

مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

مرفق رقم  
( ٨ )

الفصل التشريعي الرابع عشر  
دور الانعقاد العادي الرابع

التقرير رقم (٢٥)

لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل

التاريخ: ١٩ شعبان ١٤٣٧ هـ

الموافق: ٢٦ مايو ٢٠١٦ م

يُدرج بمجدد أعمال الجلسة القادمة

المحترم

علاء الدين  
٢٠١٦/٥/٢٥

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

يسرني أن أقدم لكم التقرير **الخامس والعشرين** للجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل عن:

- ١- الاقتراحات بقوانين في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي. ( وعددها (٤) اقتراحات بقوانين)
- ٢- المشروعين بقانونين في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

( وقد حددته لجنة الأولويات ضمن أولويات جلسة المجلس ليومي ٢٤ و ٢٥/٥/٢٠١٦ م )

برجاء عرضه على المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس اللجنة

طلال سعد الجلال

١١

**الفصل التشريعي الرابع عشر**

**دور الانعقاد العادي الرابع**

**لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل**

**التقرير رقم (٢٥)**

**عن**

الاقترحات بقوانين و المشروعات بقانونين في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي. ( وعددها (٤) اقترحات بقوانين، ومشروعات بقانونين)

**إعداد : الأستاذة / أمل علي ملا ( رئيس مكتب )**

**تدقيق لغوي : الأستاذ / عبد الله عثمان الشعلان**

**مراجعة : المستشار القانوني / د. فارس النجادا**

# الفهرس

الصفحة	الموضوع	م
١١ - ١	تقرير اللجنة	١
١٨ - ١٢	القانون والمذكرة الإيضاحية	٢
٣٠ - ١٩	الجدول المقارن .	٣
٧٣ - ٣١	نسخة من الاقتراحات بقوانين و المشروعات بقانون	٤
٩٦ - ٧٤	نسخة من القانون الحالي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ م في شأن العمل في القطاع الأهلي	٥

**التقرير الخامس والعشرون  
للجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل**

**عن**

- **الاقترح بقانون (الأول) المقدم من السيد العضو/ محمد ناصر الجبري في شأن إضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرر) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.**  
(المحال وفق التقرير (٢٤) للجنة الشؤون التشريعية والقانونية بتاريخ ١٢/٧/٢٠١٤ م)
- **الاقترح بقانون (الثاني) المقدم من السيد العضو/ كامل محمود العوضي بتعديل المادة (١٣٨) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.**  
(المحال وفق التقرير (٩٨) للجنة الشؤون التشريعية والقانونية بتاريخ ٣/١٧/٢٠١٥ م)
- **الاقترح بقانون (الثالث) المقدم من السيد العضو/ عادل مساعد الخرافي في شأن إضافة المادة (٣١ مكرر) إلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.**  
(المحال بتاريخ ٦/١٠/٢٠١٥ م)
- **مشروع القانون (الأول) المقدم من الحكومة في شأن تعديل المادة (٥٧) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.**  
(المحال بتاريخ ٦/١٦/٢٠١٥ م)
- **الاقترح بقانون (الرابع) المقدم من السيد العضو/ عادل مساعد الخرافي بتعديل المادة (٤٤) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.**  
(المحال بتاريخ ٦/١٨/٢٠١٥ م)
- **مشروع القانون (الثاني) المقدم من الحكومة في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.**  
(المحال بتاريخ ٤/١٣/٢٠١٦ م)

**❖ الإحالة :**

أحال السيد رئيس مجلس الأمة إلى اللجنة الاقتراحات بقوانين والمشروعات بقانونين (المشار إليها أعلاه) وفق تواريخ الإحالة المبينة قرين كل منها، وذلك لدراستها وتقديم تقرير بشأنها.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاقتراحين بقانونين الثالث والرابع (سالف الذكر) مقدمين من السيد العضو/ نبيل نوري الفضل ( رحمه الله )، وقد تبناهما العضو/ عادل مساعد الخرافي بموجب الكتاب الوارد إلى اللجنة بتاريخ ٢٠١٦/٣/٩م.

❖ مرض عمل اللجنة :

وقد عقدت اللجنة لهذا الغرض (٤) اجتماعات بتاريخ ٢٠١٦ / ٣ / ٢١م و ٢٠١٦/٤/٢٥م، و ٢٠١٦/٥/٩م، و ٢٠١٦/٥/٢٣م، وحضر جانباً منها كلٌّ من:

• عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل:

- السيد/ أحمد محمد موسى ( مدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة بالإنابة )
- السيد/ د. مبارك فهاد العازمي ( مدير إدارة الشؤون القانونية )
- السيد/ د. محمد رزق ( مستشار قانوني بمكتب الوزير )

• عن غرفة تجارة وصناعة الكويت:

- السيد/ طارق بدر سالم المطوع ( عضو مجلس إدارة الغرفة )
- السيد/ رباح عبد الرحمن الرباح ( مدير عام الغرفة )
- السيد/ فهد يعقوب الجوعان ( عضو مجلس إدارة الغرفة )
- السيد/ خالد مشاري الخالد ( عضو مجلس إدارة الغرفة )

• عن الاتحاد العام لعمال الكويت:

- السيد / عوض شقير المطيري ( ممثل الاتحاد العام لعمال الكويت )

• عن نقابة البنوك:

- السيد / أحمد عبد الله الخباز ( رئيس مجلس إدارة النقابة )
- السيد / منصور أحمد عاشور ( رئيس لجنة حقوق العاملين الكويتيين )

وقد اطلعت اللجنة على الاقتراحات بقوانين والمشروعين بقانونين ( سالفه الذكر)، وتبين لها الآتي:

- **الاقتراح بقانون (الأول):** يهدف من خلال إضافة نص صريح برقم (٣ مكرراً) إلى سريان أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي على أصحاب المزارع والعاملين.

- **الاقتراح بقانون (الثاني):** يهدف من خلال التعديل على المادة ( ١٣٨ ) من القانون الحالي إلى الحفاظ على حقوق العمالة ومصالح المجتمع الكويتي، حيث يعتمد بعض أصحاب الأعمال إلى استقدام عمالة من خارج البلاد بمقابل مبلغ نقدي يتم الاتفاق عليه مسبقاً بين الطرفين، نظير دخول العامل البلاد، ثم يثبت فعلياً عدم حاجة صاحب العمل له، فكان من الملائم تشديد العقوبة على الجريمة بجعل حداها الأقصى بما لا يجاوز خمس سنوات مع تشديد الغرامة بحيث لا تقل عن خمسة آلاف دينار ولا تجاوز عشرة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، مع جواز اقتران الحكم بعقوبة تبعية تتمثل في جواز اقتران الحكم الصادر ضد المخالف بإلغاء التخصيص الصادر له بأي من القسائم لممارسة النشاط فضلاً عن جواز سحب ترخيص الشركة المخالفة لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي بالإدانة.

إن دواعي الاقتراح بتشديد الجزاء على المخالفين لشروط وضوابط وإجراءات استقدام العمالة الوافدة وتشغيلها يكمن بخطورة الجريمة وآثارها السلبية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والمتمثلة في الآتي:

- ١- اختلال التركيبة السكانية.
- ٢- زيادة معدلات الجرائم، إذ إن وجود كم هائل من العمالة الموجودة في المجتمع والقادمة بلا عمل محدد قد يلجأ معه العامل لارتكاب العديد من الأفعال غير المشروعة هرباً من الالتزامات المالية القائمة عليه.

٣- التأثير على سمعة الدولة في الداخل والخارج، وتأخر تصنيف الكويت في ترتيب الدولة الراعية لحقوق العمالة ودخولها ضمن القائمة السوداء للدول المتاجرة بالبشر.

٤- التأثير سلباً على القطاع الخاص، فنجد عدداً كبيراً من المشاريع خاصة مشاريع الشباب قد تتعطل بسبب تشدد وزارة الشؤون في استقدام عمالة متخصصة تتناسب مع متطلبات المشروع، وذلك بسبب انخفاض الكفاءة المهنية للعمالة الداخلية بحيث أنها تكون غير مؤهلة بالقدر الكافي كما أنها غالباً لا تملك الخبرة الكافية.

٥- التأثير سلباً على العامل نفسه الذي يدخل البلاد ويجد نفسه بلا أي ضمان أو حقوق لديه على الكفيل.

- **الاقتراح بقانون (الثالث):** ويهدف الاقتراح من خلال إضافة مادة جديدة برقم (٣١ مكرراً) إلى حماية المصلحة العامة من جانب والمصلحة الخاصة للمواطنين من جانب آخر بحيث يحظر تشغيل العامل في المهن الكهربائية أو الصحية ما لم يكن لديه مؤهل دراسي مختص بهذه المهنة من موطنه على أن لا يقل عن درجة الدبلوم مصداقاً عليه ومعتمداً حسب الأصول في دولة الكويت، مع وضع الضوابط والقواعد للكشف عن العمالة ذات الخبرة وغير المدربة، إذ تعتبر أعمال الكهرباء والأعمال الصحية ركيزة أساسية للبنية التحتية في إنشاء المباني الأهلية والحكومية، وبالرغم من أهمية هاتين المهنيتين إلا أنه يوجد تسرب إلى هذه المهنة من قبل العمالة غير المختصة بتنفيذها والتي تفتقر إلى أدنى درجات المهنية في تنفيذها، مما يهدد عملية إنشاء المباني ويعرضها للأخطار، ويقلل عامل الأمان المطلوب في المنشآت فضلاً عن تسببه بخسائر كبيرة للمواطنين في إنشاءاتهم الخاصة والحكومة في إنشاءاتها الحكومية.

- **الاقتراح بقانون (الرابع):** يهدف الاقتراح من خلال تعديل المادة (٤٤) بشأن تعديل مهلة الإخطار الواجب مراعاتها قانوناً قبل إنهاء العقد غير المحدد المدة، وسد الثغرة والحيلة القانونية التي ينال بها العامل من رب العمل القديم والجديد على حد سواء بالجمع بين أجره عن فترة الاختبار - خصوصاً بنظام الدوام الجزئي -

مع استحقاقه لمقابل مهلة الإخطار، وهو ما يعود على رب العمل الأصلي ومنشأته بالضرر، لتكلف هذا الأخير بمقابل مهلة الإخطار دون عمل حقيقي من العامل، علاوة على اضطرار رب العمل وإجباره على قبول العامل المهمل والمتكاسل الضار بالمنشأة والذي ثبتت عدم كفاءته، بعد انتهاء فترة اختباره التي يعمد فيها لإظهار تفانيه وإجادته وحرصه على المنشأة خلال التقييم المبدئي، حتى إذا ما تم قبوله وانتهاء فترة الاختبار والتجربة بانت مساوئه وعيوبه وعدم صلاحيته للعمل، والتي لا ينهض علاجاً لها حق رب العمل في استعمال جزاء الخصم ولا يكون لها من علاج سوى الإقصاء.

- **مشروع القانون (الأول):** ويهدف من خلال تعديل المادة (٥٧) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ إلى إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً لديه بدفع مستحققاتهم في المؤسسات المالية المحلية لضمان حصولهم عليها مع إخطار الهيئة العامة للقوى العاملة بالكشوف الدالة على ذلك، على أن يصدر قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ووزير المالية بتحديد تلك المؤسسات المالية. كما يجيز إعفاء بعض الأنشطة بقرار يصدر من مجلس الوزراء من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية.

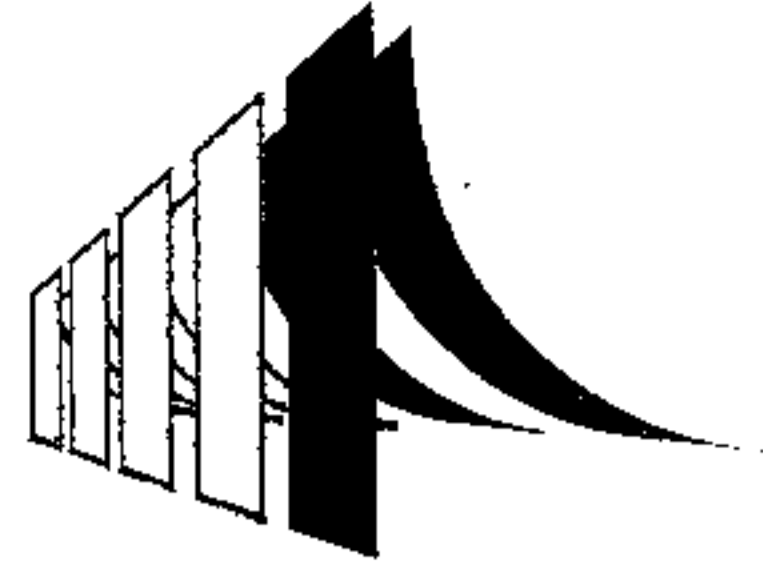
- **مشروع القانون (الثاني):** ويهدف إلى فرض عقوبات أشد من سابقتها بما يضمن أعلى درجات الحماية القانونية للعمالة الخاضعة لقانون العمل، وضبط سوق العمالة بالقطاع الأهلي، والقضاء على المنازعات العمالية التي قد تنشأ عند تطبيق أحكام القانون، والحد من النفقات المالية التي تتكبدها الأجهزة الحكومية المعنية في هذا الشأن لمعالجة المشكلات الناجمة عن مخالفات أصحاب الأعمال، وذلك من خلال تعديل المواد أرقام (١٣٨)، و(١٤٠)، و(١٤٢) من القانون الحالي.

كما اطلعت اللجنة على **تقرير اللجنة التشريعية والقانونية (٢٤) و (٩٨)** حول الاقتراحين بقانونين الأول والثاني والذي انتهت فيهما وبإجماع آراء الأعضاء الحاضرين إلى الآتي:

- عدم الموافقة على الاقتراح الأول وذلك أن الغرض والغاية منه متحققة بقانون العمل في القطاع الأهلي الحالي، ومنظمة بقرارات تصدر من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
- الموافقة على الاقتراح بقانون الثاني ذلك أن الاقتراح بقانون جيد الفكرة إذ تضمن تعديل الجزاء بما يتناسب مع خطورة الجريمة وآثارها السلبية على التركيبة السكانية والوضع الاجتماعي وما ينجم عن ذلك من آثار سلبية على الدولة وشركات القطاع الخاص والعامل نفسه.

وقد استمعت اللجنة إلى رأي الحكومة ممثلاً بالهيئة العامة للقوى العاملة الذين أبدوا موافقتهم على ما انتهت إليه اللجنة التشريعية في شأن إضافة المادة ( ٣ مكرراً) إذ لا توجد جدوى من الاقتراح بقانون كون الهدف منه متحقق فعلا في القانون الأصلي، كما أكدوا على عدم جدوى الاقتراح بإضافة مادة (٣١ مكرراً) كون الغرض منه متحقق فعلا في المادة (٢٨) من القانون والتي تنص على " عدم جواز تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد أو لا تتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها" بالإضافة إلى وجود مركز اعتماد مستويات المهارة المهنية التابع للهيئة العامة للقوى العاملة والمتوقع أن يمارس اختصاصاته في توصيف الوظائف وإعداد الاختبارات المهنية للكثير من المهن وسيتم تطبيقها على العمالة الوافدة في الفترة المقبلة.

أما في شأن تعديل المادة (٤٤) فإن الهيئة ترى أن النص الأصلي أكثر اتساقاً مع التوازن في علاقة العامل وصاحب العمل المرسوخة في القانون بمشاركة أطراف علاقة العمل، كما أن المادتين (٤) و(١١) من الاتفاقية ١٥٨ (إنهاء الخدمة) لسنة ١٩٨٢ لمنظمة العمل الدولية تتضمنان معيار المعقولية كأساس للتعويض وتحديد المدة في حالة إنهاء الخدمة من قبل صاحب العمل.



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

وأوضح ممثلو الهيئة أن التعديل المقدم على المادة (٥٧) في مشروع القانون الأول يهدف منح الهيئة العامة للقوى العاملة حق طلب صورة من كشوف مستحقات العمالة المرسلة إلى المؤسسات المالية المحلية لغرض فرض رقابتها على التزام أصحاب صاحب العمل بدفع المستحقات وفقاً لما نص عليه، كما يهدف إلى استثناء بعض الأنشطة - بقرار يصدر من مجلس الوزراء - من شرط تحويل الراتب حيث توجد تعاقدات مع جهات أجنبية غير عقود وزارة الدفاع ووزارة الثقافة، فضلا عن المزارع والمراعي قليلة العمالة.

كما بيّنوا أن مشروع القانون الثاني يتضمن تعديلات للمواد العقابية ( ١٣٨ ، و ١٤٠ و ١٤٢ ) وتهدف إلى فرض عقوبات أشد من سابقتها بما يضمن أعلى درجات الحماية القانونية للعمالة الخاضعة لقانون العمل، وضبط سوق العمالة بالقطاع الأهلي، والقضاء على المنازعات العمالية التي قد تنشأ عند تطبيق أحكام القانون، وبيّنوا أن المشروع يتضمن تعديل المادة (١٣٨) كما في الاقتراح بالقانون المقدم من السيد العضو/ كامل محمود العوضي، ويهدف إلى تغليظ العقوبة مع اختلاف في المدد للسجن ومبالغ الغرامات، وعبر عن تحفظ الحكومة بالنسبة للفقرة الواردة في الاقتراح بتعديل المادة (١٣٨) بشأن تجميد وإلغاء التراخيص حيث رأى أنها تتعلق بصلاحيات الجهات المختصة ويستحسن مشاورتها كما أكدوا على أن العقوبات المقترحة يجب أن ينظر إليها في ضوء مبدأ التدرج في الجزاءات ووجود مدد للإنذارات القانونية.

كما استمعت اللجنة إلى آراء ممثلي الجهات الأهلية ( سالف الذكر ) حول الاقتراحات (سالف الذكر)، وكانت على النحو التالي:

• **غرفة تجارة وصناعة الكويت:** عبر عن رأي الغرفة في المواد المقترحة بوجه عام إذ تتفق الغرفة على اعتبار أصحاب المزارع أصحاب عمل باعتبار أنهم أطراف منتجة مثلهم مثل أندادهم في الأنشطة الأخرى، وعلى عدم جدوى إضافة المادة (٣١ مكرراً) بشأن المهن الكهربائية اعتماداً على وجود منظومة المؤهلات الكويتية التابعة للهيئة العامة للقوى العاملة، والغرفة مع الموافقة على الاقتراح بتعديل المادة (٤٤) في شأن

تعديل مهلة الإخطار الواجب مراعاتها قانوناً قبل إنهاء العقد غير محدد المدة واعتبرت الغرفة أن الاقتراح بتعديل المادة (٥٧) في شأن (إرسال كشوف مستحقات العاملين للهيئة بطلب منها) مقبول ومناسب ويتواءم مع تبسيط الإجراءات، كما أبدوا تحفظهم على تعديل المادة (١٣٨) إذ إن العقوبة المقترحة تنطوي على مبالغة شديدة لا مبرر لها، وطالبت الغرفة أن لا يكون تغليظ العقوبات بديلاً يكون عن الرقابة.

• **الاتحاد العام لعمال الكويت:** فقد أبدى ممثل ملاحظات الاتحاد حول بعض المقترحات وذلك بتأييد المقترح بإضافة المادة (٣١ مكرراً) مع إضافة عبارة " مع التشاور مع الاتحاد العام لعمال الكويت" وذلك من أجل ضمان الحفاظ على حقوق العامل مقابل الواجبات المطلوبة منه وعدم تشغيله في أعمال لا تتفق مع طبيعة العمل المنصوص عليها في العقد ولا تتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل ومع تفعيل المنظومة المهنية تحت مظلة الهيئة العامة للقوى العاملة، كما أبدى الاتحاد عدم موافقته على الاقتراح بتعديل مهلة الإخطار الواجب مراعاتها قبل إنهاء العقد، وفي شأن إعفاء بعض الأنشطة من إرسال كشوف دفع مستحقات العاملين لديها إلى الهيئة أبدى الاتحاد تخوفه من التعديل واشترط إضافة عبارة " ألا يزيد عدد عمالة المنشأة عن (٥) عمال" للاستثناء، وذلك لعدم إفساح المجال أمام بعض المنشآت للتلاعب أو تجاوز القانون، وفي شأن تشديد العقوبات فإن الاتحاد يتفق مع تغليظ العقوبات وذلك حفاظاً على حقوق العاملين، مع التحفظ على سحب التراخيص ويرى أن تراجع مدة الحبس من الخمس سنوات لتكون ثلاث سنوات.

• **النقابة العامة للبنوك:** أبدى ممثلو النقابة بعض الملاحظات على المواد المقترحة، إذ ترى النقابة عدم جدوى إضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرراً) ذلك أن المقترح متحقق فعلاً في القانون الحالي بدليل احتواء جدول نسب العمالة الوطنية على نسبة ٣% لنشاط الزراعة، وكذلك عدم جدوى إضافة المادة (٣١ مكرراً) في شأن تشغيل العامل في المهن الكهربائية والصحية وذلك لوجود مركز اعتماد مستويات المهارة المهنية التابع للهيئة العامة للقوى العاملة، كما تحفظت النقابة على تعديل المادة (٤٤) متمسكة بالنص الأصلي والذي اتفقت عليه كافة الأطراف إبان مناقشة قانون العمل في القطاع الأهلي ٢٠١٠/٦ معتبراً تقليل مدة الإنذار تراجعاً عن السياسة العمالية المرسوخة في القانون والتي تعبر عن توافق بين أطراف العلاقات العمالية، وخاصة أن كل العقود حالياً وحتى العقود محددة

المدة قامت جهات العمل بتحويلها إلى عقود غير محددة المدة وبالذات في قطاع البنوك وشركات التأمين وشركات الاستثمار وشركات الاتصالات، وترى النقابة الإبقاء على النص كما هو خاصة بعد الأزمات السابقة التي مرت بها العمالة من خلال الفصل وحالات التفويض الجماعي والتي نتجت عنها مشاكل مادية واجتماعية للعاملين، وتؤكد النقابة أنها مع إعطاء المزيد من المميزات والحقوق للعاملين وليس انتقاصها خصوصاً وأن الدولة متجه نحو التخصصية وهو ما يعني أن غطاء هذا القانون سيغطى الكثير من الكويتيين مستقبلاً خصوصاً في ظل عدم الأمان الوظيفي في القطاع الخاص.

أما في شأن الاقتراح بتعديل المادة (٥٧) فإن النقابة تبدي عدم الموافقة على تعديل وجوبية إرسال كشف تحويل الرواتب للهيئة ليكون بطلب منها واستثناء بعض الفئات، إذ يتعارض تطبيق هذه المادة مع مواد أخرى في القانون مرتبطة مباشرة معها وهي المواد (٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣٥، ٤٠، ٣٨، ٥٩، ٦٣) فكيف يتسنى للهيئة مراقبة عقود العمل ومراقبة صناديق الجزاءات ومدى التزام صاحب العمل بلائحة الجزاءات، ومراقبة ضمانات تحصيل الديون، ودين النفقة، والأجور فضلاً عن التعارض مع صندوق المخالفات، لذا ترى عدم التعديل على المادة وإلزام كافة الجهات بتزويد هيئة القوى العاملة بكشوف الرواتب، وفي شأن مواد العقوبات فإن النقابة تؤيد تغليظ العقوبات وتفتتح إضافة " أن تشمل التراخيص الصادرة من البلدية" على المادة (١٣٨) المقترحة على الجزاء التبعية بسحب التراخيص.

وبناءً على ما سبق وبعد المناقشة وتبادل الآراء والاستماع إلى وجهات النظر المختلفة انتهت اللجنة في تقريرها إلى التالي:

- عدم الموافقة على إضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرراً)، ذلك أن الغاية من الاقتراح بقانون المشار إليه متحققة بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي إذ إن القانون ينظم علاقات العمل بشكل عام، والعلاقة بين المزارع وصاحب العمل هي علاقة عمل تخضع لأحكام القانون.
- عدم الموافقة على إضافة مادة جديدة برقم (٣١ مكرراً)، إذ أن الغرض من التعديل متحقق فعلاً في المادة (٢٨) من القانون، وكذلك وجود مركز اعتماد مستويات المهارة المهنية تابع للهيئة العامة للقوى العاملة.

- الإبقاء على النص الأصلي للمادة (٤٤): ذلك أن النص الأصلي أكثر اتساقاً مع التوازن في علاقة العامل وصاحب العمل المرسوخة في القانون بمشاركة أطراف علاقة العمل، كما أن المادتين (٤)، و(١١) من الاتفاقية ١٥٨ (إنهاء الخدمة) لسنة ١٩٨٢ لمنظمة العمل الدولية تتضمنان معيار المعقولية كأساس للتعويض وتحديد المدة في حالة إنهاء الخدمة من قبل صاحب العمل.
- الموافقة على ربط إرسال كشوفات تحويل مستحقات العاملين لدى صاحب العمل - الذي يستخدم عمالة لا تقل عن خمسة عمال- لدى المؤسسات المالية المحلية، ومنح الهيئة العامة للقوى العاملة حق طلب صورة من الكشوف المرسله، وجواز إعفاء بعض الأنشطة - بقرار من مجلس الوزراء- من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية.
- الموافقة على تعديل العقوبات في المواد العقابية بفرض عقوبات أشد من سابقتها بما يضمن أعلى درجات الحماية القانونية للعمالة الخاضعة لقانون العمل، وضبط سوق العمالة بالقطاع الأهلي، والقضاء على المنازعات العمالية التي قد تنشأ عند تطبيق أحكام القانون.

#### ❖ قرار اللجنة:

- وبعد المناقشة وتبادل الآراء انتهت اللجنة بإجماع آراء أعضائها الحاضرين إلى الآتي:
- أولاً: الموافقة (بعد التعديل) على الاقتراح بقانون الثاني والمشروعين بقانونين، ذلك وفق الوارد في الجدول المقارن.

ثانياً: عدم الموافقة على الاقتراحات بقوانين ( الأول والثالث والرابع).

واللجنة تقدم تقريرها للمجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده.

59

مقرر اللجنة

سعدون حماد العتيبي

**المرفقات:**

- مشروع القانون ومذكرته الايضاحية ( كما انتهت إليه اللجنة).
- الجدول المقارن.
- نسخة من الاقتراحات بقوانين و المشروعات بقانونين.
- القانون الأصلي والقوانين المعدلة له.

# المرفقات

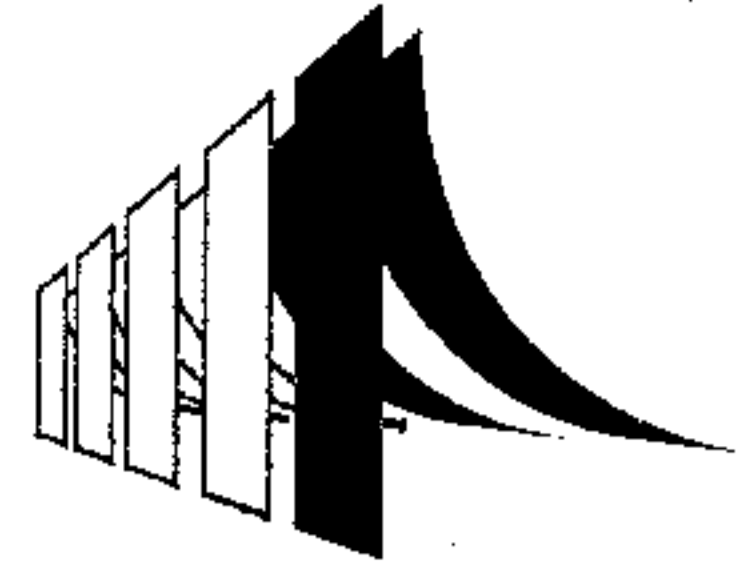
## مرفق رقم (١)

**مشروع القانون ومذكرته الايضاحية**

**( كما انتهت إليه اللجنة )**

**مشروع القانون بتعديل بعض أحكام  
القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي**

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له،
- وعلى قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية الصادر بالقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية والقوانين المعدلة له،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٦٤) لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٠ بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

- ٢ -

- وعلى القانون رقم (١٠٩) لسنة ٢٠١٣ في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة المعدل  
بالقانون رقم (٣) لسنة ٢٠١٥،

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

### المادة الأولى

يستبدل بنصوص المواد (٥٧)، و(١٣٨)، و(١٤٠)، و(١٤٢) من القانون رقم (٦)  
لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النصوص الآتية:

### المادة (٥٧)

" يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً لا يقل عن خمسة عمال، وفقاً  
لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى  
المؤسسات المالية المحلية، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من  
كشوف التحويل المرسلة لتلك المؤسسات المالية.

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

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

- ٣ -

المادة (١٢٨)

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

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

المادة (١٤٠)

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

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

المادة (١٤٢)

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

- ٤ -

### المادة الثانية

تضاف إلى المادة ( ١٤٦ ) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه فقرة أخيرة نصها كالتالي :

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

### المادة الثالثة

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

### المادة الرابعة

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

**أمير دولة الكويت**  
**صباح الأحمد الصباح**

## المذكرة الإيضاحية

### مشروع القانون بتعديل بعض أحكام

### القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

مرت تشريعات العمل في القطاع الأهلي والنفطي بدولة الكويت بالعديد من المراحل وذلك حسب طبيعة كل مرحلة، وخصائصها، ومستجداتها على المستويين المحلي والدولي، وجاءت التشريعات لمواكبة التطور الاقتصادي للكويت بدءاً من عام ١٩٥٩ مروراً بالمرسوم الأميري رقم (٤٣) لسنة ١٩٦٠ وانتهاءً بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي، والذي استهدف فيه المشرع تحقيق حزمة من الأهداف حيث حرص على إعادة التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية: رب العمل والعامل، وقد تم تعديل المادة (٥٧) لتنص على حق الهيئة العامة للقوى العاملة بطلب صورة من كشوف مستحقات العمالة المرسلة إلى المؤسسات المالية المحلية لغرض فرض رقابتها على التزام أصحاب صاحب العمل بدفع المستحقات وفقاً لما نص عليه، ومراعاة لبعض العقود التي تبرمها بعض الجهات مثل وزارة الدفاع، والثقافة، وبعض الأنشطة قليلة العمالة فقد سمح القانون لمجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية.

ونظراً لزيادة ظاهرة قيام أصحاب العمل باستقدام عمالة وافدة أو استخدام عمالة من داخل البلاد، أو لا يتم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم، مما يترتب عليه العديد من المعوقات للعمل بالقطاع الأهلي بصفة خاصة وللوزارات والجهات

-٢-

الحكومية بصفة عامة، وما قد ينجم عنه من مشكلات تؤثر سلباً على تنظيم سوق العمل والعمالة الوافدة وعلى مناخ الاستثمار بالبلاد، وما يتبع ذلك من آثار سيئة على النشاط الاقتصادي للدولة.

ولما كان القانون المشار إليه قد حدد في فصله الثاني من الباب السادس العقوبات المقررة على مخالقات أصحاب العمل، إلا أن الواقع العملي أثبت عدم كفاية تلك العقوبات في تحقيق الغاية التي تبناها المشرع عند وضعها لمواجهة تلك المخالقات، لذلك كان لازماً أن يتم إعادة النظر في تلك العقوبات بما يتناسب مع الواقع، وذلك لتحقيق الردع العام والخاص للعقوبة، وضبط سوق العمالة بالقطاع الأهلي، وذلك بإعادة تنظيم العقوبات وفرض عقوبات أشد من سابقتها، بما يضمن أعلى درجات الحماية القانونية للعمالة الخاضعة لقانون العمل.

وعليه فقد تم تعديل المواد أرقام (١٣٨)، و(١٤٠)، و(١٤٢)، وتشديد العقوبات على المخالفين، حيث نصت المادة (١٣٨) على عقوبة الحبس التي لا تتجاوز ثلاث سنوات والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على عشرة آلاف دينار، بدلاً من الغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار، لكل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة (١٠) المعدلة بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ١٠١٣، دون إخلال بحق الجهة الإدارية في الإبعاد الإداري للعامل المخالف.

- ٣ -

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

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

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

## مرفق رقم (٢)

### الجدول المقارن

## جدول مقارن عس

- الاقتراح بقانون (الأول) المقدم من السيد العضو / محمد ناصر الجبري في شأن إضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرر) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.
- الاقتراح بقانون (الثاني) المقدم من السيد العضو / كامل محمود العوضي بتعديل المادة (١٣٨) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.
- الاقتراح بقانون (الثالث) المقدم من السيد العضو / عادل مساعد الجارالله المرفق في شأن إضافة المادة (٣١ مكرر) إلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.
- مشروع القانون (الأول) المقدم من الحكومة في شأن تعديل المادة (٥٧) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.
- الاقتراح بقانون (الرابع) المقدم من السيد العضو / عادل مساعد الجارالله بتعديل المادة (٤٤) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي .
- مشروع قانون ( الثاني) المقدم من الحكومة في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.





ملاحظات	النص كما اتهمت إليه اللجنة	نص مشروع القانون الثاني	نص الاقتراح القانون الرابع	نص مشروع القانون الأول	نص الاقتراح الثالث	نص الاقتراح الثاني	نص الاقتراح القانون الأول	النص الأصلي
	<p>- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،</p> <p>- وعلى القانون رقم (١٠٩) لسنة ٢٠١٣ في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة المعدل بالقانون رقم (٣) لسنة ٢٠١٥،</p> <p>وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p>	<p>- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،</p> <p>- وعلى القانون رقم (١٠٩) لسنة ٢٠١٣ في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة المعدل بالقانون رقم (٣) لسنة ٢٠١٥،</p> <p>وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p>	<p>وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p>	<p>وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p>	<p>وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p>	<p>وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p>	<p>وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p>	<p>- وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية،</p> <p>- وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له،</p> <p>- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	نص الاقتراحات بقوانين الثاني و الثالث والرابع ومشروعي القانون	نص الاقتراح بقانون الاول	النص الاصلى
<p>عدم الموافقة على إضافة مادة جديدة بإجماع أعضاء اللجنة الحاضرين</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p><b>مادة أولى</b> تضاف إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه مادة جديدة برقم (٣ مكرر) نصها الآتي : <b>تسري أحكام هذا القانون على أصحاب المزارع والعاملين في القطاع الزراعي فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قوانين أخرى ."</b></p>	<p><b>مادة ١</b> في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالصطلح: (٣) العامل: كل ذكر أو أنثى يؤدي عملا يدويا أو ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر. (٤) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عمالا مقابل أجر.</p> <p><b>مادة ٢</b> تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي.</p> <p><b>مادة ٣</b> تسري احكام هذا القانون على عقد العمل البحري فيما لم يرد بشأنه نص في قانون التجارة البحرية أو يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل.</p> <p><b>مادة ٥:</b> يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون: - العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى وفي ما نصت عليه هذه القوانين. - العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قرارا بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل.</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	نص الاقتراح بقانون الثالث	نص الاقتراحات بقوانين الأول و الثاني و الخامس ومشروع القانون الرابع والسادس	النص الأصلي
<p>عدم الموافقة على إضافة مادة جديدة بإجماع أعضاء اللجنة الحاضرين</p>	<p>-----</p>	<p><b>مادة أولى</b></p> <p>تضاف مادة جديدة برقم ( ٣١ مكرراً) إلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه المادة ونصها الآتي :</p> <p><b>يحظر تشغيل العامل في المهن الكهربائية أو الصحية ما لم يكن لديه مؤهل دراسي مختص بهذه المهنة من موطنه على أن لا يقل عن درجة الدبلوم مصدقاً عليه ومعتمداً حسب الأصول في الكويت، ويجوز للهيئة استثناء من لا يحمل المؤهل المطلوب بشرط أن تكون لديه خبرة خمس سنوات واجتيازه لدورة تدريبية لمدة ستة أشهر ولمدة سنة لمن خبرته أقل من خمس سنوات في المهنة المذكورة تعقدتها الهيئة بمقابل مالي غير مسترد.</b></p> <p><b>كما يجوز للهيئة أن تخضع أصحاب الخبرة ممن لا يحملون المؤهل المطلوب لاختبارات تحريرية وشفوية برسوم غير مستردة دون الحاجة للاتحاق بالدورة المذكورة . وتضع الهيئة قواعد هذه الدورة والمواد الدراسية فيها وشروط الالتحاق بها والنجاح فيها وتكلفتها على المتدرب والاختبارات المشار إليها. "</b></p>	<p>-----</p>	<p><b>المادة ٢٨ ( الفقرة الأخيرة)</b></p> <p>كما لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل الميمنة في العقد أو لا يتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها.</p> <p><b>المادة ٣١</b></p> <p>إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجدداً لمدد مماثلة وبالشروط الواردة فيه ما لم يتفق الطرفان على تجديده بشروط أخرى وفي كل الأحوال يجب ألا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق.</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	نص الاقتراح بقانون الرابع	نص الاقتراحات بقوانين الأول والثاني الثالث ومشروقي القانون	النص الأصلي
<p>عدم الموافقة على الاقتراح بإجماع أعضاء اللجنة الحاضرين</p> <p>(إبقاء النص كما هو في النص الأصلي)</p>	<p>-----</p>	<p><b>مادة أولى</b></p> <p>يستبدل بنص المادة (٤٤) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي بالنص التالي:</p> <p>"إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر <b>كتابةً</b> ويكون الإخطار على الوجه الآتي :-</p> <p>أ - قبل إنهاء العقد <b>بشهر</b> على الأقل بالنسبة للعامل المعينين بأجر شهري.</p> <p>ب - قبل إنهاء العقد <b>بسبعة أيام</b> على الأقل بالنسبة للعامل الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار <b>جاز الحكم عليه</b> بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة <b>إن كان له مقتضى</b>.</p> <p>ج - إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن <b>يومه</b> أو ساعات الغياب.</p> <p>و يكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغيب على الأقل.</p> <p>د - لصاحب العمل أن يعفي العامل <b>من</b> العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار."</p>	<p>-----</p>	<p><b>المادة ٤٤</b></p> <p>إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر على الوجه الآتي :</p> <p>أ - قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعامل المعينين بأجر شهري.</p> <p>ب - قبل إنهاء العقد <b>بشهر</b> على الأقل بالنسبة للعامل الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة.</p> <p>ج - إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن <b>يوم</b> أو ساعات الغياب.</p> <p>ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغيب على الأقل.</p> <p>د - لصاحب العمل أن يعفي العامل <b>عن</b> العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	نص مشروع القانون الأول	نص الاقتراحات بنواتج الأول والثاني والثالث والرابع والمشروع الثاني	النص الأصلي
<p>الموافقة (بعد التعديل) بإجماع آراء الأعضاء الحاضرين</p>	<p><b>المادة الأولى</b> يستبدل بنصوص المواد (٥٧)، و(١٣٨)، و(١٤٠)، و(١٤٢) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النصوص الآتية: <b>المادة (٥٧)</b> " يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً لا يقل <b>عن خمسة عمال</b>، وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسلة لتلك المؤسسات المالية." ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، ووزير المالية بتحديد المؤسسات المالية وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات، والعمولات، والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن.</p> <p><b>ويجوز بقرار من مجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية. "</b></p>	<p><b>مادة أولى</b> يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عمالة وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسلة لتلك المؤسسات المالية. ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والمالية بتحديد المؤسسات المالية وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات والعمولات والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن.</p> <p><b>ويجوز بقرار من مجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية .</b></p>	<p>-----</p>	<p><b>مادة ٥٧:</b> يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عمالة وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية وأن ترسل صورة من الكشوف المرسلة لتلك المؤسسات بهذا الشأن إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والمالية بتحديد تلك الجهات وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات والعمولات والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن.</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	نص مشروع القانون الثاني	نص الاقتراح بقانون الثاني	نص الاقتراحات بتونس الأول والثالث والرابع ومشروع القانون الأول	النص الأصلي
الموافقة (بعد التعديل) بإجماع آراء الأعضاء الحاضرين	<p><b>المادة (١٣٨)</b> " مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وغرامة - <b>عن كل عامل</b> - لا تقل عن <b>ألفي دينار</b>، ولا تزيد على <b>عشرة آلاف دينار</b> أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف حكم صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة العاشرة.</p>	<p><b>مادة أولى</b> يستبدل بنصوص المواد (١٣٨) و ١٤٠ و ١٤٢ من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النصوص التالية : <b>المادة (١٣٨)</b> مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وغرامة - <b>عن كل عامل</b> - لا تقل عن <b>ألفي دينار</b>، ولا تزيد على <b>عشرة آلاف دينار</b> كل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة العاشرة، <b>ويعاقب العامل بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وغرامة لا تزيد على ألف دينار</b> أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا خالف أحكام الفقرة المشار إليها وذلك دون إخلال بحق الجهة الإدارية في الإبعاد الإداري .</p>	<p><b>مادة أولى</b> يستبدل بنص المادة (١٣٨) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النص الآتي: مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز خمس سنوات وغرامة لا تقل عن خمسة آلاف دينار، ولا تزيد على عشرة آلاف دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من هذا القانون.</p>		<p><b>مادة ١٣٨ :</b> مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من هذا القانون. <b>المادة ١٠/فقرة ٢ : *</b> ولا يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عمالا من خارج البلاد أو أن يستخدم عمالا من داخل البلاد ثم يعتمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم، ويتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده، وفي حالة انقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير يتكفل الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من صاحب العمل الأصلي.</p>
	<p><b>المادة (١٣٨)</b> وفي حال التحاق العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر بالمخالفة للأحكام المادة (١٠) فقرة (٢) المشار إليها يعاقب صاحب العمل الآخر بذات العقوبة الواردة في الفقرة السابقة من هذه المادة وذلك دون إخلال بحق الجهة الإدارية في إبعاد العامل المخالف. "</p>				

\*المعدلة بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

ملاحظات	النص كما تضمنته إليه اللجنة	نص مشروع القانون الثاني	نص الأوامر ذات القوانين الأولى والثالثة والرابع ومشروع القانون الأول	النص الأصلي
<p>موافقة بإجماع آراء الأعضاء الحاضرين</p>	<p><b>المادة (١٤٠)</b></p> <p>" مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليها في المادتين (١٣٣)، و(١٣٤) من هذا القانون. <b>وتضاعف الغرامة في حالة العود.</b> "</p>	<p><b>مادة (١٤٠)</b></p> <p>مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليها في المادتين ١٣٣ و١٣٤ من هذا القانون، <b>وتضاعف الغرامة في حالة العود.</b></p>		<p><b>مادة ١٤٠</b></p> <p>مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز ألف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليه في المادتين (١٣٣، ١٣٤) من هذا القانون.</p>
<p>موافقة بإجماع آراء الأعضاء الحاضرين</p>	<p><b>المادة (١٤٢)</b></p> <p>" يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (١٣٥) من هذا القانون، دون تلافى المخالفات التي أعلنت بها المقتضى المختص. "</p>	<p><b>المادة (١٤٢)</b></p> <p>يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (١٣٥) من هذا القانون، دون تلافى المخالفات التي أعلنت بها المقتضى المختص.</p>		<p><b>المادة ١٤٢</b></p> <p>يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل ما يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (١٣٥) دون تلافى المخالفات التي أعلنت بها المقتضى المختص.</p>

ملاحظات	النص كما أتمت إليه اللجنة	نص مشروع القانون الثاني	نص الاقتراحات بتونس الأول والثاني والثالث والرابع ومشروع القانون اللازم	النص الأصلي
موافقة بإجماع آراء الأعضاء الحاضرين	<p><u>المادة الثانية</u></p> <p>تضاف إلى المادة ( ١٤٦ ) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه فقرة أخيرة نصها كالتالي :</p> <p>" وإذا تبين للمحكمة تغت صاحب العمل في صرف مستحقات العامل، فلها أن تقضي له بتعويض يساوي ١% من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى، ويسري في شأن المبلغ المحكوم به نص المادة ( ١٤٥ ) من هذا القانون، وذلك مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأي تعويضات أخرى."</p>	<p><u>مادة ثانية</u></p> <p>تضاف إلى المادة ( ١٤٦ ) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه فقرة أخيرة نصها كالتالي :</p> <p>" وإذا تبين للمحكمة تغت صاحب العمل في صرف مستحقات العامل فلها أن تقض له بتعويض يساوي ١% من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى، ويسري في شأن المبلغ المحكوم به نص المادة ( ١٤٥ ) من هذا القانون وذلك مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأية تعويضات أخرى" .</p>		<p><u>مادة ١٤٦</u></p> <p>يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة وتقوم الإدارة باستدعاء طرفي النزاع أو من يمثلهما، وإذا لم توفق الإدارة إلى تسوية النزاع ودياً تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه.</p> <p>وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفع الطرفين وملاحظات الإدارة.</p>



مرفق رقم (٣)

**نسخة من الاقتراحات بقوانين**

**والمشروعات بقانون**

**الاقترح الأول**

**رفق التقرير ( ٢٤ )**

**للجنة الشؤون التشريعية**

**والقانونية**

الفصل التشريعي الرابع عشر  
دور الانعقاد العادي الثالث

لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

التقرير رقم ( ٤٤ )

محال على لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل  
ويدرج بمجلد أعمال اللجنة السادسة

أعمال اللجنة

التاريخ : ١٠ صفر ١٤٣٦ هـ  
الموافق : ٢ ديسمبر ٢٠١٤ م

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

يسرني أن أقدم لكم التقرير الرابع ولتيسير اللجنة الشؤون التشريعية والقانونية عن الاقتراح بقانون في شأن إضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرر) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي .

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 الخريص

مبارك سالم الخريص

**التقرير الرابع والعشرون**  
**للجنة الشؤون التشريعية والقانونية**

**عن**

**الاقترح بقانون في شأن إضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرر) إلى القانون**

**رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي**

**المقدم من السيد العضو / محمد ناصر الجبري**

أحال السيد رئيس مجلس الأمة الاقتراح بقانون المشار إليه إلى اللجنة بتاريخ ٢٠١٣/١١/٢١ لدراسته وتقديم تقرير بشأنه إلى المجلس .

قد عقدت اللجنة لهذا الغرض اجتماعين الأول بتاريخ ٢٠١٤/١١/١٦ والثاني بتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٣ حيث تبين لها أن الهدف من الاقتراح بقانون - حسبما جاء في مذكرته الإيضاحية - هو اعتبار المزارع صاحب عمل تنطبق عليه أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي وله الحق في جلب العمالة واستخدامهم وتوقيع الجزاءات عليهم في حال عدم التزامهم بشروط عقد العمل وذلك بإضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرر) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ نصها الآتي :

" تسري أحكام هذا القانون على أصحاب المزارع والعاملين في القطاع الزراعي فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قوانين أخرى " .

بعد بحث ودراسة الاقتراح بقانون المشار إليه تبين للجنة الآتي :

أولاً : تسري القواعد العامة في نصوص القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أصحاب المزارع والعاملين في القطاع الزراعي باعتبار أن العلاقة هي عقد عمل حيث بينت نصوص القانون المشار إليه حقوق وواجبات أطراف العقد ( رب العمل ، العامل ) .

ثانياً : يرتبط عدد العمالة واستقدامها بمساحة الأرض الزراعية المملوكة وتنظم بقرارات من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

ثالثاً : مما سبق يتضح أن الغاية المرجوة من الاقتراح بقانون المشار إليه ، متحققة بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ومنظمة بقرارات تصدر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

- ٢ -

بناءً على ما تقدم وبعد المناقشة وتبادل الآراء انتهت اللجنة بإجماع آراء الحاضرين من أعضائها إلى عدم الموافقة على الاقتراح بقانون المشار إليه لتحقيق الغرض والغاية منه .

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

مقرر اللجنة

د. عبد الحميد عباس دشتي

المرفقات :

- نسخة من الاقتراح بقانون .



١٢ نوفمبر ٢٠١١

٢٩ / ١١ / ٢٠١١

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

أتقدم بالافتراح بقانون المرفق في شأن إضافة مادة جديدة برقم (٣) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ،برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ،،،

مقدم الاقتراح

محمد ناصر الجبيري

يحال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

ويوزع على السادة الأعضاء

عليه  
١١/١١/٢٠١١



### اقتراح بقانون

## في شأن إضافة مادة جديدة برقم (٣ مكرر) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه ،

### - مادة أولى -

تضاف إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه مادة جديدة برقم (٣ مكرر)  
نصها الآتي :

" تسري أحكام هذا القانون على أصحاب المزارع والعاملين في القطاع الزراعي فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قوانين أخرى ."

### - مادة ثانية -

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

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح



**المذكرة الإيضاحية  
للاقتراح بقانون  
في شأن إضافة مادة جديدة برقم (٣)  
إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي**

نظراً لما يعانيه المزارعين وحاجتهم للعمالة الزراعية، وإدراكاً لأهمية النشاط الزراعي فقد أعد هذا الاقتراح لاعتبار المزارع صاحب عمل تتطبق عليه أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي وله الحق في جلب العمالة واستخدامهم وتوقيع الجزاءات عليهم في حال عدم التزامهم بشروط عقد العمل، لذا نصت المادة الأولى على إضافة مادة جديدة برقم (٣) مكرر إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ (تسري أحكام هذا القانون على أصحاب المزارع والعاملين في القطاع الزراعي فيما لم يرد بشأنه نص خاص).

**الاقترح الثاني**

**رفق التقرير ( ٩٨ )**

**للجنة الشؤون التشريعية**

**والقانونية**

الفصل التشريعي الرابع عشر  
دور الانعقاد العادي الثالث

لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

التقرير رقم ( ٩٨ )

حالة ذلك لجنة لشؤون لجمعية للاجتماعية والعمل  
وبدراج مجيد على أعمال الكليات العاديين

التاريخ: ٦ جمادى الأولى ١٤٢٦هـ

الموافق: ١٧ مارس ٢٠١٥م

عبدالله  
١١/٢/٢٠١٥

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

يسرني أن أقدم لكم التقرير (الثامن والتسعين) للجنة الشؤون التشريعية والقانونية  
عن الاقتراح بقانون بتعديل المادة (١٣٨) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل  
في القطاع الأهلي .

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

مبارك سالم الحريص



State of Kuwait

دولة الكويت

التقرير الثامن والتسعون

لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

عن

الاقتراح بقانون بتعديل المادة (١٣٨) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الأهلي

المقدم من السيد العضو / كامل محمود العوضي

أحال السيد رئيس مجلس الأمة إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية الاقتراح بقانون المشار إليه بتاريخ ٢٠١٤/٧/٢ لدراسته وتقديم تقرير عنه إلى المجلس .

وقد عقدت اللجنة لهذا الغرض اجتماعاً بتاريخ ٢٠١٥/٣/١٥ حيث تبين لها أن الاقتراح بقانون يهدف - وحسبما جاء بمذكرته الإيضاحية - إلى إتمام موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمائيتهم من ناحية وبين مصلحة أصحاب الأعمال من ناحية أخرى لما لوحظ من أن بعض أصحاب الأعمال يعمدون إلى إستقدام عمال من خارج البلاد مقابل مبلغ نقدي يتم الاتفاق عليه مسبقاً بين الطرفين نظير دخول العامل البلاد وترتب على ذلك آثار سلبية على الدولة في تأخر تصنيف الكويت في ترتيب الدول الراعية لحقوق العمالة ودخولها ضمن القائمة السوداء للدول المتاجرة بالبشر .

هذا وقد استعرضت اللجنة الاقتراح بقانون المشار إليه حيث تبين لها أنه مكون من (٤) مواد تضمنت في مجملها استبدال نص المادة (١٣٨) ليكون كالاتي :

" مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف دينار ، ولا تزيد على عشرة آلاف دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من يخالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من هذا القانون . ويجوز الحكم بإلغاء تخصيص أي من القسائم الزراعية والصناعية السابق تخصيصها للمرخص له ، بما يترتب على ذلك من آثار مع إلغاء الترخيص الممنوح للمخالف بممارسة النشاط محل التجريم وذلك لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات " .

وبعد البحث والدراسة تبين للجنة أن الاقتراح بقانون المقدم جيد الفكرة حيث تضمن تعديل الجزء بما يتناسب مع خطورة الجريمة وآثارها السلبية على التركيبة السكانية والوضع الاجتماعي وما ينجم عن ذلك من آثار سلبية على الدولة وشركات القطاع الخاص والعامل نفسه فتضمن الاقتراح بقانون الآتي :

١ - تشديد العقوبة على الجريمة بجعل مدة الحبس لا تتجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ولا تزيد عن عشرة آلاف دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين بدلاً من الحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد عن خمسة آلاف دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين .

٢ - أضاف الاقتراح بقانون جواز إقتران الحكم بعقوبة تبعية تتمثل في جواز الحكم بإلغاء تخصيص أي من القسائم الزراعية والصناعية مع إلغاء الترخيص الممنوح للمخالف لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات .

وبعد المناقشة وتبادل الآراء انتهت اللجنة بإجماع آراء الحاضرين من أعضائها إلى الموافقة على الاقتراح بقانون للأسباب السالف ذكرها .

State of Kuwait



دولة الكويت

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

مقرر اللجنة

د. عبد الحميد عباس دشتي

المرفقات :

- نسخة من الاقتراح بقانون .



٤٦١ / ٥٤٩

١ يونيو ٢٠١٤

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

أتقدم بالإقتراح بقانون المرفق بتعديل المادة (١٣٨) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، مشفوعا بمذكرته الإيضاحية ، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر .

مع خالص التحية ،،

مقدم الاقتراح

كامل محمود العوضي

يحال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية  
ويوزع على السادة الأعضاء

١٤٣٤/٥/١٤



## اقتراح بقانون

### بتعديل المادة (١٣٨) من القانون

### رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى القانون رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الاجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى الأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٦٧) لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٩٦ ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية ،
- وعلى القانون رقم (٥٦) لسنة ١٩٩٦ في شأن إصدار قانون الصناعة والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية ،
- وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ ، بشأن العمل في القطاع الاهلي ،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه .

### - مادة أولى -

يستبدل بنص المادة (١٣٨) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار اليه النص الآتي :



" مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف دينار ، ولا تزيد على عشرة آلاف دينار ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من يخالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من هذا القانون . ويجوز الحكم بإلغاء تخصيص أي من القسائم الزراعية والصناعية السابق تخصيصها للمرخص له ، بما يترتب على ذلك من أثار مع الغاء الترخيص الممنوح للمخالف بممارسة النشاط محل التجريم وذلك لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات .

**- مادة ثانية -**

يلغي أي حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون .

**- مادة ثالثة -**

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص.

**- مادة رابعة -**

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

أمير دولة الكويت  
صباح الاحمد الصباح



**المذكرة الإيضاحية**  
**للاقتراح بقانون**  
**بتعديل المادة (١٣٨) من القانون**  
**رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي**

يستهدف قانون العمل اتمام موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمايتهم من ناحية . وبين مصلحة أصحاب الأعمال من ناحية أخرى ، ونظرا لما لوحظ من ان بعض أصحاب الأعمال يعمدون الى استقدام عمال من خارج البلاد مقابل مبلغ نقدي يتم الاتفاق عليه مسبقا بين الطرفين نظير دخول العامل البلاد . ثم يثبت عدم حاجة صاحب العمل فعليا لهم ، لذا نصت صراحة الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي على تجريم هذا الفعل بأن تمت معاقبة المخالف حسبما جاء بالمادة (١٣٨) من القانون لكن هذا الجزاء لا يتناسب مع خطورة الجريمة وأثارها السلبية على التركيبة السكانية والوضع الاجتماعي ، لاختلاف قيم ومبادئ المستفيدين من العمالة والتي تكون سائبة دون عمل ، مما ينجم عن ذلك من أثار اجتماعية لا يمكن تدارك النتائج الخطيرة التي تترتب عليها .

ومن الملاحظ انعكاس هذه الآثار السلبية على الدولة وشركات القطاع الخاص وعلى العامل .

وتتمثل الآثار السلبية على الدولة في تأخر تصنيف الكويت في ترتيب الدول الراحية لحقوق العمالة ودخولها ضمن القائمة السوداء للدول المتاجرة بالبشر ، كما أن العمالة السائبة لها أثار سلبية خطيرة على المجتمع تتمثل في وجود هذه الكم من العمالة القادمة بلا عمل محدد ولجوء عدد منهم لارتكاب العديد من الافعال غير المشروعة هروبا من الالتزامات المالية القائمة عليهم .

كما تتعكس الآثار السلبية على القطاع الخاص ايضا ، فعندما تجد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل هذا الكم من العمالة السائبة داخل البلاد تجد نفسها مضطرة الى تشديد اجراءات استخدام العمالة من الخارج والزام شركات القطاع الخاص باستخدام العمالة الداخلية التي غالبا ما تنقصها الكفاءة المهنية بحيث انها تكون غير مؤهلة بالقدر الكافي كما انها غالبا لا



تملك الخبرة الكافية ، فنجد عدداً كبيراً من المشاريع خاصة مشاريع الشباب قد تعطلت بسبب تشدد وزارة الشؤون في استخدام عمالة متخصصة تتناسب مع متطلبات المشروعات . كما تنعكس الآثار السلبية على العامل نفسه الذي يدخل البلاد ويجد نفسه بلا اي ضمان او حقوق لديه على الكفيل .

لذلك روى أن من الملائم تشديد الجزاء على المخالفين لشروط وضوابط وإجراءات استخدام العمالة الوافدة وتشغيلها . حيث تضمن التعديل تشديد الجزاء المحدد بالمادة (١٠) من القانون رقم ١٣٨ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه خاصة وان المخالفة المذكورة غالباً ما يكون لها تأثير على المصالح العامة بل وتمتد الى المساس بسمعة الدولة في الداخل بل والخارج . وانطلاقاً من العمل على الحفاظ على حقوق العمالة ومصالح المجتمع الكويتي ، كان من الملائم تشديد العقوبة على الجريمة بجعل حدها الأقصى بما لا يتجاوز خمس سنوات مع تشديد عقوبة الغرامة بحيث لا تقل عن خمسة آلاف دينار ولا تتجاوز عشرة آلاف دينار او بإحدى هاتين العقوبتين مع جواز اقتران الحكم بعقوبة تبعية تتمثل في جواز اقتران الحكم الصادر ضد المخالف بإلغاء التخصيص الصادر له بأي من القسائم لممارسة النشاط فضلاً عن جواز سحب ترخيص الشركة المخالفة لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي بالإدانة.

# الاقترح الثالث

Adel M. M. Al-Jarallah

Secretary of the National Assembly

State of Kuwait



ساعد محمد الجارالله

من السر مجلس الأمة

دولة الكويت

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،،،

**الموضوع :- تبني مقترحات المرحوم / نبيل نوري الفضل**

بالإشارة الى الموضوع أعلاه ، وإحاقا بكتابتنا السابق والخاص بتبني  
اسئلة المرحوم / نبيل نوري الفضل اتقدم بكتابي هذا متبنياً جميع  
المقترحات الخاصة بالزميل الراحل والواردة بالكشف المرفق .

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،،،**

أمين سر مجلس الأمة

عادل مساعد الجارالله الخرافي

جميع النسخة المحققة  
مع الاعضاء

عادل مساعد الجارالله الخرافي  
2013/1/31

عادل مساعد الجارالله الخرافي  
أمين سر مجلس الأمة

State of Kuwait



دولة الكويت

١ يونيو ٢٠١٥

٧٧٦

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

أتقدم بالاقتراح بقانون المرفق في شأن إضافة المادة (٣١ مكرراً) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ،،،

مقدم الاقتراح

نبيل نوري الفضل

يحال الى لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية لعمل  
ويدرج بجدول أعمال الجلسة القادمة

نبيل نوري الفضل

**اقترح بقانون**  
**في شأن إضافة المادة (٣١ مكرراً)**  
**إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل**  
**في القطاع الأهلي**

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له،
- وعلى قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية الصادر بالقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٦٧) لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني والمعدل بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٩٦،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه،

**(مادة أولى)**

تضاف مادة جديدة برقم (٣١ مكرراً) إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه  
نصها الآتي :

[ يحظر تشغيل العامل في المهن الكهربائية أو الصحية ما لم يكن لديه مؤهل دراسي مختص بهذه المهنة من موطنه على أن لا يقل عن درجة الدبلوم مصدقاً عليه ومعتمداً حسب الأصول في الكويت ، ويجوز للهيئة استثناء من لا يحمل المؤهل المطلوب بشرط أن تكون لديه خبرة خمس

سنوات واجتيازه لدورة تدريبية لمدة ستة أشهر ولمدة سنة لمن خبرته أقل من خمس سنوات في المهنة المذكورة تعقدتها الهيئة بمقابل مالي غير مسترد. كما يجوز للهيئة أن تخضع أصحاب الخبرة ممن لا يحملون المؤهل المطلوب لاختبارات تحريرية وشفوية برسوم غير مستردة دون الحاجة للالتحاق بالدورة المذكورة. وتضع الهيئة قواعد هذه الدورة والمواد الدراسية فيها وشروط الالتحاق بها والنجاح فيها وتكلفتها على المتدرب والاختبارات المشار إليها].

**(مادة ثانية)**

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

**(مادة ثالثة)**

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

**أمير دولة الكويت**

**صباح الأحمد الصباح**

**المذكرة الإيضاحية**  
**للاقتراح بقانون**  
**في شأن إضافة المادة (٣١ مكرراً)**  
**إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل**  
**في القطاع الأهلي**

تعتبر أعمال الكهرباء والأعمال الصحية ركيزتين أساسيتين للبنية التحتية في إنشاء المباني الأهلية والحكومية.

وبالرغم من ذلك فإن هذه الأعمال تسرب إلى تنفيذها عمالة غير مختصة بتنفيذها وتفتقر أدنى درجات المهنية في تنفيذها.

وهذا بحد ذاته يهدد عملية الإنشاء للمباني ويعرضها للأخطار ، ويقلل عامل الأمان المطلوب في المنشآت ، فضلاً عما يتسبب ذلك بخسائر كبيرة للأهالي في إنشاءاتهم الخاصة ، والحكومة في إنشاء المباني الحكومية.

لذا فإنه حماية للمصلحة العامة من جانب ، والمصلحة الخاصة للأهالي من جانب آخر ، فقد شرع هذا القانون بأن نص في مادته الأولى بأن : تضاف إلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي المادة (٣١ مكرراً) ونصها الآتي :

[ يحظر تشغيل العامل في المهن الكهربائية أو الصحية ما لم يكن لديه مؤهل دراسي مختص بهذه المهنة من موطنه على أن لا يقل عن درجة الدبلوم مصدقاً عليه ومعتمداً حسب الأصول في الكويت ، ويجوز للهيئة استثناء من لا يحمل المؤهل المطلوب بشرط أن تكون لديه خبرة خمس سنوات واجتيازه لدورة تدريبية لمدة ستة أشهر ولمدة سنة لمن خبرته أقل من خمس سنوات في المهن المذكورة تعقدتها الهيئة بمقابل مالي غير مسترد. كما يجوز للهيئة أن تخضع أصحاب

الخبرة ممن لا يحملون المؤهل المطلوب لاختبارات تحريرية وشفوية برسوم غير مستردة دون الحاجة للالتحاق بالدورة المذكورة.

وتضع الهيئة قواعد هذه الدورة والمواد الدراسية فيها وشروط الالتحاق بها والنجاح فيها وتكلفتها على المتدرب والاختبارات المشار إليها .]

ويهدف النص المقترح قطع دابر الأمر من أساسه بأن يحظر تشغيل عامل في المهن الكهربائية أو الصحية - وهذا الحظر وجوبي - بمعنى أن الوزارة لا يجوز لها أن تمنح ترخيص بتشغيل العامل في المهن الكهربائية أو الصحية ما لم يكن يحمل مؤهلاً دراسياً في هذه المهن لا يقل عن درجة دبلوم مصدقاً عليه ومعتمداً حسب الأصول في الكويت.

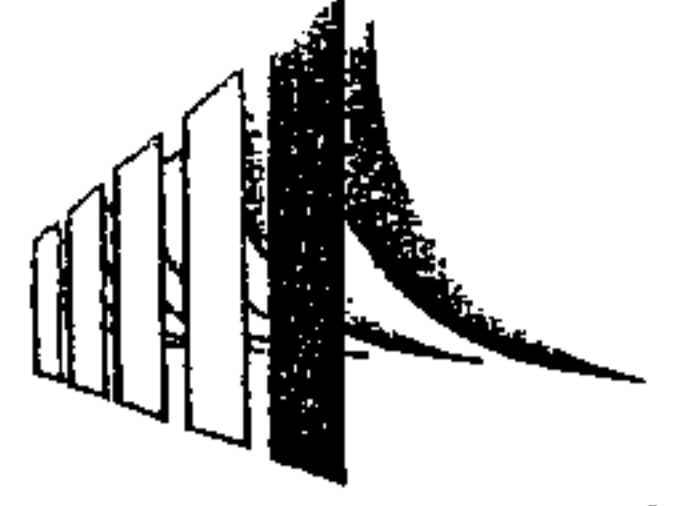
أي أن الدبلوم - وبالطبع ما يفوقه من مؤهل دراسي كالإجازة الجامعية الأولى - يصح أن يكون من خارج الكويت ، ولكن يشترط به أن يجري بشأنه التصديق والاعتماد حسب الإجراءات المتبعة في الكويت.

وحتى لا يتسبب الخلل في سوق العمل بشأن العمال الذين يمارسون مهن أعمال الكهرباء والأعمال الصحية فإن النص المقترح أجاز للهيئة استثناء من لا يحمل المؤهل المطلوب بشرط اجتيازه لدورة تدريبية لمدة سنة في المهن المذكورة تعقدتها الهيئة بمقابل مالي غير مسترد.

غير أن أصحاب الخبرة في أعمال الكهرباء أو الأعمال الصحية الذين لا يحملون أي مؤهل فمن الجائز إخضاعهم لاختبارات شفوية وتحريرية برسوم غير مسترده ، وعند اجتياز هذه الاختبارات الموضوع من الهيئة يمنح العامل ترخيصاً منها بمزاولة المهنة المذكورة.

وفي كل الأحوال تضع الهيئة قواعد هذه الدورة والمواد الدراسية فيها وشروط الالتحاق بها والنجاح فيها وتكلفتها على المتدرب والاختبارات المشار إليها.

وغني عن البيان أنه يدخل في أعمال الكهرباء الأعمال المتعلقة بالتكليف وصيانتها وصناعاتها.



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

ونصت المادتان الثانية والثالثة على مسائل تنفيذية - بطبيعة الحال - لا يخلو منها أي قانون يصدر بأن يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون ، وأن على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

## الاقترح الرابع

**AdeI M. M. Al-Jarallah**  
Secretary of the National Assembly  
State of Kuwait



**ساعد محمد الجارالله**  
من السرمجلس الأمة  
دولة الكويت

**المحترم**

**السيد / رئيس مجلس الأمة**

**تحية طيبة وبعد ،،،،**

**الموضوع - تبني مقترحات المرحوم / نبيل نوري الفضل**

بالإشارة الى الموضوع أعلاه ، وإلحاقاً بكتابتنا السابق والخاص بتبني  
اسئلة المرحوم / نبيل نوري الفضل اتقدم بكتابي هذا متينياً جميع  
المقترحات الخاصة بالزميل الراحل والواردة بالكشف المرفق .

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،،**

**أمين سر مجلس الأمة**

**عادل مساعد الجارالله الخرافي**

مع جميع الشكر والتقدير  
من الأصدقاء

عادل مساعد الجارالله الخرافي  
2016/1/31

**عادل مساعد الجارالله الخرافي**  
أمين سر مجلس الأمة

State of Kuwait



دولة الكويت

١٨ يونيو ٢٠١٥

٧٨١

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

أتقدم بالاقتراح بقانون المرفق بتعديل المادة (٤٤) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ،  
برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ،،،

مقدم الاقتراح

نبيل نوري الفضل

يحال الى لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل  
ويُدْرَج بجدول أعمال الجلسة القادمة

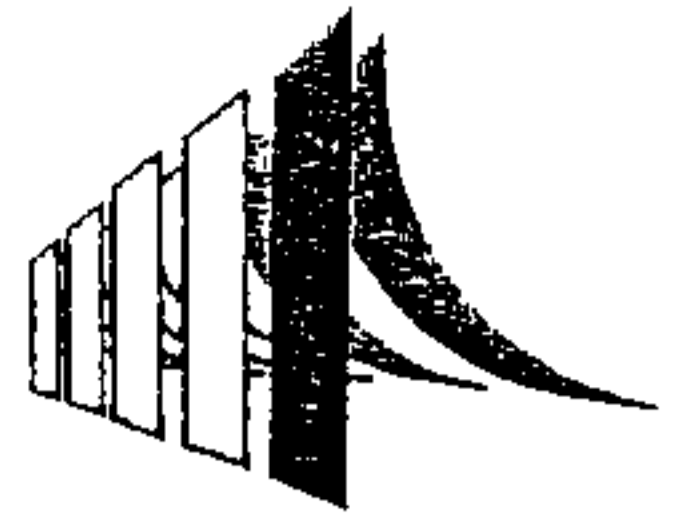
ح. م. م. م.  
١٨/٦/٢٠١٥

## اقتراح بقانون

### بتعديل المادة (٤٤) من القانون

### رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية والقوانين المعدلة له،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٦٧) لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٩٦،
- وعلى القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٢ بشأن الموافقة على الاتفاقية الاقتصادية الموحدة بين دول مجلس التعاون،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٦٤) لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٠ بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له،



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

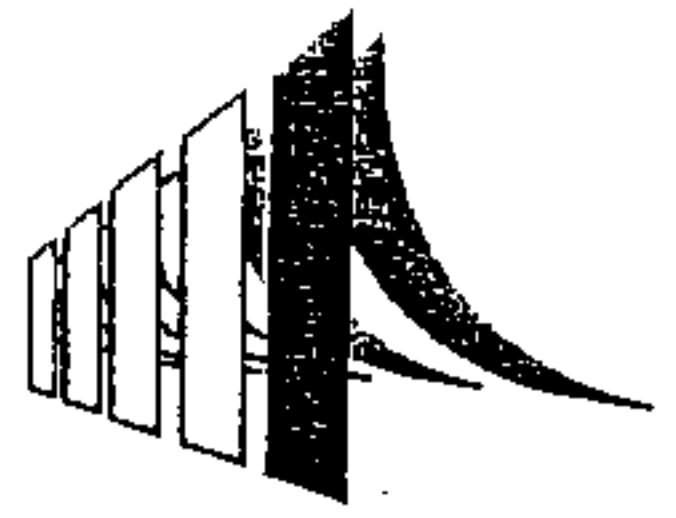
- وعلى القانون رقم (٥٦) لسنة ١٩٩٦ في شأن إصدار قانون الصناعة،
- وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية،
- وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه،

#### (مادة أولى)

يستبدل بنص المادة (٤٤) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النص التالي :

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

- أ- قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري.
  - ب- قبل إنهاء العقد بسبعة أيام على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار جاز الحكم عليه بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساويا لأجر العامل عن نفس المدة إن كان له مقتضي.
  - ج- إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يومه أو ساعات الغياب.
- ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

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

(مادة ثانية)

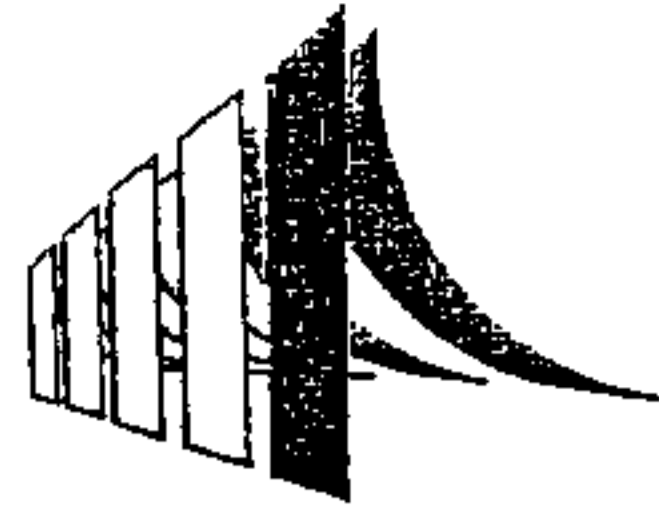
يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

(مادة ثالثة)

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

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح



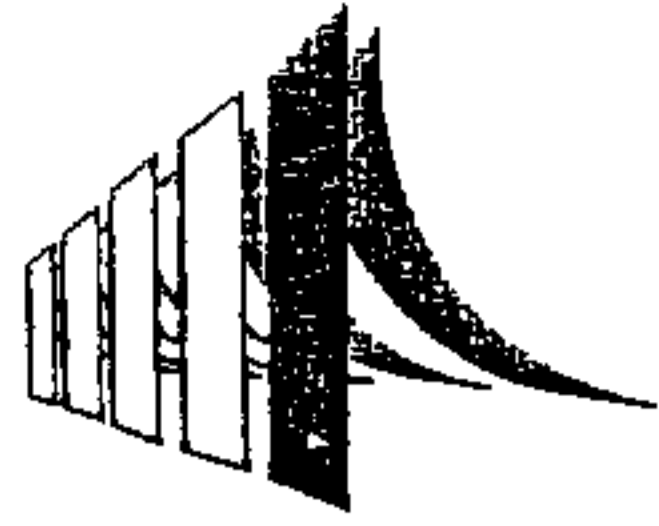
مَجْلِسُ الْأُمَّةِ  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

**المذكرة الإيضاحية  
للاقتراح بقانون  
بتعديل المادة (٤٤) من القانون  
رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي**

نظراً لما لوحظ في الآونة الأخيرة بمناسبة تطبيق أحكام إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة من منازعات بين أرباب الأعمال والعمال في القطاع الأهلي .. ولجوء العامل للارتكان للدعة وحماية القانون له في منحه مقابلاً لمهلة الإخطار ومسارة العامل للعصف بمصالح المنشأة وعدم أدائه لعمل حقيقي خلال مهلة الإخطار ارتضاء لاستحقاقه لمقابلها قانوناً سواء عمل أو لم يعمل ، في الوقت الذي يكون فيه العامل قد شرع في اللحاق برّب عمل آخر تحت مسمى فترة التجربة والاختبار التي منحها القانون لأرباب الأعمال حتى صارت ثغرة وحيلة قانونية ينال بها العامل من رب العمل القديم والجديد على حد سواء بالجمع بين أجره عن فترة الاختبار - خصوصاً بنظام الدوام الجزئي - مع استحقاقه لمقابل مهلة الإخطار ، وهو ما يعود على رب العمل الأصلي ومنشأته بالضرر لتكلف هذا الأخير بمقابل مهلة الإخطار دون عمل حقيقي من العامل ، علاوة على اضطرار رب العمل وإجباره على قبول العامل المهمل والمتكاسل الضار بالمنشأة والذي ثبتت عدم كفاءته ، بعد انتهاء فترة اختبارته التي يعمد فيها لإظهار تفانيه وإجادته وحرصه على المنشأة خلال التقييم المبدئي .. حتى إذا ما تم قبوله وانتهاء فترة الاختبار والتجربة بانته مساوئه وعيوبه وعدم صلاحيته للعمل ، والتي لا ينهض علاجاً لها حق رب العمل في استعمال جزاء الخصم ولا يكون لها من علاج سوى الإقصاء ، الأمر الذي دعا إلى التفكير في ضرورة تعديل نص المادة (٤٤) بشأن مهلة الإخطار الواجب مراعاتها قانوناً قبل إنهاء العقد غير محدد المدة.

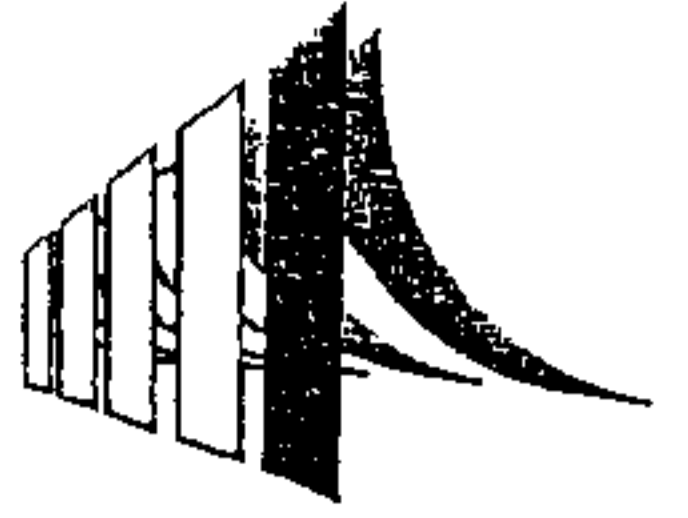


مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

واستهداءً من المشرع في هذا الصدد بالتشريعات المقارنة والخاصة بتنظيم بيئة العمل في العديد من الدول المتقدمة ودول مجلس التعاون الخليجي التي تتحد في بيئتها مع بيئة العمل بدولة الكويت وأمثلة ذلك قوانين العمل بسلطنة عمان ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية التي جعلت مهلة الإخطار شهراً واحداً ، وكذلك قوانين العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة وقطر والولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا التي نصت على أن تكون مهلة الإخطار أسبوعاً واحداً على تفاوت طفيف في موجبها، وهو ما يحقق المصلحة الاقتصادية المرجوة في نظام عمل رأسمالي يكفل حسن أداء المنشأة وضمان مستحقات العامل من خطر الإنهاء المبتسر والمفاجئ وهو ما رأى معه المشرع الموازنة بين هذه التشريعات، فلا هو أطال مهلة الإخطار شأن ما كان عليه النص قبل التعديل ، ولا هو اختزلها في مدة قصيرة تعجز العامل عن تدبير شؤونه حال الإنهاء المفاجئ .. كما حقق بذلك الموازنة بين حق العامل في مهلة إخطار مناسبة ، ومصلحة المنشأة في توفير غيره من العمال بأقل خسارة ممكنة ، إذ القول بغير ذلك سيؤدي لتحمل المنشأة ولمدة ثلاثة أشهر تكلفة مضاعفة كأجر للعامل المنتهي عقده والعامل المعين ليحل محله دون مقابل عمل حقيقي من العامل المنتهي عقده وبما يجعله عالة على المنشأة ، بما يدفع رب العمل للتردد مرارا في إنهاء العقد واضطراره لتحمل عمالة زائفة القيمة خشية التحمل بمقابل مهلة إخطار لمدة طويلة ، إضافة لما سيحققه هذا التعديل من حث للعمالة المتراخية على الاهتمام بجودة العمل والأداء والاستفادة بأكبر قدر من الوقت ، وهو ما سيعود على الدولة ببالغ النفع ، حيث لا يمكن إنكار دور المؤسسة الخاصة في القطاع الأهلي كالشركات الكبرى وخصوصا في قطاع المقاولات المتصل بتنفيذ مشاريع الدولة ووجوب تسليمها في مواعيدها وهو ما لن يتأت إلا بتوفير العمالة الحقيقية وإقصاء العمالة الزائفة بمقابل متوازن ومعقول لا يرهق المنشأة ، لاسيما وأن قانون العمل في مجمله قد قرر جملة من الحقوق للعامل تسد رمقه وتكفيه مؤونة عيشه حال الانتهاء ودونما



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

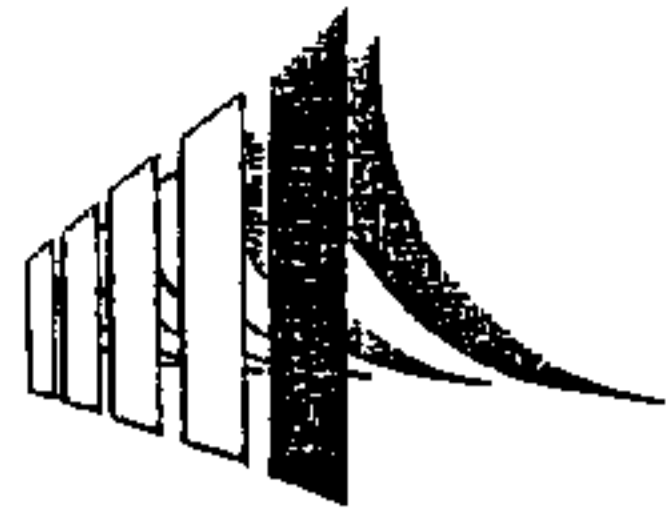
دولة الكويت

عمل حقيقي ومثال ذلك مكافأة نهاية الخدمة والتي تقررت تحقيقاً لمبدأ التكافل الاجتماعي الذي حض عليه الدستور.

وأخيراً فقد ربط النص استحقاق مقابل مهلة الإخطار بتحقق الضرر كعلة تدور مع الحكم وجوداً وعدمًا ، وأسند جواز الحكم بمهلة الإخطار للقضاء بعد تحقق الضرر وإن كان له مقتضى استهداء بحقيقة عقد العمل كونه في حقيقته عقداً رضائياً وتحقيقاً لمبدأ الغرم بالغنم وإن كل أجر يجب مقابلته بعمل حقيقي لتحقيق التوازن الاقتصادي للدولة وهو كله ما ينتفي تحققه في حالة العامل أثناء مهلة الإخطار.

لذا نصت المادة الأولى من الاقتراح بقانون على أن يُستبدل بنص المادة (٤٤) من القانون النص التالي : " إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر كتابة ويكون الإخطار على الوجه الآتي :

- أ- قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري.
  - ب- قبل إنهاء العقد بسبعة أيام على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار جاز الحكم عليه بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة إن كان له مقتضى.
  - ج- إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يومه أو ساعات الغياب.
- ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.



مَجْلِسُ الْأُمَّةِ  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

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

ونصت المادة الثانية من مقترح القانون بأن يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون. في حين نصت المادة الثالثة من مقترح القانون بأن على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القانون ، ويعمل به بعد ستين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

# المشروع الأول



مجلس الأمة

I\_11150\_2015

16/06/2015

٢٥/٤ - ٦٤٠١

الموكر

معالي الأخ الفاضل / مرزوق علي الغانم

رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،

أود أن أحيل لعاليكم نسخة من المرسوم رقم ( 172 ) لسنة 2015 بإحالة مشروع قانون في شأن تعديل المادة (57) من القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي .

أملين التكرم بعرضه على مجلسكم الموكر .

مع وافر التقدير والاحترام ،

رئيس مجلس الوزراء

جابر مبارك الحمد الصباح

يحال الى لجنة الشؤون الصحية  
والاجتماعية والعمل

يُدْرَج في جدول أعمال الجلسة القادمة

١٦/٦/٢٠١٥

مرسوم رقم 172 لسنة 2015  
بإحالة مشروع قانون إلى مجلس الأمة

- بعد الإطلاع على الدستور ،
- وبناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ،
- وبعد موافقة مجلس الوزراء ،

رسمنا بالآتي

مادة أولى

يُقدم إلى مجلس الأمة مشروع القانون المرافق في شأن تعديل المادة (57) من القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي .

مادة ثانية

على رئيس مجلس الوزراء إبلاغ هذا المرسوم إلى مجلس الأمة .

أمير الكويت

  
صباح الأحمد الجابر الصباح

رئيس مجلس الوزراء

  
جابر مبارك الحمد الصباح

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

  
هند صبيح براك الصبيح

صدر بقصر السيف في : 28 شعبان 1436 هـ  
الموافق : 15 يونيو 2015

مشروع قانون رقم ( ) لسنة ٢٠١٥

في شأن تعديل المادة (٥٧) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه ،

مادة أولى

يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عمالة وفقاً لأحكام هذا القانون أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية ، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسلة للمؤسسات المالية .

ويصدر قرار من مجلس الوزراء ، بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والمالية ، بتحديد المؤسسات المالية وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات والعمولات والإجراءات التنظيمية الخاصة بهذا الشأن .

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

مادة ثانية

على الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

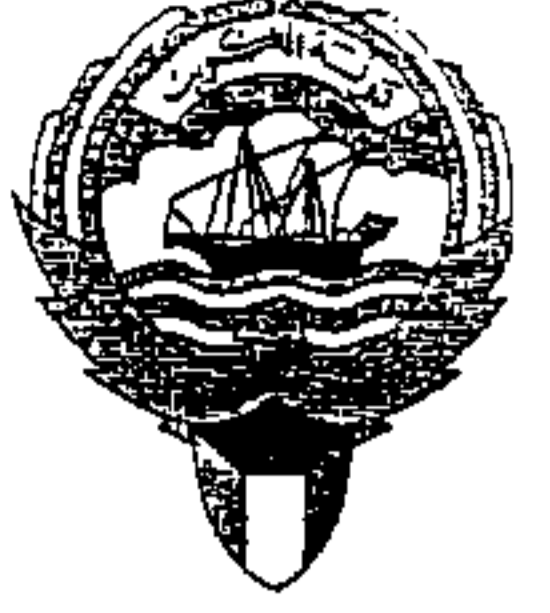
**أمير الكويت**

**صباح الأحمد الجابر الصباح**

صدر بقصر السيف في :

السواقي :

# الهيئة العامة للقوى العاملة The Public Authority For Manpower



## المذكرة الإيضاحية

### لمشروع القانون بتعديل المادة ( 57 )

### من القانون رقم 2010/6م بشأن العمل بالقطاع الأهلي

ألزمت المادة ( 57 ) من القانون رقم 6 لسنة 2010م بشأن العمل بالقطاع الأهلي صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً لديه وفق أحكام هذا القانون والقانون رقم 28 لسنة 1969م بشأن العمل في قطاع الأعمال النفطية بدفع مستحقاتهم في المؤسسات المالية المحلية لضمان حصولهم عليها مع إخطار الهيئة العامة للقوى العاملة بالكشوف الداله على ذلك.

ونظراً لما تعانيه بعض الفئات من الأنشطة البسيطة من تحويل مستحقات العاملين لديها إلى المؤسسات المالية المحلية فقد تم إعداد مشروع القانون الذي يتضمن بأنه يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عماله وفقاً لأحكام هذا القانون أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية ، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورته من كشوف التحويل المرسله للمؤسسات المالية المحلية .

وعلى أن يصدر مجلس الوزراء قراراً بإعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العماله الوافده إلى المؤسسات المالية المحلية.

كما يصدر قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض وزيرى الشؤون الإجتماعيه والعمل والماليه بتحديد المؤسسات الماليه وقواعد المعامله الخاصه بهذه الحسابات من حيث المصروفات والعمولات والإجراءات التنظيميه الخاصه بهذا الشأن .

# المشروع الثاني



مجلس الأمة

I\_16738\_2016

07/04/2016

الامانة العامة لمجلس الوزراء	
3544 - 2016	
التاريخ	الإشارة
٦ أبريل ٢٠١٦	٣٥٤٤

الموقر

معالي الأخ الفاضل / مرزوق علي الفانم

رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،

أود أن أحيل لعاليتكم نسخة من المرسوم رقم ( 92 ) لسنة  
2016 بإحالة مشروع قانون في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (6)  
لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي .

آملين التكرم بعرضه على مجلسكم الموقر .

مع وافر التقدير والاحترام ،

رئيس مجلس الوزراء

جابر مبارك الحمد الصباح

محال إلى لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل .

يرجى في جدول أعمال الجلسة القادمة .

٢٠١٦/٤/٦

مرسوم رقم 92 لسنة 2016  
بإحالة مشروع قانون إلى مجلس الأمة

- بعد الإطلاع على الدستور ،
- وبناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ،
- وبعد موافقة مجلس الوزراء ،

رسمنا بالآتي

مادة أولى

يُقدم إلى مجلس الأمة مشروع القانون المرافق في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي .

مادة ثانية

على رئيس مجلس الوزراء إبلاغ هذا المرسوم إلى مجلس الأمة .

أمير الكويت

صباح الأحمد الجابر الصباح

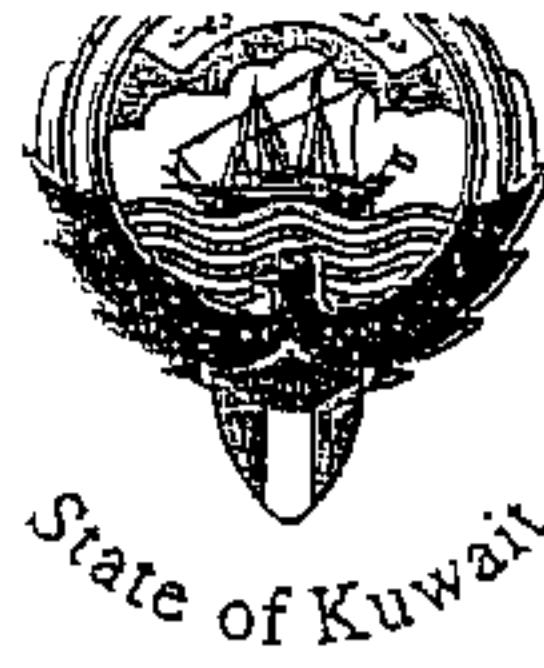
رئيس مجلس الوزراء

جابر مبارك الحمد الصباح

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

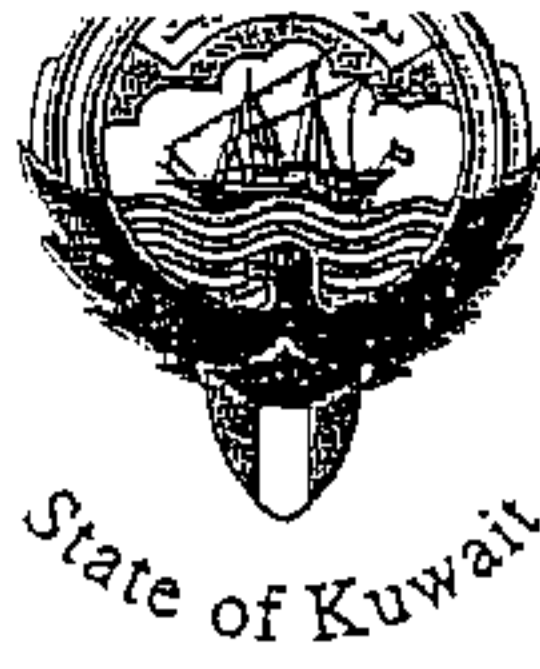
هند صبيح براك الصبيح

صدر بقصر السيف في : 27 جمادى الآخرة 1437 هـ  
الموافق : 5 أبريل 2016 أ  
٦٧



مشروع قانون رقم ( ) لسنة ٢٠١٦  
في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠  
في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له ،
- وعلى قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية الصادر بالقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دوائر عمالية بالمحكمة الكلية،
- وعلى قانون تنظيم القضاء الصادر بالمرسوم بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٠ والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ١٠٩ لسنة ٢٠١٣ في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة المعدل بالقانون رقم ٣ لسنة ٢٠١٥ ،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

**مادة (١)**

يستبدل بنصوص المواد ( ١٣٨ و ١٤٠ و ١٤٢ ) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠

المشار إليه النصوص التالية :

**المادة (١٣٨)**

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة - عن كل عامل - لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على عشرة آلاف دينار كل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة العاشرة ، ويعاقب العامل بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا خالف أحكام الفقرة المشار إليها وذلك دون إخلال بحق الجهة الإدارية في الإبعاد الإداري.

**المادة (١٤٠)**

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

**مادة (١٤٢)**

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



**مادة ( ٢ )**

تضاف إلى المادة ( ١٤٦ ) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه فقرة أخيرة نصها كالتالي :

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

**مادة (٣)**

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون .

**مادة (٤)**

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

**أمير الكويت**  
**صباح الأحمد الجابر الصباح**

صدر بقصر السيف في :

الموافق :

## المذكرة الإيضاحية

بشأن تعديل نصوص المواد ( ١٣٨ و ١٤٠ و ١٤٢ )

من الفصل الثاني ( فصل العقوبات ) من الباب السادس والمادة ١٤٦

من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

مرت تشريعات العمل في القطاع الأهلي والنفطي بدولة الكويت بالعديد من المراحل وذلك حسب طبيعة كل مرحلة وخصائصها ومستجداتها على المستويين المحلي والدولي ، وجاءت التشريعات لمواكبة التطور الاقتصادي للكويت بدءاً من عام ١٩٥٩ مروراً بالمرسوم الأميري رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٠ وانتهاءً بالقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي ، والذي استهدف فيه المشرع تحقيق حزمة من الأهداف حيث حرص على إعادة وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية بين رب العمل والعمال ، ونظراً لما ترتب على زيادة أعداد العمالة الوافدة أو استخدام العمالة الموجودة بالداخل من مشكلات أهمها تعمد صاحب العمل عدم تسليمهم العمل أو عدم حاجته الفعلية لهؤلاء مما يترتب عليه العديد من المعوقات للعمل بالقطاع الأهلي بصفة خاصة وللوزارات والجهات الحكومية بصفة عامة وما قد ينجم عنه من مشاكل تؤثر بالسلب على مناخ الاستثمار بالبلاد وما يتبع ذلك من آثار سنية على النشاط الاقتصادي في ظل التحديات الداخلية والخارجية التي تمر بها البلاد .

ولما كان القانون المشار إليه وإن حدد في فصله الثاني من الباب السادس العقوبات المقررة على مخالفات أصحاب العمل إلا أن الواقع العملي أثبت عدم تحقيق تلك العقوبات الغاية التي تبناها المشرع عند وضعها لمواجهة تلك المخالفات لذلك كان لازماً أن يتم إعادة النظر في تلك العقوبات



بما يتناسب مع الواقع وذلك لتحقيق الردع العام والخاص للعقوبة وضبط سوق العمالة بالقطاع الأهلي للقضاء على المنازعات العمالية التي قد تنشأ عند تطبيق أحكام القانون وذلك بفرض عقوبات أشد من سابقتها بما يضمن أعلى درجات الحماية القانونية للعمالة الخاضعة لقانون العمل والحد من النفقات المالية التي تتكبدها الأجهزة الحكومية المعنية في هذا الشأن لمعالجة المشكلات الناجمة عن مخالفات أصحاب الأعمال .

وعليه فقد تم تعديل المواد أرقام ( ١٣٨ و ١٤٠ و ١٤٢ ) وتشديد العقوبات على المخالفين حيث نصت المادة ( ١٣٨ ) على عقوبة الحبس التي لا تجاوز ثلاث سنوات والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على عشرة آلاف دينار بدلاً من الغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار لكل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة (١٠) من هذا القانون . كما قضت بمعاقبة العامل الذي ثبت مخالفته لأحكام هذه الفقرة بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألف دينار وذلك دون إخلال بحق الجهة الإدارية في الإبعاد الإداري .

وفرضت المادة ( ١٤٠ ) عقوبة على كل من يعيق الموظف المختص من القيام بواجباته الوظيفية وصلاحياته المقررة له وفقاً للمادتين ( ١٣٣ و ١٤٣ ) من القانون وهي غرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار بدلاً من الغرامة التي لا تجاوز ألف دينار وتضاعف الغرامة في حالة العود .

كما تم تعديل العقوبة الواردة في المادة ( ١٤٢ ) والخاصة بمعاقبة كل من يخالف الأوامر الصادرة بالوقف أو الغلق عملاً بحكم المادة ( ١٣٥ ) بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار بدلاً من الحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر والغرامة التي لا تزيد على ألف دينار إذا لم يتم تلافي المخالفات التي أعلن بها المفتش المختص .



وقد أضيفت فقرة أخيرة إلى المادة ( ١٤٦ ) تقضي بأحقية المحكمة بفرض تعويض على كل صاحب عمل يتعنت في صرف مستحقات العامل يساوي ١% من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى من تلك المادة مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأية تعويضات أخرى وذلك حماية للعامل من تعنت أصحاب الأعمال في صرف مستحقاتهم .

# مرفق رقم (٤)

## القانون الحالي

## قانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ م في شأن العمل في القطاع الأهلي

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له ،  
وعلى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ،  
وعلى القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية ،  
وعلى قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له ،  
وعلى المرسوم بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له ،  
وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،  
وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٩٦ ،  
وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية ،  
وعلى المرسوم بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٠ بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له ،  
وعلى القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٩٦ في شأن إصدار قانون الصناعة ،  
وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية ،  
وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية  
والقوانين المعدلة له ،

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

### الباب الأول أحكام عامة

مادة -١-

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بإصطلاح:-

- ١- الوزارة: وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل.
- ٢- الوزير: وزير الشؤون الإجتماعية والعمل.
- ٣- العامل: كل ذكر أو أنثى يؤدي عملا يدويا أو ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.
- ٤- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عمالا مقابل أجر.
- ٥- المنظمة: تنظيم يجمع مجموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تتشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنتهم أو وظائفهم ويرعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم.

مادة -٢-

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي.

مادة -٣-

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

مادة -٤-

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

مادة -٥-

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون:-

- العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى فيما نصت عليه هذه القوانين.
- العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قرارا بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل.

مادة -٦-

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

## الباب الثاني في الإستخدام والتلمذة والتدريب المهني الفصل الأول في الإستخدام

مادة -٧-

يصدر الوزير القرارات المنظمة لشروط إستخدام العمالة في القطاع الأهلي وعلى وجه الخصوص مايلي:-

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

مادة -٨-

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

مادة -٩-

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

مادة -١٠-

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة وافدة، ما لم تأذن له الهيئة، ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين إستيفاؤها من صاحب العمل، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسببا. ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال، وإلا كان القرار باطلا بطلانا مطلقا وكان لم يكن. ولا يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عمالا من خارج البلاد أو أن يستخدم عمالا من داخل البلاد، ثم يعمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم، ويتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده، وفي حالة إنقطاع العامل عن العمل وإلتحاقه بالعمل لدى الغير، يتكفل الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من صاحب العمل الأصلي.

مادة -١١-

يحظر على الوزارة والجهة المختصة أن تمارس أي تمييز أو تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح أذونات العمل أو التحويل وذلك بمنحها لبعضهم وإيقافها للبعض الآخر تحت أي ذريعة أو مبرر، ويجوز للوزارة لأسباب تنظيمية أن توقف إصدار أذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على أسبوعين في السنة، على أنه لا يجوز إستثناء بعض أصحاب الأعمال من هذا الإيقاف دون غيرهم خلال هذه المدة. ويعتبر باطلا بطلانا مطلقا وكأن لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة.

## الفصل الثاني في التلمذة والتدريب المهني

مادة -١٢-

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

مادة -١٣-

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

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

مادة -١٤-

لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة إذا أخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد أو ثبت من التقارير الدورية عنه عدم إستعداده للتعليم. كما يجوز للتلميذ إنهاء العقد وعلى الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل سبعة أيام على الأقل.

مادة -١٥-

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

مادة -١٦-

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الأكاديمية والمهنية المختصة الشروط والأوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني والحدود المقررة لمدة التدريب والبرامج النظرية والعملية ونظام الإختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها. ويجوز أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة أو أكثر بأن تقوم بتدريب العمال في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد تدريب.

مادة -١٧-

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

مادة -١٨-

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

## الفصل الثالث في تشغيل الأحداث

مادة -١٩-

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.

مادة -٢٠-

يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط التالية:-  
أ- أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير.  
ب- توقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تجاوز ستة أشهر. ويصدر الوزير قرارا بتحديد هذه الصناعات والمهن والإجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري.

مادة -٢١-

الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يوميا بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة.  
ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساء حتى الساعة السادسة صباحا.

## الفصل الرابع في تشغيل النساء

مادة -٢٢-

لا يجوز تشغيل النساء ليلا في الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحا، وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الإجتماعية والعمل، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن مع توفير وسائل إنتقالهن من جهة العمل وإليه.  
كما تستثنى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك.

مادة -٢٣-

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحيا، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على إستغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط.  
ويصدر بتحديد تلك الأعمال والجهات قرار من وزير الشؤون الإجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الإستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة.

مادة -٢٤-

تستحق المرأة العاملة الحامل أجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من أجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوما للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.  
ويجوز لصاحب العمل عقب إنتهاء أجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها أجازة من دون أجر لا تزيد مدتها على أربعة أشهر لرعاية الطفولة.  
ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الأجازة أو إنقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع.

مادة -٢٥-

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

مادة -٢٦-

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

## الباب الثالث

### عقد العمل الفردي

#### الفصل الأول

#### تكوين عقد العمل

مادة -٢٧-

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

مادة -٢٨-

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

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

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

مادة -٢٩-

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

مادة -٣٠-

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

مادة -٣١-

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

## الفصل الثاني

### في إلتزامات العامل

#### وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

مادة -٣٢-

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

ولا يجوز إستخدام العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل أكثر من مرة، ويصدر الوزير قراراً ينظم شروط وضوابط العمل أثناء الفترة التجريبية.

مادة -٣٣-

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

مادة -٣٤-

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

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

مادة -٣٥-

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

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

ب- أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات.

ج- ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.

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

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

مادة -٣٦-

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

وعلى الوزارة عرض هذه اللوائح على المنظمة المختصة إن وجدت وإن لم توجد المنظمة المختصة يتم اللجوء للإتحاد العام ليبيدي ملاحظاته وإقتراحاته على هذه اللوائح.

مادة -٣٧-

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع بملفه الخاص ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود.

مادة -٣٨-

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

مادة -٣٩-

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

مادة -٤٠-

على صاحب العمل أن يضع حصيلة الخصم من أجور عماله في صندوق يخصص للصرف منه على النواحي الإجتماعية والإقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة وتقييد الجزاءات بالخصم التي توقع على العامل في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار الخصم وسبب توقيعه. وفي حالة تصفية المنشأة توزع حصيلة الخصم الموجودة في الصندوق على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة مدة خدمة كل منهم. ويصدر الوزير قراراً بالضوابط المنظمة للصندوق المشار إليه وطريقة التوزيع.

## الفصل الثالث في إنتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

مادة -٤١-

مع مراعاة أحكام المادة (٣٧) من هذا القانون:-

- أ- لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية:-
- ١- إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.
  - ٢- إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس.
  - ٣- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها.
- ب- لصاحب العمل فصل العامل في إحدى الحالات الآتية:-
- ١- إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
  - ٢- إذا ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.
  - ٣- إذا وقع منه إعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.
  - ٤- إذا أخل أو قصر في أي من الإلتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.
  - ٥- إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل.

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

ج- للعامل المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وإذا ثبت بموجب حكم نهائي أن صاحب العمل قد تعسف في فصله للعامل إستحقاقاً لمكافأة نهاية الخدمة وتعويضاً عما لحقه من أضرار مادية وأدبية.

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

مادة -٤٢-

إذا إنقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل إعتباره مستقلاً حكماً وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة (٥٣) من هذا القانون في شأن إستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة.

مادة -٤٣-

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

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

مادة -٤٤-

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

- أ- قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري.
- ب- قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة.
- ج- إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع إستحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.
- د- ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.
- هـ- لصاحب العمل أن يعفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار مع إحتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين إنتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة إستحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة -٤٥-

لا يجوز لصاحب العمل إستعمال حق إنهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة أثناء تمتع العامل بأجازة من الأجازات المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة -٤٦-

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

مادة -٤٧-

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

مادة -٤٨-

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

- أ- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون.
- ب- إذا وقع عليه إعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو بتحرير من أي منهما.
- ج- إذا كان إستمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.
- د- إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشا أو تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل.
- هـ- إذا إتهمه صاحب العمل بإرتكاب فعل معاقب عليه جزائيا وحكم نهائيا ببراءته.
- و- إذا إرتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخلا بالأداب نحو العامل.

مادة -٤٩-

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

مادة -٥٠-

ينتهي عقد العمل في الأحوال التالية:-

- أ- صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل.
  - ب- إغلاق المنشأة نهائيا.
- أما في حالة بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو إنتقالها بالميراث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية، فإن عقد العمل يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه، وتنتقل إلتزامات وحقوق صاحب العمل السابق تجاه العمال إلى صاحب العمل الذي حل محله.

مادة -٥١-

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي:-

- أ- أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم باليومية أو بالأسبوع أو بالساعة أو بالقطعة.
- ب- أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر.

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

ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الإجتماعية على أن يلتزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير إشتراك العامل في التأمينات الإجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة.

مادة -٥٢-

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

- أ- إذا إنتهى العقد من جانب صاحب العمل.
- ب- إذا إنتهت مدة العقد المحدد المدة دون أن يتم تجديده.
- ج- إذا إنتهى العقد طبقاً لأحكام المواد (٤٨، ٤٩، ٥٠) من هذا القانون.
- د- إذا أنهت العاملة العقد من جانبها بسبب زواجها خلال سنة من تاريخ الزواج.

مادة -٥٣-

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

مادة -٥٤-

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

## الباب الرابع في نظام وظروف العمل الفصل الأول في الأجر

مادة -٥٥-

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

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

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

مادة -٥٦-

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

- أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر.
  - ب- العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين.
- ولا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الإستحقاق.

مادة -٥٧-

يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عماله وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية وأن ترسل صورة من الكشوف المرسله لتلك المؤسسات بهذا الشأن إلى وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل، ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الشؤون الإجتماعية والعمل والمالية بتحديد تلك الجهات وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات والعمولات والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن.

مادة -٥٨-

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

مادة -٥٩-

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

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

مادة -٦٠-

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

مادة -٦١-

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

مادة -٦٢-

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

مادة -٦٣-

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

## الفصل الثاني

### ساعات العمل والراحة الأسبوعية

مادة -٦٤-

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

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

مادة -٦٥-

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

ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والإستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة.

ب- يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة (٦٤) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.

مادة -٦٦-

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

مادة -٦٧-

للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويتقاضى العامل ٥٠ في المئة على الأقل من أجره إضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم راحة آخر. ولا يخل حكم الفقرة السابقة في حساب حق العامل بما فيها أجره اليومي وأجازته حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية، على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر.

مادة -٦٨-

الأجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي:-

- أ- يوم رأس السنة الهجرية - يوم واحد.
  - ب- يوم الإسراء والمعراج - يوم واحد.
  - ج- عيد الفطر السعيد - ثلاثة أيام.
  - د- وقفة عيد الأضحى المبارك - يوم واحد.
  - هـ- عيد الأضحى المبارك - ثلاثة أيام.
  - و- المولد النبوي الشريف - يوم واحد.
  - ز- اليوم الوطني ٢٥ فبراير - يوم واحد.
  - ح- يوم التحرير ٢٦ فبراير - يوم واحد.
  - ط- يوم رأس السنة الميلادية - يوم واحد.
- وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له أجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل.

مادة -٦٩-

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

- خمسة عشر يوماً - بأجر كامل.
  - عشرة أيام - بثلاثة أرباع الأجر.
  - عشرة أيام - بنصف الأجر.
  - عشرة أيام - بربع الأجر.
  - ثلاثون يوماً - من دون أجر.
- ويثبت المرض الذي يقتضي الأجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، فإذا وقع خلاف في شأن إستحقاق الأجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة.
- أما ما يخص الأمراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الأمراض.

## الفصل الثالث الأجازات السنوية مدفوعة الأجر

مادة -٧٠-

للعامل الحق في أجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوماً.  
ولا يستحق العامل أجازة عن السنة الأولى إلا بعد قضائه تسعة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الأجازة السنوية أيام العطل الرسمية وأيام الأجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل أجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.

مادة -٧١-

يدفع للعامل أجره المستحق عن الأجازة السنوية قبل القيام بها.

مادة -٧٢-

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

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

مادة -٧٣-

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٧٠) و(٧١) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لأيام أجازاته السنوية المجمعة في حالة إنتهاء عقده.

مادة -٧٤-

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

مادة -٧٥-

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

مادة -٧٦-

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

مادة -٧٧-

للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في أجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام. وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في أجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الأجازة وتنظم شروط منح هذه الأجازة بقرار من الوزير.

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

مادة -٧٨-

يجوز لصاحب العمل منح العامل أجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية. ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد منح هذه الأجازة.

مادة -٧٩-

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

## الفصل الرابع في السلامة والصحة المهنية الفرع الأول في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

مادة -٨٠-

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

مادة -٨١-

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

مادة -٨٢-

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

مادة -٨٣-

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

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

مادة -٨٤-

يجب على صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاوله العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه إتخاذها ويصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة.

مادة -٨٥-

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

مادة -٨٦-

يجب على صاحب العمل إتخاذ الإحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاوله العمل وأن يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية.

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

مادة -٨٧-

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

مادة -٨٨-

مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الإجتماعية يلتزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة.

## الفرع الثاني في إصابات العمل وأمراض المهنة

مادة -٨٩-

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

مادة -٩٠-

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

أ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة إختصاصه محل العمل.

ب- إدارة العمل الواقع في دائرة إختصاصها محل العمل.

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

مادة -٩١-

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية يتحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل وأمراض المهنة بأحد المستشفيات الحكومية أو دور العلاج الأهلية التي يحددها بما في ذلك قيمة الأدوية ومصروفات الانتقال ويحدد الطبيب المعالج في تقريره فترة العلاج ونسبة العجز المتخلف عن الإصابة ومدى قدرة العامل على الإستمرار في مباشرة العمل.

ويجوز لكل من العامل وصاحب العمل، بطلب يقدم للإدارة المختصة، الاعتراض على التقرير الطبي خلال شهر من تاريخ العلم به أمام لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.

مادة -٩٢-

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

ويصدر الوزير قرارا بالمواعيد المحددة لذلك.

مادة -٩٣-

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

مادة -٩٤-

للعامل المصاب أو المستحقين عنه الحق في التعويض عن إصابة العمل أو أمراض المهنة طبقا للجدول الذي يصدر بقرار من الوزير وذلك بعد أخذ رأي وزير الصحة.

مادة -٩٥-

يسقط حق العامل في التعويض عن الإصابة إذا ثبت من التحقيق:-

أ- أن العامل قد تعمد إصابة نفسه.

ب- أن الإصابة قد حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل، ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات، وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة المتعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل، هذا ما لم تنشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجزا مستديما تزيد نسبته على (٢٥ في المئة) من العجز الكلي.

مادة -٩٦-

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

مادة -٩٧-

- ١- يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج أو ما قررته لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين ويلزم هؤلاء - كل بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته - إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل.
- ٢- يتقاضى العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة (٩٤) من المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها - بحسب الأحوال - ولكل منهما الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين في إلزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

## الباب الخامس

### في علاقة العمل الجماعية

#### الفصل الأول

### منظمات العمال وأصحاب الأعمال

#### والحق النقابي

مادة -٩٨-

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

مادة -٩٩-

لجميع العمال الكويتيين الحق في أن يكونوا في ما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والإجتماعية وتمثلهم في كافة الأمور الخاصة بهم، ولأصحاب الأعمال حق تكوين إتحادات لهم لذات الأهداف.

مادة -١٠٠-

يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي:-

- ١- إجتماع عدد من العمال الراغبين في تأسيس نقابة أو عدد من أصحاب الأعمال الراغبين في تأسيس إتحاد وذلك بصفة جمعية عمومية تأسيسية لأي من الفريقين من خلال الإعلان عن ذلك في صحيفتين يوميتين على الأقل بمدة لا تقل عن أسبوعين من تاريخ إنعقاد الجمعية العمومية مع تحديد مكان الإنعقاد ووقته وأهدافه.
- ٢- تقوم الجمعية العمومية التأسيسية بإقرار لائحة النظام الأساسي للمنظمة ولها أن تسترشد في ذلك باللائحة النموذجية التي يصدر بها قرار من الوزير.
- ٣- تنتخب الجمعية التأسيسية مجلس الإدارة وفقاً للأحكام الواردة في نظامها الأساسي.

مادة -١٠١-

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

مادة -١٠٢-

على مجلس الإدارة المنتخب أن يودع، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إنتخابه، أوراق تأسيس المنظمة لدى الوزارة.

وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة إعتبارا من تاريخ صدور قرار الوزير بالموافقة على إنشائها بعد إيداع الأوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة.

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

مادة -١٠٣-

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

مادة -١٠٤-

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

ويحظر على النقابات:-

- ١- الإشتغال بالمسائل السياسية والدينية أو المذهبية.
- ٢- توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات.
- ٣- قبول الهبات والوصايا، إلا بعد علم الوزارة.

مادة -١٠٥-

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

مادة -١٠٦-

للنقابات المشهورة وفقا لأحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها إتحادات ترعى مصالحها المشتركة وللإتحادات المشهورة وفقا لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها إتحادا عاما على ألا يكون هناك أكثر من إتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل، ويتبع في تكوين الإتحادات والإتحاد العام ذات الإجراءات الخاصة بتكوين النقابات.

مادة -١٠٧-

للإتحادات والإتحاد العام والنقابات الحق في الإنضمام إلى إتحادات عربية أو دولية ترى أن مصالحها ترتبط بها، على أن تخطر الوزارة بتاريخ إنضمامها، وفي جميع الأحوال يراعى في ذلك ألا يكون الإنضمام مخالفا للنظام العام أو المصلحة العامة للدولة.

مادة -١٠٨-

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

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

مادة -١٠٩-

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

مادة -١١٠-

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

## الفصل الثاني في عقد العمل الجماعي

مادة -١١١-

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

مادة -١١٢-

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

مادة -١١٣-

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

مادة -١١٤-

إذا رغب أحد طرفي عقد العمل الجماعي في عدم تجديده بعد إنتهاء مدته وجب عليه أن يخطر الطرف الآخر والوزارة المختصة كتابةً قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ إنتهاء العقد، وإذا تعددت أطراف العقد فلا يترتب على إنقضائه بالنسبة لأحدهم إنقضاؤه بالنسبة للآخرين.

مادة -١١٥-

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

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

مادة -١١٦-

لا يكون عقد العمل الجماعي نافذاً إلا بعد تسجيله لدى الوزارة المختصة ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية. ويجوز للوزارة المختصة أن تعترض على الشروط التي تراها مخالفة للقانون، وعلى الطرفين تعديل العقد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إستلام الإعتراض وإلا إعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن.

مادة -١١٧-

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

مادة -١١٨-

تسري أحكام عقد العمل الجماعي على:-

- أ- نقابات العمال وإتحاداتهم التي أبرمت العقد أو إنضمت إليه بعد إبرامه.
- ب- أصحاب الأعمال أو إتحاداتهم الذين أبرموا العقد أو إنضموا إليه بعد إبرامه.
- ج- النقابات المنظمة للإتحاد الذي أبرم العقد أو إنضم إليه بعد إبرامه.
- د- أصحاب الأعمال الذين إنضموا للإتحاد الذي أبرم العقد أو إنضم إليه بعد إبرامه.

مادة -١١٩-

إنسحاب العمال من النقابة أو فصلهم منها لا يؤثر على خضوعهم لأحكام عقد العمل الجماعي إذا كان الإنسحاب أو الفصل لاحقاً على تاريخ إبرام النقابة للعقد أو إنضمامها إليه.

مادة -١٢٠-

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

مادة -١٢١-

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

مادة -١٢٢-

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

## الفصل الثالث

### في منازعات العمل الجماعية

مادة -١٢٣-

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

مادة -١٢٤-

إذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء إلى المفاوضات المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثله. وللوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها لحضور هذه المفاوضات بصفة مراقب. وفي حالة الإتفاق في ما بينهم فإنه يتعين تسجيل هذا الإتفاق لدى الوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً وفقاً للقواعد التي تصدر بقرار من الوزير.

مادة -١٢٥-

لأي من طرفي المنازعة - إذا لم تؤد المفاوضات المباشرة لحلها - أن يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعة ودياً عن طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية التي يصدر بتشكيلها قرار من الوزير. ويجب أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو ممن يفوضونه في تمثيلهم.

مادة -١٢٦-

تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من:-

- أ- ممثلين تختارهما النقابة أو العمال المتنازعين.
- ب- ممثلين يختارهما صاحب العمل أو أصحاب الأعمال المتنازعين.
- ج- رئيس اللجنة وممثلين عن الوزارة المختصة يعينهم الوزير المختص بقرار يحدد فيه أيضاً عدد ممثلي

أطراف النزاع.

وللجنة أن تستعين برأي من تراه في أداء مهمتها. وفي جميع المراحل السابقة يجوز للوزارة المختصة أن تطلب المعلومات التي تراها ضرورية لحل المنازعة.  
مادة -١٢٧-

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر المنازعة خلال شهر واحد من تاريخ ورود الطلب إليها فإذا تمكنت من تسويتها كلياً أو جزئياً وجب إثبات ما تم الإتفاق بشأنه في محضر من ثلاث نسخ ويوقع عليه من الحاضرين ويعتبر إتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين وإذا لم تتمكن لجنة التوفيق من تسوية المنازعة خلال المدة المحددة وجب عليها إحالتها أو إحالة ما لم يتم الإتفاق بشأنه منها خلال أسبوع من تاريخ آخر إجتماع لها إلى هيئة التحكيم مشفوعاً بكافة المستندات.  
مادة -١٢٨-

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:-

- ١- إحدى دوائر محكمة الإستئناف تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنوياً.
  - ٢- رئيس نيابة ينتدبه النائب العام.
  - ٣- ممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً.
- مادة -١٢٩-

تتظر هيئة التحكيم المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقها إلى إدارة الكتاب ويجب أن يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل إنعقادها بمدة لا تقل عن أسبوع، على أن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها.  
مادة -١٣٠-

لهيئة التحكيم كل ما لمحكمة الإستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام قانون تنظيم القضاء وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قراراتها مسببة وتكون بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الإستئناف.  
مادة -١٣١-

إستثناء من حكم المادة (١٢٦) من هذا القانون يجوز للوزارة المختصة في حالة قيام منازعة جماعية إذا دعت الضرورة أن تتدخل دون طلب من أحد المتنازعين لتسوية النزاع ودياً كما يجوز لها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم حسبما تراه ويجب على المتنازعين في هذه الحالة تقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة كما يلزم حضورهم عند دعوتهم للحضور.  
مادة -١٣٢-

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

## الباب السادس

### في تفتيش العمل والعقوبات

#### الفصل الأول

#### في تفتيش العمل

مادة -١٣٣-

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

"أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيادة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد إنتهاء خدمتي".

مادة -١٣٤-

يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والإطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضا حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم. كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة -١٣٥-

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

مادة -١٣٦-

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

## الفصل الثاني في العقوبات

مادة -١٣٧-

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

مادة -١٣٨-

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من هذا القانون.

مادة -١٣٩-

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

مادة -١٤٠-

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تتجاوز ألف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجبهم المنصوص عليه في المادتين (١٣٣، ١٣٤) من هذا القانون.

مادة -١٤١-

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف باقي أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي:-  
أ- يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على ألا تزيد على ثلاثة شهور.  
ب- إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة.

مادة -١٤٢-

يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (١٣٥) دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص.

## الباب السابع الأحكام الختامية

مادة -١٤٣-

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

مادة -١٤٤-

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

مادة -١٤٥-

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

مادة -١٤٦-

يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة وتقوم الإدارة بإستدعاء طرفي النزاع أو من يمثلهما، وإذا لم توفق الإدارة إلى تسوية النزاع ودياً تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه.

وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفع الطرفين وملاحظات الإدارة.

مادة -١٤٧-

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

مادة -١٤٨-

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

مادة -١٤٩-

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

مادة -١٥٠-

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

أمير الكويت

صباح الأحمد الجابر الصباح

صدر بقصر السيف في: ٢٦ صفر ١٤٣١ هـ

**قانون**  
**رقم 90 لسنة 2013م**  
**بتعديل بعض أحكام القانون**  
**رقم 6 لسنة 2010م**  
**في شأن العمل في القطاع الأهلي**

بعد الإطلاع على الدستور.  
وعلى القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي.  
وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:-

**المادة الأولى**

يستبدل بنصي المادتين (9، 10) من القانون رقم (6) لسنة 2010 المشار النصان التاليان:-

**مادة -9-**

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

**مادة -10-**

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة ما لم تأذن له الوزارة، ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين إستيفاؤها من صاحب العمل، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسببا، ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال وإلا كان القرار باطلا بطلانا مطلقا ويعتبر كأن لم يكن.

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

**المادة الثانية**

على الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، وينشر في الجريدة الرسمية، ويعمل به إعتبارا من تاريخ نشره.

أمير الكويت  
صباح الأحمد الجابر الصباح  
صدر بقصر السيف في: 28 ربيع الآخر 1434هـ  
الموافق: 10 مارس 2013م

**قانون**  
**رقم 108 لسنة 2013م**  
**بتعديل بعض أحكام القانون**  
**رقم 6 لسنة 2010م**  
**في شأن العمل في القطاع الأهلي**

بعد الإطلاع على الدستور.  
وعلى القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي.  
وعلى القانون رقم (90) لسنة 2013 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي.  
ووفق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:-

**المادة الأولى**

يستبدل بنص المادة (10) من القانون رقم (6) لسنة 2010 المشار إليه النص التالي:-

**مادة (10)**

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة وافدة، ما لم تأذن له الهيئة، ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين إستيفاؤها من صاحب العمل، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسببا. ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال، وإلا كان القرار باطلا بطلانا مطلقا وكان لم يكن. ولا يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عمالا من خارج البلاد أو أن يستخدم عمالا من داخل البلاد، ثم يعمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم، ويتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده، وفي حالة إنقطاع العامل عن العمل وإلتحاقه بالعمل لدى الغير، يتكفل الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من صاحب العمل الأصلي.

**المادة الثانية**

على الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، وينشر في الجريدة الرسمية، ويعمل به إعتبارا من تاريخ نشره.

أمير الكويت  
صباح الأحمد الجابر الصباح  
صدر بقصر السيف في: 29 جمادى الآخرة 1434هـ  
الموافق: 9 مايو 2013م

Cu أنظمة صلاح الجاسم +965 246 7712 فاكس +965 246 7713 www.saljas.com