



حقوقك في العمل

الدليل الإرشادي للعمال الوافدة في دولة الكويت

اعرف حقوقك

إن حقوق العمل هي حقوق إنسان أساسية. ويتمتع العامل بهذه الحقوق بغض النظر عن البلد الذي يسافر إليه حول العالم. ويتم التطرق بالتفصيل إلى المعايير العالمية المتعلقة بحقوق العمال في العديد من الاتفاقات الدولية. بما في ذلك إعلان منظمة العمل الدولية عام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. والذي تعدّ دولة الكويت دولة عضواً فيه. وإن الغرض من هذا الكتيب هو تسليط الضوء على حقوق العمال التي يغطيها القانون الوطني في دولة الكويت. ومساعدة العمال وأصحاب العمل في تطبيقها.

الفصل الأول : حقوق العمال الأساسية

يغطي قانون العمل في القطاع الأهلي في الكويت (القانون رقم 6 لسنة 2010) حقوق العمل لجميع العاملين في القطاع الأهلي بغض النظر عن المواطنة أو الجنسية. وفي الكويت، تتم حماية العمال الوافدين إما بقانون القطاع الأهلي أو النفطي أو قانون الخدمة المدنية (العاملين في القطاع الحكومي) أو قانون العمالة المنزلية. وتتم تغطية حقوق العمالة المنزلية بموجب (القانون رقم 85 لسنة 2015)¹. ويركز هذا الكتيب على قانون القطاع الأهلي والذي ينطبق على غالبية العمال الوافدين في دولة الكويت.

ساعات العمل وفترات الراحة

يتم تحديد ساعات العمل بثمانية (8) ساعات يومياً أو ثماني وأربعين (48) ساعة أسبوعياً. وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستاً وثلاثين (36) ساعة أسبوعياً لجميع العاملين.

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس (5) ساعات متصلة يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة. ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل.

1 - ملخص من إعداد الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان:
http://kuwaitr.org/files/dwl/the_domestic_worker_law_en.pdf

عقد العمل

يجب أن يحصل العاملون على نسخة من عقد عملهم المكتوب باللغة العربية ويجب أن يتضمن المعلومات التالية:

- تاريخ إبرام العقد وتاريخ نفاذه.
- تفاصيل الاتصال/البيانات الشخصية للعامل وصاحب العمل.
- قيمة الأجر وطبيعة العمل.
- مدة العقد إذا كان مُحدّداً المدة (إذا كان العقد غير محدد المدة، فيجب ألا تقل المدة عن سنة ولا تتجاوز خمس (5) سنوات).
- مدة الإجازة السنوية.
- عدد ساعات العمل يومياً.
- فترة التجربة بشرط ألا تزيد عن مائة (100) يوم (ويجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون إخطار).
- التأمين ضد إصابات العمل.
- مكافأة نهاية الخدمة.
- القانون الواجب التطبيق والحكمة المُختصة في الفصل في أي نزاع قد ينشئ.
- توقيع الطرفين على العقد.

يجب أن يُحرر العقد من ثلاث (3) نسخ بيد كل طرف نسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الهيئة العامة للقوى العاملة. وتتولى بعض السفارات مسؤولية تصديق العقود لمواطنيها. يجوز إعداد العقود بلغات إضافية غير أن ذلك ليس شرطاً. ويعتدُّ بالعقد المكتوب باللغة العربية في حالة نشوء أي نزاع.

الأجور والدفع

لدى الكويت سياسة وطنية للحد الأدنى للأجور. والتي تنطبق على كافة العاملين من جميع الجنسيات. اعتباراً من عام 2017، تم تحديد الحد الأدنى للأجور الشهرية في القطاع الأهلي بستين (60) ديناراً كويتياً. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت بعض السفارات جداول الأجور لتصنيفات وظائف مُحدّدة. والتي قد جعلها متاحة للجمهور.

فعلى سبيل المثال، يستطيع المواطنون الهنود الذين يعيشون في

دولة الكويت التحقق من جدول الأجور على الرابط التالي:
<http://www.indembkwt.org/Pages/MinWages.aspx>

ويستطيع المواطنون النيباليون الذين يعيشون في دولة الكويت التحقق من جدول الأجور على الرابط التالي:
http://www.nembdoha.com/documents/Minimum_Salary_Details_for_Nepali_Workers.pdf

يستحق العامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية إذا عمل لأكثر من ثماني ساعات في اليوم. ويجب دفع أجر ساعات العمل الإضافية بمقدار خمسة وعشرين بالمائة (25%) بما يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة. ولا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ساعتين يومياً، أو مائة وثمانون (180) ساعة سنوياً أو ثلاثة (3) أيام أسبوعياً أو تسعين (90) يوماً في السنة.

يستحق العامل يوم راحة أسبوعياً مدفوع الأجر. ويُحدّد بأربع وعشرين (24) ساعة مُتصلة عقب كل ستة (6) أيام عمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل أن يعمل خلال يوم راحة. وإذا حدث ذلك، يحقّ للعامل الحصول على ما لا يقل عن مقدار 150% من الأجر اليومي (على سبيل المثال: إذا كان الأجر اليومي هو 20 ديناراً كويتياً، فإن العامل يستحق 30 ديناراً كويتياً)، أو وفقاً لأي اتفاق تعويضي آخر إذا كان يحقق فائدة أكبر للعامل.

الجزاءات التأديبية والخصومات

يحق لصاحب العمل أن يحتسب خصومات من أجر العامل إذا كان العامل غائباً أو متأخراً أو إذا أضرّ بممتلكات صاحب العمل عمداً. ولكن لا يجوز احتساب أي خصومات من أجر العامل قبل أن يتم إخطار العامل كتابياً وسماع أقواله وإفادته.

لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة (5) أيام شهرياً. فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يُخصم القدر الزائد من أجر الشهر المقبل أو الأشهر التالية.

لا يجوز استقطاع أكثر من عشرة بالمائة (10%) من أجر العامل وفاءً لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضى الأخير عنها أية فائدة.

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة سواءً عمل بأجر يومي أو أسبوعي أو شهرياً أو بالقطعة. ويجب تحديد مبلغ المكافأة في عقد العمل.

العطل

هناك ثلاث عشر (13) عطلة رسمية مقررة للعامل بأجر كامل سنوياً. ويتم تحديد بعضها بالتقويم الإسلامي:

- يوم رأس السنة الهجرية: يوم واحد.
- يوم الإسراء والمعراج: يوم واحد.
- عيد الفطر السعيد: ثلاثة أيام.
- وقفة عيد الأضحى المبارك: يوم واحد.
- عيد الأضحى المبارك: ثلاثة أيام.
- المولد النبوي الشريف: يوم واحد.
- اليوم الوطني 25 فبراير: يوم واحد.
- يوم التحرير 26 فبراير: يوم واحد.
- يوم رأس السنة الميلادية 1 يناير: يوم واحد.

قد تخصص بعض الشركات عطل إضافية. وللعامل الحق بأجر مُضاعف مع التعويض بيوم بديل إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام العطل المذكورة أعلاه (مثال: إذا كان العامل يكسب عشرين (20) ديناراً كويتياً في اليوم، فإنه يحصل على أربعين (40) ديناراً كويتياً) ويوم راحة إضافي.

الإجازات

- للعامل الحق في الإجازات المرضية خلال السنة وهي:
- خمس عشر (15) يوم بأجر كامل.
- عشر (10) أيام بثلاثة أرباع الأجر.
- عشر (10) أيام بنصف الأجر.
- عشر (10) أيام بربع الأجر.
- ثلاثون (30) يوم من دون أجر.

الإجازة السنوية

يستحق العامل إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثين (30) يوماً، ولا يحصل العامل على هذه الإجازة إلا بعد أن يكون قد عمل لدى نفس صاحب العمل لمدة لا تقل عن تسعة (9) أشهر. ويدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها.

للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون (30) يوماً، ولا يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى إلا بعد قضائه تسعة (9) أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب أيام العطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية من أيام الإجازة السنوية.

إجازة الوضع

تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة سبعة (7) يوماً للوضع. ولا تشمل هذه الإجازة على الإجازات الأخرى. ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء إجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة من دون أجر لا تزيد مدتها على أربعة (4) أشهر لرعاية الطفولة.

إجازة الحج

للعامل الذي أمضى سنتين (2) متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدتها إحدى وعشرين (21) يوماً لأداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى هذه الفريضة قبل ذلك.

إجازات أخرى

للعامل في حال وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية (أم أو أب أو جد/جدة أو ابن/ابنة أو حفيد/حفيدة أو أخ/أخت) الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة (3) أيام. وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدّة بأجر كامل لمدة أربعة (4) أشهر (العدّة) وعشرة (10) أيام من تاريخ الوفاة. والمرأة غير المسلمة تمنح إحدى وعشرين (21) يوماً مدفوعة الأجر.

وللعامل الحق في جميع إجازاته بما لا يزيد على إجازة سنتين. وله بعد موافقة صاحب العمل أخذها دفعة واحدة. ويجوز بموافقة الطرفين جميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

الصحة والسلامة

يقتضي هذا القانون وجوب أن يقوم أصحاب العمل بإصدار إرشادات توجيهية تتعلق بالصحة والسلامة في موقع العمل.

كما يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع احتياطات السلامة اللازمة لحماية العاملين، ولا يجوز تحميل العامل أي نفقات أو اقتطاع مبالغ من أجره مقابل توفير وسائل الحماية له.

للعامل الحق بأن يؤمّن عليه لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة.

ينصّ القانون والرسوم الوزاري على أنه يجب توفير سكن «مناسب» للعاملين.

يجب أن يكون صاحب العمل مسؤولاً عن صحة الموظف ويؤمّن له ملبسه ومواصلاته الضرورية. وتحديداً، يجب على صاحب العمل أن يوفر التأمين الصحي لكافة العمال وأن يسمح لهم بأخذ إجازة مرضية حسب الضرورة.

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين 10 مساءً - 7 صباحاً، باستثناء المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية.

ويُحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً.

الحريّة النقابية

يستطيع العمال الوافدون الانضمام إلى النقابات والجمعيات القائمة في الكويت والتمتع بالامتيازات والحماية التي تمنحها هذه النقابات. غير أن القانون يحظر على العمال الوافدين إنشاء نقابة أو رابطة خاصة بهم. ويحظر ترشيح العامل الوافد لمنصب قيادي ويحظر أن يقوم بالتصويت لمرشحي المناصب القيادية في النقابات والجمعيات إذا كان عضواً في تلك النقابات أو الجمعيات.

ويوجد في الكويت إحداهن نقابية هما اتحاد عمال البترول والبتروكيماويات واتحاد العاملين بالقطاع الحكومي اللذان يتكون منهما الاتحاد العام لعمال الكويت. إضافة الى ذلك، هناك مكتب العمالة الوافدة لدى الاتحاد العام والذي يهتم بقضايا العمال الوافدين.

الممتلكات الشخصية

للعامل الحق بالاحتفاظ بجواز سفره وجميع المستندات الشخصية بما فيها عقد العمل في جميع الأوقات، وإذا قام صاحب العمل بمصادرة جواز سفر العامل دون موافقته الكتابية، يُفرض على صاحب العمل غرامة إدارية.

انتهاء عقد العمل

للعامل أو صاحب العمل اختيار إنهاء عقد العمل.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إلا إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية:

- 1) إذا ارتكب العامل خطأ نتج عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل؛
- 2) إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس؛
- 3) إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة مُحققة لها.

وإذا اختار العامل أو صاحب العمل إنهاء العقد قبل فترة الإخطار، فإن الطرف الذي يتخذ القرار يكون مُلزماً بدفع تعويض للطرف الآخر عن فترة الإخطار بما يساوي مكافأة العامل عن نفس الفترة. وهذا يعني أنه إذا أراد العامل أن ينهي عقد العمل، فقد يكون مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل لما كان سيتقاضاه خلال الأشهر المتبقية من العقد.

وإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل خلال فترة التجربة، التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله.

الفصل الثاني: الإقامة والكفالة

بالإضافة إلى قانون العمل، يخضع العمال غير الكويتيين في الكويت لقانون الإقامة (القانون رقم 17 لسنة 1959) الصادر عن وزارة الداخلية والمتعلق بإقامتهم في الدولة، ويعرف هذا القانون بنظام «الكفالة» ويعمل به عندما يرغب العامل بالتحويل لصاحب عمل آخر. ويجب أن يكون لأي عامل غير كويتي في الكويت وثائق قانونية في واحدة من أربع فئات:

- إقامة مؤقتة (المادة 14)، يكون هذا النوع من التأشيرات هو للقيام بزيارة مؤقتة (حتى ثلاثة (3) أشهر)، وهي ليست تأشيرة عمل على

الرغم من أن بعض أصحاب العمل يستقدمون العمال إلى الكويت بهذه الطريقة كوسيلة سريعة للتوظيف. عادة ما يتطلب حُويل تأشيرة الزيارة إلى تأشيرة عمل مغادرة الكويت والدخول إليها مرة أخرى. ويجوز للعمال الوافدين الذين يتقاضون أكثر من 650 ديناراً كويتياً في الشهر (القطاع الأهلي) أو 450 ديناراً كويتياً في الشهر (القطاع الحكومي) التقدم بطلب للحصول على «تأشيرة زيارة عائلية» (ww.evisa.moi.kw.gov: التكلفة 3 دنانير كويتية).

• بإقامة حكومية (المادة 17)، ويتم إصدار هذه التأشيرة للعاملين في القطاع الحكومي.

• إقامة عمل (المادة 18)، ويتم إصدار هذه التأشيرة للعاملين في القطاع الأهلي.

• إقامة العمال المنزليين (المادة 20)، يتم إصدار هذه التأشيرة للعمال الذين يعملون لدى كفيل فردي وليس شركة. ويشتمل هذا على العمالة المنزلية ومن في حكمهم مثل الطباخ والمربية والسائق الخاص.

شروط التحويل

يجب أن يحصل العامل على موافقة صاحب العمل الأصلي (الكفيل) على التحويل لصاحب عمل آخر في القطاع الأهلي. ولا يكون ذلك إلا بعد مرور سنة على تاريخ صدور إذن عمل العامل. ويجوز استثناء شرط المدة والتي هي سنة نظير سداد رسم مالي قدره ثلاثمائة (300) دينار كويتي.

يجوز للعامل في القطاع الأهلي التقدم بطلب لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لتحويل إذن عمله بعد مُضي ثلاث (3) سنوات من تاريخ إصدار الإذن دون الرجوع إلى صاحب العمل.

إذا رغب العامل بالتحويل قبل مُضي ثلاث (3) سنوات من تاريخ إصدار الإذن ولكنه لم يحصل على موافقة صاحب العمل الأصلي، يجوز له حينئذ تقديم شكوى لدى وحدة علاقات العمل التابعة للهيئة العامة للقوى العاملة. ومنذ تاريخ تسجيل الشكوى فصاعداً، يُحظر على صاحب العمل تقديم بلاغ انقطاع بحق العامل (بلاغ تغيب) عن العمل. إن الأسباب التي قد تجعل وحدة علاقات العمل توافق على مثل هذا الطلب قبل مضي الثلاث (3) سنوات هي: (1) إذا كانت وحدة علاقات العمل تؤمن بحിثيات

الفصل الثالث: كيفية تقديم الشكاوى

لجميع العمال الحق في تقديم شكوى إلى صاحب عملهم وإلى وحدة علاقات العمل. ومن الأمثلة على أنواع الشكاوى التي قد يقدمها العاملون: الشكاوى المتعلقة بتأخير دفع المرتبات، ورفض التحويل بعد اتفاق موقع، وأية إساءة جسدية أو عاطفية، وأية انتهاكات أخرى للحقوق قد يتعرض لها العامل.

يُنظر في كافة الشكاوى العمالية من قبل وحدة علاقات العمل التابعة لهيئة العامة للقوى العاملة، حيث تتولى دون غيرها النظر والبحث والتصرّف في جميع المنازعات العمالية الفرية التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الأهلي.

وتتمثّل اختصاصات وحدة علاقات العمل في تسوية المنازعات المتعلقة بالمستحقات والحقوق المالية (عدم دفع الأجور أو دفعها منقوصة) والتحويل وإخطارات التغيب والإلغاء النهائي للسفر وإصابات العمل.

كما تقوم وحدة علاقات العمل بمتابعة الشكاوى الجماعية (الشكاوى التي تتعلق بعدة عمال) وتمثيل الإدارة في لجنة التوفيق والتحكيم فيما يتعلق بالحالات الفردية والجماعية.

وتتم هذه العملية على النحو الآتي:

1 - يتقدم العامل شخصياً إلى مكتب الاستقبال بوحدة علاقات العمل للحصول على طلب بحث الشكاوى العمالية، ملاحظة: لا يجوز حضور الممثل القانوني للعامل في هذه المرحلة ولكن يحق للعامل أن يصطحب معه خلال نظر الشكاوى العمالية مستشار قانوني (محامي كويتي أو أخصائي اجتماعي من منظمة مُسجلة).

2 - يقوم العامل بملء النموذج المعد لتقديم الشكاوى وأن يتضمن البيانات التالية (الاسم الكامل والجنسية والرقم المدني وتاريخ بداية العمل وتاريخ نهاية العمل والأسباب القانونية للتقدم بالشكاوى والمهنة والأجر المتفق عليه واسم صاحب العمل كاملاً وعنوان صاحب العمل ومكان عمله والغرض من المنازعة وأرقام الهواتف، ويقوم العامل بإحضار صورة من إذن العمل الخاص به وصورة من البطاقة المدنية وصورة من جواز سفره وكافة

قضية العامل: (2) إذا وجدت وحدة علاقات العمل أن صاحب العمل قدم اتهاماً كاذباً ضد العامل.

يستثنى من شرط مدة الثلاث سنوات العمالة المسجلة على عقود حكومية، ويحق للعامل طلب التحويل من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر عند انتهاء العقد الحكومي. على ألا يكون لدى صاحب العمل عقد حكومي آخر ويرغب في تحويل عمالته لدى هذا العقد. ويجوز للعقود الحكومية أن تفوّض صاحب العمل بتحويل العمال إلى صاحب عمل آخر لمواصلة العمل في نفس المشروع الحكومي أو العمل في مشروع حكومي جديد مع صاحب العمل نفسه.

ويستطيع العامل في القطاع الأهلي التحويل إلى القطاع الحكومي في حالة تقديمه موافقة كتابية من قبل الجهة الحكومية التي يريد التحويل إليها. ومن الممكن في بعض الأحيان أن يقوم عامل منزلي بالتحويل إلى القطاع الأهلي. وذلك بعد الحصول على موافقة من وزارة الداخلية.

شروط مغادرة الدولة

للعامل الحرية في مغادرة الدولة دون إذن من صاحب العمل. ويحظر على العامل مغادرة الدولة في حالة توجيه تهم جنائية ضده. ويتمتع العامل الذي حصل على قرض من أي بنك محلي بالحرية للسفر خارج الدولة إذا كان يدفع أقساطه في الوقت المحدد لها.

معلومات مهمة: «الهروب»

يمتلك صاحب العمل السلطة القانونية لتقديم بلاغ «فرار» (أو «هروب») أي موظف غير كويتي حت كفالتة. والقصد من هذه الآلية هو السماح لأصحاب العمل تقديم بلاغ عن تغيب العامل. بيد أن صاحب العمل يتمتع بسلطة تقديرية واسعة لتقديم مثل هذا البلاغ.

إن الهروب هو تهمة جنائية ضد العامل. إذا تم رفع قضية هروب ضدك، فقد يتم اعتقالك وإرسالك إلى مركز التسفير. وبعد أن يحكم عليك في القضية القانونية للهروب، وبناء على الحالة، يتم تسفير معظم العمال إلى بلدتهم الأصلي.

ومن الصعب تقديم شكوى عمالية بعد تقديم بلاغ الهروب.

الفصل الرابع : معلومات مفيدة حول جهات الاتصال

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل:

هاتف: 22480000 - 22484850

الموقع الإلكتروني: www.mosal.gov.kw

الهيئة العامة للقوى العاملة:

العنوان: الجابرية - قطعة 2 - شارع 104 - خلف
بنك الخليج.

هاتف: 25359232

www.manpower.gov.kw

محافظة الفروانية (وحدة منازعات العمل)

منطقة الضجيج - مقابل الإدارة العامة للأدلة
الجنايئة مقابل مبنى الخطوط الجوية الكويتية.

محافظة العاصمة (وحدة منازعات العمل)

منطقة شرق - خلف مجمع بهبهاني

محافظة حولي (وحدة منازعات العمل)

شارع تونس - دوار صادق

محافظة الجهراء (وحدة منازعات العمل)

خلف جمعية الجهراء التعاونية

محافظة مبارك الكبير (وحدة منازعات العمل)

جنوب الأحمدى - قطعة 1 - شارع 15 مبنى رقم 5 مقابل
شركة نفط الكويت

محافظة الأحمدى (وحدة منازعات العمل)

جنوب الأحمدى - قطعة 1 شارع 15 مبنى رقم 5
مقابل شركة نفط الكويت

المستندات والأوراق المؤيدة لأقواله. ملاحظة: قد يتم طلب بيانات أخرى منه.

3 - تقوم وحدة علاقات العمل بتسجيل الشكوى في قاعدة البيانات وتقوم بتحديد المحقق القانوني المختص وتاريخ موعد الجلسة الأولى لنظر الشكوى (باليوم والساعة). وتقوم وحدة علاقات العمل بعد ذلك بإخطار صاحب العمل بميعاد نظر المنازعة (باليوم والساعة) واسم المحقق. ويتطلب حضور العامل وصاحب العمل في الجلسة الأولى لنظر الشكوى.

4 - ومن ثم تقوم وحدة علاقات العمل بالاتصال بالمحقق. والذي يقوم بدوره بأخذ إفادة صاحب العمل ويتحقق من واكتمال الأوراق والمستندات.

5 - يتم مثول كل من العامل وصاحب العمل بشخصيهما أمام المحقق المختص في مقرّ وحدة علاقات العمل التابعة للهيئة العامة للقوى العاملة في المحافظة المسجلين فيها. ويجوز في هذه المرحلة أن يصطحب العامل معه ممثلاً قانونياً. ويقوم بإخطار صاحب العمل مرة أخرى إذا لم يحضر هذه الجلسة. ويتعين بعد ذلك على المحقق استكمال السير في بحث الشكوى.

6 - إذا اتفق طرفي المنازعة خلال جلسة التحقيق على تسوية ودية. يثبت ذلك بحضور التحقيق ويودع لدى وحدة علاقات العمل.

7 - وفي حالة عدم التوصل إلى إنهاء النزاع عن طريق التسوية الودية. يقوم المحقق بإعداد مذكرة قانونية تنتهي بالرأي القانوني بعدم التوصل إلى التسوية الودية. وإذا كانت المنازعة تتعلق بمستحقات مالية عمالية. يتم إحالتها إلى القضاء.

8 - يتولى المحقق بحث الشكوى والانتهاج منها خلال مُدَّة محددة (عادة ما تكون أسبوعان على الأكثر) ولا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفة ذلك وإلا يُعدّ مسئولاً ما لم يكن هناك مُبرراً قانونياً للتأخير.

9 - يقوم المحقق بعد ذلك بتقديم رأي قانوني رسمي حول القضية إلى وحدة علاقات العمل. والتي تقوم بإصدار القرار النهائي بالموافقة على قبول شكوى العامل أو رفضها سواء كانت شكوى تحويل أو غيرها.

10 - لطرفي المنازعة الحق في التظلم على قرار الوحدة خلال خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ صدور القرار النهائي.

وزارة الداخلية

الموقع الإلكتروني: www.moi.gov.kw

مراكز الخدمات في كافة محافظات دولة الكويت:

www.moi.gov.kw/portal/flashtry/efinal.html

الإدارة العامة للمباحث الجنائية إدارة حماية الآداب العامة ومكافحة الاتجار بالبشر

العنوان: السالمية - دوار الجوازات

هاتف: 25623888 - 25650695

البريد الإلكتروني: ath@moi.gov.kw

الاتحاد العام لعمال الكويت

العنوان: السالمية - قطعة 11 (ميدان حولي) شارع
عبدالله الفرج.

هاتف: 25616745 - 25636389

الموقع الإلكتروني: www.ktuf.org

الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان

العنوان: الشويخ الشمالي - قطعة 7 - شارع 71

هاتف: 24811593

خط تلقي الشكاوي:

عربي: 95566580

إنجليزي: 95566521

هندي: 95566523

الموقع الإلكتروني: www.kuwaithr.org

سفارة الهند في دولة الكويت

العنوان: الدعية - منطقة السفارات - قطعة 6

هاتف: 22550349 - 22530600 - 22550379

الموقع الإلكتروني: www.indembkwt.org

تستقبل السفارة المراجعين يوميا من الساعة

6:30 مساء لأي أسئلة أو استفسارات. يرجى

الاتصال بالخط الساخن على مدار 24 ساعة طيلة

أيام الأسبوع: 97522614

سفارة الفلبين

العنوان: الفيحاء - قطعة 6 - شارع نعمان بن بشار

هاتف: 22511806 - 22528422

الموقع الإلكتروني: www.kuwaitpe.dfa.gov.ph

سفارة نيبال

العنوان: الجابية - قطعة 8 - شارع 13

هاتف: 25243254 - 25243257

البريد الإلكتروني: kuwait@mofa.gov.np

سفارة سريلانكا

العنوان: الجابية - قطعة 10 - شارع 107

هاتف: 25339140 - 25339142 - 25339104

الموقع الإلكتروني: www.slembkwt.org

سفارة إثيوبيا

العنوان: الجابية - قطعة 10 - شارع 107

هاتف: 25334291 - 25348198 - 25330128

البريد الإلكتروني: ethiokuwait@yahoo.com

سفارة باكستان

الجابرية - قطعة 11 - شارع 101

هاتف: 25327651 - 25327649

الموقع الإلكتروني: www.pakembkw.org



الاتحاد العام لعمال الكويت

العنوان: السالمية - قطعة 11 (ميدان حولي) شارع عبدالله الفرج.

هاتف: 25616745 - 25636389

الموقع الإلكتروني: www.ktuf.org

