (ثنائية – ثلاثية) الأطراف وألزمت كلا من (مكاتب الاستقدام والكفلاء) في حالة رغبة أي منهم في استقدام عامل منزلي من الخارج ضرورة إرسال صورة من عقد العمل مع سمة الدخول الصادرة للعامل وذلك حتى يتسنى له الاطلاع على شـــروط العقد والظروف التي يعمل فيها بدولة الكويت.
- هذا فضلا عن أن عقود العمالة المنزلية المعمول بها في الوقت الراهن قد نظمـــت العلاقة بين كافة الأطراف كما أنها أقرت العديد من الحقوق لفئة العمالـــة المنزليـــة ومن تلك الحقوق على سبيل المثال ما يلي:-

١. إلزام صاحب العمل بتوفير المأكل والمسكن والملبس للعامل وعلاجه حال إصـــابته بسبب العمل وتعويضه عن إصابات العمل.
٢. تحديد الحد الأقصى لساعات العمل بحيث لا تزيد على (٨ ساعات) خـــلال اليـــوم الواحد.

٣. تحديد الحد الأدنى للراتب الذي يتعين أن يتقاضاه العامل المنزلي بحيث لا يقل عن (٤٠) دينار شهريا تدفع له نهاية كل شهر.

٤. أحقية العامل المنزلي في الحصول على راحة أسبوعية وأخرى سنوية مدفوعة الأجر.

٥. النص على أن جواز سفر العامل وثيقة شخصية يحق له الاحتفاظ بها ولا يجوز لصاحب العمل حجز جواز سفر العامل وحرمانه من الاحتفاظ به.

٦. إلزام صاحب العمل بنقل جثمان العامل حال وفاته إلى بلده ، فضلا عن دفع إعانة للمستحقين عنه بواقع شهرين إضافة إلى اجر الشهر الذي توفى فيه .

ثانياً :- ورد بالمذكرة الإيضاحية للاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه أن قانون العمل الأهلي ٢٠١٠/٦ استثنى من تطبيق أحكامه فئة العمالة المنزلية دون سند قانوني ومن ثم فهي لا تملك الحق في مطالبة صاحب العمل بأي حقوق أمام المحكمة.

نرد على ذلك بالتالي :-

المادة (٥) من قانون العمل الأهلي ٢٠١٠/٦

والتي نصت على (يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشئونهم قرار بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل).

ومفاد تلك المادة أنها استثنت فئة العمالة المنزلية من تطبيق أحكام قانون العمل الأهلي ٢٠١٠/٦ إلا أنها منحت سلطة لمعالي وزير الداخلية باعتباره الوزير المختص في إصدار قرار بالقواعد التي تنظم العلاقة بين (فئة العمالة المنزلية وأصحاب العمل ومكاتب الاستقدام).

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

وإعمالا لذلك فقد أصدر سيدي معالي وزير الداخلية قراره رقم ١١٨٢ لسنة ٢٠١٠ والذي أدخل العديد من التعديلات على القرار الســابق لــه رقــم ٦١٧ لســنة ١٩٩٢ وتعديلاته ، والتي نظمت العلاقة بين كافة الأطراف فضلا عن إقراره العديد من الحقوق لفئة العمالة المنزلية وسبق لنا بيان ذلك بالتفصيل.

المادة (١٦٦) من الدستور الكويتي:

قررت صراحة بأن حق التقاضي مكفول للناس كافة.

وإعمالا لذلك فإن أي عاملٍ منزلي يعمل بدولة الكويت يتعــرض لأي اعتــداءات أو انتهاكات من قبل صاحب العمل أو أي من أفراد أسرته أو لم يحصــل علــى حقوقــه المقررة له بموجب عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل فيكون بإمكانــه التقــدم بشكوى ضد صاحب العمل حيث أن هناك إدارة مختصة وهي (إدارة العمالة المنزلية) تختص بتلقي شكاوي العمالة المنزلية ضد كفلائهم والعمل على حلها ، وفي حال تعذر عليها ذلك تحيل الأمر للقضاءِ ليقرر ما يراه بهذا الشأن.

وبناءً على ما سلف فإن الوزارة ترى بأن المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون المشار إليــه أعــلاه استندت على أسباب بعيده كل البعد عن الواقع العملي والقانون المطبق حاليا في دولة الكويت.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

ثالثاً :- ملاحظات الوزارة على الاقتراح بقانون الخاص بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية

بعد الاطلاع على الاقتراح بقانون بشأن إنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية تتمثل ملاحظاتنا في التالي:-

نرى بأنه يتعين أن تنشأ تلك الشركة في صورة (شركة مساهمة عامة) وليست في صورة (شركة مساهمة مقفلة).

وبالتالي نرى تعديل عنوان الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه بحيث تكون على النحو التالي:-

((اقتراح بقانون بإنشاء شركات مساهمة عامة لاستقدام العمالة المنزلية))

بشأن ديباجة الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه حيث نرى التالـــي :-

يتعين أن تتضمن ديباجة الاقتراح المشار إليه الإشارة إلى كلٍ من:-

١. المرسوم بقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن قانون إقامة الأجانب باعتبـــاره القانون الذي ينظم عملية دخول وخروج الأجانب من والى الـــبلاد ، وكـــذلك كيفية منحهم إقامة بالبلاد.
٢. القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠١٣ في شأن مكافحة الاتجـــار بالبشـــر وتهريـــب المهاجرين.
٣. القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تنظيم تراخيص المحلات التجارية.

٤. نرى حذف عبارة (وعلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل بالقطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ، حيث أن هذا القانون ينظم عمل العاملين بالقطاع الأهلي وليس من اختصاص القطاع الأهلي تنظيم الأمور التي تتعلق بالعمالة المنزلية.

نرى إضافة (مادة جديدة) للاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه تدرج بعد ديباجة الاقتراح سالف الذكر ويكون نصها على النحو التالي:-

(مع عدم الإخلال بأحكام المادة الأولى من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تنظيم تراخيص المحلات التجارية لا يجوز مزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية ومن في حكمهم إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة الداخلية ، ويحدد وزير الداخلية بقرار يصدره شروط وإجراءات منح الترخيص ومدة سريانه ورسوم منحه وتجديده وحالات سحبه وإلغائه والعمولة التي يتقاضاها المرخص له من المخدوم عن كل عامل منزلي يتم استقدامه).

أما بشأن المادة الأولى من الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه

والتي قررت بأن ((تنشأ شركة مساهمة مقفلة أو أكثر تتولى استقدام وتشغيل العمالة المنزلية بالبلاد ...)).

حيث نرى الآتي :-

- مفهوم ما قررته المادة سالفة الذكر أن الشركة المقترح إنشائها وفروعها هي التي تتولى عملية استقدام وتشغيل العمالة المنزلية بدولة الكويت دون غيرها ومن ثم فسوف يترتب على ذلك إغلاق مكاتب استقدام العمالة المنزلية الصادر لها تراخيص من وزارة الداخلية بممارسة هذا النشاط ومما لا شك فيه أن ذلك سوف يترتب عليه فقد العديد من الأسر الكويتية مصدر رزقها ، الأمر الذي نرى معه في حال الموافقة على إنشاء تلك الشركة يتعين أن يتم السماح (لمكاتب استقدام العمالة المنزلية الملتزمة بأحكام القانون والقرارات الصادرة عن وزارة الداخلية والتي لم يصدر عنها أية مخالفات بالعمل وممارسة نشاطها أما المكاتب غير الملتزمة فنرى إغلاقها وحرمانها من مزاولة هذا النشاط بصورة نهائية.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

نرى حذف كلمة (مقفلة) الواردة في بداية المادة الأولى من الاقتراح بقانون المشار إليه والاستعاضة عنها بكلمة (عامة) بحيث يكون النص على النحو التالي:-

((تنشأ شركة مساهمة عامة أو أكثر تتولى ..... الخ)).

نرى تعديل المادة (٢) من الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه بحيث تكون على النحو التالي:-

((يكون لكل شركة وفقا لهذا القانون مقر واحد داخل دولة الكويت ولا يجوز لها إنشاء فرع أو أكثر في المحافظات الأخرى)).

- حيث أننا نرى عدم جواز فتح فروع للشركة الواحدة أسوة بما هو معمـــول بـــه بشأن مكاتب استقدام العمالة المنزلية إعمالا لمبدأ تكافؤ الفرص.

والقصد الذي نبتغيه من وراء ذلك هو إحكام الرقابة والتفتيش على تلك الشركات أثناء مباشرة نشاطها منعا لحدوث أي تلاعب أو تجاوزات من تلك الشـــركات نظـــرا لكون النشاط الذي تقوم به يتمثل في التعامل مع البشر وهذا النشاط يختلـــف عـــن الأنشطة التي تقوم بها الشركات الأخرى.

الأمر الذي يتطلب ضرورة إحكام الرقابة والتفتيش على تلـــك الشـــركات أثنـــاء مباشرة عملها.

وبشأن المادة (٣) من الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه

حيث نرى إلغاء عبارة (وفق صيغ عقود محددة لعمل كل فئة) الـــواردة بنهايـــة تلك المادة والاستعاضة عنها بعبارة (وفقا لعقود استقدام العمالة المنزلية المعدة من قبل وزارة الداخلية).

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

وبشأن المادة (٥) من الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه حيث نرى التالي :-

- إلغاء البند رقم (٢) من المادة (٥) .
- إضافة بند جديد لتلك المادة وذلك على النحو التالي :-

((اتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من سلامة العمالة المستقدمة من قبلها وخلوهـا من الأمراض والتأكد من سلامة صحتهم قبل قدومهم للبلاد وذلك بفحص تلك العمالة في المراكز المعتمدة من وزارة الصحة في الدول المصدرة لتلك العمالة (جامكا) .

نرى تعديل المادة (٦) من الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه بحيث تكون على النحو التالي :-

(يقتصر نشاط أي من هذه الشركات على استقدام العمالة المنزلية للعمل داخل دولة الكويت وفقا للقرارات الوزارية التي تصدر عن وزير الداخلية بهذا الشأن).

وبشأن المادة (٧) من الاقتراح بقانون المشار إليه

والتي قررت بأنه (تسري على هذه الشركات أحكام المرسوم بقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٢ المشار إليه في كل ما لم يرد به نص في هذا القانون).

وهذا يعني أن تلك الشركات سوف يطبق عليها أحكام القانون ٢٥ لسـنة ٢٠١٢ في حين أنه يتعين أن يطبق على هذه الشركات حال الموافقة على إنشائها القـانون الخاص بالعمالة المنزلية الذي سوف يتم صدوره في حال الموافقة عليه بالإضـافة إلى القرارات التي تصدر عن معالي وزير الداخلية باعتباره الوزير المختص بإصدار القرارات المنظمة لكافة الأمور المتعلقة باستقدام العمالة المنزلية بدولة الكويت .

بسم الله الرحمن الرحيم

دولـة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

نرى تعديل المادة (٨) من الاقتراح بقانون المشار إليه بحيث تكون على النحـو التالي:-

((تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من وزير الداخلية وذلك خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون)).

نرى إلغاء المادة (٩) من الاقتراح بقانون المشار إليه أعلاه.

وأخيراً فإن الوزارة ترى بأنه يتعين قبل الموافقة على إنشاء تلك الشركة المقترحة ضرورة أن يصدر قانون العمالة المنزلية والمحال مشروعه على مجلس الأمة الكويتي لمناقشة هذا المشروع مع القانون لضمان التوافق القانوني.

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة الكـــويـت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزيـــر الـــداخليـــة

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

رابعاً :- مرئيات الوزارة بشأن ملاحظات الهيئة العامة للقوى العاملة على الاقتراح بقانون العمالة المنزلية

بشأن ما يتعلق بطلب إبداء مرئياتنا حيال ملاحظات الهيئة العامة للقوى العاملة على الاقتراح بقانون في شأن العمالة المنزلية المقدم من العضو/ صالح عاشور.

- إن كل ما يتعلق بالعمالة المنزلية وفقا للمرسوم بقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٩٢ م ينعقد فيه الاختصاص لوزارة الداخلية وذلك منعا لتداخل الاختصاصات وعليه نجد أن القانون رقم ٢٠١٠/٦ بشأن العمل في القطاع الأهلي في المادة الخامسة قد استثنى من تطبيق أحكامه فئة العمالة المنزلية والتي يصدر بكل ما يتعلق بشئونهم قرارا من الوزير المختص وهو وزير الداخلية وذلك لتنظيم العلاقة بينهم وبين المخدومين.

- نصت المادة ٩ من القانون ٢٠١٠/٦ على إنشاء الهيئة العامة للقوى العاملة والتي يشرف عليها وزير الشئون الاجتماعية والعمل وتتولى تلك الهيئة ذات الاختصاصات المقررة لوزارة الشئون في هذا القانون وإذا كانت وزارة الشئون الاجتماعية والعمل غير مختصة فيما يتعلق بالعمالة المنزلية كما سلف بيانه فإن هذا الأمر ينسحب على الهيئة العامة للقوى العاملة التي ينحصر اختصاصها فيما يتعلق بالعمالة في القطاع الأهلي (م ١٨) وليس القطاع المنزلي.

..... الأمر الذي يترتب عليه عدم اختصاص الهيئة العامة للقوى العاملة في كل ما يتعلق بالعمالة المنزلية من الناحية القانونية وكذلك الفنية وينعقد به الاختصاص لوزارة الداخلية وفقا لما رسمه القانون.

بسم الله الرحمن الرحيم

STATE OF KUWAIT
DEPUTY PRIME MINISTER
AND MINISTER OF INTERIOR

دولة الكويت
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير الداخلية

هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أن المشرع قد خص وزارة الداخلية بموجب المرسوم بقانون ٤٠ لسنة ١٩٩٢ بكل ما يتعلق بالعمالة المنزلية على اعتبار أن هذه الفئة إنما ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأسرة الكويتية والبيت الكويتي وبالتالي يجب أن تحاط بجانب من الخصوصية والسرية حيث بلغ عدد الأسر الكويتية المخدومة من قبل فئة العمالة المنزلية (٢٦٥ الف) أسرة ترتبط بيانات أربابها بنظام الرقابة الأمنية التابع لوزارة الداخلية لسرية تلك المعلومات المتعلقة بالمواطنين ولتعلقها بالأمن القومي للدولة والصالح العام.

الأمر الذي نرى معه الالتفات عن ملاحظاتها بشأن هذا المقترح لعدم الاختصاص القانوني والفني، علما بأنه سبق وأن تم مخاطبة وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بهذا الشأن.

State of Kuwait
National Assembly

دولة الكويت
مجلس الأمة

الفصل التشريعي الرابع عشر
دور الانعقاد العادي الثاني

لجنة الشئون التشريعية والقانونية

التقرير رقم (١٠٣)

التاريخ : ٦ شعبان ١٤٣٥هـ
الموافق : ٤ يونيو ٢٠١٤م

محال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية
وتدرج بجدول أعمال الجلسة القادمة
مع اعطائه صفة الاستعجال
٢٠١٤/٦/٥

السيد / رئيس مجلس الأمة المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

يسرني أن أقدم لكم التقرير الملحق وتلاوته للجنة الشئون التشريعية والقانونية عن :

١ - الاقتراح بقانون في شأن العمالة المنزلية .

٢ - الاقتراح بقانون بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية . (**المحال بصفة الاستعجال**)

برجاء عرضه على المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما تقضي به المادة (٩٨) من اللائحة الداخلية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس اللجنة

العضو / مبارك سالم الحريص

التقرير المئة وثلاثة

للجنة الشئون التشريعية والقانونية

عـــن

١ - الاقتراح بقانون في شأن العمالة المنزلية

من المقدم من السيد العضو / صالح أحمد عاشور

٢ - الاقتراح بقانون بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية

المقدم من السادة الأعضاء / كامل محمود العوضي ، فيصل محمد الكندري

محمد طنا العنزي ، محمد ناصر الجبري ، يعقوب عبدالمحسن الصانع

(المحال بصفة الاستعجال)

أحال السيد رئيس مجلس الأمة إلى لجنة الشئون التشريعية والقانونية الاقتراحين بقانونين المشار إليهما الأول بتاريخ ٢٠١٣/٨/٢٧ ، والثاني بتاريخ ٢٠١٤/٥/١٨ لدراستهما وتقديم تقرير عنهما إلى المجلس .

وقد عقدت اللجنة لهذا الغرض اجتماعاً بتاريخ ٢٠١٤/٥/٢٧ حيث تبين لها أن **الاقتراح بقانون الأول** المشار إليه يهدف وحسبما جاء بمذكرته الإيضاحية إلى وضع تشريع للعمالة المنزلية ذلك أن النصوص التشريعية الحالية لا تلبي الحماية القانونية الكافية لحقوق العمالة المنزلية على الرغم من أنها تمثل نسبة كبيرة من إجمالي عدد العمالة الأجنبية ، فضلاً عن أن قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ استثنى من تطبيق أحكام هذا القانون العمالة المنزلية دون سند قانوني ، ومن ثم فهي لا تملك الحق في المطالبة أمام صاحب العمل بأي حقوق طالما لا تملك أي دليل بصحة إدعائها أمام المحكمة وذلك وفقاً لأحكام القانون المدني ، وقد ترتب على هذا الوضع أن تعرضت المنظمات الدولية العاملة في مجال حقوق الإنسان إلى الانتهاكات التي تقع على هذه الفئة ، مما يؤدي إلى توتر العلاقات الدبلوماسية في أحيان كثيرة بين الكويت والبلدان المستقدم منها تلك العمالة ، وزيادة معدل الجرائم كالدعارة وتجارة المخدرات والسرقات والاعتداء بالضرب والقتل ، وتكبد الدولة مبالغ طائلة لتغطية نفقات تسفير العمالة المنزلية وإعادتهم قبل ترحيلهم .

ودیننا الحنیف یأمرنا بعدم التفرقة في المعاملة بین الناس بصفة عامة والمسلمین بصفة خاصة ، كما أن المجتمع الكویتي أصبح لا یستغني عن خدمات هذه الفئة ، وبالتالي فإن أفرادها یعتبرون جزءاً من أفراد الأسرة یؤثرون فیها وتتأثر بهم .

ولما كان الاقتراح بقانون الأول المعروض یسد نقصاً في التشریع خاصة أن قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ تستثني الفقرة الأولى من المادة الخامسة العمالة المنزلیة من تطبیق أحكامه ویصدر الوزیر المختص بشئونهم قراراً بالقواعد التي تنظم العلاقة بینهم وبین أصحاب العمل .

ولما كان لا یوجد في الاقتراح بقانون المعروض ما یخالف الدستور أو القانون .

الاقتراح بقانون الثاني :

الهدف منه هو تقنین أوضاع استقدام العمالة المنزلیة وحصرها في استقدامها وتشغیلها في البلاد في شركات متخصصة تتقید بالقواعد والضوابط الإنسانیة في تعاقدها لاستقدام هذه العمالة وعدم إساءة البعض لها ومعاملتهم معاملة إنسانیة كریمة في إقامتهم وإعادتهم إلى بلادهم عند انتهاء عقود عملهم والوفاء بحقوقهم حتى لا تكون الكویت عرضه لتقاریر بعض منظمات حقوق الإنسان التي توصي بمعاملتهم معاملة كریمة تتوافق مع المبادئ العامة لهذه الحقوق .

ویلاحظ أن الاقتراح بقانون خلا من تعیین الوزیر المختص المشار إلیه في المادة الثامنة من الاقتراح ولذلك رأت اللجنة أن یكون الوزیر المختص هو وزیر الشئون الاجتماعیة والعمل وأن تصدر اللائحة التنفیذیة لهذا القانون بقرار منه بدلاً من وزیر المالیة .

وبناء على ما سبق انتهت اللجنة بإجماع الحاضرین من أعضائها إلى **الموافقة على** الاقتراح بقانون الأول في شأن العمالة المنزلیة كما جاء وكذلك **الموافقة بإجماع الحاضرین** من اعضائها على الاقتراح بقانون الثاني بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغیل العمالة المنزلیة مع التعدیل سالف الذكر .

علماً بأن السيد العضو / د. عبدالحميد عباس دشتي قد حل محل مقرر اللجنة المستقيل/ د. عبدالكريم عبدالله الكندري وذلك طبقاً لنص المادة (٤٦) من القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٦٣ في شأن اللائحة الداخلية لمجلس الأمة والتي نصت في فقرتها الأولى على الآتي :

" تنتخب كل لجنة من بين أعضائها رئيساً ومقرراً ويكون لها سكرتير من موظفي المجلس وفي حالة غياب رئيس اللجنة ينوب عنه المقرر في صلاحياته **فإن غاب الاثنان حل محلهما أكبر الأعضاء الحاضرين سناً** ، ويتولى رئيس المجلس دعوة اللجان للاجتماع إلى حين انتخاب رؤسائها .

واللجنة تقدم تقريرها إلى المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما تقضي به المادة (٩٨) من اللائحة الداخلية .

مقرر اللجنة

د. عبدالحميد عباس دشتي

المرفقات :

- **نسخة من الاقتراحين بقانونين .**

State of Kuwait
National Assembly

دولة الكويت
مجلس الأمة

٦٠/م ع/٢٠١٣
٢٠١٣/٨/٢٧

السيد/ رئيس مجلس الأمة

المحترم

تحية طيبة .. وبعد ،،

أتقدم بالاقتراح بقانون المرفق في شأن العمالة المنزلية ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ،،

مقدم الاقتراح

صالح أحمد عاشور

يحال إلى لجنة الشئون التشريعية والقانونية
ويوزع على الأعضاء.
٢٠١٣/٨/٢٧

اقتراح بقانون
في شأن العمالة المنزلية

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له .
- وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.
- وافق مجلس الأمة على القانون التالي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه .

الباب الأول

(مادة ١)

- المقصود بالعمالة المنزلية الخاصة لأحكام هذا القانون كل ذكر أو أنثى يكلف بالقيام بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة ولحساب الأفراد وذلك بموجب عقد مكتوب ، وهذه الأعمال على سبيل المثال :-

(١- سائق ٢- طباخ ٣- عامل للتنظيف ٤- مربية أطفال ٥- مرافق لكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة ٦- رعاة الأغنام ٧- المزارعين)

- المقصود بالمكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون: وهي مكاتب استخدام العمالة المنزلية.
- المقصود بصاحب العمل :هو الكفيل الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد بواسطة أحد المكاتب المرخصة ولديه إقامة صالحة من وزارة الداخلية على كفالته وترخيصها ساري المفعول .
- المقصود بالمكتب الخارجي: مكتب استقدام العمالة المنزلية خارج دولة الكويت والمعتمد لدى سفارات دولة الكويت .

الباب الثاني
شروط إصدار الرخص للمكاتب

(مادة ٢)

يشترط لإصدار ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط التالية :-

١- أن يكون كويتي الجنسية .
٢- ألا يقل عمره عن ثلاثين عاماً .
٣- ألا يكون موظفاً حكومياً أو لدى القطاع الأهلي .
٤- أن يجيد القراءة والكتابة .
٥- دفع كفالة مالية في وزارة الداخلية بمبلغ ٥٠٠٠د.ك (خمسة آلاف دينار كويتي لاغير).
٦- تجهيز سكن للعمالة يتوفر فيه الحد الأدنى للمعيشة الكريمة .

(مـــادة ٣)

يحظر على المكاتب استقدام العمالة من الخارج ، دون ترخيص ساري المفعول من الجهات المختصة، وبموجب عقد بينه وبين المكتب الخارجي معتمد من سفارة البلد التابع لهـا المكتـب الخـارجي بدولـة الكويت.

البـــاب الثالث

الفصل الأول

التزامات مكاتب الاستقدام

(مـــادة ٤)

يحظر على كل من مكتب الاستقدام وصاحب العمل إلزام العامل بدفع أي مبالغ سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة في مقابل التوسط في استقدامه أو تشغيله أو الإبقاء على عمله لدى صاحب العمل .

(مـــادة ٥)

يلتزم مكتب الاستقدام باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة والتنسيق مع المكتب الخارجي لفتح حساب لكل عامل في موطنه قبل وصوله لدولة الكويت وإثبات رقم الحساب في العقد المبرم بين الكفيل والعامـل وصاحب المكتب .

(مـــادة ٦)

يحظر على المكاتب الإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللـون أو التكلفة و الإعلان عنهم بطريقة مهينة لآدمية الإنسان .

(مـــادة ٧)

تلتزم جميع المكاتب بمراجعة الجهات الحكومية الرسمية بخصوص الشكاوى التي تقدم ضدهم سواء مـن أصحاب العمل أو العمال ، متى طلب منها ذلك بموجب إخطار رسمي .

(مـــادة ٨)

تلتزم المكاتب بالتأمين على العمالة التي تستقدمها من الخارج لدى إحدى الشركات الكبرى في مجال التأمين طيلة مدة عقد العمل ، على أن تشمل التغطية التأمينية كل المخاطر التي يتعرض لها العامل منـذ لحظة وصوله إلى دولة الكويت حتى انتهاء مدة العقد .

(مـــادة ٩)

يلتزم مكتب الاستقدام بتأمين سكن مؤقت مجهز بوسائل المعيشة اللائقة لتسكين العمالة التي تـستقدمها من الخارج لحين إلحاقهم بالعمل لدى الكفلاء الذين تم التعاقد معهم.

الفصل الثاني

التزامـات صاحـب العـمل

(مـــادة ١٠)

يحظر على أصحاب الأعمال استقدام العمالة المنزلية إلا عن طريق أحد مكاتب استقدام العمالة المنزليـة الرسمية والتي تعمل بموجب ترخيص ساري المفعول.

(مـــادة ١١)

يحظر على أصحاب العمل تكليف العامل بعمل لا يدخل في اختصاصه المنصوص عليه في العقد المبـرم بينهما أو تكليفه بالعمل لدى الغير وإلا فإنه يتعين على صاحب العمل تعويض العامل على تكليفه بالأعمال الإضافية التي كلفه بها مقابل عوض مالي يخضع لقواعد العدالة والعرف الجاري وذلك عن المـدة التـي استغرقها في أداء هذه الأعمال.

(مـــادة ١٢)

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل الذي يعمل لديه، في نهاية كل شهر ويعتبـر إيـصال التحويل هو الإثبات الوحيد لاستلام العامل رواتبه بحيث لا تقل نسبة المبلغ المحول عـن (٧٠%) مـن مبلغ الراتب .

وفي حالة رفض العامل تحويل راتبه على حسابه يتم تصديق هذا الاتفاق بمعرفة مكتب الاسـتقدام الـذي جاء بواسطته.

(مـــادة ١٣)

يكون دفع الأجر الشهري للعامل من التاريخ الفعلي لاستلامه العمل لدى صاحب العمل ولا يجوز بأي حال من الأحوال خصم أي جزء من الراتب.

(مـــادة ١٤)

لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذيه أو سلع من محال معينة أو ما ينتجه صاحب العمل وذلك لاسـتخدامه الشخصي .

(مـــادة ١٥)

لا يجوز اقتطاع أكثر من(٥٠%) من أجر العامل وفاء لديون أو قروض لصاحب العمل، ولا يتقاضـى صاحب العمل عنها أي فائدة.

(مـــادة ١٦)

يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه ·

(مـــادة ١٧)

لا يجوز تكليف العامل بأي أعمال خطرة أو تؤثر على صحته أو مهينه للكرامة الإنسانية وإلا فإنه جـوز للعامل التحويل والعمل لدى صاحب عمل آخر أو إنهاء العقد والسفر على حساب صاحب العمل·

(مـــادة ١٨)

يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن ملائم داخل مسكنه تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة .

(مـــادة ١٩)

يحظر على صاحب العمل احتجاز أي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية·

الفصل الثالث
التزامـــات العـــامل

(مـــادة ٢٠)

يلتزم العامل بأداء العمل المكلف به وفق ما تفرضه عليه قواعد العقد ·

(مـــادة ٢١)

على العامل أثناء عمله الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل ·

(مـــادة ٢٢)

يلتزم العامل بالمحافظة على أموال أصحاب العمل وممتلكاتهم وعدم إفشاء أسرارهم .

البـــاب الرابع
الفصل الأول
العناصر الجوهرية في العقد

(مـــادة ٢٣)

عند انتهاء العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل يلتزم صاحب العمل بتسليم العامل جميع مستحقاته الثابتة في العقد والمنصوص عليها في هذا القانون، ولا يجوز تجديد العقد مع صاحب العمل إلا بواسـطة المكتب الذي تم استقدام العامل بواسطته في الكويت وبموافقة خطية بلغة العامل .

(مـــادة ٢٤)

وفي حال عدم تجديد العقد واستمرار العامل بالعمل لدى صاحب العمل رغم عدم موافقتـــه أو تجديـــد العقد مع العامل وعدم مراعاة أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع ضعف الأجـــر المتفق عليه في العقد المنتهي ويلتزم بتعويض العامل عن أي أضرار يمكن أن تلحقه من جراء ذلك ·

(مـــادة ٢٥)

تحدد فترة تجربة للعامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على تسعين يوما، ويجوز لصاحب العمل الاستغناء عن خدماته دون إعلان خلال هذه المدة مع التزامه بسداد الأجور المستحقة عن هذه الفترة وذلـــك فـــي الأحوال التالية:

١ – تخلف أي شرط من الشروط المحددة التي يجب أن تتوافر في العامل بموجب العقـــد المبـــرم بـــين صاحب العمل والمكتب .

٢ – ثبوت عدم اللياقة الصحية للعامل .

٣ – رفض العامل استلام العمل .

٤ – عدم موافقة الجهات الأمنية .

٥ – ثبوت عدم كفاءة العامل للعمل أثناء فترة التجربة .

وبوجه عام إذا توافرت أي أسباب لا دخل لصاحب العمل فيها وكانت تحول دون تسلم العامل لعمله وذلـــك بقرار من لجنة المنازعات المختصة ·

(مـــادة ٢٦)

لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد·

(مـــادة ٢٧)

لا يجوز لأصحاب العمل إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لديهم إلا بموجب عقد مكتوب باللغتين العربية ولغة العامل، على أن يتضمن العقد جميع الحقوق والالتزامات لكلا الطرفين وعلى الأخص:

١ – اسم العامل وبياناته بالكامل.

٢ – اسم الكفيل وبياناته بالكامل.

٣ – مدة العقد.

٤ – تاريخ الالتحاق بالعمل.

٥ – الأجر المتفق عليه وطريقة سداده.

٦ – نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته.

٧ – بيان مكان العمل على وجه التحديد.

(مـــادة ٢٨)

لا يجوز استخراج سمة الدخول لأي عامل من إدارة الجوازات والهجرة المختصة إلا بموجب عقد مصدق وصادر من أحد مكاتب الاستقدام المرخص لها قانونا بترخيص ساري المفعول ·

(مـــادة ٢٩)

في حال ثبوت أن فسخ العقد كان بسبب يرجع لصاحب العمل يلتزم بسداد كامل قيمة العقد للعامل مع تحمله تكاليف سفره لموطنه ·

الفصل الثاني

في الأجـــور

(مـــادة ٣٠)

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي مضافا إليه كل ما قد يتقاضاه من مساعدات أو هبات بصفة دورية، وفي كل الأحوال لا يجوز التعاقد مع العامل بأجر شهري يقل عن خمسة وأربعين دينارا كويتيا شهريا ·

(مـــادة ٣١)

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

الفصل الثالث

تشـــغيل الأحـــداث

(مـــادة ٣٢)

يقصد بالحدث في أحكام هذا القانون كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.

(مـــادة ٣٣)

يحـــظر تشـــغيل الأحـــداث مـــن الجنســـين .

البـــاب الخامس

فـــي ســـاعات العـــمل والإجـــازات

(مـــادة ٣٤)

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة فـــي الأســـبوع إلا فـــي الحالات المنصوص عليها في القانون .

ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من أربع ساعات متتالية دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ســاعة، ولا تحتسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل .

وفي حالة قيامه بالعمل ساعات إضافية، يلتزم صاحب العمل بدفع أجر مضاعف عن كل ساعة.

(مـــادة ٣٥)

يمنح العامل يوما كاملا للراحة الأسبوعية من دون أجر وإذا استدعت ظروف العمــل تــشغيله يــوم الراحة الأسبوعية فإنه يتقاضى أجرا عن هذا اليوم يوازي ضعف الأجر المتفق عليه بموجب العقد.

(مـــادة ٣٦)

الإجازات الرسمية التي تمنح للعامل بأجر كامل هي: ــ

(رأس السنة الميلادية (يوم واحد) - رأس السنة الهجرية (يوم واحد) - الإسراء والمعراج (يوم واحد) – عيد الفطر (يومان) - عيد الأضحى (يومان) - المولد النبوي (يوم واحد) - العيد الوطني (يوم واحد) وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام الإجازات الرسمية يقرر له أجر مضاعف ويراعى المناسبات في الأيام الأخرى .

(مـــادة ٣٧)

للعامل الذي يثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيــب المــسئول بإحــدى المراكز الصحية الحكومية الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة:

بحد أقصى شهرين بأجر كامل وفي حال استدعى علاج العامل مدة أطول يكون لصاحب العمل الخيار بــين سداد أجور العامل طيلة فترة مرضه لحين شفائه ورجوعه للعمل أو التكفل بمصاريف سفره إلى موطنــه وسداد كامل الرواتب عن المدة المتبقية في العقد وذلك بموجب قرار من لجنة المنازعات. فإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج فإن شهادة طبيب المراكز الصحية الحكومية تجب شهادة الطبيب الأهلي الذي عينه صاحب العمل.

(مـــادة ٣٨)

لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة متصلة الحق في إجازة لمدة(٣٠) يوما بأجر كامــل وتزداد إلى (٤٥) يوما بعد خدمة خمس سنوات متصلة .

(مـــادة ٣٩)

لصاحب العمل الحق في تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز تجزئتها برضا العامــل وموافقتــه بعــد النصف الأول من المدة المحددة لها ويشترط في موافقة العامل أن تكون خطية وبلغته .

البـــاب السادس
مكافأة نهاية الخدمة

(مـــادة ٤٠)

في حال رغب أحد طرفي العقد بعدم تجديده يلتزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة ٠ على النحو التـــالـــي : -

١ - أجر شهر عن كل سنة خدمة من الخمس سنوات الأولى ٠

٢ - أجر شهرين عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها على أجر سنة ٠

البـــاب السابع
الفصل الأول
الجزاءات التي توقع على المكتب

(مـــادة ٤١)

يتم توقيع غرامة مالية مقدارها (٢٥٠) د٠ك (مئتان وخمسون دينارا كويتياً لا غير) على المكاتـب المخالفة لنص المادة رقم (٦) من هذا القانون وفي حالة العود تضاعف الغرامة مع سحب الترخيص لمدة ثلاثة أشهر٠

(مـــادة ٤٢)

كل صاحب مكتب يزاول مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخـارج دون الحـصول مـسبقا علـى ترخيص يعاقب بغرامة مالية مقدارها (١٠٠٠) (ألف دينار كويتي لا غير) مع غلق المكتـب٠ وإذا كـان الترخيص منتهيا يعاقب بغرامة مالية مقدراها (٥٠٠د٠ك) (خمسمئة دينار كويتي لا غير) مـع تعـديل وضعه خلال أسبوعين وفي حالة عدم تعديل الوضع خلال المهلة يغلق المحل بصفة مؤقتة لحين استصدار ترخيص أو تجديده وينشر القرار في الجريدة الرسمية الصادر بالغرامة والغلق على نفقة صاحب المكتب٠

(مـــادة ٤٣)

كل صاحب مكتب أو صاحب عمل طلب لنفسه بالذات أو الواسطة مقابلاً مادياً أو عينياً من العامـل نظير التوسط في استقدامه أو تشغيله أو الإبقاء على عمله لدى صاحب العمل يعاقـب بـالحبس مـدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار كويتي لا غير أو بإحدى هاتين العقوبتين٠

(مـــادة ٤٤)

في حالة ثبوت عدم قيام المكتب بالتأمين على العمالة المستقدمة يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مئة دينار كويتي ولا تزيد على خمسمئة دينار كويتي ويسحب ترخيص المزاولة لمدة ستة أشهر في حالة العود .

(مـــادة ٤٥)

كل صاحب مكتب استقدم "حدثاً" من الخارج للعمل بدولة الكويت يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين. وفي حالة تكرار المخالفة يلغى الترخيص الصادر بالمزاولة ولا يكون لصاحب الترخيص الملغي الحق في إصدار ترخيص جديد إلا بعد مرور سنتين من تاريخ الإنهاء .

(مـــادة ٤٦)

يجوز التظلم من قرارات وقف الترخيص أو إلغائه بطلب يقدم لوزير الداخلية خلال شهر من تاريخ إعلان صاحب الترخيص بالقرار وللوزير حق قبول التظلم أو رفضه مع إعلان المتظلم بالقرار خلال مدة أقصاها ستين يوما من تاريخ تقديم التظلم.

الفصل الثاني

الجزاءات التي توقع على صاحب العمل

(مـــادة ٤٧)

وفي حال استعانة أصحاب الأعمال بعمالة منزلية بطريق آخر خلاف مكاتب الاستقدام يلتزم بدفع غرامة مالية مقدراها ٢٥٠ د.ك(مئتان وخمسون دينارا كويتيا لا غير) عن كل عامل تزداد إلى الضعف في حالة العود .

(مـــادة ٤٨)

إذا تأخر صاحب العمل عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق عليها التزم بسداد مبلغ عشرة دنانير كويتية عن كل شهر تأخير للعامل تعويضا له عن عدم قبض الأجر في موعده .

(مـــادة ٤٩)

إذا رفض صاحب العمل تعويض العامل عن العمل الإضافي كان للعامل 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 ٥٠)

يبطل تجديد العقد مع صاحب العمل إذا لم يتم بواسطة المكتب، وهذا البطلان مقرر لمصلحة العامل و يكون للعامل الرجوع إلى صاحب العمل بالتعويض المناسب .

(مـــادة ٥١)

كل عقد عمل مبرم بين صاحب العمل والعامل لا يتضمن بيانا مفصلا بالحقوق والالتزامات التي يرتبها العقد على طرفيه والمنصوص عليها في هذا القانون يبطل بطلانا مطلقا ويلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى مكتب الاستقدام ولا يحق له استرداد أي مبالغ في هذه الحالة ·

(مـــادة ٥٢)

كل صاحب عمل استقدم "حدثاً" للعمل لديه يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين ·

(مـــادة ٥٣)

في حالة وجود أي شكاوى ضد صاحب العمل أمام إدارة العمالة المنزلية يتم وقف إصدار أي سمات دخول لصاحب العمل بصفة مؤقته لحين صدور قرار نهائي بشأنها ·

الفصل الثالث

الجزاءات الموقعة على العامل

(مـــادة ٥٤)

يعاقب العامل بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة(٢٥٨) من قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ إذا ثبت تزويره لأي مستندات تفيد خبرته أو كفاءته في مجال عمله أو سنه ويتم إدراج هذه الجزاءات خلف ورقة عقد الاستقدام ·

(مـــادة ٥٥)

كل إخلال بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل يترتب عليها ضرر جسيم يفسخ العقد مع حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة مع استرداد صاحب العمل كافة المبالغ المدفوعة لاستقدام هذا العامل ·

(مـــادة ٥٦)

إذا أثبت العامل بعقد العمل أي بيان ثبت عدم صحته وكان هذا البيان جوهريا في التعاقد يترتب عليه فسخ العقد ويجوز لإدارة العمالة المنزلية ترحيل العامل إلى بلده على نفقته ·

البـــاب الثامن

صـندوق تجمـيع الغـرامات

(مـــادة ٥٧)

تودع الغرامات التي يتم تحصيلها من أصحاب المكاتب والكفلاء بسبب مخالفتهم لأحكام هذا القانون بصندوق ينشأ في إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية ·

(مـــادة ٥٨)

يتم الصرف من هذه المبالغ لمساعدة العمالة المنزلية و ذلك في الحالات التالية:

١ – حالة عدم تجديد عقد العمل يصرف مبلغ يعادل راتب ثلاثة أشهر حسب الراتب الثابت بالعقد.

٢ – حالة انتهاء فترة التجربة و استغناء صاحب العمل عن العامل يصرف مبلغ يعادل راتب شهرين

٣ – حالة فسخ عقد العمل لسبب يرجع لصاحب العمل يصرف مبلغ يعادل راتب شهرين.

٤ – حالة الأمراض المزمنة الناجمة عن مخاطر العمل يصرف مبلغ يعادل راتب سنة.

٥ – حالة عدم سداد الراتب يصرف مبلغ بحد أقصى يعادل راتب ستة أشهر.

البـــاب التاســـع

فـــض المنـــازعـــات

(مـــادة ٥٩)

إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل والعامل بشأن شروط العمل أو بسبب العمل فعليهما اتخـاذ طريـق المفاوضة المباشرة بينهما وفي حالة التوصل إلى اتفاق ودي يجب إفراغه في اتفاق مكتوب ويتم تسجيله لدى إدارة العمالة المنزلية خلال أسبوع من تاريخه وإلا اعتبر كأن لم يكن.

(مـــادة ٦٠)

إذا لم يتم الوصول إلى اتفاق ودي جاز لصاحب العمل أو العامل أو كليهما عرض النزاع على مكتـب استقدام العمالة المنزلية المتعاقد معه صاحب العمل لتسوية النزاع وفقا للقانون ونصوص عقود العمل.

(مـــادة ٦١)

في حالة التوصل إلى تسوية النزاع بين صاحب العمل والعامل يلزم إفراغه في عقد مكتـوب يكـون بمثابة ملحق أو تعديل عقد العمل وتودع صورة منه بملف العامل لدى مكتب الاسـتقدام وإدارة العمالـة المنزلية.

(مـــادة ٦٢)

وإذا لم يحقق تدخل مكتب الاستقدام تسوية للنزاع خلال أسبوعين يحال النزاع في نهاية المدة إلـى إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية عن طريق مكتب الاستقدام أو أحد أطراف النزاع.

(مـــادة ٦٣)

تختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العامل أو صاحب العمل أو مكتب الاستقدام إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية وممثل عن الاتحاد الكويتي لأصحاب مكاتب العمالة المنزلية وممثل عـن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

(مـــادة ٦٤)

عند إحالة النزاع بين صاحب العمل والعامل عن طريق مكتب الاستقدام للإدارة المشار إليها بالمادة (٦٣) عليها تسوية النزاع خلال أسبوعين على الأكثر بقرار ملزم للطرفين ·

(مـــادة ٦٥)

على مدير إدارة العمالة المنزلية استصدار أمر بمد إقامة العامل بصفة مؤقتة لحين الفصل في الشكوى بصفة نهائية واستلامه كافة مستحقاته·

(مـــادة ٦٦)

يجوز للعامل الذي صدر له قرار بمد إقامته بصفة مؤقته من إدارة العمالة المنزلية العمل لدى صاحب عمل آخر بتصريح مؤقت لحين الفصل بصفة نهائية في شكواه·

(مـــادة ٦٧)

يجوز للعامل التحويل والعمل لدى صاحب عمل آخر مدة العقد وفي هذه الحالة لا يستحق سوى مرتباته عن المدة السابقة التي قضاها في العمل وساعات العمل الإضافية دون أن يكون له الحق في المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة·

(مـــادة ٦٨)

جميع المنازعات التي لا يتم التوصل لتسوية لها تحال من جهة الإدارة إلى المحكمة الكلية لنظرها أمام الدائرة العمالية على وجه الاستعجال ·

(مـــادة ٦٩)

جميع القضايا العمالية التي يكون المدعي فيها العامل تكون معفاة من الرسوم القضائية أمام جميع درجات المحاكم ·

(مـــادة ٧٠)

يحدد رئيس الدائرة العمالية جلسة لنظر النزاعات المحالة إليه من إدارة العمالة المنزلية على وجه السرعة خلال شهر على الأكثر وعلى إدارة كتاب المحكمة إخطار الخصوم بميعاد الجلسة المحددة لنظر الدعوى بأسبوعين على الأقل ·

(مـــادة ٧١)

للخصوم أن يستأنفوا أحكام الدائرة العمالية حسب قيمة الدعوى ·

(مـــادة ٧٢)

كل ما لم يرد ذكره في هذا القانون بخصوص إجراءات التقاضي تسري بشأنه الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون رقم (٣٨) سنه ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(مـــادة ٧٣)

على رئيس مجلس الوزراء و الوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون .

أمير دولة الكويت
صباح الأحمد الصباح

State of Kuwait
National Assembly

دولة الكويت
مجلس الأمة

المذكرة الإيضاحية
للاقـــــتراح بقـانـــون
فـي شـأن العـــمالة المنـــزلية

إن النصوص التشريعية الحالية لا تلبي الحماية القانونية الكافية لحقوق العمالـــة المنزليـــة على الرغم من أنها تمثل نسبة كبيرة من إجمالي عدد العمالة الأجنبية ، فضلاً على أن قـــانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦لسنة ٢٠١٠ استثنى في تطبيق أحكام هـــذا القـــانون العمالـــة المنزلية دون سند قانوني ، ومن ثم فهي لا تملك الحق في المطالبة أمام صاحب العمـــل بـــأي حقوق طالما لاتملك أي دليل بصحة ادعائها أمام المحكمة وذلك وفقاً لأحكام القانون المـــدني ، وقد ترتب على هذا الوضع أن تعرضت المنظمات الدولية العاملة في مجال حقوق الإنسان إلى الانتهاكات التي تقع على هذه الفئة ، مما يؤدي إلى توتر العلاقات الدبلوماسية في أحيان كثيرة بين الكويت والبلدان المستقدم منها تلك العمالة ، وزيادة معدل الجـــرائم كالـــدعارة وتجـــارة المخدرات والسرقات والإعتداء بالضرب والقتل ، وتكبد الدولة مبالغ طائلـــة لتغطيـــة نفقـــات تسفير العمالة المنزلية وإعادتهم قبل ترحيلهم .

وديننا الحنيف يأمرنا بعدم التفرقة في المعاملة بين الناس بصفة عامة والمـــسلمين بـــصفة خاصة ، كما أن المجتمع الكويتي أصبح لايستغني عن خدمات هذه الفئة ، وبالتالي فإن أفرادها يعتبرون جزءاً من أفراد الأسرة يؤثرون فيها وتتأثر بهم ، ومن ثم أعد هذا الاقتـــراح الـــذي اشتمل على تسعة أبواب ، فقد بينت مادته الأولى المقصود بالعمالة المنزلية والمكاتـــب التـــي تخضع لأحكام هذا القانون وصاحب العمل والمكتب الخارجي .

أما المادة الثانية فقد بينت الشروط اللازمة لإصدار تراخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية في الخارج وحظرت المادة الثالثة على المكاتب استقدام العمالة المنزلية من الخـــارج دون ترخيص من الجهات المختصة ساري المفعول وبموجب عقد بينه وبين المكتب الخارجي معتمد في سفارة البلد التابع لها المكتب الخارجي بدولة الكويت ، أما الباب الثالث فقد اشـــتمل على ثلاثة فصول ، الفـــصل الأول تناولـــت مـــواده أرقـــام (٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩) علـــى التزامات مكاتب الاستقدام ، أما الفصل الثاني فقد تناولت مـــواده أرقـــام (١٠، ١١، ١٢، ١٣،

١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩) التزامات صاحب العمل ، كما أشار الفصل الثالث في مـــواده الثلاث وهي (٢٠، ٢١، ٢٢) على التزامات العامل .

أما الباب الرابع فقد اشتمل على ثلاثة فصول ، الفصل الأول تناول العناصر الجوهريـــة في العقد والفصل الثاني تناول تنظيم أجور العاملين ، أما الفصل الثالث فقـــد جـــرم تـــشغيل الأحداث .

أما الباب الخامس فتكلم عن ساعات العمل والإجازات ـــ ووضح الباب السادس مكافـــأة نهاية الخدمة التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل .

أما الباب السابع فقد اشتمل على الجزاءات التي تقع على المكتب وصاحب العمل وعلـــى العامل .

أما الباب الثامن فتناول تنظيم صندوق الغرامات والحالات التـــي يـــصرف عليهـــا مـــن الصندوق .

وكان موضوع الباب التاسع فض المنازعات وذلك من المادة ٥٩ حتى المـــادة ٧٢ التـــي نصت على أن كل ما لم يرد ذكره في هذا القانون بخصوص إجراءات التقاضي تسري بشأنه الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قـــانون المرافعـــات المدنيـــة والتجارية .

State of Kuwait
National Assembly

دولة الكويت
مجلس الأمة

٤٦٤٢

٤٠٥

١٨ مايو ٢٠١٤

المحترم

السيد/ رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

نتقدم بالاقتراح بقانون المرفق بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر ، مع إعطائه صفة الاستعجال.

مع خالص التحيـــــة ،،،

مقدمو الاقتراح

كامل محمود العوضي

فيصل محمد الكندري

محمد طنا العنزي

محمد ناصر الجبري

يعقوب عبدالمحسن الصانع

يحال إلى لجنة الشئون التشريعية والقانونية
ويوزع على السادة الأعضاء
مع اعطائه صفة الاستعجال

١٨/٥/٢٠١٤

اقتـــراح بقانـــون
بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام
وتشغيل العمالة المنزلية

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٩٢ في شأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل بالقطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٢ بشأن إصدار قانون الشركات والقوانين المعدلة له،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه،

(مادة أولى)

تنشأ شركة مساهمة مقفلة أو أكثر، تتولى استقدام وتشغيل العمالة المنزلية بالبلاد خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون وتخصص أسهم كل منها على النحو التالي :

- ٢٥% (خمسة وعشرون بالمائة) للهيئة العامة للاستثمار.
- ٢٥% (خمسة وعشرون بالمائة) للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- ٥٠% (خمسون بالمائة) تطرح للاكتتاب العام وتكون الأولوية للشركات المساهمة المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، والشركات والمؤسسات الأخرى العاملة عند صدور هذا القانون ، وفي حالة عدم استكمال رأس مال المعلن يعاد الطرح للاكتتاب العام للمواطنين بذات الشروط المعلن عنها للمساهمين.

www.kna.kw

(مادة ثانية)

يكون لكل شركة وفقا لهذا القانون مركز رئيسي بمدينة الكويت ويجوز لها إنشاء فرع أو أكثر في المحافظات الأخرى.

(مادة ثالثة)

تلتزم الشركة وفقا للتنظيم الذي يحدد باللائحة التنفيذية لهذا القانون بالوفاء بالمستحقات المالية الدورية للعمالة المستقدمة، وتنظيم أسس وظروف العمل للفئات العاملة بخدمات المنازل والرعاية الأسرية بأنواعها وعلى نحو خاص ضمان الوفاء بالأجر العادل والخدمات الصحية وفق صيغ عقود محددة لعمل كل فئة.

(مادة رابعة)

يكون لكل شركة مجلس إدارة ، يشكل من رئيس وسبعة أعضاء من بين المساهمين من ذوى الخبرة والاختصاص بناء على ترشيح الجمعية العمومية للشركاء وعضوية ممثلين عن الجهات الآتية :

- وزارة الداخلية.
- وزارة الصحة.
- وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.

وتحدد اللائحة التنفيذية للقانون مدة المجلس ونظام العمل به ومواعيد اجتماعاته وإصدار قراراته. ومكافآت أعضائه واللجان المنبثقة عنه.

(مادة خامسة)

تلتزم الشركة بالآتي :

(١) تأهيل العمالة وتدريبها في مراكز متخصصة قبل دخولها البلاد.

(٢) إنشاء مراكز إستقبال وإقامة للعمالة المستقدمة في حالتي الوصول والمغادرة ، مع عدم تحملهم الشخصي لأي نفقات أو تكاليف مقابل الاستقدام أو المغادرة ، مع تزويدها بوسائل المعيشة والإقامة الإنسانية والملائمة ووسائل الاتصال والإشراف.

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

(٤) وضع نظام لتأمين حقوق العمالة عند توقف أو تعسف أصحاب العمل في الوفاء بهذه الحقوق،والتي يجب تسديدها إليهم دوريا في مواعيد ثابتة وبالقيمة المدرجة في عقود عملهم، وفق النظم والقوانين المعمول بها في هذا الخصوص.

(مادة سادسة)

يقتصر نشاط أي من هذه الشركات على توفير العمالة المنزلية وتحدد اللائحة التنفيذية أنواع وأنماط الخدمات التي تستقدم إليها هذه العمالة المنزلية بما فيها خدمات الرعاية المنزلية والأسرية.

(مادة سابعة)

تسرى على هذه الشركات أحكام المرسوم بالقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٢ المشار إليه في كل ما لم يرد به نص في هذا القانون.

(مادة ثامنة)

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من وزير المالية بناء على عرض الوزير المختص،وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

(مادة تاسعة)

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

(مادة عاشرة)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون.

أميـر دولة الكـويت

صباح الأحمد الصباح

المذكرة الإيضاحية
للاقتـــــراح بقانـــــون
بإنشاء شركات مساهمة مقفلة لاستقدام
وتشغيل العمالة المنزلية

عني الدستور الكويتي بالمحافظة على الحقوق وتأكيد الوفاء بها وفقا لطبيعة العمل الذي يسند إلى الفرد القيام به ، واستنادا لذلك تضمنت القوانين المختلفة قواعد وإجراءات إصدار تراخيص مكاتب استقدام 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 مجالا للإساءة غير المبررة لموقف دولة الكويت في مجال حقوق الإنسان والحفاظ على حقوق هذه الفئة ، وتوالت التقارير الدورية لمنظمات حقوق الإنسان الإشارة إليه وعدت معاملتهم في بعض الأحيان غير متوافقة مع المبادئ العامة لهذه الحقوق.

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

لذا فقد أعد الاقتراح بقانون المرفق بالتزام الدولة خلال سنة من تاريخ العمل به بإنشاء شركة مساهمة مقفلة أو أكثر يكون غرضها الأساسي استقدام وتشغيل العمالة المنزلية ومن في حكمهم ، وعلى أن يشكل مجلس إدارتها من الجهات ذات العلاقة والاهتمام بشئون العمالة المنزلية ونظم العمل بهذه الشركات والالتزامات المسند إليها القيام بها وتؤكد جميعها المعاملة الإنسانية والتدريب المناسب مع مراعاة العادات والتقاليد المرعية بالبلاد.

كما عني القانون بإقامة أماكن لإيواء العمالة في حالتي الاستقدام والإعادة إلى البلاد المستقدمين منها عند انتهاء أو إنهاء عقود عملهم واسند إلى اللائحة التنفيذية بيان التفاصيل والإجراءات وسائر الشروط اللازمة لوضع أحكام القانون موضوع التطبيق.