

مستجدات قانون العمل الكويتي الجديد
رقم 6 لسنة 2010
دراسة تحليلية ومقارنة مع قانون العمل الملغي
رقم 38 لسنة 1964

د. صالح ناصر العتيبي⁽¹⁾

(1) أستاذ مساعد بقسم القانون الخاص في كلية القانون الكويتية العالمية.

مختصر

بتاريخ 10 فبراير 2012 صدر قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010، الذي ألغى قانون العمل رقم 38 لسنة 1964 المطبق لفترة طويلة من الزمن تجاوزت 45 سنة.

ويلقي هذا البحث نظرة عامة فاحصة لمواد قانون العمل الجديد من خلال تتبع أهم الأحكام التي جاء بها، سواء ذكرت لأول مرة أو أنها معدلة لأحكام كانت موجودة في قانون العمل الملغى.

ويدعو هذا البحث إلى عدم إهمال قانون العمل الملغى، خصوصاً في بداية تطبيق قانون العمل الجديد. فالتعرف على الأحكام المستجدة في قانون العمل الجديد وفهمها فهما صحيحاً يكون من خلال مقارنتها مع ما يقابلها في قانون العمل الملغى وتبعاً لذلك يستفاد من الأبحاث والدراسات وكذلك الأحكام القضائية الشارحة لمواد قانون العمل الملغى.

وقد أظهر هذا البحث من خلال التعليق على مواد قانون العمل الجديد ومقارنتها بما تضمنه قانون العمل الملغى ما يعد إنجازاً يحسب للمشرع الكويتي وما يكون إخفاقاً يسجل عليه، وقد بيّن البحث أن الإنجازات أكثر من الإخفاقات.

مقدمة :

ظهر أول قانون ينظم العمل في القطاع الخاص بدولة الكويت سنة 1959، وهو الذي عدل بالمرسوم الأميري رقم 43 لسنة 1960، وُعدّل أيضاً بالقانون رقم 1 لسنة 1961 إلى أن انتهى الأمر بإلغائه بمقتضى القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي. وقد أجريت على القانون الأخير عدة تعديلات ترتب عليها منح مزايا خاصة لعمال قطاع النفط، ثم صدر القانون رقم 28 لسنة 1969 الذي ألغى التعديلات الخاصة بالعاملين في القطاع النفطي ليحل محلها في تقرير مزايا لهذه الفئة من العمال في إطار قانون مستقل، سُمي بقانون العمل في قطاع الأعمال النفطية. ولكن علاقة عمال النفط بقانون العمل رقم 38 لسنة 1964 لم تنقطع، بل ظلت قائمة باعتباره الشريعة العامة فيما لم يرد فيه نص خاص في قانون العمل في القطاع النفطي.

واستمر تطبيق قانون العمل رقم 38 لسنة 1964، ومع مرور الزمن عدل أكثر من مرة إلى أن ألغي بموجب قانون العمل الجديد رقم 6 لسنة 2010 الذي تم تنفيذه اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية بتاريخ 2010/2/10.

وللوقوف على الأسباب التي كانت وراء صدور قانون عمل جديد فإننا لا نجد أفضل مما ذكره واضعو هذا القانون في مذكرته الإيضاحية التي ورد فيها ما يلي:

1 - «إيجاد موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمايتهم من ناحية، ومصلحة أصحاب الأعمال من ناحية ثانية، وهذه الموازنة تعد غاية أساسية يهدف إليها قانون العمل، كما أن لها آثاراً إيجابية على الناتج القومي بصفة عامة.

2 - استجدت على الساحة الكويتية متغيرات اجتماعية واقتصادية استدعت النظر في تعديل القانون القائم، كما شهدت الساحتان العربية والدولية كثيراً من المستجدات مما لا يمكن للكويت تجاهلها لكونها من الدول المستوردة للعمالة الأجنبية.

3 - مضى ما يقارب نصف قرن على تطبيق قانون العمل رقم 38 لسنة 1964؛ لذلك أصبحت الحاجة ماسة لإعادة النظر فيه، وقد كان هناك اتجاهان، يهدف

أولهما إلى تعديل بعض نصوصه بما يتناسب مع ما أفرزته المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، على أن يتوالى التعديل تباعاً كلما جدت مقتضياته، أما الاتجاه الثاني الذي كان له الغلبة فيهدف إلى إصدار قانون جديد يتناسب مع ظروف المرحلة الحالية بما طرأ عليها من مستجدات.

4- إيجاد قانون يتطلع إلى المستقبل بتحقيق هدف من الأهداف الرئيسية للدولة المتمثل في إحلال الأيدي العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة كلما أمكن ذلك.

5 - وضع دولة الكويت في مكانها الصحيح لتصبح من الدول ذات التشريعات العمالية المتقدمة».

كما ذكرت المذكرة الإيضاحية المذكورة الإجراءات التي روعيت عند إعداد مشروع قانون العمل الجديد:

1 - «قيام وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بإعداد مشروع قانون العمل الجديد في ضوء نظرة شاملة لقوانين العمل في المنطقة، واتفاقيات العمل الدولية والعربية، والاتجاهات الفقهية الحديثة، والمبادئ القضائية التي أرساها القضاء الكويتي في ظل قانون العمل القديم.

2 - تشكيل عدة لجان لدراسة مشروع قانون العمل الجديد من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ومن أصحاب الأعمال ممثلين بغرفة تجارة وصناعة الكويت، والعمال ممثلون بالاتحاد العام لعمال الكويت، وتمت مناقشة المشروع وتعديل وإعادة صياغة بعض مواده.

3 - استطلاع رأي الجهات الحكومية ذات العلاقة ممثلة في المؤسسة العامة للرعاية السكنية، ووزارة التجارة والصناعة، والمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، ووزارة الصحة، ووزارة العدل، ووزارة النفط، وبلدية الكويت، وجامعة الكويت، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وديوان الخدمة المدنية، والأمانة العامة للقوى العاملة. وذلك لمعرفة رأيها في مشروع قانون العمل الجديد، وقد أخذت مقترحاتها بعين الاعتبار عند إجراء المراجعة النهائية لمشروع القانون.

4 - الحرص على مواكبة ما تضمنته الاتفاقيات الدولية في شأن العمل، خاصة تلك التي انضمت إليها دولة الكويت، وقد تم الاستعانة بمنظمة العمل الدولية في إطار المعونة الفنية التي تقدمها للدول الأعضاء، وأسهم خبراءها في تنقيح بعض نصوص المشروع وترتيب أبوابه حتى خرج بصيغته الحالية.“

ومن مقارنتنا لقانون العمل الجديد مع قانون العمل الملغي نجد أن الأخير أقل اهتماماً بتبويب مواده التي كانت تبلغ ثماني وتسعين مادة. وكان يقسمها تقسيماً عاماً، فوضعها في خمسة عشر باباً دون أن يضع تقسيماً فرعياً لأي من تلك الأبواب. وَوَضِعَ عنواناً لكل باب يختلف عن عناوين الأبواب الأخرى، ولم يجمعها تحت عناوين رئيسية، فكان كل باب مستقلاً في موضوعه عن الأبواب الأخرى. أما عناوين الأبواب فكانت على التوالي: في مجال تطبيق القانون، وفي الهجرة وبطاقات العمل، وفي الترخيم، وفي العقد، وفي تشغيل الأحداث، وفي تشغيل النساء، وفي الأجور، وفي ساعات العمل والإجازات، وفي ظروف العمل، وفي نظام العمل والجزاءات، وفي انتهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة، وفي التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة، وفي منظمات العمال وأصحاب الأعمال، وفي التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وأخيراً الأحكام العامة.

أما قانون العمل الجديد فقد تضمن مائة وخمسين مادة، وفي تبويبها فضل المشرع تقليل عدد الأبواب إلى سبعة بعدد مجموع المواضيع المتقاربة، ثم قسم كل باب إلى عدة فصول ما عدا الباب الأول، ووضع عنواناً لكل باب. ولذلك كان أكثر تنظيماً من قانون العمل الملغي في عرض المواضيع التي تضمنها.

وفي تفصيل ذلك نجد أنه في الباب الأول تحت عنوان «الأحكام العامة» أورد تعاريف لبعض المصطلحات الواردة في القانون، وحدد فيه نطاق تطبيق قانون العمل وعنوان الباب الثاني في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني، وقسمه إلى أربعة فصول، هي في الاستخدام، وفي التلمذة والتدريب المهني، وتشغيل الأحداث، وتشغيل النساء.

أما الباب الثالث فقد خصصه لقواعد عقد العمل الفردي، وقسمة إلى ثلاثة فصول هي تكوين عقد العمل، ثم في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية، ثم في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة.

وخصص الباب الرابع لنظام وظروف العمل؛ حيث ذكر أحكامه في أربعة فصول، لكل منها عنوان على النحو الآتي: الأجر، وساعات العمل والراحة الأسبوعية، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر، وفي الفصل الأخير السلامة والصحة المهنية موزعة على فرعين: الأول منها وضع فيه قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية، أما في الفرع الثاني فنظم فيه إصابات العمل وأمراض المهنة.

أما الباب الخامس فجاء تحت عنوان «علاقة العمل الجماعية» وتضمن ثلاثة فصول، هي منظمات وأصحاب الأعمال والحق النقابي، وعقد العمل الجماعي، ومنازعات العمل الجماعية.

وخصص الباب السادس لتفتيش العمل والعقوبات، وتضمن فصلين: الأول عن تفتيش العمل، والثاني عن العقوبات.

واختتم القانون بالباب السابع الذي بين فيه الأحكام الختامية.

وهكذا يتبين لنا مدى اهتمام المشرع في قانون العمل الجديد من حيث الزيادة الكبيرة في مواده وترتيبها بتقسيمها إلى موضوعات متجانسة، ووضع عنوان لكل تقسيم رئيسي وفرعي؛ بما يؤدي إلى الإلمام بأحكامه، ويسهل تطبيقها، وهو ما كان يفتقده قانون العمل الملغي؛ لوجود عناوين لموضوعات متفرقة لا يجمعها قاسم مشترك سوى أنها تندرج تحت مظلة قانون العمل.

ومن خلال هذا البحث سنلقي الضوء على أهم الأحكام المستحدثة في قانون العمل الجديد، سواء ذكرت لأول مرة أو أنها معدلة لأحكام وردت في قانون العمل الملغي، ثم نتبين فيما إذا كان قانون العمل الجديد يعد إنجازاً للمشرع الكويتي في كل أحكامه أم في بعضها فقط. وهذا أمر يفرض علينا أن نقارن ذلك مع ما يقابله في قانون العمل الملغي. وتظهر أهمية هذا البحث في أن قانون العمل الملغي قد طُبِّق لفترة

طويلة من الزمن قاربت النصف قرن، صدر خلالها العديد من الأحكام القضائية التي شكلت مبادئ قانونية في علاقات العمل، خصوصاً أن عدداً ليس بقليل من أحكام قانون العمل الملغي لا تزال موجودة في قانون العمل الجديد، وأن فهمها بصورة صحيحة يكون من خلال الاطلاع على تلك المبادئ القانونية ومن خلال الرجوع للمؤلفات الفقهية الشارحة لتلك المبادئ القانونية بعد معرفة ما أخذ به قانون العمل الجديد، وما تركه من أحكام قانون العمل الملغي.

وسنحاول في هذا البحث تقسيمه وفقاً لما تبناه قانون العمل الجديد في ترتيبه للموضوعات كلما أمكننا ذلك، حتى يسهل الرجوع إليها في الموضوع الذي أوردها فيه القانون المذكور، وحتى يكون البحث متوافقاً مع قانون العمل الجديد في تناوله للموضوعات التي تضمنها.

وبناء على ذلك ستكون خطة البحث وفقاً لما يلي:

الفصل الأول: الأحكام المستجدة في علاقة العمل الفردية

المبحث الأول: الأحكام المستجدة في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني وتكوين عقد العمل الفردي.

المبحث الثاني: الأحكام المستجدة في الجزاء التأديبي وانتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة.

المبحث الثالث: الأحكام المستجدة في نظام وظروف العمل.

الفصل الثاني: الأحكام المستجدة في علاقة العمل الجماعية

المبحث الأول: الأحكام المستجدة في الحق النقابي.

المبحث الثاني: تنظيم عقد العمل الجماعي.

المبحث الثالث: الأحكام المستجدة في منازعات العمل الجماعية.

الفصل الأول

الأحكام المستجدة في علاقة العمل الفردية

المبحث الأول

الأحكام المستجدة في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني وتكوين عقد العمل الفردي

المطلب الأول - الأحكام المستجدة في الاستخدام:

وفقاً للمادة 9 من قانون العمل الجديد يصدر قانون بإنشاء هيئة عامة تسمى «الهيئة العامة للقوى العاملة» تتولى الاختصاصات المقررة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ومن ضمنها استقدام العمالة الوافدة بناء على طلبات أصحاب العمل؛ وبذلك ألغى ما كان موجوداً في قانون العمل الملغي من أن الوزارة ترخص بفتح مكاتب تكون مهمتها حصول أصحاب الأعمال على العمالة الوافدة من الخارج أو الداخل، أو أن يقوم أصحاب العمل بذلك مباشرة.

ولضمان حيادية الهيئة العامة للقوى العاملة ألزمها قانون العمل الجديد في المادة 10 بأن تتعامل بحيادية وبمساواة بين أصحاب العمل، دون تفضيل، أو تمييز في المعاملة بينهم فيما يتعلق بأذونات العمل. وحظر قانون العمل الجديد على صاحب العمل تشغيل العامل غير الكويتي ما لم يكن مأذوناً له بالعمل من الهيئة العامة للقوى العاملة. وتنظيماً لسوق العمل، وللقضاء على تجارة الإقامات قرر أن يعمل كل عامل أجنبي لدى صاحب العمل الذي استقدمه، وهو ما كان ينص عليه قانون العمل الملغي، إلا أن ما استحدثه قانون العمل الجديد في هذا الشأن هو إلزام 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 الكفيل الأصلي.

ويلاحظ أن قانون العمل الجديد لم يتطرق إلى قواعد الأولوية في الاستخدام التي كان ينص عليها قانون العمل الملغي، ولكن ذلك لا يعني عدم وجود أولوية للعامل الكويتي في الاستخدام، فأولويته موجودة في المزايا والقيود التي وضعها قانون دعم العمالة الوطنية، والذي قرر أيضاً النسب المقررة لتعيين الكويتيين⁽¹⁾.

المطلب الثاني - الأحكام المستجدة في عقدي التلمذة، والتدريب المهنيين:

لا يعتبر هذان العقدان من عقود العمل، فموضوعهما الأصلي ليس العمل لحساب صاحب العمل، بل التمرين على مهنة معينة، والعمل لدى صاحب العمل هو مقابل التمرين⁽²⁾. ولم ينظم قانون العمل الملغي عقد التلمذة المهنية، ولا عقد التدريب المهني، وإن كان قد أشار في المادة 20 إلى صدور قرار بشأن التلمذة المهنية. ومن ثم كانت تطبق عليهم أحكام النظرية العامة للعقد، كما ينص عليها القانون المدني، حيث يبرز فيها مبدأ «العقد شريعة المتعاقدين»، ولأن صاحب العمل هو الطرف القوي فسوف يستقل بوضع الشروط التي تحقق مصلحته طالما لم تخالف نصوص القانون المدني أو قانون العمل. وقد عالج قانون العمل الجديد هذا النقص فاستحدث أحكاماً لتنظيمهما حتى يعيد التوازن العقدي إليهما. ويتضح من تلك الأحكام أن الفارق بينهما يتمثل في أن عقد التلمذة يعد من المراحل التمهيدية لعقد العمل، أي: أنه يسبقه، ويمهد له؛ لذلك فإن القانون المذكور يصف التلميذ في المادة 12 بعبارة «كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة...» وفي المادة 13 من ذات القانون نجده يصف المقابل الذي يتقاضاه بالمكافأة وليس الأجر. ولأن غالبية من يلجأ إلى عقد التلمذة هم من الأحداث؛ حيث يلزم الصبي المتدرب معلمه حتى يتعلم منه أصول المهنة؛ لذلك نجد أن المادة 12 المذكورة تقرر: سريان الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث على هذا العقد فيما لم يرد فيه نص خاص. وإمعاناً في حماية

(1) انظر: خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا: شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، الطبعة الأولى، الكويت 2010، ص 180.

(2) انظر: حسام الدين الأهواني: شرح قانون العمل، سنة 1991، ص 341.

هذه الفئة وضع قانون العمل الجديد عدة أحكام، منها أن يكون العقد مكتوباً، وإيداع نسخة منه لدى الوزارة للتصديق عليه، وأن يكون العقد لمدة محددة وإن لم يُذكر حُد أقصى لها، وأن تكون مكافأة التلميذ متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لأجر العمل المماثل، ومنع تحديد المكافأة على أساس الإنتاج أو القطعة وبين أسباب إنهاء عقد التلمذة.

أما عقد التدريب المهني فنجد في قانون العمل الجديد أقرب لعقد العمل من عقد التلمذة، فمن يبرمه وُصِفَ بالعامل، فقد يكون عاملاً في ذات المنشأة التي يتدرب فيها، وقد يكون عاملاً في جهة أخرى، بل قد يكون عاملاً سابقاً. كما أن المشرع ألزم المنشأة التي يتدرب فيها بدفع أجره بالكامل على الرغم من أنه لا يُعدُّ عقد عمل وفقاً لما نصت عليه المادة 17 من ذات القانون.

وبحسب المادة 15 من قانون العمل الجديد يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تهيئ للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم، وكسب مران عملي لصقل قدراتهم، ورفع كفاءتهم الانتاجية، وإعدادهم لمهنة معينة، أو تحويلهم لمهنة أخرى، ويتم التدريب في معاهد أو مراكز أو منشآت تحقق هذا الغرض.

ولأهمية التدريب للارتقاء بالعمل نجد أن قانون العمل الجديد في المادة 16 نظم برامج التدريب، ونظام الاختبارات، والشهادات التي تُعطى في هذا الشأن بقرار يصدر من الوزارة التي لها أن تلزم جهة أو أكثر بتدريب العمال في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد تدريب.

وفي المادة 18 من ذات القانون وضع المشرع حكماً ينطبق على كل من التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن ألزم كلاً منهما بعد انتهاء مدة التعليم أو التدريب بالعمل لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التعليم أو التدريب، وبعد أقصى خمس سنوات. وفي حالة الإخلال بهذا الالتزام يكون لصاحب العمل الحق في أن يسترد منه المصروفات التي تحمّلها في سبيل التعليم أو التدريب بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

المطلب الثالث : الأحكام المستجدة المتعلقة بتكوين عقد العمل الفردي:

كان قانون العمل الملغي يضع بعض الأحكام فيما يتعلق بتكوين عقد العمل الفردي، وجاء قانون العمل الجديد فعُدل في بعض هذه الأحكام، واستحدث أحكاماً أخرى، وذلك على النحو الآتي:

1 - رفع قانون العمل الجديد في المادة 27 من أهلية إبرام عقد العمل لتصبح 15 سنة بدلاً من 14 سنة؛ ليزيل التعارض مع القانون المدني في هذا الشأن، ووضع قيداً جديداً على عقود الأحداث، وهم من تجاوز عمره الخمسة عشر عاماً، ولم يبلغ الثامنة عشرة، بمقتضاه لا يجوز لهم إبرام عقد عمل محدد المدة لمدة تجاوز السنة.

2 - تشدد في إثبات عقد العمل من جهة صاحب العمل عندما أوجب أن يكون العقد ثابتاً بالكتابة⁽¹⁾، في حين سمح للعامل لإثباته بجميع طرق الإثبات، وهو أمر لم يكن يتشدد فيه قانون العمل الملغي الذي كان يسمح لكل من العامل وصاحب العمل بإثبات العقد الشفوي بجميع طرق الإثبات⁽²⁾.

3 - وضع لعقد العمل محدد المدة حداً أدنى بالأقل عن سنة واحدة، أما الحد الأقصى فهو مطابق لما كان يتطلبه قانون العمل الملغي، وهو خمس سنوات.

4 - كان قانون العمل الملغي ينص على جواز تجديد عقد العمل محدد المدة، وأنه إذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجدداً لمدة غير محددة، وبالشروط الواردة فيه. أما قانون العمل الجديد فقد اعتبره مجدداً لمدة ماثلة، وحرص على النص أنه في كل الأحوال يجب ألا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق، فلم يكتفِ بما تقرره القواعد العامة في هذا الشأن، كما كان عليه الحال في قانون العمل الملغي، التي تسمح لصاحب الحق بأن يتنازل عن حقه، وهو أمر خطير؛ لأن العامل عند تجديد عقد العمل لا يزال

(1) أن عقد العمل في الولايات المتحدة قد يكون كتابياً وقد يكون شفويّاً؛ راجع في ذلك : Principles of law for managers. Ann Ruff. London and New York. 1995. p65

(2) أنظر: طعن بالتمييز رقم 94/24 عمالي، جلسة 1995/2/13، منشور في مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز في قانون العمل، إصدار شركة التحصيلات الدولية، الطبعة الأولى، الكويت سنة 2001، ص 100.

خاضعاً وتابعاً لصاحب العمل بما يخشى معه أن تكون إرادته غير حرة.

5 - لم يتضمن قانون العمل الملغي أحكاماً واضحة وصريحة بشأن حق صاحب العمل في تعديل طبيعة العمل المتفق عليها⁽¹⁾. مما أعطى للقضاء الكويتي مجالاً في أن يأخذ بفكرة التمييز بين العناصر الجوهرية والعناصر غير الجوهرية في صدد تعليقه على سلطة صاحب العمل في تعديل طبيعة العمل المتفق عليه، فمنع ذلك بالنسبة للعناصر الجوهرية وإجازه بالنسبة لغير الجوهرية مستنداً في ذلك إلى سلطة صاحب العمل في إعادة تنظيم منشأته⁽²⁾.

ولاشك أن موقف القضاء الكويتي في هذه المسألة سوف يتغير بعدما استحدث قانون العمل الجديد في الفقرة الأخيرة من المادة 28 حكماً مفاده عدم جواز قيام صاحب العمل بتكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد أو لا يتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها، والنص المذكور لم يستثنى التغيير غير الجوهرية في طبيعة العمل المتفق عليه، مما يعني عدم استطاعة القضاء في أن يعدل من طبيعة العمل المتفق عليه سواء كان التعديل جوهرية أو غير جوهرية.

المبحث الثاني

الأحكام المستجدة في الجزاء التأديبي

وانتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

يوجد علاقة تداخلية بين كل من الجزاء التأديبي، وانتهاء عقد العمل، ومكافأة نهاية الخدمة تتمثل في أن أشد أنواع الجزاءات في قانون العمل الجديد هو فصل العامل، أي: إنهاء عقد عمله مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة. وعلى رغم هذا

(1) أنظر: أنور أحمد الفزيع: سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، بحث منشور في مجلة الحقوق، السنة الثانية عشرة، العدد الرابع، ديسمبر 1988، ص 107.

(2) أنظر: تحكيم صادر من محكمة الاستئناف العليا، الدائرة العمالية، بتاريخ 1988/12/7 في القضية رقم 6/1985؛ مشار إليه في بحث أنور أحمد الفزيع، سابق الإشارة إليه، ص 107 في الهامش.

التداخل فإن لكل موضوع من هذه الموضوعات الثلاثة أحكامه الخاصة في قانون العمل الجديد الذي تناولها تباعاً في المواد من 35 إلى 54 بدءاً بالجزاء التأديبية، ثم انتهاء عقد العمل، ثم مكافأة نهاية الخدمة، وهو ما يقتضي أن نتناول كلاً منها في مطلب مستقل.

المطلب الأول - الأحكام المستجدة في الجزاءات التأديبية:

كان قانون العمل الملغي ينظم الجزاءات التأديبية في الباب العاشر الذي هو أحد الأبواب الخمسة عشر التي يتكون منها ذلك القانون، فلم يضع تنظيمه للجزاءات التأديبية تحت أي عنوان رئيسي. أما قانون العمل الجديد فقد حرص عند تنظيمه للجزاءات التأديبية أن يضعها ضمن أحكام الباب الخاص بعقد العمل الفردي؛ تأكيداً منه على أن هذا التنظيم القانوني بما يتضمنه من قيود على الجزاء التأديبي هو خاص بعلاقات العمل الفردية⁽¹⁾، ومن ثم لا يطبق على المنازعات في علاقات العمل الجماعية التي تخضع لإجراءات معينة وردت في الباب الخاص بعلاقة العمل الجماعية⁽²⁾.

وفي تنظيمه للجزاءات التأديبية أحاط قانون العمل الجديد سلطة صاحب العمل في فرض الجزاء بقيود عديدة تجاوزت ما هو موجود في قانون العمل الملغي، أراد بها أن يكفل للعامل الضمانات اللازمة لمنع صاحب العمل من إساءة استخدامه لهذه السلطة. وتتعلق هذه الضمانات الجديدة بلائحة الجزاءات، وكيفية توقيع الجزاء، والوقف عن العمل، وتنظيم جزاء الخصم من الأجر. أما جزاء فصل العامل فقد أثر المشرع تنظيمه في الفصل الخاص بانتهاء عقد العمل كما كان عليه الحال في قانون العمل الملغي؛ لذلك سنتناوله في ذلك الموضوع⁽³⁾.

(1) انظر: إسماعيل غانم، قانون العمل، الناشر مكتبة وهبة، سنة 1960، ص 278؛ عند تعليقه على أحكام قانون العمل المصري.

(2) انظر لاحقاً المبحث الثالث في الفصل الثاني المتعلق بمنازعات العمل الجماعية.

(3) فالفصل من العمل يجمع بين كونه جزاء تأديبياً وفي نفس الوقت يعد إنهاء لعقد العمل، انظر لاحقاً المطلب الثاني من هذا المبحث.

الفرع الأول : الضمانات الجديدة لللائحة الجزاءات:

سلك قانون العمل الجديد في المادة 35 مسلك قانون العمل الملغي في المادة 50 بأن ألزم صاحب العمل أن يضع لائحة للجزاءات تتضمن المخالفات التي تقع من العمال، والجزاءات التي توقع عليهم، وأن يعلقها في مكان ظاهر بمقر العمل، وأن يراعي في إعدادها القواعد الواردة في قانون العمل، وما تقرره وزارة الشؤون في هذا الشأن. ولكن قانون العمل الجديد ذهب إلى أبعد مدى من ذلك، فلم يشترط لتعليق لائحة الجزاءات أن يبلغ عدد العمال عشرة فأكثر، كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي⁽¹⁾. كما أنه تطلب اعتماد هذه اللائحة من الوزارة قبل تطبيقها، وللوزارة الحق في إجراء أية تعديلات عليها تتفق وطبيعة العمل أو ظروفه. كما تطلب أن يكون هناك ربط بين المخالفات والجزاء المقرر لكل مخالفة، وهو أمر لم يكن مطلوباً في قانون العمل الملغي، وفيه تقييد لسلطة صاحب العمل، فلم يعد حراً في فرض الجزاء الذي يراه، وإنما يوقع فقط الجزاء المقرر للمخالفة بحسب ما تنص عليه لائحة الجزاءات⁽²⁾.

كما ألزم قانون العمل الجديد عرض لوائح الجزاءات على المنظمة المختصة إن وجدت⁽³⁾، وإن لم توجد يتم اللجوء للاتحاد العام للعمال ليبيدي ملاحظاته واقتراحاته على هذه اللوائح.

وخلاف ذلك تبني قانون العمل الجديد القواعد التي كان يتطلبها قانون العمل الملغي في لائحة الجزاء باستثناء حذف العبارة الأخيرة وهي: «أو موعد دفع الأجور عادة» من القاعدة التي تقرر عدم معاقبة العامل على شيء ارتكبه، ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً.

(1) انتقدت دراسة للجنة دراسة القوانين المدنية بجمعية المحامين ذلك بقولها: «إن القانون السابق قد ألزم من يستخدم عشرة عمال فأكثر بتعليق لائحة الجزاءات، لأن الإعلان عن طريق تعليق لائحة الجزاءات يفترض أن المخاطب بمضمونه كثيرين وليس عاملاً أو عاملين. ولذلك كنا نتمنى الإبقاء على النص كما كان دون تعديل لاتفاقه مع العقل والمنطق ومراعاته، لطبيعة العمل وأعرافه وفيه حماية لأصحاب المشاريع الصغيرة من الأعباء المالية الثقيلة». الدراسة منشورة في جريدة الوطن العدد 6753 بتاريخ 2010/4/9 ص4.

(2) هذا التقييد للائحة الجزاءات مشابه لما هو موجود في قانون الجزاء من حيث النص على الجريمة والعقوبة المقررة لها. خلاف الوضع في قانون الخدمة المدنية الذي ينص فقط على الجزاء دون ربطه بمخالفة معينة، والأخير هو ما كان عليه الوضع في قانون العمل السابق.

(3) وفق المادة الأولى من قانون العمل الجديد يقصد بالمنظمة: تنظيم يجمع مجموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنتهم أو وظائفهم برعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم.

الفرع الثاني: الضمانات الجديدة المتعلقة بكيفية توقيع الجزاء:

لم يكن قانون العمل الملغي يضع تنظيمياً لكيفية توقيع الجزاء على العامل سوى إلزام صاحب العمل بالاحتفاظ بسجل دائم لعماله يتضمن بعض البيانات عن كل عامل، منها أن يذكر فيها الجزاءات التي وقعت على العامل بحسب ما نصت عليه المادة 47. ولكنه لم يذكر وجوب إجراء تحقيق مع العامل، وهو أبسط الضمانات في هذا الشأن. أما قانون العمل الجديد فقد نظم هذه المسألة في المادة 37 بأن نص على عدم جواز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع بملفه الخاص، ووجوب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها، وأسباب توقيعها، والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود.

الفرع الثالث: الضمانات الجديدة المتعلقة بالوقف عن العمل:

لم ينظم وقف العامل عن العمل في قانون العمل الملغي تنظيمياً كافياً، فقد اكتفي بالنص على ألا يزيد الإيقاف عن عشرة أيام شهرياً دون أن يحدد ماهية هذا الوقف، هل هو جزاء أم إجراء من إجراءات التحقيق، أم ضمانات قانونية، وهو ما حدا ببعض الفقه⁽¹⁾ إلى اعتباره جزاءً تأديبياً، أما الوقف عن العمل في قانون العمل الجديد فكان أكثر تنظيمياً. فنجد في المادة (39) يحدد طبيعته وحدوده وأثره. فقد عده وقفاً لمصلحة التحقيق⁽²⁾ الذي يجريه صاحب العمل، أو من ينوب عنه. وألا يتجاوز عشرة أيام، فإن انتهى التحقيق إلى عدم مسؤولية العامل التزم صاحب العمل بصرف أجره عن مدة الوقف.

الفرع الرابع: الضمانات الجديدة المتعلقة بأثر جزاء الخصم من الأجر:

إن الخصم من الأجر هو جزاء يوقعه صاحب العمل على العامل، ولا يُعدُّ تطبيقاً لقاعدة الأجر مقابل العمل، فمن الجائز توقيع على العامل حتى ولو لم يتغيب عن

(1) انظر: جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثانية، الكويت 2005، ص 255.

(2) نظم قانون العمل الجديد نوعاً آخر من الوقف هو الوقف الذي يتم بقوة القانون، انظر لاحقاً البند أولاً من الفرع الأول من المطلب التالي.

العمل. ولم يكن قانون العمل الملغي يضع ضوابط له سوى ألا يزيد عن أجر خمسة أيام شهرياً دون أن يضع ضوابط أخرى⁽¹⁾. ومن ثم فقد يسيء صاحب العمل استخدام هذا الجزاء إذا ما ألت حصيلته إلى المنشأة، وهو ما يعني تخفيض أجور العمال بطريق غير مباشر، وهذا أمر قد يؤدي إلى مبالغة أصحاب العمل في توقيع هذا الجزاء على العمال⁽²⁾؛ ولذلك لم يترك قانون العمل الجديد هذا الأمر دون تنظيم، فنجد في المادة 38 ينص بالألا يتجاوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهرياً، وإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من أجر الشهر المقبل أو الأشهر التالية. كما نجد في المادة 40 قد منع أيلولة المبالغ المقتطعة من العمال تطبيقاً لعقوبة الخصم من الأجر إلى أصحاب الأعمال، وأمر بتوجيهها إلى صندوق يخصص للصرف منه على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة. وفي حالة تصفية المنشأة تُوزع حصيلة الصندوق على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة مدة خدمة كل منهم. وأحالت المادة المذكورة إلى قرار يصدر من الوزير المختص يتضمن الضوابط المنظمة لهذا الصندوق، وطريقة توزيع أمواله. وهذا التنظيم لم يكن موجوداً في قانون العمل الملغي⁽³⁾.

المطلب الثاني - الأحكام المستجدة في انتهاء عقد العمل:

عقد العمل كأبي عقد ينتهي لعدة أسباب، وقد وضع له قانون العمل الجديد تنظيمياً يختلف بحسب سبب الانتهاء، بعض أحكامه كانت موجودة في قانون العمل الملغي، وبعضها الآخر مستحدث، وسنقوم ببيانها من خلال تقسيمها إلى ثلاث مجموعات، الأولى تتعلق بإخلال صاحب العمل أو العامل بالتزاماته، والثانية انتهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل أو العامل دون أن يكون هناك إخلال من أحدهما، أما الثالثة فتتعلق بانتهاء عقد العمل بقوة القانون، وذلك وفقاً لما يلي:

(1) المادة 51 من قانون العمل الملغي.

(2) انظر: خالد الهندياني وعبد الرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 348.

(3) وقد جاء في دراسة للجنة شكلتها جمعية المحامين للنظر في القوانين المدنية حيث أفاد رئيسها د. عادل البهبهاني: «أن نص المادة 40 جاء غير موفق لأنه أفرغ الجزاء التأديبي من محتواه، وأهدر مبدأ العدالة بين العمال فالعامل المهمل المخطف الذي خصم من مرتبه استفاد لأنه يسترد منها قسطاً كبيراً في حالة تصفية المنشأة شأنه في ذلك شأن العامل المجرد، فضلاً عن هذا النص سيكون مدعاة لتحريض العمال على ارتكاب الأخطاء والإهمال في العمل طالما أن الخصم من الأجر سيعود عليهم بالنفع». الدراسة منشورة في جريدة الوطن، العدد 6753 بتاريخ 4/9/2010 صفحة 4.

الفرع الأول: انتهاء عقد العمل نتيجة إخلال صاحب العمل أو العامل بالتزاماته:

إن إخلال أحد طرفي عقد العمل بالتزاماته يعطي الطرف الآخر الحق في فسخ العقد، وهو ما يعني وفقاً للقواعد العامة في الفسخ اللجوء للقضاء لتقرير الفسخ، ولكن لا يتصور استمرار العامل في عمله طوال فترة اللجوء إلى القضاء لطلب الفسخ؛ ولذلك فإن طبيعة علاقة العمل تستوجب إعطاء كل طرف الحق في فسخ العقد دون اللجوء مسبقاً إلى القضاء إذا ما أحل الطرف الآخر بالتزاماته، فإذا ما استخدم صاحب العمل هذا الحق سُمي فصلاً للعامل، أما إذا استخدمه العامل كان إنهاء لعقد العمل، هذا ما أخذ به قانون العمل الجديد، وهو اتجاه واضح، ويغاير ما كان عليه قانون العمل الملغي الذي كان يستخدم الفسخ لإنهاء عقد العمل حتى ولو لم يكن هناك إخلال في التزامات أحد طرفي العقد.

أولاً - فصل العامل لإخلاله بالتزاماته:

كان قانون العمل الملغي يعطي صاحب العمل الحق في فصل العامل دون إعلان، وبدون مكافأة في تسع حالات ذكرها في المادة 55، تعدُّ إخلالاً منه بالتزاماته بموجب عقد العمل. ويمثل ذلك جزءاً شديداً على الرغم من أن جسامته هذا الإخلال تتفاوت من حالة لأخرى؛ ولذلك نجد أن قانون العمل الجديد في المادة 41 قد ميز بين نوعين: الأول يتضمن الحالات الأشد خطورة، ويكون فيها الفصل دون إخطار، أو تعويض، أو مكافأة نهائية خدمة، وهي ثلاث حالات، هي ذاتها التي كان ينص عليها قانون العمل الملغي، ولكنه أضاف التدليس إلى الغش في حالة حصول العامل على العمل نتيجة لأحدهما، كما أضاف قيداً لحالة إفشاء العامل للأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها بأن تطلب أن يكون ذلك قد تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها⁽¹⁾.

(1) أما الحالة الثالثة فجاءت كما كان ينص عليها قانون العمل الملغي وهي حالة ارتكاب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل. ويلاحظ أن الجسامته مطلوبة في الضرر الذي هو الخسارة التي لحقت صاحب العمل فيجب أن يكون جسيماً، وليس أي ضرر، وهذا الأمر في صالح العامل. أما الخطأ المنسوب للعامل فلم يتطلب فيه قانون العمل الجديد، وكذلك القديم أن يكون جسيماً فأى خطأ ولو كان بسيطاً يعطي صاحب العمل الحق في فصل العامل دون مكافأة أو تعويض إذا ما ترتب عليه ضرر جسيم لصاحب العمل سواء كان هذا الضرر مادياً أو معنوياً لعموم النص. وفي ذلك تشديد على العامل بخلاف النص في قانون العمل المصري الذي تطلب أن يكون الضرر الجسيم مادياً وليس معنوياً. وهو ما يعني تشدد قانون العمل الكويتي تجاه العمال في هذه المسألة؛ في تفصيل ذلك انظر: محمد السعيد رشدي، في مؤلفه الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل دراسة في القانونيين المصري والكويتي، بدون ناشر، ولا سنة نشر، ص 67 وما بعدها.

أما في النوع الثاني فأعطى صاحب العمل الحق في فصل العامل دون أن يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة، وأدرج تحت هذا النوع خمس حالات هي ذاتها التي كان ينص عليها قانون العمل الملغي، ودون أن يُدخِل عليها تغييراً سوى اختلاف الصياغة، ولكن تؤدي إلى ذات المعنى.

أما بخصوص الحالة التاسعة التي كان ينص عليها قانون العمل الملغي، وهي حالة تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية، فقد أثار قانون العمل الجديد أن يفرد لها مادة مستقلة برقم 42 غير فيها تكيف الجزاء المترتب عليها من الفصل إلى اعتبارها استقالة ضمنية من العامل، وإن كان قد توسع في أسبابها بأن أضاف للسبب السابق ذكره غياب العامل عشرين يوماً متفرقة خلال سنة، فإذا تحقق أحدهما جاز لصاحب العمل اعتباره مستقياً حكماً.

وقد استحدث قانون العمل الجديد في الفقرة الأخيرة من المادة 41 السابق ذكرها حكماً الغرض منه فرض رقابة القضاء على صاحب العمل حتى لا يسيء استخدام جزاء الفصل، بأن أعطى للعامل المفصول حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية المختصة، فإذا ثبت تعسف صاحب العمل في فصله استحق مكافأة نهاية الخدمة، والتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء فصله. ويعد هذا الحكم استثناء مما قررتة المادة 146 من ذات القانون التي تشترط أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل إلى إدارة العمل المختصة.

ولخطورة جزاء الفصل ألزم قانون العمل الجديد صاحب العمل أن يبلغ الوزارة بقرار الفصل وأسبابه، وتتولى الأخيرة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة بذلك. ومن جهة أخرى استحدث قانون العمل الجديد في المادة 43 حكماً يعد ضمانه للعامل من تعسف صاحب العمل والإضرار به، وذلك في حالة اتهامه من قبل صاحب العمل بارتكابه جريمة ترتب عليها حبسه حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم غير نهائي، بأن قرر أن العامل يعد في هذه الحالة موقوفاً بقوة القانون، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل إنهاء خدمته بحجة أنه انقطع عن العمل بسبب اتهامه

بتلك الجريمة، فالمتهم بريء حتى تثبت إدانته، فإذا ما ثبت إدانته بحكم نهائي كان لصاحب العمل أن ينهي عقد عمله إذا كانت الجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق⁽¹⁾.

أما إذا صدر حكم ببراءته من التهمة أو التهم التي أسندتها إليه صاحب العمل التزم هذا الأخير بحسب نص المادة 43 المذكورة بصرف أجره عن مدة وقفه، مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدره المحكمة. ووصف التعويض بأنه تعويض عادل فيه خروج على القواعد العامة في التعويض، وهو أن يكون جابراً للضرر، فتطلب القانون بأن يكون التعويض عادلاً، يعني أن يُراعى فيه بين مصلحة كل من العامل وصاحب العمل. فالأخير لم يتهمه إلا بعد أن توافرت لديه أدلة جديّة بحق العامل، وإلا ما قيّدت ضده الدعوى الجزائية، وحُبس عنها حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم غير نهائي⁽²⁾.

ثانياً – إنهاء العامل لعقد العمل بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته:

قد يكون الإخلال بالتزامات التي يفرضها عقد العمل من جانب صاحب العمل، وهو ما يعطي العامل الحق في إنهاء العقد. وقد كان قانون العمل الملغي ينص على ثلاث حالات فقط، إذا تحقق أي منها كان للعامل الحق في إنهاء عقد العمل. وقد تبني قانون العمل الجديد في المادة 49 هذه الحالات مع توسيع نطاق أحداها، والتضييق في أخرى، فالتوسع يظهر من أنه لم يكتف بوقوع اعتداء على العامل من قبل صاحب العمل، أو من ينوب عنه، بل أضاف إليه الاعتداء الذي يقع من غيرهما إذا كان بناء على تحريض من أي منهم. أما التضييق في الحالة الثانية فنجدّه عندما أعطى العامل الحق في إنهاء عقد العمل إذا كان في استمراره في العمل ما يهدد سلامته أو صحته، فقد قيده بأن يكون ذلك بناء على قرار يصدر من لجنة التحكم الطبي بوزارة الصحة.

(1) وفقاً للمادة 41 من قانون العمل الجديد، كما أنه لا يستحق أجراً عن المدة التي كان موقوفاً فيها عن العمل بقوة القانون تطبيقاً لقاعدة الأجر مقابل العمل، والنص لم يقرر له أجراً في هذه الحالة.

(2) انتقدت المادة 43 من قانون العمل الجديد من قبل لجنة دراسة القوانين المدنية بجمعية المحامين التي رأت أن من الأفضل ترك التعويض في هذه الحالة إلى قواعد في القضاء المدني، فليس كل بريء جنائياً يستحق التعويض المدني، فقد يصدر الحكم الجنائي بالبراءة لظلمة في إجراءات القبض والتفتيش في حين يسأل مدنياً. مرجع سابق الإشارة إليه.

كما أضاف قانون العمل الجديد ثلاث حالات جديدة أضافها للحالات الثلاث السابقة، ورتب عليها نفس الأثر وهي:

1- إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشاً أو تدليساً وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

2- إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً، وحكم نهائياً ببراءته.

3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل بناء على إرادة أحد طرفيه:

لا تتعلق هذه الحالة بإنهاء عقد العمل بالإرادة المشتركة لطرفيه، كأن ينتهي العقد محدد المدة بنهاية مدته، أو أن يتفق الطرفان على إنهائه، فذلك لا يثير أي إشكالية⁽¹⁾، ولهذا لم ينضمها قانون العمل الجديد.

وما نحن بصددده هي الحالة التي ينتهي فيها عقد العمل قبل أوانه بإرادة أحد الطرفين دون أن يكون هناك إخلال من الطرف الآخر بالالتزامات التي يفرضها العقد.

ووفقاً لقانون العمل الجديد تختلف أحكام إنهاء العقد بحسب ما إذا كان عقد العمل محدد المدة أم غير محدد المدة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً- إنهاء عقد العمل محدد المدة:

في هذه الحالة أخذ قانون العمل الجديد في المادة 47 بما كان ينص عليه قانون العمل الملغي في مادته 53، من أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام أحد الطرفين بإنهائه بغير حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر. ولكن قانون العمل الجديد ساوى في قيمة التعويض سواء كان الإنهاء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل، بأن لا يزيد عما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد. أما قانون العمل الملغي فقد كان يقصر هذا القيد في التعويض على الإنهاء من جانب صاحب العمل، أما إذا كان الإنهاء من جانب العامل فهو يطلقه من كل قيد، بحيث يكون تعويض صاحب

Principles of Business law. k. Ashwathappa. Himalaya publishing House. Delhi. (1 Second Edition 1993 p.524

العمل عن الخسارة التي لحقت به من جراء إنهاء العامل للعقد دون وجه حق، وهو ما يعني أن قانون العمل الملغي كان منحاذاً لصاحب العمل في هذا الشأن⁽¹⁾.

وأخيراً حرص قانون العمل الجديد أن ينص في المادة 47 على أن يخصم من قيمة التعويض ما قد يكون مستحقاً للطرف الآخر من ديون، وهو أمر كانت تتكفل به القواعد العامة في تنفيذ الالتزام دون حاجة إلى نص خاص يقرره؛ لذلك لم ينص عليه قانون العمل الملغي.

ثانياً – إنهاء عقد العمل غير محدد المدة:

يتفق كل من قانون العمل الجديد وقانون العمل الملغي على إعطاء كل من صاحب العمل والعامل الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة دون حاجة إلى موافقة الطرف الآخر، بشرط أن يسبق ذلك إخطار للطرف الآخر قبل انقضاء مدة معينة على انتهاء العقد كحد أدنى، وأن عدم مراعاة الطرف الذي أنهى العقد لمدة الإخطار يقتضى أن يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة.

أما الاختلاف بينهما فيتمثل في أن قانون العمل الجديد لم يشترط أن يكون الإخطار مكتوباً كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي⁽²⁾. وفي الزيادة الكبيرة التي قررها قانون العمل الجديد بالنسبة لمدة الإخطار. فقد زادها بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري لتصبح ثلاثة أشهر بدلاً من خمسة عشر يوماً. وبالنسبة للعمال الآخرين أصبحت المدة شهراً بدلاً من سبعة أيام⁽³⁾.

كما استحدث قانون العمل الجديد حكماً جديداً إذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل، فالمادة 44/ج أعطت للعامل الحق في أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو

(1) وما أخذ به قانون العمل الجديد مماثل لما هو موجود في القانون الأمريكي الذي يعطي العامل الحق في الأجور عن المدة المتبقية من العقد محدد المدة إذا كان صاحب العمل قد أنهاه دون وجه حق: Principles of Law, Anne Ruff, p77.

(2) كان قانون العمل السابق يسمي الإخطار بالإعلان وهما بذات المعنى.

(3) ويرتب على ذلك زيادة كبيرة في التكلفة المالية عن فترة الإخطار إذا التزم صاحب العمل بدفعها؛ انظر في ذلك الدراسة التي أعدها رئيس جمعية المحامين حيث بينت زيادة في التكلفة المالية على صاحب العمل تصل إلى ستة أضعاف عما كانت عليه في القانون الملغي والدراسة منشورة في جريدة الوطن، العدد 6741 بتاريخ 28/3/2010، ص 22.

ثمانى ساعات فى أثناء الأسبوع للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر عن يوم أو ساعات الغياب. وحتى لا يتأثر سير العمل اشترط القانون أن يخطر العامل صاحب العمل برغبته فى الغياب فى اليوم السابق له على الأقل. ويلاحظ أنه حتى مع وجوب الإخطار لا يحتاج العامل إلى موافقة صاحب العمل عليه، فهو مجرد إبلاغ حتى يتدبر صاحب العمل أموره، ولا يُفاجأ بغياب العامل. والنص يسمح للعامل بتكرار هذا الغياب كل أسبوع إلى أن يحل تاريخ انتهاء العقد.

وفى المقابل أجازت المادة 44/ د من قانون العمل الجديد لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل فى أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار خصوصاً استحقاق العامل لأجره عن مهلة الإخطار.

وأخيراً أكد قانون العمل الجديد فى المادة 45 عدم جواز قيام صاحب العمل باستعمال حقه فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فى أثناء تمتع العامل بإجازة من الإجازات المنصوص عليها فى هذا القانون.

كما حظرت المادة 46 من قانون العمل الجديد قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل، سواء كان محدد المدة أم غير محدد المدة، إذا لم يستند إلى مبرر، أو كان بسبب نشاط العامل النقابى، أو بسبب المطالبة بحقوقه المشروعة وفقاً لأحكام القانون، كما لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس أو الأصل أو الدين؛ وذلك لتعلقها. كما تقول المذكرة الإيضاحية للقانون. بحقوق أساسية للعامل مكفولة بموجب الدستور والاتفاقيات الدولية التى تقرر للعامل حق الانضمام للنقابات العمالية، وممارسة حقه النقابى، وحرية الاعتقاد والتقاضى، وعدم المساس بحقوقه بسبب الانتماء العرقى أو العائلى⁽¹⁾.

(1) يلاحظ مما سبق ذكره أن قانون العمل الجديد لم يعالج ما تطرق إليه بعض الفقه فى الكويت من أن قانون العمل الملغى يعطى رب العطل سلطة مطلقة فى فصل العامل فلم يطالبه حتى بذكر الأسباب التى دعت به إلى ذلك ومن ثم لم يضع أية ضوابط فى هذا الشأن، وهو ما يعنى أن كل من يعمل فى القطاع الخاص سيعيش فى قلق وعدم استقرار، حيث يمكن فصله دون حاجة لذكر الأسباب وهو ما يتعارض مع توجه الدولة فى تشجيع الشباب الكويتى للعمل فى القطاع الخاص بدلاً من التوجه للقطاع الحكومى. وذهب هذا الرأى فى ظل قانون العمل السابق إلى أنه يجب تقييد السلطة المطلقة لرب العمل إذا رغب فى فصل العامل لأسباب اقتصادية كما هو الحال فى القانون الفرنسى الذى نظمها تنظيمًا دقيقًا؛ راجع ذلك فى مؤلف: سامى عبدالله الدرعى، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية فى القانون الفرنسى، دراسة تأصيلية وتحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتى من الفصل لأسباب اقتصادية»، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمى سنة 2002.

الفرع الثالث : انتهاء عقد العمل بقوة القانون⁽¹⁾:

ينتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بأحد الأسباب التي نص عليها القانون، بعض هذه الأسباب تعود إلى العامل، وبعضها الآخر يعود إلى صاحب العمل، وهذه الأسباب وردت في كل من قانون العمل الملغي، وكذلك قانون العمل الجديد، وسنرى فيما إذا كان الأخير قد جاء بأحكام مغايرة للقانون الملغي أم مجرد ترديد لها⁽²⁾.

أولاً - انتهاء عقد العمل بقوة القانون لأسباب تعود إلى العامل:

يقرر قانون العمل الجديد انتهاء عقد العمل بسبب وفاة العامل، أو ثبوت عجزه عن تأدية عمله، أو بسبب مرض استنفذ إجازاته المرضية، وهو في ذلك يتفق مع قانون العمل الملغي، إلا أن قانون العمل الجديد اشترط أن يثبت العجز الصحي بشهادة معتمدة من الجهات الطبية الرسمية. وفي ذلك ضماناً للعامل، فصاحب العمل لن يستطيع إثبات العجز الصحي للعامل عن طريق جهات طبية خاصة قد يتواطأ معها، وإنما لا بد أن يكون من جهة رسمية أي: حكومية.

ثانياً - انتهاء عقد العمل بقوة القانون لأسباب تعود إلى صاحب العمل:

كان قانون العمل الملغي يقرر انتهاء عقد العمل دون قيد أو شرط في حالة حل المنشأة أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها، أو دمجها مع غيرها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل، أو غير ذلك من التصرفات القانونية. مما حدا ببعض الفقهاء⁽³⁾ إلى القول إن ذلك يتعارض مع المطلوب والمفترض من ضمانات للعمال واستقرارهم في أعمالهم، ويفتح الباب على مصراعيه لتحايل بعض أرباب العمل في سبيل التخلص من بعض عمالهم دون احترام القواعد المتعلقة بإعلان العامل، والحقوق التي تقرر للعامل في هذا الشأن.

(1) راجع المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد التي تصف ذلك بحالات انتهاء الخدمة بقوة القانون.

(2) راجع المادتين 49 و 50 من قانون العمل الجديد وما يقابلهما في قانون العمل الملغي وهما المادتين 58 و 59.

(3) انظر: جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، المرجع السابق، ص 135.

أما قانون العمل الجديد فحاول أن يحد من الآثار السلبية للنص السابق فميز بين تلك الأسباب بأن قرر أن ينتهي عقد العمل إذا كان السبب يؤدي إلى زوال المنشأة نهائياً، وهما سببان: صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل، وإغلاق المنشأة نهائياً. والعلّة من ذلك واضحة لعدم خشية إضرار صاحب العمل بعماله. أما الأسباب الأخرى، وهي التي لا تؤدي إلى زوال المنشأة، ولا يوجد ما يمنع من استمرار عقود العمل وهي حالة بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالميراث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات، ففي هذه الأحوال قرر قانون العمل الجديد عدم انتهاء العقد وإنما يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه، وتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابق تجاه العمال إلى صاحب العمل الذي حل محله، واستمرار عقود العمل على رغم تغير صاحب العمل لا يتوقف على رضاه صاحب العمل الجديد. أما بالنسبة للعامل فإن المسألة متوقفة على إرادته، فله أن يستمر بالعمل، أو يطلب إنهاء عقد العمل⁽¹⁾.

وأخيراً فإنه في جميع حالات انتهاء خدمة العامل نجد المشرع في قانون العمل الجديد يقرر في المادة 54 ما كان ينص عليه قانون العمل الملغي في المادة 60 من حق العامل الذي أنتهي عقد عمله في أن يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بياناً بمدة خدمته وعمله، وآخر أجر تقاضاه. ولكن لخشية انتقام صاحب العمل من العامل استحدث قانون العمل الجديد شرطاً في تلك الشهادة، وهو ألا تتضمن عبارات قد تسيء إلى العامل، أو تصدر في شكل يقلل من فرص العمل أمامه صراحة أو دلالة.

المطلب الثالث - الأحكام المستجدة في مكافأة نهاية الخدمة:

الفرع الأول: مفهوم مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الجديد:

بانتهاؤ عقد العمل يكون للعامل الحق في مكافأة نهاية الخدمة، والغالب من منحها أن تكون ضماناً أو تأميناً للعامل بعد ترك العمل، وانقطاع الأجر الذي كان يتقاضاه؛

(1) انظر: خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص 376.

ولذلك نجد أن أحكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل لا تطبق على العمال الكويتيين، وإنما يطبق عليهم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 69 لسنة 1976 الذي يوفر لهم في حالة انتهاء الخدمة معاشاً تقاعدياً بدلاً من مكافأة نهاية الخدمة بشرط أن تتوافر شروط استحقاق المعاش التقاعدي، وعند عدم توافرها يقرر لهم القانون المذكور مكافأة التقاعد التي تقابل مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل.

ومن ثم لا يلتزم صاحب العمل بصرف مكافأة نهاية الخدمة للعمال الكويتيين، فالتزامه ينحصر في دفع الأقساط المطلوبة عليه نظير اشتراك العمال في نظام التأمينات الاجتماعية⁽¹⁾.

وإذا كان قانون العمل الملغي لم يُشير إلى قانون التأمينات الاجتماعية المذكور فلأن الأول قد صدر سنة 1964، والثاني صدر لاحقاً له في سنة 1976. ولكن قانون العمل الجديد الذي صدر بعد ذلك تنبه إلى أن صاحب العمل قد يستفيد في بعض الحالات على حساب العامل عندما تكون قيمة المبالغ التي سدها كاشتراكات عن العمال في نظام التأمينات الاجتماعية أقل مما كان سيدفعه في صورة مكافأة نهاية خدمة وفقاً لقانون العمل في حالة حصول العامل على مكافأة نهاية خدمة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية أقل مما لو استحقها وفقاً لأحكام قانون العمل. وهذا الوضع أدى بالمشروع في قانون العمل الجديد إلى استحداث حكماً ضمنه المادة 51 منه بمقتضاه أُلزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة وفق قانون العمل.

وإذا كان قانون العمل الجديد قد جاء بذات الأحكام المتعلقة بقيمة مكافأة نهاية الخدمة وفتاتها إلا أنه أضاف في المادة 51 العبارة التالية:

«..... وتُستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد

(1) انظر: جمال النكاس: مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة العشرين، العدد الرابع، ديسمبر 1996، ص 55 وما بعدها.

يكون عليه من ديون أو قروض». ونرى أنه ما كان هناك داع لإضافة هذه العبارة في نصوص القانون. فالقواعد العامة الواردة في القانون المدني، خصوصاً المتعلقة بالمقاصة تغني عن هذه العبارة التي لا نعلم الغاية من وجودها، بل إن مجرد ذكرها في القانون يثير الكثير من التساؤلات لورودها بصيغة عامة، فهي لم تحدد فيما إذا كانت هذه الديون والقروض تعود لصاحب العمل أم لغيره. وإذا كانت تعود لصاحب العمل فهل يشترط أن تكون بسبب العمل أم أي ديون أو قروض أخرى تكون لصاحب العمل على العامل. وأكثر من ذلك فإن ذكرها في قانون العمل قد يدفع صاحب العمل لاستغلالها في الانتقاص من قيمة مكافأة نهاية الخدمة، فعدم وجودها أفضل من ذكرها في نص المادة، وهو الوضع الذي كان عليه في قانون العمل الملغي وفقاً للمادة 54.

أما ما يتعلق بشروط استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة فقد نظمها قانون العمل بتفصيل أكثر مما كانت عليه في قانون العمل الملغي، مع انحياز واضح لمصلحة العامل.

وهذه الأحكام المستحدثة لمكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الجديد نبينها تالياً.

الفرع الثاني: مدى جواز حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة لإخلاله بالتزاماته:

كان قانون العمل الملغي في المادة 55 يعطي صاحب العمل الحق في أن يفصل العامل بدون إعلان، وأن يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة إذا ارتكب مخالفات معينة تعد إخلالاً منه بالتزاماته المفروضة بموجب عقد العمل.

وعددت المادة المذكورة تسعة أنواع من المخالفات⁽¹⁾ لم تفرق بينها من حيث حق صاحب العمل في حرمان العامل من مكافآت نهاية الخدمة طالما ثبت ارتكاب العامل لأحدها.

ولما كانت هذه المخالفات تتفاوت من حيث الشدة، ومدى تأثيرها على استمرار

(1) وقد تطرقنا لها سابقاً عندما تناولنا الحالات التي تتيح لصاحب العمل فصل العامل. راجع ذلك في البند أولاً من الفرع الأول من المطلب السابق.

علاقة العمل، وحتى لا يستغل صاحب العمل ذلك في التخلص من التزامه بمكافأة نهاية الخدمة⁽¹⁾، فإن ذلك أدى بالمشروع في قانون العمل الجديد في المادة 41 إلى تقليص تلك المخالفات من تسع إلى ثلاث فقط قدر خطورتها في استمرار العامل في العمل، وتعد إخلالاً جسيماً منه بالتزاماته، فأجاز لصاحب العمل أن يوقع عليه جزاء الفصل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة نهاية خدمة، وهذه الحالات هي:

- 1 - إذا ارتكب العامل خطأ نتجت 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 محققة لها.
- أما المخالفات الست الباقية فقد أورد خمساً منها في الفقرة الثانية من ذات المادة، وأجاز لصاحب العمل أن يفصل العامل إذا ما ارتكب أحداها، ولكنه لم يُجْز له أن يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة. وهذه الحالات هي:
- 1 - إذا حكم على العامل نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
 - 2 - إذا ارتكب عملاً مخللاً بالآداب العامة في مكان العمل.
 - 3 - إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه، أو على صاحب العمل، أو من ينوب عنه في أثناء العمل أو بسببه⁽²⁾.
 - 4 - إذا أخل في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد، وأحكام هذا القانون⁽³⁾.
 - 5 - إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل.

(1) وقد دعى ذلك بعض الفقه في الكويت إلى دعوة المشرع للتقليل من حالات الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة مع ضبط الأسباب التي تؤدي إلى ذلك وتقوية رقابة القضاء في هذا الشأن. راجع ذلك في بحث جمال النكاس، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، مرجع سابق، ص 90.

(2) في دراسة لجمعية المحامين رأيت فيها إعادة النظر في قانون العمل لعدة أسباب منها التساؤل عن كيف يقدم صاحب العمل مكافأة نهاية خدمة لعامل اعتدى عليه؟! فهل يستقيم ذلك مع العقل والمنطق؟! الدراسة منشورة في جريدة الوطن الكويتية، العدد رقم 6753، بتاريخ 2010/4/9، صفحة رقم 4.

(3) نرى أن هذه الحالة وسعت من صلاحية صاحب العمل في فصل العامل خصوصاً أنها لم تقيد ذلك بالإخلال بالتزام جوهري، فأبيح إخلال من جانب العامل ولو كان ثانوياً يعطي الحق لصاحب العمل في فصله فتصبح الحالات الأخرى التي ذكرها النص قد وردت على سبيل المثال لا الحصر مما يهدر فائدتها.

أما المخالفة التاسعة التي ذكرها قانون العمل الملغي، وهي تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية⁽¹⁾ فقد أفرد لها قانون العمل الجديد مادة مستقلة هي المادة 42، ولكنه أحال فيما يتعلق بمدى استحقاق العامل لمكافأة نهاية خدمة من عدمه إلى ما تقرره المادة 53 من ذات القانون، وهي المتعلقة باستحقاق مكافأة نهاية الخدمة عندما يقوم العامل من جانبه بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، ونرى أن حكم المادة 53 المذكورة ينطبق على حالة الغياب دون سبب مشروع حتى لو كان عقد العمل محدد المدة فالإحالة كانت عامة، ومن ثم ينطبق حكمها بصرف النظر عن نوع عقد العمل أي سواء كان محدد المدة أم غير محدد المدة.

أما ما تضمنته المادة 53 من أحكام متعلقة بمكافأة نهاية الخدمة فنبيئه تالياً.

الفرع الثالث: مدى استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في حالة إنهاء عقد العمل من جانب العامل:

وضع قانون العمل الجديد أحكاماً تفصيلية لمكافأة نهاية الخدمة إذا كان عقد العمل قد أنهى من جانب العامل، تجاوز فيها ما كان موجوداً في ظل أحكام قانون العمل الملغي، ففي هذا الأخير نجد أن المادة 56 قضت بعدم استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة إذا ترك العمل بمحض اختياره، وكانت مدة خدمته خمس سنوات فأقل بصرف النظر عما إذا كان عقد عمله محدد المدة، أو غير محدد المدة. أما إذا تجاوزت مدة خدمته خمس سنوات متتالية فإنه يستحق نصف قيمة المكافأة، ولم يقرر له مكافأة كاملة مهما بلغت مدة خدمته.

أما قانون العمل الجديد فنجد في المادة 53 قد توسع في منحها من جانب، وضيق في منحها من جانب آخر. فالتوسع يظهر من خلال تخفيض مدد الخدمة اللازمة لاستحقاقها أو جزء منها بأن جعلها ثلاث سنوات بدلاً من خمس سنوات، لاستحقاق نصف المكافأة. كما قرر استحقاق العامل ثلثي المكافأة إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات. أما إذا بلغت عشر سنوات فأكثر فإنه

(1) أضاف قانون العمل الجديد حالة الغياب مدة عشرين يوماً متفرقة خلال سنة، وقد أشرنا إلى ذلك سابقاً في البند أولاً من الفرع الأول من المطلب السابق.

يستحق المكافأة كاملة. ولم يشترط في كل الأحوال أن تكون سنوات الخدمة متتالية كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي.

أما التضييق من نطاق استحقاق المكافأة طبقاً للمادة 53 المذكورة فيظهر من خلال قصر تطبيقها على عقد العمل غير محدد المدة، ومن ثم فلا تنطبق على عقد العمل محدد المدة مهما بلغت مدة الخدمة، وهو أمر لم يكن مطلوباً لتطبيق حكم المادة 56 من قانون العمل الملغي المقابلة للمادة 53 من قانون العمل الجديد، وهو ما يعني تحيز قانون العمل الجديد لصاحب العمل في هذه المسألة.

وحفاظاً على روابط الأسرة وتشجيعاً على استمرارها كان قانون العمل الملغي في المادة 56 يعطي للمرأة العاملة في جميع الأحوال بمناسبة زواجها الحق في المطالبة بمكافأتها كاملة عن مدة خدمتها إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الزواج. ويبدو أن تلك المدة كانت قصيرة لتقرر فيها المرأة المتزوجة إما بقائها في العمل أو التفرغ لأسرتها، وهو ما أدى إلى زيادتها في قانون العمل الجديد لتصبح سنة حتى يأتي قرارها سليماً دون تسرع⁽¹⁾.

الفرع الرابع: مدى استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في حالة إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل أو بسببه:

حرص قانون العمل الجديد على التأكيد على مبدأ عام في المادة 52/أ يقضي باستحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة إذا انتهى عقد العمل من جانب صاحب العمل، مهما بلغت مدة خدمته، وبصرف النظر عن نوع العقد، أي: لا يهم ما إذا كان محدد المدة، أو غير محدد، بل حتى ولو انتهت الخدمة والعامل لا يزال في فترة التجربة⁽²⁾، وهذه المسألة لم تكن واضحة في قانون العمل الملغي.

(1) منح قانون العمل الجديد المرأة العديد من المزايا كما سيتضح لنا لاحقاً في إجازة العدة وفي غيرها، وفي هذا الشأن أشار رئيس جمعية المحامين في دراسة سبقت الإشارة إليها، إلى أن قانون العمل الجديد أعطى ميزات مادية للمرأة بنسبة تصل إلى حوالي 300 % عنه في القانون السابق مما يؤدي إلى إحجام أصحاب الأعمال عن تشغيل النساء وتفضيل الرجال، وهذا يؤدي إلى تقليص حجم العمالة النسائية في القطاع الخاص بسبب تكلفتها المالية الباهظة في القانون الجديد ومن ثمّ عدم المساواة بينها وبين الرجل في فرص العمل في القطاع الخاص.

(2) وفقاً للمادة 32 من قانون العمل الجديد.

ومن جهة أخرى أضاف قانون العمل الجديد في المادة 48 ثلاث حالات إلى الحالات الثلاث التي كانت موجودة في المادة 57 من قانون العمل الملغي⁽¹⁾، ويتحقق إحدى هذه الحالات الست يكون للعامل الحق في أن ينهي عقد العمل حتى ولو كان محدد المدة ودون إخطار، وفي هذه الحالة يستحق مكافأة نهاية الخدمة كاملة. والحالات الثلاث الجديدة هي:

- 1 - إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب غشاً أو تدليساً وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل.
- 2 - إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً، وحكم نهائياً ببراءته.
- 3 - إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل.

المبحث الثالث

الأحكام المستجدة في نظام وظروف العمل

لما كانت نشأة قوانين العمل قد ارتبطت بحماية العمال من أصحاب العمل باعتبارهم الطرف الضعيف في عقد العمل، وما ترتب على ذلك من تحيز واضح لهم، فليس مستغرباً أن يتبنى قانون العمل الكويتي الجديد هذا النهج، ويقرر مزايا للعمال أكثر ما تضمنه قانون العمل الملغي، وظهر ذلك من خلال المزايا التي قررها بالنسبة للأجر، ولساعات العمل والراحة الأسبوعية، وللإجازات السنوية، وفي السلامة والصحة المهنية.

المطلب الأول - الأحكام المستجدة في الأجر:

راعى قانون العمل الجديد أهمية الأجر بالنسبة للعامل لاعتماده عليه في معيشته هو وأسرته، حيث إنه يمثل في أغلب الحالات مورد الرزق الوحيد للعامل، بحيث يمكن

(1) تنص المادة 57 من قانون العمل الملغي على ما يلي: «يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد بدون إعلان مع استحقاق المكافأة في الأحوال الآتية:

أ- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.

ب- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه.

ج- إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته».

القول إنه لولا الأجر لما التحق العامل بالعمل، فلا عقد عمل من دون أجر⁽¹⁾. ولأهمية الأجر فقد أخضع قانون العمل الجديد التزام صاحب العمل بأداء الأجر لنظام قانوني خاص تجاوز فيه الأحكام المتعلقة بالأجر في قانون العمل الملغي؛ لأن حماية الأجر مبدأ من المبادئ الأساسية في أي تشريع عمالي، لإقرار العلاقة الطيبة بين العامل وصاحب العمل؛ لذا عمد المشرع في قانون العمل الجديد على حماية الأجر، فوضع له أحكاماً تعد من أحدث التشريعات العمالية، ويمكن تقسيمها إلى قسمين: الأول يعد تعديلاً على أحكام موجودة في قانون العمل الملغي والقانون المدني بهدف توضيحها وضبطها بعدما كشف تطبيق قانون العمل الملغي قصورها، وعدم مواكبتها للتطورات التي طرأت مع مرور الزمن في مجال علاقات العمل. أما القسم الثاني فيمثل أحكاماً جديدة لم تكن موجود في قانون العمل الملغي، وإنما تعد استكمالاً للنقص الذي كان موجوداً فيه.

الفرع الأول: الأحكام المعدلة للأحكام الواردة في قانون العمل الملغي والقانون المدني بالنسبة للأجر:

أولاً - ما يتعلق بتحديد مفهوم الأجر:

كان قانون العمل الملغي يتسم بالقصور الشديد في تحديد مفهوم الأجر، حيث كان يقصره على الأجر الأساسي؛ مما أدى إلى عدم انطباق كثير من أحكام حماية الأجر على المقابل الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل إذا ما خرج عن مفهومه للأجر.

فالمادة 28 من قانون العمل الملغي عرفت الأجر بقولها: «يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي مضافاً إليه ما قد يتقاضاه عادة من علاوات، ومكافآت، أو عمولة، أو منح، أو هبات دورية».

(1) انظر: بدر جاسم البعقوب: النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، ص 21، حيث يذهب في بيان أهمية الأجر في عقد العمل إلى أنه إذا تخلف عنه صار عقداً غير مسمى يدخل ضمن دائرة التبرعات، ومن ثم لا تنطبق عليه أحكام عقد العمل؛ وانظر: أنور أحمد الفزيع، في بحثه سابق الإشارة إليه، حيث يذكر في ص 139 أن عنصر الأجر هو أهم عناصر العمل قاطبة بالنسبة للعامل، فهو مقابل جهده وعمله الذي أداه لرب العمل، ولذا فإن أي تعديل عليه يعتبر بالضرورة تعديلاً جوهرياً يؤثر في طبيعة العمل المتفق عليه سواء كان بالتعديل بطريق مباشر أو غير مباشر وهو ما لم يسمح به القضاء.

وكان هذا التعريف منتقداً من بعض الفقه⁽¹⁾، ويذكر هذا النقد فيما يأتي:

1 - قرر النص المذكور وجوب أن يقوم الأجر على عنصر أساسي، وهو الذي أطلق عليه «أجر أساسي»، ولا يوجد بعد ذلك ما يمنع من أن يضاف إليه عنصر تكميلي هو العلاوات والمكافآت والعمولة... إلخ، وكأن تلك العلاوات والمكافآت والهبات والعمولة لا تصلح بذاتها أن تكون أجراً كاملاً، وكأنها لا تدخل في تكوين الأجر إلا إذا أضيفت إلى الأجر الأساسي كعناصر تكميلية له، وهذا القول غير دقيق، فبعض ما أدخلته المادة المذكورة كعناصر تكميلية للأجر يصلح وحده لأن يكون أجراً كاملاً، فمثلاً من الممكن أن يكون أجر العامل عبارة عن عمولة معينة متمثلة في نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يبرمها العامل لصالح العمل، مثل حالة مندوب التأمين والوكيل بالعمولة وغيرهم من الوسطاء، أو يكون أجر العامل عبارة عن الهبة، أو ما يعرف بالبقشيش الذي يحصل عليه العامل من زبائن الفنادق والمطاعم دون أن يحصل على مقابل آخر من صاحب العمل.

2 - يبدو من ظاهر المادة 28 المذكورة أن العناصر التي ذكرتها أنها واردة على سبيل الحصر في حين أن هناك عناصر أخرى تدخل يقيناً في تكوين الأجر فضلاً عن صلاحيتها بذاتها لأن تكون وحدها أجراً كالمزايا العينية.

وأمام هذا القصور في تعريف قانون العمل الملغي للأجر أدى ببعض الفقه⁽²⁾ إلى مناقشة المشرع الكويتي ليضع نظاماً محدداً وواضحاً للأجر يساعد رجال الفقه والقضاء على استخلاص أحكامه وقواعده.

ومع ذلك فإننا نرى أن قانون العمل الجديد لم يضع تعريفاً واضحاً للأجر، ومن ثم فإن الانتقادات للتعريف السابق للأجر لن يسلم منها التعريف الجديد الذي ورد في المادة 55 من قانون العمل الجديد، ونصها: «يُقصدُ بالأجر ما يتقاضاه العامل من

(1) انظر: عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، ص 254، 255؛ حيث يقول: «ويبدو أن المشرع الكويتي في صياغته لنص المادة 28، لم يتصرف منه الذهن، إلا إلى الحالة العادية الغالب وقوعها في مألوف الحياة، وهي أن يقوم الأجر على مبلغ نقدي أساسي، ثم يضاف إليه بعض عناصر تكميلية من علاوات وعمولات ومكافآت ونحوها...».

(2) انظر: بدر جاسم يعقوب: النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، ص 99.

أجر أساسي، أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافاً إليه جميع العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل.

ودون الإخلال بالعلوّة الاجتماعية وعلوّة الأوراد المقررتين وفقاً للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو مزايا نقدية».

ومن ثم يعدّ التعديل الذي جاءت به المادة 55 من قانون العمل الجديد في تعريفها للأجر مجرد إعادة صياغة النص لفظياً دون تغيير حقيقي في معناه. وهو ما يدعونا لمناشدة المشرع مرة أخرى لوضع تعريف واضح لا لبس فيه للأجر⁽¹⁾.

ثانياً – المادة 29 جـ من قانون العمل الملغي :

كانت المادة 29/جـ من قانون العمل الملغي تنص على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة المياومة، أو الأجر الأسبوعي، أو القطعة بغير موافقته على ذلك. فقد رأى المشرع أن احتساب الأجر بالشهر فيه فائدة أكثر للعامل من احتسابه على أساس آخر كالיום أو الأسبوع، أو بالقطعة؛ لذا أعاد المشرع هذا النص في قانون العمل الجديد مع إضافة ضمانات أكثر، وهي تطلب أن تكون موافقة العامل كتابة خشية الإضرار بالعامل فيما لو سمح لصاحب العمل بإثبات موافقته بدليل آخر غير الكتابة. كما قرر قانون العمل الجديد ضمانات أخرى، وهي أنه حتى لو وافق العامل كتابة على احتساب أجره خلاف الأجر الشهري، فإن ذلك لا يسري على ما قد يكون اكتسبه من حقوق خلال فترة عمله بالأجر الشهري أي: أن موافقة العامل الكتابية ليس لها أثر رجعي.

(1) قريب من ذلك، انظر: خالد جاسم الهندياني، وعبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 214. وعلى خلاف ذلك انظر: طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد، المرجع السابق، ص 203، حيث يقول: «وقد قصد المشرع من إبداء عبارة أجر أساسي، أو ما ينبغي له أن يتقاضاه في المادة 55 عمل سالفه البيان أنه لا يشترط أن يكون هناك أجر أساسي، بل قد يكون الأجر كاملاً، وجاء النص مرناً ليتسع ما يشابه الأجر الأساسي». ونحن لا نتفق مع هذا التفسير للنص فعبارة «أو ما ينبغي له أن يتقاضاه» يقصد بها الأجر الأساسي ولا يقصد بها الأجر مجرداً أو كاملاً.

ومع ذلك نجد أن صاحب هذا الرأي الأخير يقرر في ذات الصفحة: «وعلى الرغم أن حرفية الفقرة الثانية من المادة 55 السابقة قد توحي بأن العناصر التي أشارت إليها هي وحدها التي تدخل في تكوين الأجر، وهذا غير سليم وغير صحيح، فهناك عناصر أخرى أغفلتها المادة المذكورة، كالزاي العينية على اختلاف أنواعها». وهو ما يؤكد ما ذهبنا إليه من عدم دقة المادة 55 المذكورة في تعريف الأجر بصورة واضحة.

ثالثاً- التعديل على امتياز حقوق العامل:

قضت المادة 1074 من القانون المدني بأن أجور العمال وحقوق فئات أخرى حددتها المادة عن الستة أشهر الأخيرة تعد من الديون الممتازة، أي: يتم استيفائها دون مزاحمة من بقية دائني صاحب العمل أو المدين. وهذا الامتياز عام ومقرر على جميع أموال صاحب العمل أو المدين من منقول وعقار. وجعلت مرتبة هذا الامتياز في الدرجة الرابعة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح. أما فيما بين تلك الديون فستوفي بنسبة كل منهما، أي: عدم وجود امتياز فيما بينها. فجاءت المادة 145 من قانون العمل الجديد بحكم مستحدث قررت فيه استثناء جميع حقوق العمال وفق أحكام قانون العمل، ومنها أجورهم من حكم المادة 1074 من القانون المدني السابق ذكرها. وقررت لها حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار عدا السكن الخاص. وتُستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح. ومما يُلاحظ أن امتياز حقوق العمال بموجب قانون العمل الجديد أصبح يشمل جميع حقوق العامل كمكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي والأجور وغيرها ودون تحديد لمدة معينة، أي: ليس متعلقاً بالستة أشهر الأخيرة. كما أصبح لها أولوية على الحقوق الأخرى التي ذكرتها المادة 1074 من القانون المدني الذي كان لا يقرر لأجور العمال امتيازاً عليها.

الفرع الثاني: أحكام الأجر الجديدة التي ليس لها مقابل في قانون العمل الملغي:

أولاً- إن عدم النص في قانون العمل الملغي على جواز أن يقتصر أجر العامل على المشاركة في الأرباح التي تحققها المنشأة، وفي ظل عدم مرونة تعريف الأجر الذي أورده القانون المذكور في المادة 28 يؤدي في بعض الأحوال إلى قصور الضمانات المقررة للأجر من أن تشمل المقابل الذي يحصل عليه العامل إذا كان يقتصر على مشاركته في الأرباح لعدم دخوله في مفهوم الأجر وفقاً لتعريف المادة 28 المذكورة؛ لأنه لا يعد أجراً أساسياً.

وحتى عندما أشارت المذكرة التفسيرية لقانون العمل الملغي إلى المشاركة في

الأرباح واعتبرتها أجراً جاءت في العبارة الأخيرة؛ مما يوحي عدم دخولها في نطاق أجر العامل⁽¹⁾.

وهذا التناقض نجده أيضاً في قانون العمل الجديد، في المادة 55 حيث توعي الفقرة الأولى بعدم اعتبار المشاركة في الأرباح أجراً، نجدها في الفقرة الثالثة من ذات المادة تقضي في حكم مستحدث بأن المشاركة في الأرباح يمكن أن يكون وحده أجراً، وأنه إذا كان كذلك 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.

ثانياً – لما كان أجر العامل هو دين على صاحب العمل، ووفقاً للقواعد العامة في القانون، فإن الوفاء بالدين يكون في موطن المدين وقت الوفاء، أي: صاحب العمل، ولكن قانون العمل الجديد ألزم في المادة 57 صاحب العمل بدفع مستحقات العاملين لديه في المؤسسات المالية المحلية لضمان حصولهم عليها مع إخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالكشوف الدالة على ذلك. وقد أراد المشرع من هذا الإجراء ضمان حصول العمال على مستحقاتهم وتسهيل إثبات الوفاء بها، وفي ذلك تيسير على العامل للحصول على مستحقاته⁽²⁾ بعدما لوحظ مؤخراً العديد من الحالات التي لم يتم أصحاب العمل فيها بالوفاء بالأجر للعامل في مواعده، خصوصاً في العقود التي تبرمها الوزارات مع شركات النظافة والمقاولات، حيث أدى ذلك إلى إضراب العديد من العمال وقيامهم بتجمهرات للمطالبة بأجورهم⁽³⁾.

ثالثاً – قضت المادة 61 من قانون العمل الجديد بإلزام صاحب العمل بدفع أجور عماله في حالة تعمده غلق المنشأة لإجبار العمال على الخضوع لمطالبه. والإغلاق يعني إقفال أبواب المنشأة أو المؤسسة أمام العمال بقصد منعهم من تأدية العمل، ومن ثم حرمانهم من الأجر تطبيقاً لقاعدة الأجر مقابل العمل، وهو يعتبر من

(1) انظر: بدر جاسم يعقوب: النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، ص 61.

(2) انظر: خالد الهندياني وعبدالرسول عبدالرضا: المرجع السابق، ص 278.

(3) انظر: جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، المرجع السابق، ص 158.

الوسائل التي يلجأ إليها صاحب العمل للضغط على العمال عند إصرارهم على مطالب معينة، أو رفضهم للمطالب التي يتقدم بها صاحب العمل. وقد يلجأ صاحب العمل إلى الإغلاق لتفادي قيام العمال بإضراب محتمل، أو للانتقام من العمال بعد فترة الإضراب. فيعتبر الإغلاق ردة فعل من صاحب العمل يفتقد إلى المشروعية لما يمثله من عقوبة جماعية، وهو ما لا يجوز، فالعقوبة يجب أن تكون شخصية، كما أنه يُعد وسيلة للانتقام والثأر، وهذا يتنافي مع عدم جواز أن يقتص الشخص لنفسه فلا بد أن يلجأ للقضاء للمطالبة بحقوقه.

كما أن إغلاق المنشأة دون سبب مشروع يعد إخلالاً من جانب صاحب العمل بالتزامه بتمكين العامل من القيام بالعمل المتفق عليه بما يعطي العامل الحق في مقاضاة صاحب العمل، وخير تعويض عن ذلك هو ما قضت به المادة 61 المذكورة من إلزام صاحب العمل بدفع أجور العمال طيلة فترة غلق المنشأة.

أما إذا لم يتعمد صاحب العمل إغلاق المنشأة وإنما توقف العمل بها لأي سبب كان دون أن يكون بسبب غير مشروع يرجع لصاحب العمل، فإن القواعد العامة في القانون تعد ذلك وقفاً لعقد العمل يؤدي إلى عدم التزام صاحب العمل بأجور العمال طيلة فترة الإغلاق⁽¹⁾. ولكن إذا لم يكن توقف المنشأة عن العمل بسبب يرجع للعمال، ورجب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه بعد استئناف العمل في المنشأة فهنا أُلزمت المادة 61 المذكورة صاحب العمل بدفع أجورهم طيلة فترة تعطل المنشأة عن العمل.

رابعاً - ورد في الفقرة الأخيرة من المادة 62 من قانون العمل الجديد حكماً مفاده عدم جواز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب. وهذا الحكم، وإن كان لم يرد في قانون العمل الملغي، فإنه يمثل مبدأ قانونياً مفاده عدم جواز المساس بالحقوق المكتسبة، وهذا المبدأ القانوني يطبق حتى ولو لم ينص عليه في القانون. ومن ثم فهو لا يعد حكماً مستحدثاً في قانون العمل الجديد، وهو ما يؤدي بنا إلى القول بأن النص عليه في قانون العمل الجديد هو مجرد تأكيد له

(1) يرجع ذلك إلى نظرية السبب في العقود الملزمة للجانبين. فالعمل الذي يؤديه العامل هو سبب التزام صاحب العمل بالأجر، وهو الذي يبرر دفعه وتحديد مقداره. ويترتب على ذلك عدم استحقاق العامل للأجر عن أوقات أو أيام لم يؤد فيها عملاً؛ في تفصيل ذلك انظر: رمضان عبدالله صابر غانم: وقف عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1997، ص 93 وما بعدها.

في مواجهة أطراف عقد العمل، وهما العامل وصاحب العمل. ومع ذلك فإن صياغة النص على هذا النحو، وهو عدم جواز تخفيض الأجر لأي سبب من الأسباب لم تكن موفقه، بحيث نرى أن لصاحب العمل أن يخفض أجر العامل إذا كان بسبب فقدان العامل لشرط من شروط استحقاق أحد عناصر الأجر، فمثلاً إذا كان يصرف للعامل علاوة أمين صندوق، فإن انتقاله لشغل وظيفة إدارية أخرى يؤدي إلى عدم استحقاقه لعلاوة أمين صندوق وهو ما يعني تخفيض أجره، ولا يُعد ذلك مخالفاً لنص المادة 62 من قانون العمل، فذلك ما لا تقصده، ويتنافي مع الحكمة من النص، فهو لا يعد اعتداء على حق مكتسب؛ لأن شروط استحقاقه قد تخلت فهو لم يعد يمارس وظيفة أمين الصندوق بمجرد نقله إلى وظيفة إدارية أخرى⁽¹⁾.

خامساً – استحدثت المادة 63 من قانون العمل الجديد حكماً جديداً يوجب على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قراراً كل خمس سنوات، كحد أقصى، يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهن والصناعات، مستهدياً في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة. وبالفعل صدر القرار رقم 185 لسنة 2010 بوضع حد أدنى لأجور العاملين في القطاع الأهلي بمبلغ 60 د.ك شهرياً، ونص القرار المذكور على عدم جواز استخدام أي عامل في القطاع الأهلي بأجر يقل عن ذلك.

والمشروع هنا استجاب لما نادى به بعض الفقه⁽²⁾ قبل صدور قانون العمل الجديد من أن أهم قواعد الحماية التي يجب تقيدها في القانون هو تحديد الحد الأدنى للأجر، فهذا التحديد يعطي منعة وقوة للعامل في مواجهة صاحب العمل، وحتى لا يكون العامل بعد ذلك خاضعاً للعرض والطلب، مما يؤدي في أوقات كثيرة إلى الإجحاف به وبحقوقه.

(1) في هذا المعنى انظر: بدر جاسم اليعقوب في مؤلفه النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، سابق الإشارة إليه حيث ذكر في ص 62 ما يلي: «إن كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله يعتبر جزءاً متمماً للأجر، وكذلك كل ما استقر على دفعه للعامل يعتبر جزءاً من الأجر ومن متمماته، ولكن الاستمرار في دفع متممات الأجر للعامل مقيد بتوافر شروط دفعها فيه، فلو أن منشأة ما، مثلاً، درجت على منح عمالها عند نقلهم إلى مراكز محددة لبعض فروعها علاوة كبدل اغتراب مثلاً، فإن حق العامل باستيفاء هذه العلاوات ينحصر في الفترة الزمنية التي يكون فيها في مركز فرع المنشأة الذي خصصت العلاوة العمالية، ولا يحق للعامل عند نقله إلى مركز آخر لا تمتح له علاوات إضافية فيه أن يتمسك بالعلاوة التي كان يتقاضاها في فرع المنشأة السابق لأن منحها مقيد بوجوده في ذلك الفرع، ولا يشكل تقاضيه لها مدة طويلة من الزمن أي حق مكتسب له في الاستمرار في استيفائها عند نقله إلى مركز آخر أو بفقدانه أحد شروط منحها».

(2) انظر بدر جاسم اليعقوب: النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، ص 100.

المطلب الثاني - الأحكام المستجدة المتعلقة بساعات العمل والراحة الأسبوعية:

إذا كان لصاحب العمل، بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف، أن ينظم وقت العمل اليومي بالطريقة التي يراها تحقق مصلحة العمل، وعلى العامل الالتزام بعمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه صاحب العمل، وليس له أن يطلب تعديله ما دام ذلك لا يتعارض مع قواعد القانون، ولصاحب العمل أن يعدل في التنظيم الذي وضعه من قبل دون أن يتوقف ذلك على موافقة العمال طالما لم يثبت تعسفه فيما أجراه من تعديل⁽¹⁾.

أما القواعد القانونية التي يجب على صاحب العمل مراعاتها عند تنظيم وقت العمل كما جاءت في قانون العمل الجديد فهي كما يلي:

أولاً - التزم قانون العمل الجديد في المادة 64 بالحد الأقصى لعدد ساعات العمل اليومي والأسبوعي التي كان يتضمنها قانون العمل الملغي في المادة 33، وهي ألا تزيد عن ثماني ساعات يومياً، أو ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً، وذلك كأصل عام، إن تماثل صياغة المادتين المذكورتين في هذا الخصوص يعني أن المشرع في قانون العمل الجديد لم يحسم بنص تشريعي الخلاف الذي ثار في ظل صياغة المادة 33 من قانون العمل الملغي بسبب وجود كلمة «أو»، فهل يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم على ألا تزيد مجموع ساعات عمله في الأسبوع عن ثماني وأربعين ساعة⁽²⁾، والذي ذهب القضاء الكويتي آنذاك إلى جواز ذلك استناداً إلى حَرْفِيَّةِ النص، حيث قضى بأن «..... رَبَّ العمل حر في تشغيل العامل ثماني ساعات يومياً، أو توزيع ساعات العمل بنظام الوردية بحيث لا تزيد عن 48 ساعة في الأسبوع، وهذا هو المستفاد من نص المادة 33 من قانون العمل؛ إذ إن عبارتها تفيد التخيير بين تشغيل العامل ثماني ساعات في اليوم، أو 48 ساعة في الأسبوع....»⁽³⁾.

(1) انظر: إسماعيل غانم: قانون العمل، المرجع السابق، ص 259 .

(2) على سبيل المقارنة نجد أن القانون الأمريكي أوجب على العامل 40 ساعة عمل فعلية في الأسبوع كحد أقصى دون أن يضع قيوداً على ساعات العمل اليومية. راجع في ذلك:

Business Law. Mark. E. Roszkowski. Soctt. Foresman and company. London. Second Edition 1989. P. 1122

(3) حكم للمحكمة الجزئية، الدائرة العمالية بتاريخ 27/03/1973 في القضية رقم 11/1972 مشار إليه في مؤلف عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، ص 308.

وتبدو أهمية هذه المسألة في أن المادة 66 من قانون العمل الجديد⁽¹⁾ تزيد أجر العامل في الساعات الإضافية بمقدار الربع عن أجره في ساعات العمل الأصلية، ومن ثم فإن الأخذ بما ذهب إليه القضاء الكويتي يؤدي إلى أن تجاوز ساعات العمل حد الثماني ساعات في اليوم لا يُعدُّ من قبيل العمل الإضافي الذي يقابله أجر إضافي، وإنما يُعدُّ عملاً أصلياً يقابله أجرٌ عاديٌّ. وذهب جانب من الفقه⁽²⁾ إلى عدم جواز هذا التخيير؛ باعتبار أن النص يتضمن حظرين لا يصلح أحدهما بديلاً عن الآخر، فيجب التقيد بحد الثماني ساعات في اليوم، وبعده ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، أي: أن القيد ذو شقين. وهذا ما تؤكدته المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد في تعليقها على المادة 64 من قانون العمل الجديد⁽³⁾.

واستحدث نص المادة 64 من قانون العمل الجديد حكماً جديداً يقضي بأن تكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستاً وثلاثين ساعة أسبوعياً.

ثانياً: سائر قانون العمل الجديد في المادة 65 ما كان منصوصاً عليه في المادة

(1) وهي مقابلة للمادة 34 من قانون العمل السابق.

(2) انظر: عبد الفتاح عبد الباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، ص 308 حيث يقول: «إننا لا نقر هذا الرأي. فهو لا يتمشى مع روح النص، والغاية التي يستهدف تحقيقها. فهو يريد حماية العامل في كل يوم من أيام عمله، بتعيين حد أقصى لساعات شغله. والقول بغير ذلك يجعل عبارة النص التي تقول إنه (لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً....) عبثاً. ولو أن المشرع أراد غير ما نقول به. لاكتفي بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل أسبوعياً من غير أن يشير إلى تحديدها يومياً. وهذا ما لجأ إليه بالفعل في صدد عمال النفط، حيث اكتفي في المادة 5 من قانون العمل النفطي بالقول بأن: (متوسط ساعات العمل أربعون ساعة في الأسبوع خلال فترة دورة المناوبة...)، دون أن يذكر الحد الأقصى لساعات العمل اليومية»، ومن هذا الرأي أيضاً: حسام الدين الأهواني، في مؤلفه شرح قانون العمل، سابق الإشارة إليه، حيث يقول في ص 496 ما يلي: «فالمبدأ إذن هو أن الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية هو 48 ساعة، ومن جهة أخرى لا يجوز أن يشتغل العامل في اليوم الواحد أكثر من ثماني ساعات. أي: أن القيد ذو شقين، فلا يجوز مثلاً أن يعمل العامل تسع ساعات لمدة خمسة أيام وثلاث ساعات في اليوم السادس من الأسبوع».

(3) إن ما تضمنته المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد عند تعليقها على المادة 64 من القانون يتعارض مع ما ورد في نص المادة ذاتها. وهذا يدل على أنه جرى تعديل نص المادة 64 المذكورة والعودة به لما كانت تنص عليه المادة 33 من قانون العمل السابق دون أن يتم تعديل ما تضمنته المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد في تعليقها على تلك المادة والذي جاء على هذا النحو: «حددت المادة 64 ساعات العمل الأسبوعية بثمان وأربعين ساعة كأصل عام بحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم، وقد رُئي تعديل نص المادة 33 في القانون رقم 38 لسنة 1964 بما كان ينص عليه من أنه «لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع» حيث اختلف الرأي حول كلمة «أو» التخيرية من حيث مدى جواز زيادة عدد ساعات العمل اليومية عن ثماني ساعات اكتفاء بالحد الأقصى لساعات العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، وحسباً لهذا الجدل رُئي استبدال النص القديم بالنص الوارد في القانون، حيث قطعت المادة 64 منه بأن تكون ساعات العمل للعامل ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً، ولا يجوز أن تزيد عن ثمان ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون، وذلك تغليباً للرأي القائل بحماية العامل في كل يوم من أيام عمله، ومن ثم النص على عدم تجاوز ساعات العمل اليومية عن ثمان ساعات إلا في حدود الاستثناءات المنصوص عليها في القانون» وبناء على ذلك فتحن ناشد المشرع تعديل نص المادة 64 من قانون العمل الجديد ليتوافق مع ما هو مذكور في المذكرة الإيضاحية.

33 من قانون العمل الملغي من وجود قيد آخر، هو عدم جواز تشغيل العامل لأكثر من خمس ساعات متصلة يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة، وعدم احتساب فترات الراحة ضمن ساعات العمل، إلا أنه أضاف استثناءً لم يكن موجوداً في قانون العمل الملغي، وهو عدم تطبيق هذا القيد على العاملين في القطاع المصرفي والمالي والاستثماري بحيث تكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة. ثم جاءت ذات المادة بحكم جديد اقتضته الضرورات العملية، حيث أجازت بعد موافقة الوزير تشغيل العمال دون فترات راحة لأسباب فنية أو طارئة، أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية بساعة على الأقل عما هو منصوص عليه في المادة 64 السابق ذكرها.

ثالثاً – أقرت المادة 66 من قانون العمل الجديد ما كان منصوصاً عليه من أحكام في المادة 34 من قانون العمل الملغي عند تنظيمها لساعات العمل الإضافية، وهي أن تكون بأمر كتابي من صاحب العمل، وألا تزيد عن ساعتين يومياً إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تفادي خسارة محققة، أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، وبمنح العامل أجراً عن فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25%. كما جاءت بأحكام جديدة تجاوزت ما سبق ذكره، وهي وضع حد أقصى لساعات العمل الإضافي بألا تزيد عن مئة وثمانين ساعة سنوياً، وبألا تتجاوز ثلاثة أيام أسبوعياً، وتسعين يوماً في السنة. وأن تطلب أن يكون فرض العمل الإضافي بأمر كتابي من جانب صاحب العمل لا يحول دون حق العامل في إثبات هذا التكليف بجميع طرق الإثبات. كما أوجبت على صاحب العمل أن يمكّن سجلاً خاصاً للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام، وعدد الساعات الإضافية، والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل، وكل هذه الإجراءات هي للحيلولة دون وجود نزاع بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بالعمل الإضافي، وحتى لا يكون هناك تجاوز من جانب صاحب العمل لما وضعه القانون من قيود على وقت العمل اليومي والأسبوعي.

رابعاً – كان قانون العمل الملغي في المادة 35 يمنح العامل يوماً كاملاً للراحة

الأسبوعية، ولكنها بدون أجر. وإذا استدعت ظروف العمل تشغيله في يوم الراحة الأسبوعية فإنه يتقاضى أجراً عن هذا اليوم يوازي الأجر العادي الذي يستحقه مضافاً إليه 50 % على الأقل. ولم يعين القانون المذكور يوماً معيناً للراحة الأسبوعية، وإنما تركها لرب العمل لاختيار يوم هذه الراحة، وحرية توزيعها بين العمال بحسب مقتضيات العمل⁽¹⁾.

وهذا ما أخذ به قانون العمل الجديد في المادة 67 مع تغيير في بعض الأحكام، حيث قرر أن يوم الراحة الأسبوعية مدفوع الأجر. وفي حالة تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية فإنه يستحق أجراً يوازي أجره العادي مضافاً إليه 50 % على الأقل من أجره العادي، ولأنه أصلاً يتقاضى أجره العادي في هذا اليوم دون عمل؛ لذلك عوضه بيوم راحة آخر، وهو ما لم يقرره قانون العمل الملغي.

وأكدت ذات المادة أن هذا الحكم لا يخل بحساب حق العامل بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية، على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر. ولولا هذا النص لتضرر العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر، بسبب أن معظم مستحقات العامل لدى صاحب العمل تقدر وفقاً لأجره اليومي⁽²⁾، وهو ما يعني أنه لتحديد أي من هذه المستحقات، فإن الأمر يقتضي استخراج قيمة الأجر اليومي للعامل الذي هو حاصل قسمة الأجر الشهري على أيام العمل المأجورة، ولاشك أن ذلك سيتأثر ارتفاعاً أو انخفاضاً بحسب ما إذا كانت أيام الراحة، مأجورة أو غير مأجورة.

في الحالة الأولى ستدخل في الحساب، وتؤدي إلى انخفاض الأجر اليومي للعامل؛ لأن استخراج الأجر اليومي في هذه الحالة يكون بقسمة أجرهم الشهري على أيام العمل المأجورة، وهي 30 يوماً.

(1) انظر: طارق عبد الرؤوف صالح رزق: شرح قانون العمل الكويتي الجديد، المرجع السابق، ص 277.

(2) راجع في ذلك: بدر جاسم البعقوب في مؤلفه مدى جواز الاتفاق على اعتبار يوم راحة عمال القطاع الأهلي المحددة أجورهم مشاهرة مأجورة، الكويت، الطبعة الأولى سنة 1989. حيث يذكر في ص 14 عشرة لمستحقات العامل التي تقدر وفقاً لأجره اليومي أهمها مكافأة نهاية الخدمة، وتعويضه عن إصابات العمل، والأجر الإضافي، وغيرها.

أما في الحالة الثانية فهي لن تدخل في الحساب، وهو ما سيؤدي إلى ارتفاع الأجر اليومي، فاستخراج الأجر اليومي في هذه الحالة يكون بقسمة أجرهم الشهري على أيام العمل المأجورة وهي 26 يوماً⁽¹⁾.

المطلب الثالث - الأحكام المستجدة في الإجازات:

لم يكن قانون العمل الملغي يعرف من أنواع الإجازات سوى أربعة أنواع فقط، هي: الإجازات الرسمية، والإجازة السنوية، والإجازة المرضية، وإجازة الحمل والوضع للمرأة. ولم يتضمن الإجازات ذات الطبيعة الخاصة، مثل إجازة الحج، وإجازة العزاء لوفاة قريب، والإجازة الدراسية وغيرها، ولا جدال في أهمية كل واحدة من هذه الإجازات؛ إذ إنها ترتبط بالوضع الاجتماعي والعائلي للعامل، فلا بد للعامل من التفرغ فترة معينة من الزمن لكل مناسبة منها، وعدم النص عليها في القانون يجبر العامل على استعمال حقه في الإجازة السنوية من أجل تغطية أيام هذه المناسبات الخاصة والأحداث السارة وغير السارة، والتفرغ لها ولأعبائها⁽²⁾.

ولمعالجة هذا القصور استحدث قانون العمل الجديد عدد من الإجازات بالإضافة إلى تعديل بعض أحكام الإجازات التي كان ينص عليها قانون العمل الملغي⁽³⁾. ومن ثم نقسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي:

(1) في تفصيل ذلك راجع: بدر جاسم العقبوب، مدى جواز الاتفاق على اعتبار يوم راحة عمال القطاع الأهلي المحددة أجورهم مشاهرة مأجوراً، المرجع السابق.

(2) انظر: جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، المرجع السابق، ص 179.

(3) وهذا الأمر أدى بالعوض إلى القول أن قانون العمل الجديد جاء منطقياً وعادلاً لكونه لم يؤثر سلباً في سير العملية التنموية من خلال كثرة الإجازات، لأنها تعتبر معتدلة جداً، كما أنها تساوي بين العاملين في القطاعين العام والخاص من حيث الإجازات الرسمية. راجع ذلك في مؤلف: طارق عبد الرؤوف، شرح قانون العمل الكويتي الجديد، المرجع السابق، ص 297. بينما رأت دراسة للجنة التي شكلتها جمعية المحامين برئاسة د. عادل بهبهاني، سابق الإشارة إليها، أن ذلك يعد سخاء محفوف بمناخ وعقلية القطاع العام، وليس القطاع الخاص، وأن المشرع لم يراع قيمة الوقت وأثرها على إنتاجية الشركات والمؤسسات الخاصة. ولم يلتفت إلى التكلفة المالية المرهقة لأيام الإجازات والعطل الرسمية على ميزانية الشركات العاملة في القطاع الخاص. وفي دراسة بحثية أعدها رئيس جمعية المحامين عمر العيسى نشرها في جريدة الوطن، العدد 6741 بتاريخ 28/3/2010، ص 22. أن ذلك يلحق الضرر بأصحاب الشركات والمصارف والمؤسسات التجارية؛ لأنه سيزيد العبء المالي على رجال الأعمال، وسيؤدي إلى ارتفاع الأسعار. وأرفق بالدراسة جداول قارن فيها بين التكلفة المالية للإجازات بأنواعها على صاحب العمل ما بين قانون العمل السابق وقانون العمل الجديد أثبت من خلالها زيادتها في القانون الجديد.

الفرع الأول: الأحكام المعدلة للإجازات المنصوص عليها في قانون العمل الملغي:

أولاً- الأحكام المعدلة للإجازات الرسمية:

تضمنت المادة 68 من قانون العمل الجديد الإجازات الرسمية المقررة للعامل، وهي بأجر كامل. ويستفاد من المادة المذكورة أن المشرع منح العامل 9 أنواع من الإجازات الرسمية ومجموع أيامها 13 يوماً، في حين كان قانون العمل الملغي ينص في المادة 36 على ستة أنواع للإجازات الرسمية، وبمجموع ثمانية أيام فقط. والفارق بينهما تمثل في زيادة ثلاث مناسبات، هي وقفة يوم عرفات في اليوم السابق لعيد الأضحى، ومقدارها يوم واحد، ورأس السنة الميلادية ومقدارها يوم واحد، ومناسبة يوم التحرير، ومقدارها أيضاً يوم واحد. كما زيدت إجازة عيدي الفطر والأضحى لتصبح كل منهما ثلاثة أيام بدلاً من يومين، كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي. بالإضافة إلى أن قانون العمل الجديد نص على ما كان مقرراً في قانون العمل الملغي من أنه إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام فإنه يستحق أجراً مضاعفاً عنه، ولكنه زاد عليه بتعويضه بيوم بديل، وهو ما لم يقرره قانون العمل الملغي.

ثانياً- الأحكام المعدلة للإجازة المرضية:

سار قانون العمل الجديد على نهج قانون العمل الملغي في أحقية العامل في حصوله على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، أو جزء منه إذا ثبت ذلك بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل، أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، وفي حالة وقوع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة⁽¹⁾.

أما ما عدا ذلك من أحكام الإجازة المرضية فقد غاير قانون العمل الجديد مع ما كان موجوداً في قانون العمل الملغي، فالأخير كان يقرر ثلاثين يوماً كحد أقصى

(1) راجع المادة 69 من قانون العمل الجديد، والمادة 37 من قانون العمل الملغي.

للإجازة المرضية خلال السنة، ويقسم الأجر المدفوع عنها إلى خمسة أقسام، مدة كل قسم منها ستة أيام، في الأول يقرر أجر كامل، وفي الثاني ثلاثة أرباع الأجر، وفي الثالث نصف الأجر، وفي الرابع ربع الأجر، أما الخامس فبدون أجر. بينما نجد أن قانون العمل الجديد قد زاد من مدة الإجازة المرضية لتصبح 75 يوماً في السنة، كما زاد من قيمة الأجر المقرر لها على النحو الآتي: الخمسة عشر يوماً الأولى يكون الأجر كاملاً، والعشرة أيام التالية يستحق ثلاثة أرباع الأجر والعشرة أيام الأخرى يستحق نصف الأجر، والعشرة أيام التي تليها يستحق ربع الأجر، والثلاثون يوماً الأخيرة تكون من دون أجر.

كما استحدث قانون العمل الجديد حكماً لم يكن موجوداً في قانون العمل السابق يتعلق بالأمراض المستعصية، حيث استثنائها من الأحكام السابقة، على أن يتم تنظيمها بقرار من الوزير يحدد فيه نوع هذه الأمراض والأحكام الخاصة بها.

ثالثاً- الأحكام المعدلة لأجازة الحمل والوضع:

يتفق كل من قانون العمل الجديد وقانون العمل الملغي على حق المرأة العاملة إذا كانت حاملاً في إجازة مدفوعة الأجر بالكامل، مدتها سبعة يوماً على أن يتم الوضع خلالها⁽¹⁾. ولكن يختلفان في أن قانون العمل الملغي كان يجزئ الإجازة البالغة سبعة يوماً إلى جزأين؛ الأول ثلاثون يوماً قبل الوضع، والثاني أربعون يوماً بعد الوضع، في حين لم يتطلب قانون العمل الجديد سوى أن يتم الوضع خلال مدة الإجازة، وهي سبعة يوماً دون أن يجزئها، وحسناً فعل؛ لأنه يصعب من الناحية العملية التكهن بموعد الولادة قبل ثلاثين يوماً⁽²⁾. ولم يخصم قانون

(1) انظر: المادة 24 من قانون العمل الجديد، والمادة 25 من قانون العمل الملغي.

(2) وقد أشار أحد شراح قانون العمل السابق لهذه المسألة فيقول: «وإذا كان من المتيسر تحديد بدء سريان الإجازة في شطرها المتمثل في الأربعين يوماً التالية للوضع، اعتباراً بأن أساسه هو حصول الوضع ذاته، فإنه قد لا يكون من الممكن طبيياً تحديد التاريخ اليقيني للوضع قبل حصوله بمدة طويلة، الأمر الذي يتعذر معه تحديد بدء مدة الثلاثين يوماً السابقة مباشرة على الوضع. ولا مفر، في هذه الحالة الأخيرة، من اللجوء إلى أهل الخبرة الطبية لتحديد التاريخ التقريبي لحصول الوضع، وعلى أساس هذا التحديد التقريبي تبدأ إجازة الحامل في شطرها المتمثل في الثلاثين يوماً السابقة على الوضع. فإن حصل الوضع في ذات التاريخ الذي حدده الطبيب، لم تكن ثمة مشكلة. ولكن المشكلة تنور إذا حصل الوضع قبل الوقت الذي حدده الطبيب أو بعده، وهو ما يحصل عملاً في الغالب من الأمر...». انظر ذلك في مؤلف عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، ص 334. وانظر في ذات الموضوع الحل الذي اقترحه لهذه المشكلة.

العمل الجديد مدة إجازة الحمل أو الوضع من أي إجازات أخرى، في حين كان قانون العمل الملغي يسقط حقها في الإجازة السنوية. كما يتفقان في أن انقطاع المرأة العاملة عن العمل بعد انتهاء إجازة الحمل والوضع يعد غياب بعذر لا تستحق عنه أجراً ولكن تحول دون قيام صاحب العمل في إنهاء خدمتها بشرط أن تثبت بشهادة طبية أن غيابها كانت نتيجة للحمل أو الوضع. والاختلاف بينهما يتمثل في أن قانون العمل الملغي وضع حداً أقصى للغياب هو مائة يوم متصلة أو متقطعة، بينما لا يشترط قانون العمل الجديد أي مدة اكتفاء بثبوت علاقته بالحمل أو الوضع، وهذا الأمر قد يثير إشكالاً في التطبيق العملي لامتدادها فترة طويلة من الزمن، وخصوصاً أنها لا تنطبق عليها قواعد الإجازة المرضية.

كما استحدث قانون العمل الجديد إجازة لم ينص عليها قانون العمل الملغي، وهي حق المرأة عقب الوضع في أن تطلب إجازة من دون أجر لا تزيد مدتها على أربعة أشهر لرعاية الطفولة، وإن كانت جوازية لصاحب العمل؛ مما يقلل من فاعليتها. ولكن ما يخفف هذا الأمر أنه أوجب على صاحب العمل في أن يمنحها ساعتين للرضاعة في أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، كما أوجب عليه إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على 50 عاملة، أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل بصرف النظر عن عدد العاملات، وهذه الالتزامات على صاحب العمل ليس لها مقابل في قانون العمل الملغي.

رابعاً- الأحكام المعدلة للإجازة السنوية:

لا يكفي أن ينقطع العامل عن العمل لفترات يومية أو أسبوعية لتوفير طاقة العامل ومنحه فرصة لاستعادة قواه، بل يجب منحه راحة لأيام أطول ومتتالية تسمح له بالراحة والاسترخاء الكامل. فالراحة الممتدة هي التي تحقق الهدوء النفسي، وتعوض ما بذل من جهد طوال العام⁽¹⁾. فالإجازة السنوية تساعد العامل على تجديد نشاطه،

(1) انظر: حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 521.

وتعويضه ما بذله من جهد طوال السنة، فيعود إلى العمل أوفر حيوية، وأكثر اندفاعاً وهذا يعود بالنفع على صاحب العمل، وعلى العامل نفسه⁽¹⁾. ولهذه الأسباب اهتم قانون العمل الجديد بالإجازة السنوية، ونظمها في خمس مواد ووضع لها أحكاماً تفصيلية أكثر مما كانت عليه في قانون العمل الملغي. فهذا الأخير كان ينظمها فقط في مادتين، ووضع لها أحكاماً مقتضبة⁽²⁾، هي أن للعامل الذي أمضى سنة كاملة متصلة الحق في إجازة لمدة 14 يوماً بأجر كامل، وتزداد إلى 21 يوماً بعد خدمة خمس سنوات متصلة. ولصاحب العمل حق تحديد موعدها، كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد النصف الأول من المدة المحددة لها. وهذه الأحكام المحدودة جداً للإجازة السنوية سمحت لصاحب العمل أن يستقل بوضع ما نقص منها من أحكام، وفرض ذلك على العامل، وهذا الأمر دفع بالمشرع في قانون العمل الجديد إلى استحداث أحكام تفصيلية أكثر للإجازة السنوية لم يتضمنها قانون العمل الملغي، وفيها زاد من مزايا العامل فيما يتعلق بهذه الإجازة فلم يستبق من أحكام قانون العمل الملغي سوى أنها إجازة مدفوعة الأجر بالكامل، وبحق صاحب العمل في تجزئتها برضاء العمل. أما ما استحدث من أحكام فنجد أن المادة 70 من قانون العمل الجديد قد زادت من مدة الإجازة السنوية بجعلها ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة. وباستحقاق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ولو كانت هي السنة الأولى من الخدمة. كما نصت ذات المادة على ألا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الرسمية، أو أيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها، أي: أنها حسمت مسألة تداخل الإجازات بنص صريح.

وأضافت المادة 71 من ذات القانون حكماً مفاده أن يدفع للعامل أجره المستحق عنها قبل القيام بها، وبررت المذكرة الإيضاحية ذلك كي يتدبر العامل أموره خلال فترة الإجازة مما حصل عليه من أجر عنها.

(1) انظر: خالد الهندياني: شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، المرجع السابق، ص 302.

(2) نظم قانون العمل الجديد أحكام الإجازة السنوية في المواد من 70 إلى 74 في حين نظمها قانون العمل الملغي في مادتين هما 38 و 39.

وأجازات المادة 72 للعامل تجميع إجازته السنوية بما لا يزيد عن إجازة سنتين، وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة. ثم أجازت له بعد موافقة صاحب العمل تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين. كما أضافت المادة 73 حكماً يقضي بأحقية العامل في الحصول على المقابل النقدي لإجازته المتجمعة عن سنوات الخدمة الكاملة، وذلك عند انتهاء العقد لأي سبب مع مراعاة أحكام المادتين 70، 71 السالف ذكرها، وحسناً فعل المشرع عندما لم ينص على حق العامل في الحصول على المقابل النقدي عن إجازته السنوية خلال فترة عمله حتى ولو وافق صاحب العمل؛ باعتبار أن الإجازة السنوية ضرورية للعامل، وحتى لا يكون المال سبباً في إرهاب نفسه. وهذا المنع يفهم أيضاً من نص المادة 74 التي لم تجز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض حتى لا تهدر الغايات السامية التي قصدتها المشرع من تقرير هذه الإجازة، وهي راحة للعامل وتجديد نشاطه، ولذلك أعطت هذه المادة لصاحب العمل الحق في استرداد ما أداه للعامل من أجر عن هذه الإجازات إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.

الفرع الثاني: الأجازات المستجدة في قانون العمل الجديد:

أولاً- الإجازة الدراسية:

لم يكن قانون العمل الملغي يولي اهتماماً باستكمال العامل لدراسته؛ لذا لم ينص على هذا النوع من الإجازات، ومن ثم فلم يكن هناك مجال للعمال لتطوير أنفسهم بالحصول على المؤهل الدراسي الذي يطمحون إليه، خصوصاً وأنه لا يوجد إجازات خاصة بدون مرتب يستطيع أن يستخدمها لهذا الغرض⁽¹⁾.

أما قانون العمل الجديد فأخذ اتجاهاً مغايراً للغرض منه تشجيع العمال على الدراسة والتحصيل العلمي، فاستحدث بموجب المادة 75 حكماً يقضي بجواز منح العامل إجازة دراسية بأجر كامل للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله، شريطة أن يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة الدراسة، وبحد أقصى قدره

(1) انظر لاحقاً الأجازة الخاصة التي استحدثها قانون العمل الجديد.

خمس سنوات، أي: أن التزامه بالعمل لدى صاحب العمل الذي منحه هذه الإجازة الدراسية يتحدد بحدين، هما المدة المماثلة لفترة الدراسة، أو خمس سنوات، أيهما أقل⁽¹⁾. وإذا أخل العامل بهذا الشرط فإنه يلتزم برد جميع الأجور التي صرفت له في أثناء الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل. يتبقى أن نشير إلى أن هذه الإجازة جوازية لصاحب العمل، فلا يُجبرُ على منحها للعامل.

ثانياً- إجازة الحج:

وهذه الإجازة قررها المشرع لاعتبارات دينية انطلاقاً من أن دين الدولة الإسلام⁽²⁾. ومدة إجازة الحج واحد وعشرون يوماً. وهي مدفوعة الأجر بالكامل، ووجوبية على صاحب العمل، وحق للعامل إذا ما توافرت شروطها التي يمكن إيجازها فيما يلي:

- 1 - أن يكون العامل مسلماً، وهو ما يفهم من أن منحها لأداء فريضة الحج، وهذه الفريضة مقررة على المسلمين دون سواهم.
- 2 - أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنتين متصلتين، ويعتبر في حكم المدة المتصلة استمرار عقد العمل بسبب انتقال المنشأة إلى صاحب عمل آخر⁽³⁾.
- 3 - ألا يكون العامل قد أدى فريضة الحج من قبل. وصياغة النص بهذا الشكل توحى بأن يحرم العامل من إجازة الحج متى أدى فريضة الحج، وهي فريضة تؤدي مرة واحدة في العمر سواء نتيجة لتمتعه بإجازة حج سابقة، أو من خلال تمتعه بإجازة سنوية، أو أنه قد أداها قبل خدمته لدى صاحب العمل. فالشرط يرد على أداء الفريضة، وليس على التمتع بالإجازة⁽⁴⁾.

(1) انظر: خالد الهندياني: وعبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 307.

(2) وفقاً للمادة الثانية من الدستور.

(3) انظر في ذلك: حسام الأهواني، شرح قانون العمل حيث يشير في ص 550 إلى المادة 9 من قانون العمل المصري المقابلة للمادة 50 من قانون العمل الكويتي الجديد.

(4) انظر: خالد الهندياني، وعبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 308.

ثالثاً- إجازة وفاة أحد الأقارب والعدة:

قد يتوفى للعامل قريب كأحد والديه أو زوجته أو أبنائه أو غيرهم، فيجد نفسه في حالة تصعب معها أن يلتحق بالعمل. وكذلك الأمر بالنسبة للمرأة العاملة التي يُتوفى زوجها، وتصبح في ما يعرف شرعاً بالعدة. فيقع العامل أو العاملة تحت رحمة صاحب العمل، فإما أن يتفضل عليه بإجازة بمرتب، أو بدون مرتب، أو أن يستنفذ رصيده من الإجازة السنوية إن كان له رصيد منها. هذا هو الوضع في ظل قانون العمل الملغي حيث لم ينص على هذا النوع من الإجازات على رغم أهميته، وهو قصور تنبه إليه قانون العمل الجديد، فاستحدث في المادة 77 هذه الإجازة، فأصبح للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام، وللمرأة العاملة المسلمة التي يُتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة⁽¹⁾، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة. وأحالت المادة المذكورة إلى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ليصدر قراراً ينظم بموجبه شروط منح هذه الإجازة.

كما نصت ذات المادة على منح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر.

وذهب بعض الفقهاء⁽²⁾ إلى أن صياغة نص المادة على هذا النحو قد توحى بقصر تطبيقه على الأقارب حتى الدرجة الثانية، إلا أنه يرى بأن ذلك يشمل أيضاً من يُتوفى وله صلة مصاهرة مع العامل حتى الدرجة الثانية وهم والد أو والدة زوجة العامل أو جدها أو جدتها أو أحد أخوتها.

رابعاً- إجازة لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية:

نص قانون العمل الجديد على هذه الإجازة في المادة 78 بغرض تسهيل السبيل أمام

(1) تطبيقاً لقوله تعالى: وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذُرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا الآية رقم 234 من سورة البقرة.

(2) انظر: خالد الهندياني، وعبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 309.

العمال لحضور من يمثلهم في المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية. على أن يصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقواعد وشروط هذه الإجازة.

وعلى رغم أن هذه الإجازة مدفوعة الأجر بالكامل فإنها جوازية لصاحب العمل، فلا يجبر على منحها حتى ولو توافرت شروطها. ونرى أن المشرع قد جانبه الصواب، ذلك أنه يصعب من الناحية الواقعية الجمع بين كونها بأجر كامل وجوازية لصاحب العمل. فصاحب العمل لن يمنحها للعمال في كثير من الأحيان طالما كانت جوازية له لكونه يتحمل أجرها دون فائدة تعود عليه؛ لذا كان الأجدر بالمشرع إما أن يعتبرها حقاً للعامل، ومن ثم يجبر صاحب العمل على منحها، أو أن يقررها جوازية ولكن بدون أجر على أن تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل دفع الأجر عنها باعتبار أنها مكلفة بإصدار قرار بتنظيمها، كما أن هذه الإجازة تعود بالفائدة على قطاع العمل الذي هو تحت إشرافها.

خامساً- الإجازة الخاصة:

على الرغم من أن المشرع في قانون العمل الجديد قد توسع في استحداث عدد من الإجازات التي لم يكن يعرفها قانون العمل الملغي لمواجهة الظروف والأحوال التي قد تحيط بالعامل، وتضطره إلى أخذ إجازة من العمل، فإنه راعى أن العامل قد يحتاج إلى إجازة لا تدخل ضمن الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل، أو أنها موجودة ولكن لم تنطبق شروطها عليه، كأن يحتاج العامل إلى إجازة زواج، أو بسبب وفاة قريب له من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وليس لديه رصيد من الإجازة السنوية.

لذلك استحدث قانون العمل الجديد في المادة 79 إجازة خاصة خلاف الإجازات التي نص عليها، لكنه لم يضع لها شروطاً أو ضوابط سوى أنها جوازية لصاحب العمل، ومن دون أجر، وبناء على طلب العامل، وبموجب الشرط الأخير لا يستطيع صاحب العمل فرض هذه الإجازة على العامل؛ لأن في ذلك تهرباً من دفع الأجر، وتقليصاً للعمالة بأسلوب غير مباشر⁽¹⁾.

(1) انظر: خالد الهندياني وعبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 311.

المطلب الرابع - الأحكام المستجدة في السلامة والصحة المهنية:

كان قانون العمل الملغي يفصل ما بين قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية، وما بين التعويض عن إصابات العمل، فالأول نظمه في الباب الخاص بظروف العمل في المواد من 40 إلى 44، أما الثاني فوضع له باباً مستقلاً ضم المواد من 61 إلى 68. أما قانون العمل الجديد فجمعهما في الفصل الرابع من الباب الرابع المتعلق بنظام وظروف العمل، تحت عنوان السلامة والصحة المهنية وتشمل المواد من 80 إلى 88، وقسمه إلى فرعين: خصص الفرع الأول لقواعد حفظ السلامة والصحة المهنية. بينما نظم في الفرع الثاني إصابات العمل وأمراض المهنة وتشمل المواد من 89 إلى 97.

الفرع الأول: الأحكام المستجدة في حفظ السلامة والصحة المهنية:

لما كان الإنتاج في المنشأة يعتمد على جهد العامل وقدرته على أداء العمل، فلا بد من ضمان صحته وسلامته لما فيه مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل، والمجتمع ككل⁽¹⁾؛ لذلك كان قانون العمل الملغي ينص على عدد من الإجراءات والاحتياطات التي يجبر صاحب العمل على اتباعها، منها ما يتعلق بتوفير وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من مخاطر العمل، ومنها ما يتعلق باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من السقوط، والأجسام المتساقطة، والشظايا، والأجسام الحادة، والملتهبة، والمتفجرة، والكاوية والسامة، والتيارات الكهربائية وغيرها. ومنها الاحتياطات اللازمة لضمان النظافة التامة والتهوية والإضاءة، وتصريف المياه داخل المنشأة. كما ألزمه بتوفير صندوق للإسعاف الطبي في مكان العمل.

أما قانون العمل الجديد فلم يتطرق لتلك التفاصيل، واكتفى بالتأكيد على التزام صاحب العمل باتخاذ جميع احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والألات والمواد المتداولة في المنشأة مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك، وأحال في بيانها وتنظيمها إلى قرار يصدر من الوزير بعد أخذ رأي الجهات

(1) انظر: جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، المرجع السابق، ص 275.

المعنية. كما يصدر الوزير قرارات خاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل، وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة.

وبالإضافة إلى ما سبق استحدث قانون العمل الأحكام الآتية:

أولاً - مد التزام صاحب العمل فيما يتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية من مخاطر العمل ليشمل المترددين على المنشأة، وليس فقط العاملين فيها.

ثانياً - منع صاحب العمل من أن يحمل العامل أي نفقات، أو أن يقتطع أي مبالغ من أجره مقابل توفير وسائل الحماية له.

ثالثاً - ألزم صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاوله العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها.

رابعاً - فرض التزام على العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية، وأن يتعهد باستعمال ما في حوزته منها بعناية، وأن ينفذ التعليمات الموضوعية لسلامته ووقايته من الإصابات وأمراض المهنة.

خامساً - تطلب أن يصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد أخذ رأي وزارة الصحة جدولاً للمواد الضارة، ودرجات التركيز المسموح بها.

الفرع الثاني: الأحكام المستجدة في إصابات العمل وأمراض المهنة:

ويظهر ذلك من خلال التوسع في مفهوم إصابة العمل، ومن خلال أحكام مستحدثة أخرى وفقاً لما يلي:

أولاً- التوسع في مفهوم إصابة العمل:

كان قانون العمل الملغي يضيق من مفهوم إصابة العمل، ويجعله قاصراً على الإصابات التي تلحق بالعامل نتيجة حادث يقع بسبب العمل وفي أثنائه، ومن ثم لا يكفي أن يقع الحادث خلال ساعات العمل وفي مكانه، بل يلزم أيضاً أن تكون هناك

علاقة سببية بين الحادث والعمل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما وقع الحادث الذي أدى إلى إصابة العامل⁽¹⁾. كما لم يدخل في مفهوم إصابة العمل الإصابات التي تلحق بالعامل نتيجة حادث يقع له في طريقه إلى العمل، أو في العودة منه في الطريق الطبيعي، وفي ذلك تشديد على العامل لا يتوافق مع التطور الذي وصل إليه مفهوم إصابات العمل⁽²⁾ الذي أخذ به قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976، حين عرفها في المادة الأولى بأنها الإصابة نتيجة حادث وقع في أثناء العمل أو بسببه، بحيث يكفي تحقق أحدهما، فإما أن يقع الحادث في مكان وزمان العمل، أو أن يرتبط به برابطة سببية، ولو وقع خارج زمان ومكان العمل. كما أدخل قانون التأمينات الاجتماعية المذكور في مفهوم إصابة العمل الإصابة المترتبة على حادث وقع في أثناء الذهاب إلى العمل، أو العودة منه في الطريق الطبيعي.

ولذلك ليس مستغرباً أن يأخذ قانون العمل الجديد بهذا المفهوم الواسع لإصابة العمل الذي يصب في مصلحة العامل، فنص عليه في المادة 90 من القانون المذكور. وحتى يضمن حصول العامل على التعويض المقرر ألزم صاحب العمل بالتأمين على

(1) وقد علق بعض الفقه على ذلك بالقول: «أن المشرع نظر لحوادث العمل، على نطاق قانون العمل وفيه وحده، نظرة ضيقة لأنه قد استلزم لإمكان اعتبار الحادث حادث عمل ضرورة توافر الصلة المادية بين الحادث والعمل حيث اشترط ضرورة وقوعه «أثناء العمل» كما أنه اشترط، فوق ذلك أيضاً، ضرورة توافر الصلة المعنوية بينهما حين اشترط ضرورة وقوعه «بسبب العمل» أيضاً. ثم يضيف: «وإذا كان هذا هو مفهوم المشرع عن حوادث العمل فيجب احترام هذا المفهوم ويجب بالتالي ضرورة اشتراط توافر الشرطين معاً فلا يعتبر حادث عمل الذي يقع للعامل أثناء العمل ولكن ليس بسببه وكذلك لا يعتبر حادث عمل الحادث الذي يقع للعامل في غير أثناء العمل حتى ولو كان بسببه، فرغم أن هذه الحوادث تعتبر في القانونيين الفرنسي والمصري بل وفي قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي وقانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين الكويتي حوادث عمل إلا أنها، وفقاً للمنطق الضيق للمشرع في فهم إصابات العمل في قانون العمل في القطاع الأهلي، يجب أن تعتبر بأنها ليست حوادث عمل». أنظر ذلك في بحث جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، منشور في مجلة الحقوق، السنة الحادية عشر، العدد الثاني، يونيو 1987، ص 250.

(2) ولذلك اضطرت القضاء الكويتي في ظل قانون العمل الملغي إلى التوسع في تفسير عبارة «بسبب العمل وفي أثناء» التي وردت في المادة 65 من القانون المذكور، فاعتبر مسافات الطريق مما يدخل في عموم العبارة بحيث إذا لحقت بالعامل إصابة في الطريق أثناء ذهابه إلى العمل أو في العودة منه فإن هذا الإصابة تعتبر إصابة عمل. وقد انتقد بعض الفقه الكويتي هذا المسلك من جانب القضاء استناداً إلى عبارة النص المذكور تعطي مفهوماً ضيقاً لإصابة العمل فلا تشمل الإصابات التي تقع في الطريق الطبيعي للعمل. وأن اعتبارها كذلك يحتاج تدخل من قبل المشرع بالنص عليها؛ راجع ذلك في بحث بدر جاسم العقبوب: حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل، منشور في مجلة الحقوق، السنة الخامسة، العدد الرابع، ديسمبر 1981، ص 180، حيث يعرض لبعض أحكام القضاء الكويتي في هذا الشأن. وعلى سبيل المقارنة نجد أن القانون الأمريكي أخذ بمفهوم موسع لإصابات العمل وهي أن تكون الإصابة ناشئة عن العمل أو حدثت بسبب العمل أو أثناء العمل. أنظر:

عماله لدى شركات التأمين مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976⁽¹⁾.

أما ما يتعلق بالمرض المهني فقد أخذ قانون العمل الجديد في المادة 86 بما كان ينص عليه قانون العمل الملغي في المادة 66، من أن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل يصدر قراراً بعد أخذ رأي وزارة الصحة، يتضمن جدولاً للأمراض المهنية والصناعات والأعمال المسببة لها⁽²⁾. ولكنه لم يذكر ما كان ينص عليه قانون العمل الملغي في المادة المذكورة من جواز إضافة أمراض مهنية جديدة للجدول، أي: إتباع طريقة الجدول المفتوح، فسكوته عن ذلك يدل على أنه يتبنى طريقة الجدول المغلق الذي لا يسمح بإضافة أمراض أخرى في المستقبل بحيث يقتصر على ما ورد فيه من أمراض مهنية عند وضعه⁽³⁾.

ثانياً: أحكام مستجدة أخرى لإصابات العمل وأمراض المهنة:

نص قانون العمل الجديد على أحكام أخرى مستحدثة لتنظيم إصابة العمل بالإضافة إلى ما كان يتضمنه قانون العمل الملغي، ومن هذه الأحكام الجديدة نذكر ما يلي⁽⁴⁾:

(1) باعتبار أن قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976 يتضمن الباب الرابع منه تأميناً لإصابات العمل يلتزم فيه صاحب العمل بدفع قيمة الأقساط المترتبة على الاشتراك في هذا التأمين في مقابل قيام مؤسسة التأمينات بدفع التعويض. ولكن أحكامه لا تنطبق إلا على العامل الكويتي فقط. ومع ذلك فإن هذه الحماية التأمينية موقوفة منذ صدور قانون التأمينات الاجتماعية المذكور، ولم يعمل بها حتى تاريخه. ومن ثم يكون صاحب العمل ملزماً بالتأمين على جميع عماله لدى شركات التأمين الخاصة سواء كانوا كويتيين أم غير كويتيين. في تفصيل ذلك راجع مؤلفنا: التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة، الناشر مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، سنة 2005.

(2) يوجد مقابل لذلك في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976 فوفقاً للمادة الأولى منه يصدر قرار من وزير المالية بالاتفاق مع وزير الصحة بين الأمراض المهنية. ولكن لم يصدر هذا القرار بسبب عدم العمل بأحكام الباب الرابع من القانون المذكور كما ذكرنا. على أنه في حالة صدور مثل هذا القرار مستقبلاً نرى أن يتم التوحيد بين الأمراض المهنية الصادرة بناء على قانون العمل، والتي ستصدر بناء على قانون التأمينات الاجتماعية المذكور حتى لا يختلف مفهوم المرض المهني لدى عمال المنشأة الواحدة بحسب ما إذا كانوا كويتيين أم غير كويتيين.

(3) في تفصيل ذلك انظر: مؤلفنا، التعويض عن إصابة العمل، المرجع السابق، ص 89 وما بعدها. وانظر أيضاً: عبدالعزيز الهلالي: تأمين إصابة العمل علماً وعمالاً، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة 1967، ص 9 وما بعدها.

(4) أما قيمة التعويض عن إصابات العمل فهو يتم وفقاً لجدول أعدته وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ضمنته كل حالات العجز المنصورة وكيفية احتساب قيمة التعويض عن كل حالة وصدر به القرار الوزاري رقم 1983/66 ولأنه لم يُلغَ بصدور قانون العمل الجديد فإن العمل به يستمر إلى حين صدور قرار جديد؛ راجع ذلك في مؤلف: المستشار محمد طلبة شعبان، المرجع السابق، ص 144.

1 - في المادة 91 سمح لكل من العامل المصاب وصاحب العمل الاعتراض على التقرير الطبي الذي يبين فترة العلاج، ونسبة العجز المتخلفة عن الإصابة، ومدى قدرة العامل المصاب على الاستمرار في مباشرة العمل، بطلب يقدم للإدارة المختصة خلال شهر من تاريخ العلم به، وتنتظر الطلب لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.

2 - في المادة 92 ألزم صاحب العمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري، ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك.

3 - في المادة 95 وضع أمثلة لما يعتبر من قبيل سوء السلوك الفاحش والمقصود من العامل الذي يسقط حقه في التعويض عن إصابة العمل، فقانون العمل الملغي لم يعط أمثلة لذلك. وهذه الأمثلة هي:

4- أ. كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

5 - ب. كل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأمراض المهنة المتعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل⁽¹⁾.

6 - في المادة 96 لم يحصر، كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي، مسؤولية صاحب العمل عن تعويض أمراض المهنة التي تظهر أعراضها في العامل في أثناء الخدمة فقط بل شمل ذلك أمراض المهنة التي تظهر عليه خلال سنة من ترك العمل، ومن ثم تسري عليها ذات القواعد الخاصة بإصابات العمل.

7 - لما كانت أعراض بعض الأمراض المهنية تحتاج إلى فترة طويلة حتى تظهر، وخلال هذه الفترة قد يكون العامل عمل لدى أكثر من صاحب عمل، لذلك نص قانون العمل الجديد في المادة 97 على أنه عندما يحدد التقرير الطبي مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين عن المرض المهني فإن كلاً من هؤلاء يلتزم بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته. وهو ذات الحكم الذي كان ينص عليه قانون

(1) ومن ثم يصبح هذا النص مماثل لنص المادة 44 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976.

العمل الملغي في المادة 68، ولكن قانون العمل الجديد بعد أن قرر تقاضي العامل أو المستحقين من بعده التعويض من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها، بحسب الأحوال، أعطى كلاً منهما حق الرجوع على أصحاب الأعمال السابقين بقدر ما أدته من تعويض⁽¹⁾.

(1) أما صاحب العمل الأخير فعلى الرغم من أن مسؤوليته قد تحددت بقيمة الأقساط التي دفعها لشركة التأمين أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، بحسب الأحوال، فإنه يكن مسؤولاً معهما عن تعويض العامل، ويكون هذا الأخير بالخيار بين الرجوع على صاحب العمل أو على جهة التأمين، أو عليهما معاً، فمسؤوليتهما تضامنية؛ لأن مصدر التزامها معاً هو القانون. راجع ذلك في مؤلف: محمد طلبه شعبان، المرجع السابق، ص 146.

الفصل الثاني

الأحكام المستجدة في علاقة العمل الجماعية

المبحث الأول

الأحكام المستجدة في الحق النقابي

كفل الدستور الكويتي في المادة 43 حرية تكوين الجمعيات والنقابات متى قامت على أسس وطنية وبوسائل سلمية، وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون. وتطبيقاً لذلك نصت المادة 98 من قانون العمل الجديد على أن: «حق تكوين اتحادات لأصحاب الأعمال، وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقاً لأحكام هذا القانون...».

ويتبين من ذلك أن نقابات العمال، واتحادات أصحاب الأعمال هي أشخاص معنوية يعترف لها قانون العمل بالشخصية القانونية، ومهمتها الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها. وهذا الأمر كما كان في قانون العمل الملغي استمر كذلك في قانون العمل الجديد، مع ملاحظة أنه في قانون العمل الملغي كان أكثر تفصيلاً عما جاء به قانون العمل الجديد، وقد يرجع ذلك إلى فرض رقابة أكثر لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على تلك المنظمات، وللمسلك الذي اتبعه قانون العمل الجديد بإحالاته في تنظيم أحكام الحق النقابي إلى لائحة النظام الأساسي للنقابة والاتحاد بدلاً من أن ينظمها بنفسه.

وقبل التطرق إلى تلك الأحكام نشير إلى أن قانون العمل الملغي وضع أولاً الأحكام المتعلقة بنقابات العمال، وبعد أن فرغ منها نص على حق أصحاب الأعمال في تكوين اتحادات بشرط ألا يقل عدد أعضائه المؤسسين عن عشرة أعضاء، ثم قرر سريان الأحكام الخاصة بتنظيم نقابات العمل على اتحادات أصحاب الأعمال. أما قانون العمل الجديد فقد اتبع مسلكاً آخر بأن نظم كلاً من نقابات العمال وأصحاب الأعمال في ذات الأحكام. وهو ما نراه تعديلاً في كيفية تنظيمه لأحكام الحق النقابي. أما ما يتعلق بماهية الأحكام المستحدثة في القانون الجديد فهي كما يلي:

المطلب الأول - الأحكام المستجدة المتعلقة بمن له ممارسة الحق النقابي:

يمكن إيجاز هذه الأحكام المستحدثة في البنود الآتية:

أولاً - كان قانون العمل الملغي ينص في المادة 69 على سريان الأحكام المنظمة لنقابات العمال في القطاع الأهلي على العمال في القطاع الحكومي دون أن يذكر أية قيود أو شروط في هذا الشأن. أما المادة 98 من قانون العمل الجديد فبعد أن قررت تطبيق تلك الأحكام على العاملين في القطاعين الحكومي والنفطي قيدت ذلك بالألا يتعارض مع القوانين التي تنظم شؤونهم. ونعتقد أن هذا القيد، مهم خصوصاً في مواجهة حق الموظفين العموميين في الإضراب، فينبغي ألا يؤدي ذلك إلى تعطيل المرافق العامة كما في حالة الإضراب المستمر.

ثانياً - لم تتطلب المادة 100 من قانون العمل الجديد عند بيانها للإجراءات المتبعة في تأسيس المنظمة توافر عدد معين من العمال أو أصحاب الأعمال، وإنما أطلقت هذا الحق انسجاماً مع المبادئ المعلنة بالدستور والاتفاقيات الدولية.

وهي بذلك تلغي القيود التي نص عليها قانون العمل الملغي في المادة 71 الذي تطلب لتأسيس نقابة العمال ألا يقل عدد العمال الذين تمثلهم عن مائة عامل. كما نص في المادة 74 وبأن يجتمع عدد لا يقل عن خمسة عشر عضواً بصفة جمعية عمومية تأسيسية، وألا يقل عدد الأعضاء المؤسسين لاتحاد أصحاب الأعمال عن عشرة أعضاء.

كما ألغى قانون العمل الجديد ما كان يشترطه قانون العمل الملغي في المادة 71 من عدم جواز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو المهنة الواحدة كما نصت المادة 72 على عدم جواز أن ينضم العامل لأكثر من نقابة، وتطبيق ذلك على اتحادات أصحاب الأعمال، وهو ما يعني أن المشرع في القانون الجديد يتبنى مبدأ التعدد النقابي الذي يسمح بتكوين أكثر من نقابة في المهنة الواحدة، بحيث يكون لكل عامل أو صاحب عمل الانضمام إلى أي نقابة تلائمه⁽¹⁾. ولكن قانون العمل الجديد

(1) انظر: خالد الهندياني وعبد الرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 412. ويذهب إبراهيم أبو الليل إلى القول بأن قانون العمل السابق يعتنق مبدأ وحدة النقابة حتى يوفر للحركة النقابية قدراً من القوة والاستقلال، وليبعد عن نشاطها الانقسام السياسي أو المذهبي أو الديني، فتصرف بذلك إلى تحقيق مصالحها المهنية لأعضائها، راجع ذلك في بحثه: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، منشور في مجلة الحقوق، السنة الثامنة عشرة، العدد الثالث، سبتمبر 1994، ص 62.

استبقى في المادة 106 الحظر الذي يمنع تأسيس أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال، وأصحاب الأعمال.

ثالثاً - لم ينظم قانون العمل الجديد الشروط المطلوب توافرها في العمال وأصحاب الأعمال للانضمام لعضوية المنظمة، وإنما تركها للنظام الأساسي للمنظمة، بخلاف ما كان عليه قانون العمل الملغي الذي لم يكن يسمح للعامل بأن ينضم إلى النقابة إلا إذا بلغ من العمر ثمانية عشر عاماً، وأن يكون حسن السيرة والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة وفقاً لنص المادة 72.

رابعاً - يتفق قانون العمل الجديد مع قانون العمل الملغي في أنهما حصرا الحق في تكوين النقابات والاتحادات على العمال، أو أصحاب الأعمال الكويتيين. ولكنه يختلف عنه في أنه لم ينص على انتساب غير الكويتيين للنقابات أو الاتحادات، وإنما ترك ذلك للنظام الأساسي وفقاً لما يضعه لشروط العضوية، فالجمعية العمومية هي التي تحدد من خلال النظام الأساسي شروط العضوية وفيما إذا كان يحق لغير الكويتي أن ينتسب للنقابة من عدمه، وما شروط الانتساب.

وبذلك يكون قانون العمل الجديد قد تخلص من القيود التي كان يفرضها قانون العمل الملغي على العمال الأجانب للانضمام لعضوية النقابات⁽¹⁾ بما يعني عدم مخالفته للاتفاقيات الدولية التي تمنع التمييز بين العمال في الحق النقابي فيما يتعلق بالانتساب إلى النقابة.

ويرى بعض الفقه⁽²⁾ أن من الأجدر أن يمنح قانون العمل الكويتي الأجانب، كحد أدنى، الحق في الانتساب إلى النقابة أو الاتحاد لتوسيع القاعدة النقابية، خصوصاً وأن العمالة الأجنبية تمثل 90% من العمالة في الكويت، لا أن يترك ذلك إلى الجمعيات

(1) وفقاً للمادة 72 من قانون العمل الملغي: «لا يجوز للعامل أن ينضم إلى النقابة إلا إذا بلغ من العمر ثمانية عشر عاماً، وكان حسن السيرة والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة.

ويجوز للعمال غير الكويتيين إذا توافر فيهم هذان الشرطان بجانب حصولهم على بطاقة عمل أن ينضموا إلى النقابة دون أن يكون لهم الحق في أن ينتخبوا أو يُنتخبوا، وإنما يحق لهم أن يتدبوا أحدهم لكي يمثلهم، ويؤدي وجهة نظرهم لدى مجلس إدارة النقابة، ويحظر على العامل غير الكويتي الانتساب إلى النقابة إلا إذا مضى على وجوده بالكويت مدة خمس سنوات متتاليات من تاريخ صدور هذا القانون. ولا يجوز لأي عامل أن ينضم لأكثر من نقابة واحدة».

(2) انظر: خالد الهندياني وعبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص 419.

العمومية لنقابات العمال، فمن الممكن أن نجد اختلاف الأحكام من نقابة إلى أخرى بحسب قناعة الجمعية العمومية. ونحن نؤيد هذا الرأي فما من سبب يدعو إلى حرمانهم من الانتساب إلى نقابة أو اتحاد تدافع عن حقوقهم بما يؤدي إلى التقليل من النزاعات العمالية والإضرابات في هذا الشأن ويحسن صورة الكويت في الخارج.

المطلب الثاني - الأحكام المستجدة في تأسيس النقابة والاتحاد:

الفرع الأول : ما يتعلق بإجراءات تأسيس النقابة والاتحاد:

ألزم قانون العمل الجديد في المادة 100 الأعضاء المؤسسين الإعلان عن انعقاد الجمعية العمومية التأسيسية للنقابة أو الاتحاد في صحيفتين يوميتين على الأقل بمدة لا تقل عن أسبوعين من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية، مع تحديد مكان الانعقاد ووقته وأهدافه، وبعد إقرارها لللائحة النظام الأساسية تنتخب أعضاء مجلس الإدارة دون أن يقيد القانون بعدد معين؛ وبذلك يختلف عن قانون العمل الملغي الذي لم ينص على هذه الإجراءات، وإنما نص فقط ألا يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة عن سبعة، ولا يزيد على واحد وعشرين وفقاً لما ورد في المادة 74.

الفرع الثاني: كيفية اكتساب النقابة والاتحاد للشخصية القانونية:

علقت المادة 102 من قانون العمل الجديد اكتساب النقابة أو الاتحاد للشخصية القانونية على صدور قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالموافقة على إنشائها بعد إيداع الأوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة التي يكون لها الحق في الاعتراض على إنشاء النقابة إذا كان هناك خلل في إجراءات تأسيسها، أو في اكتمال أوراق التأسيس. وهذا التدخل غير مرغوب فيه؛ لأنه يجعل تكوين النقابة مشروطاً بالحصول على إذن أو ترخيص من الحكومة. وهذا الإجراء يعتبر ردة من المشرع الكويتي، ذلك أن قانون العمل الملغي في الفقرة الأخيرة من المادة 74 كان يعتبر النقابة قائمة قانوناً، ولها الحق في مباشرة أعمالها بمجرد إيداع أوراق التأسيس مستوفاة الشروط لدى الوزارة دون أن يتوقف ذلك على إتمام عملية شهر النقابة

بالجريدة الرسمية التي أناطها المشرع بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل⁽¹⁾. فما قام به قانون العمل الجديد في هذا الشأن يعد مخالفاً للدستور وللاتفاقيات الدولية المنضمة إليها دولة الكويت، والتي تقضي بأن للعمال ولأصحاب العمل دون تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائح المنظمات⁽²⁾.

المطلب الثالث: الأحكام المستجدة في التزامات وحقوق النقابة والاتحاد:

الفرع الأول: ما يتعلق بالتزامات النقابة والاتحاد:

كان قانون العمل الملغي يحظر في المادة 74 على النقابات والاتحادات قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على ذلك، خوفاً من وقوع النقابة تحت سيطرة الجهات الأخرى التي تقدم هذه الهبات والوصايا، وحفاظاً على استقلال قراراتها⁽³⁾.

ولكن قانون العمل الجديد في المادة 104 خفف من هذا الشرط بأن تطلب فقط علم الوزارة قبل قبول الهبة أو الوصية دون حاجة إلى موافقتها.

الفرع الثاني: ما يتعلق بحقوق النقابة:

هنا يقصر قانون العمل الجديد الأحكام المستحدثة في الحقوق على نقابة العمال دون اتحادات أصحاب الأعمال، باعتبار أنها تمثل الطرف الضعيف الذي يحتاج رعاية واهتماماً في تقرير حقوقه، ونلاحظ ذلك من خلال ما يلي:

أولاً - بما أن من أهداف نقابات العمال تقديم الدعم الاجتماعي والاقتصادي لأعضائها فإننا نجد أن قانون العمل الجديد في المادة 105 يمنحها الحق بعد موافقة صاحب العمل والجهات المعنية في الدولة، فتح مقاصف ومطاعم لخدمة العمال بما يعود بالفائدة عليهم اقتصادياً واجتماعياً.

(1) إبراهيم أبو الليل: المرجع السابق، ص 70.

(2) أنظر: خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص 413.

(3) انظر: جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، المرجع السابق، ص 329.

ثانياً – أجاز قانون العمل الجديد في المادة 110 لصاحب العمل أن يفرغ عضواً أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة النقابة أو الاتحاد⁽¹⁾ لمتابعة شؤون النقابة مع جهة العمل أو الجهات المعنية في الدولة. ونرى أن من الأفضل أن يكون تفرغهم حقاً لهم دون أن يتوقف على إرادة صاحب العمل، إن شاء وافق، وإن شاء رفض، بحسب ما تمليه عليه مصلحته. ومن ثم لا تتحقق الاستقلالية المطلوبة لنقابات واتحادات العمال للقيام بالوظيفة التي أنشئ من أجلها، وهي الدفاع عن أعضائه في مواجهة أصحاب الأعمال الطرف القوي في علاقة العمل.

ثالثاً – استحدث قانون العمل الجديد في المادة 109 حكماً يقضي بالتزام أصحاب الأعمال بتزويد العمال بجميع القرارات واللوائح المتعلقة بحقوقهم. ولا نعلم سبب وضع المشرع هذا الالتزام في الباب الخاص بالحق النقابي، وليس في الباب المتعلق بالتزامات صاحب العمل، اللهم إلا إذا كان القصد من ذلك أن يتم تزويد العمال بتلك القرارات واللوائح عن طريق النقابة، أو على الأقل علم النقابة بهذه القرارات واللوائح، ولكن النص لم يذكر السبب.

المبحث الثاني

تنظيم عقد العمل الجماعي

على خلاف عناوين البحث السابقة، وحتى اللاحقة لم نبتدِ بعنوان هذا المبحث بعبارة «الأحكام المستجدة»؛ لأن عقد العمل الجماعي ينظم لأول مرة في قانون العمل الجديد، فلم يحظَ في أي من قوانين العمل السابقة بأي تنظيم خاص⁽²⁾. وهو ما يُعدُّ

(1) ليس المقصود هنا اتحاد أصحاب الأعمال وإنما يقصد به الاتحاد الذي تشكله مجموعة من نقابات العمال، وكذلك الاتحاد العام لعمال الكويت وفقاً لما نصت عليه المادة 106 من قانون العمل الجديد.

(2) راجع في ذلك المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد. ويذهب بعض الفقه إلى أنه إزاء عدم تنظيم المشرع الكويتي في قانون العمل الملغى لعقد العمل الجماعي، فإنه باعتباره عقداً، أي اتفاقاً بين طرفين، يخضع للقواعد العامة للعقود والاتفاقات من ناحية، وللقواعد الخاصة بعقد العمل من ناحية أخرى. راجع ذلك في بحث إبراهيم أبو الليل، سابق الإشارة إليه، ص 80.

نقصاً في التشريع الكويتي تلافاه قانون العمل الجديد الذي نظم أحكام عقد العمل الجماعي في المواد من 111 إلى 122⁽¹⁾. ومن ثم فإن كل ما نذكره في خصوص هذه الأحكام لا مقابل له في قانون العمل الملغي، وتعد أحكاماً جديدة تذكر لأول مرة. وفي بيان أحكام عقد العمل الجماعي كما أوردها قانون العمل الجديد فإننا نقسمها إلى مطلبين وفقاً لما يلي:

المطلب الأول: المقصود بعقد العمل الجماعي:

عرفت المادة 111 من قانون العمل الجديد عقد العمل الجماعي بأنه ذلك العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه، وينعقد بين نقابة عمالية أو أكثر أو اتحاد أو اتحادات عمالية من جهة، وبين صاحب عمل واحد، أو عدة أصحاب أعمال، أو اتحاد أصحاب أعمال أو أكثر من جهة أخرى.

ومن هذا التعريف يتضح أن محل عقد العمل الجماعي ليس إنشاء علاقة عمل، وإنما تنظيم العمل، ووضع شروطه التي يجب مراعاتها عند إبرام عقود العمل الفردية، أي: التزام صاحب العمل بتطبيق الشروط الواردة في عقد العمل الجماعي على كل عقد عمل فردي يبرمه مع أي عامل ينضم إلى نقابة عمال المنشأة.

ومن ثم فإن لعقد العمل الجماعي صيغة جماعية على الأقل من جانب العمال، حيث يتم تمثيلهم عن طريق نقابة أو أكثر من نقابات العمال، أما من جهة صاحب العمل فيمكن أن يكون فرداً أو اتحاداً أو أصحاب أعمال أو أكثر، فلا يشترط الصفة

(1) لعقود العمل الجماعية فوائد متعددة منها:

أ- فائدة تنظيمية على اعتبار أن النقابات والاتحادات هم أكثر قرباً للعمال وأصحاب العمل من المشرع نفسه، ومن ثم فهم أقدر على معرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم، وما هي الأحكام التي تلي تلك الاحتياجات والمتطلبات.

ب- تسد النقص الذي قد يوجد في التشريع، ومن ثم فهي تضع الحلول للمشاكل المستحدثة، وتعمل على إزالة أسباب الخلاف بين العمال وأصحاب العمل.

ج- تساعد في إعادة التوازن في العلاقة العمالية بين أصحاب الأعمال والعمال. فهي تزيل التفاوت بينهما، وتتيح للعمال الحصول على مزايا أفضل مما نص عليه قانون العمل، ولا يمكنهم الحصول عليها باتفاقاتهم الفردية.

د- وسيلة للتسوية بين مصالح العمال وأصحاب الأعمال.

راجع ذلك في مؤلف: خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص 428.

ويلاحظ أن عقد العمل الجماعي منتشر بشكل ملحوظ في أمريكا، فمعظم العمال هناك لا يعملون من خلال عقود عمل فردية، وإنما يدخلون مع أصحاب العمل استناداً إلى عقود عمل جماعية، راجع ذلك في:

Principles of law for managers. Ann Ruff. P. 65

الجماعية من جانب صاحب العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني : شروط انعقاد عقد العمل الجماعي :

تطلب قانون العمل الجديد شروطاً شكلية، وأخرى موضوعية لانعقاد عقد العمل الجماعي وفقاً لما يلي:

الفرع الأول : الشروط الشكلية لعقد العمل الجماعي :

لأهمية عقد العمل الجماعي تطلب قانون العمل الجديد الكتابة كركن لانعقاده، وأن يسجل في الوزارة، وينشر في الجريدة الرسمية. وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً - الكتابة ركن لانعقاد عقد العمل الجماعي :

اشترطت المادة 112 من قانون العمل الجديد الشكلية في عقد العمل الجماعي، وهو أن يكون مكتوباً، والكتابة هنا ليست شرطاً لإثباته، وإنما هي ركن من أركان العقد، إذا لم تتوافر فقد العقد ركناً من أركانه، أي: يكون باطلاً.

ولم تتطلب المادة المذكورة أن تكون الكتابة رسمية أو في شكل معين ومن ثم يجوز أن تكون في محرر عرفي.

ثانياً - وجوب تسجيله لدى الوزارة ونشره في الجريدة الرسمية :

تطلبت المادة 116 من قانون العمل الجديد لئلا ينفذ عقد العمل الجماعي أن يتم تسجيله لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. وذلك حتى تراجع الوزارة التي لها حق الاعتراض عليه إذا وجدت شروطه مخالفة للقانون، وعلى طرفي العقد في هذه الحالة تعديله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام الاعتراض، وإلا اعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن.

ولا يكفي تسجيل العقد لدى الوزارة حتى يكون نافذاً، وإنما تطلبت المادة المذكورة بالإضافة إلى التسجيل نشر ملخص العقد في الجريدة الرسمية، بعد موافقة الوزارة على التسجيل.

(1) انظر : خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا: المرجع السابق، 426.

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية لعقد العمل الجماعي:

أولاً- ما يتعلق بأطراف عقد العمل الجماعي:

أطراف عقد العمل الجماعي هم الذين يتولون المفاوضات وتحديد شروط العقد دون تدخل من الدولة. ووفقاً للمواد 111 و 119 و 120 و 121 من قانون العمل الجديد فإن أطراف عقد العمل الجماعي هم:

1 - نقابة العمال، أو اتحاد عمال، أو أكثر باعتبارهم طرفاً أصلياً، ومن ثم لا يستطيع العمال مهما بلغ عددهم أن يبرموا عقد عمل جماعي، فلا بد من أن يكون تمثيلهم عن طريق النقابة، أو الاتحاد، أو أكثر.

وقد استوجبت المادة 112 من قانون العمل الجديد أن يعرض عقد العمل الجماعي على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد، وأن يوافق عليه أعضاؤها وفقاً لما يقضي به النظام الأساسي للنقابة أو الاتحاد.

وعقد العمل الجماعي الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مع صاحب عمل معين لا يسري إلا على عمال صاحب العمل المعني بذلك.

2 - الطرف الأصلي الثاني في عقد العمل الجماعي هو صاحب عمل واحد أو أكثر، أو اتحاد أصحاب أعمال أو أكثر، فلم يشترط القانون المذكور تعدد أصحاب الأعمال. وكما في نقابة العمال يعرض العقد على الجمعية العمومية للموافقة عليه.

3 - غير المتعاقدين من نقابات العمال أو اتحاداتهم أو أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم، إذا رغب أي منهم في الانضمام إلى عقد العمل الجماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية، ويكفي في ذلك اتفاق الطرفين طالبي الانضمام دون اشتراط موافقة طرفي العقد الأصليين، ويكون انضمامهم بطلب موقع من الطرفين طالبي الانضمام يتم تقديمه للوزارة، ولا يكون العقد نافذاً بالنسبة لهما إلا بعد نشر موافقة الوزارة على هذا الطلب في الجريدة الرسمية.

4 - جميع عمال المنشأة الواحدة ملزمون بالانضمام إلى عقد العمل الجماعي الذي

أبرمته نقابة عمالها حتى ولو لم يكونوا أعضاء في هذه النقابة، مع عدم الإخلال بأي شرط يحمل فائدة أكثر للعامل في عقد العمل الفردي.

5 - لا يقتصر سريان عقد العمل الجماعي على الأشخاص المنتسبين إلى الاتحاد أو النقابة وقت إبرام العقد، بل يسري أيضاً على الأعضاء المنسحبين أو المفصولين منها بعد إبرامه. وعلى الأشخاص الذين انتسبوا إليهما بعد إبرامه.

6 - طبيعة عقد العمل الجماعي وأهدافه تقتضي أن يبقى العقد سارياً في حالة تغيير صاحب العمل، كأن يحل صاحب عمل محل صاحب العمل المتعاقد، وعلى النقابة التي حلت محل النقابة المتعاقدة.

7 - أخذت المادة 122 من القانون المذكور بمبدأ الوكالة عن الأعضاء، إذ قررت بأن لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال، وهي التي تبرم العقد أصلاً أو تنضم إليه، أن تقوم برفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون الحاجة إلى توكيل منه بذلك، ويعتبر ذلك استثناءً مقررًا بنص صريح في القانون، حيث يسمح لشخص بأن يتقاضى عن غيره دون توكيل منه.

ثانياً - ما يتعلق بمحل العقد ومدته⁽¹⁾:

حددت المادة 111 من قانون العمل الجديد محل عقد العمل الجماعي بأنه تنظيم شروط العمل وظروفه، ومن أمثله شروط العمل: تحديد ساعات العمل، الأجور، الإجازات، مكافأة نهاية الخدمة، مدة الإخطار عند إنهاء عقد العمل، تنظيم التدريب والتلمذة، وغير ذلك من الشروط.

أما ظروف العمل فمن أمثلتها ما يتعلق بمكان العمل، وتوفير خدمات معينة للعمال، كعمل استراحات للعمال، وتزويدها بالمأكولات والمشروبات، أو تقديم خدمات صحية للعمال كإنشاء عيادات في أماكن العمل، أو عمل تسهيلات لهم في السفر والتعليم وغيرها.

(1) لمزيد من التفصيل انظر: الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص 430 وما بعدها.

ولأطراف عقد العمل الجماعي الحرية الكاملة في تنظيم شروط وظروف العمل، ولكن هذه الحرية ليست مطلقة، بل يرد عليها قيد ذكرته المادة 115 من قانون العمل الجديد، وهو بطلان كل شرط في عقود العمل الفردية أو الجماعية متى ما خالف هذا القانون، ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل.

أما ما يتعلق بمدة عقد العمل الجماعي فقد فرضت المادة 113 من قانون العمل الجديد بأن يكون محدد المدة، ومن ثم لا يجوز أن يكون عقد العمل الجماعي غير محدد المدة، وألا تزيد مدته عن ثلاث سنوات، ومن ثم فمن الجائز أن تكون مدته سنة أو سنتين، وإذا تجاوزت مدته الثلاث سنوات اعتبر العقد منتهياً بقوة القانون بانتهاء مدة الثلاث سنوات. وإذا انقضت مدة العقد، واستمر الأطراف في تنفيذه اعتبر مجدداً من تلقاء نفسه لسنة أخرى بنفس الشروط الواردة فيه ما لم يقضِ العقد بغير ذلك، بشرط أن لا تتجاوز مدة التجديد سنة واحدة. وإذا رغب أحد الطرفين بعدم تجديده، وجب عليه في هذه الحالة أن يخطر الطرف الآخر والوزارة كتابة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء العقد. وإذا تعدد أطراف العقد فلا يترتب على انقضاء العقد بالنسبة لأحدهم انقضاؤه بالنسبة للآخرين.

المبحث الثالث

الأحكام المستجدة في منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول: الأحكام المستجدة في مفهوم منازعات العمل الجماعية:

إن التعرف على منازعة العمل الجماعية يقتضي التمييز بينها وبين منازعة العمل الفردية، ذلك أنه لما كانت العلاقات العمالية تنقسم إلى علاقات عمل فردية، وعلاقات عمل جماعية، ولكل نوع منها أحكامه الخاصة، وفي حالة نشوء نزاع بين طرفي العلاقة، فإن منازعات العمل أيضاً إما أن تكون منازعات عمل فردية، أو منازعات عمل جماعية، ومن ثم فكل ما لا يعد من النوع الأول فإنه يدخل في النوع الثاني، والعكس صحيح. والمنازعات الفردية تخضع، كقاعدة عامة، لولاية المحاكم

العادية⁽¹⁾، أما المنازعات الجماعية فيكون حلها عن طريق إجراءات خاصة، الأصل فيها التسوية الودية المباشرة، فإذا فشلت هذه التسوية يحال النزاع إلى إجراءات التوفيق والتحكيم⁽²⁾.

وقد عرف قانون العمل الجديد منازعة العمل الجماعية في المادة 123 بما يلي: «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».

وبمقارنة هذا النص مع ما يقابله في قانون العمل الملغي نجد أن قانون العمل الجديد فيما يتعلق بأشخاص منازعة العمل الجماعية قد حرص على النص في المادة 123 بأن هذه المنازعة قد تنشأ أيضاً بين أكثر من صاحب عمل وبين عمالهم، أو فريق منهم، وليس فقط بين صاحب عمل واحد وجميع عماله أو فريق منهم، كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي في المادة 88.

أما ما يتعلق بموضوع منازعة العمل الجماعية فقد وسع قانون العمل الجديد من مفهومها، بحيث تعتبر كذلك إذا كانت بسبب العمل، فلم يقصرها على شروط العمل كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي الذي كانت تعتبر فيه المنازعات فردية، ولو كانت مقدمة من جميع العمال، أو فريق منهم، ولا زالت علاقة العمل قائمة طالما كان سبب الخلاف أو النزاع متعلقاً بنص في القانون أو العقد. فالمنازعات المتعلقة بشروط العمل: كالخلاف حول الأجور، وساعات العمل، والترقية، والفصل من الخدمة، الإجازات. أما المنازعات المتعلقة بسبب العمل فهي شاملة وواسعة المفهوم، فتشمل بالإضافة إلى شروط العمل الظروف التي يؤدي فيها العمل مثل الأمن الصناعي والرفاهية المادية، والخدمات الاجتماعية والصحية، وتشمل أيضاً المنازعات المتعلقة بالاستخدام والتدريب⁽³⁾.

(1) في تنظيمه لمنازعات العمل الفردية لم يستحدث قانون العمل الجديد أحكاماً تتعلق بتسويتها ودياً أو عن طريق القضاء سوى ما ورد في المادة 146 من القانون المذكور فيما يتعلق بالمدة التي ينبغي على إدارة العمل التابعة للوزارة أن تحل خلالها النزاع ودياً، حيث نص على ألا تزيد عن شهر بدلاً من أسبوعين كما كان ينص عليه قانون العمل الملغي في المادة 96.

(2) انظر: إبراهيم أبو الليل: المرجع السابق، ص 91.

(3) انظر: خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص 442.

وقد بينت المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد أن الهدف من ذلك هو تحقيق مناخ مستقر في علاقات العمل، سواء على مستوى المنشأة، أو الصناعة، أو النشاط المتماثل، أو على المستوى القومي من خلال فض النزاع، وإزالة أسبابه في وقت قصير، كما أنه يقلل من اللجوء إلى الخصومة القضائية، ويهدف إلى تقليص عدد القضايا المطروحة على القضاء.

وأخيراً نص قانون العمل الجديد في المادة 132 على أن وقف العمل من أي من أطراف المنازعة يحولها من منازعة جماعية إلى منازعة عمل فردية، لا تسري عليها أحكام منازعات العمل الجماعية. وهو أمر لم يكن ينص عليه قانون العمل الملغي.

المطلب الثاني: الأحكام المستجدة في وسائل حل منازعات العمل الجماعية:

كما في قانون العمل الملغي فرض قانون العمل الجديد على أطراف المنازعة الجماعية اتباع إجراءات متدرجة في سبيل حل منازعة العمل الجماعية⁽¹⁾.

ولكن قانون العمل الجديد كان أكثر إيضاحاً وتفصيلاً في تنظيمه للإجراءات التي ينبغي اتباعها لحل المنازعة الجماعية، منها أنه أعطى الوزارة دوراً أكبر في هذا الشأن بسبب خطورة منازعات العمل الجماعية على المنشأة وعلى الاقتصاد الوطني، والأمن الاجتماعي، وعلى سير المرافق العامة في الدولة؛ نظراً لأن كثير منها يدار عن طريق شركات القطاع الخاص.

وتظهر الأحكام المستحدثة في حل منازعات العمل الجماعية من خلال إعادة تنظيم المفاوضات المباشرة، وإنشاء لجنة للتوفيق في منازعات العمل الجماعية، وإعادة تنظيم دور هيئة التحكيم في حل المنازعة، وإعطاء دور استثنائي للوزارة في هذا الشأن.

(1) في تفصيل ذلك انظر: إبراهيم أبو الليل، المرجع السابق، ص 90 وما بعدها.

وسنتناول ذلك في الفروع الأربعة الآتية:

الفرع الأول: إعادة تنظيم المفاوضات المباشرة بين أطراف النزاع:

حث قانون العمل الجديد في المادة 124 أطراف المنازعة الجماعية على اللجوء إلى المفاوضات المباشرة، وهذه المفاوضات تكون بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم. وإذا تم التوصل إلى اتفاق فيما بينهم يتم تسجيل هذا الاتفاق لدى الوزارة. وهذه الخطوات هي ما كان ينص عليها قانون العمل الملغي في المادة 88. ولكن قانون العمل الجديد أجرى بعض التعديل عليها، حيث لم يكتفِ بدور سلبي للوزارة خلال المفاوضات المباشرة كما كان في قانون العمل الملغي وإنما أعطاه دوراً إيجابياً يتمثل في أن لها أن توفد مندوباً عنها لحضور المفاوضات بصفة مراقب لتتعرف على أوجه النزاع من بدايته⁽¹⁾.

كما زاد قانون العمل الجديد في المدة التي ينبغي خلالها تسجيل الاتفاق لدى الوزارة من سبعة أيام لتكون خمسة عشر يوماً.

الفرع الثاني: إنشاء لجنة للتوفيق في منازعات العمل الجماعية:

كان قانون العمل الملغي ينص في المادة 88 على أنه إذا لم تؤدِّ المفاوضات المباشرة إلى اتفاق ينهي النزاع فإن لأي من طرفي النزاع أن يقدم طلباً إلى الوزارة للسعي لتسوية النزاع. وهذا الإجراء أخذ به قانون العمل الجديد في المادة 125، ولكن نظمه بصورة أفضل، فلم يترك الأمر للوزارة لتسوية النزاع ودياً بالكيفية التي تراها، بل ألزمها بأن تنشئ لهذا الغرض لجنة سماها لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعي، وحدد الإجراءات التي يجب على اللجنة أن تتبعها في عملها سواء توصلت إلى اتفاق كلي أو جزئياً أو أنها لم تتوصل إلى ذلك. وبالنسبة إلى تشكيل اللجنة تطلب القانون المذكور أن تصدر بقرار من الوزير على أن يكون تشكيلها من الآتي:

أ - ممثلين تختارهما النقابة أو العمال المتنازعين.

(1) انظر المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد.

ب - ممثلين يختارهما صاحب العمل أو أصحاب الأعمال المتنازعون.

ج - رئيس اللجنة وممثلان عن الوزارة يعينهم الوزير بقرار يحدد فيه أيضاً عدد ممثلي أطراف النزاع.

وفيما يتعلق بالإجراءات التي ينبغي على اللجنة اتباعها قرر القانون المذكور بأن للجنة أن تستعين برأي من تراه في أداء مهمتها. ولها أن تطلب المعلومات التي تراها ضرورية لحل المنازعة.

كما زاد من المهلة الممنوحة لحل المنازعة من 15 يوماً كما كان ينص عليها قانون العمل الملغي إلى شهر تبدأ من تاريخ ورود الطلب للجنة المذكورة. فإذا تمكنت من تسوية النزاع كلياً أو جزئياً وجب إثبات ما تم الاتفاق بشأنه في محضر من ثلاث نسخ يوقع عليه الحاضرون، ويعتبر اتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين. وإذا لم تتمكن لجنة التوفيق من تسوية المنازعة خلال المدة المحددة وجب عليها إحالتها أو إحالة ما لم يتم الاتفاق بشأنه منها خلال أسبوع من تاريخ آخر اجتماع لها إلى هيئة التحكيم مشفوعاً بكافة المستندات.

الفرع الثالث: إعادة تنظيم دور هيئة التحكيم في حل منازعات العمل الجماعية:

كان قانون العمل الملغي يسميها لجنة التحكيم⁽¹⁾، وهي تقوم في القانونيين بذات الدور المتمثل في أن اللجوء إليها يكون إجبارياً في حالة فشل لجنة التوفيق في مساعيها في حل النزاع ودياً. ومن ثم تنهي النزاع بقرار تصدره، ويكون هذا القرار ملزماً لأطراف النزاع. كما لم يغير قانون العمل الجديد ما كان يتطلبه قانون العمل الملغي فيما يتعلق بتشكيلها سوى إلغاء القيد الذي تطلبه قانون العمل الملغي بالألا يزيد عدد مندوبي كل من طرفي النزاع على ثلاثة.

أما ما استحدثه قانون العمل الجديد فيتعلق بالإجراءات التي ينبغي على هيئة التحكيم اتباعها عند نظرها للمنازعة⁽²⁾، وهي إجراءات لم ترد في قانون العمل

(1) وفقاً للمادة 88 وتقابلها المادة 128 من قانون العمل الجديد.

(2) وفقاً للمادتين 129 و 130 من قانون العمل الجديد.

الملغي. وتمثل قيوداً على عمل هيئة التحكيم والغرض منها الاستعجال في حل المنازعة. وتتمثل هذه القيود في إلزام هيئة التحكيم في أن تنظر المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقها إلى إدارة الكتاب، وأوجب أن يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بمدة لا تقل عن أسبوع، على أن تفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها. ونص على وجوب أن تصدر قراراتها مسببة؛ ولهذا عدها بمثابة أحكام صادرة من محكمة الاستئناف، وحرص على النص أن لهيئة التحكيم كل ما لمحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام قانون تنظيم القضاء، وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

الفرع الرابع: الدور الاستثنائي لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في حل منازعات العمل الجماعية:

إذا كانت الإجراءات السابقة تمثل قواعد عامة في حل منازعة العمل الجماعية بدءاً من المفاوضات المباشرة، ثم عرض النزاع على لجنة التوفيق، وأخيراً إحالته إلى هيئة التحكيم. فإن المادة 131 من قانون العمل الجديد استحدثت مبدأً جديداً يمثل استثناءً من تلك القواعد أجازت لموجبه لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أن تتدخل في منازعة العمل الجماعية إذا دعت الضرورة لذلك دون طلب من أحد المتنازعين لتسوية النزاع ودياً، كما أجازت لها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم حسبما تراه أجدى وأسرع في تسوية النزاع، وألزمت المتنازعين في هذه الحالة تقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة، وكذلك ألزمتهم بالحضور عندما تستدعيهم الوزارة.

الخاتمة

بعد اكتشاف النفط في دولة الكويت توافد العمال الأجانب عليها، فظهرت الحاجة إلى وجود قانون للعمل يحكم العلاقة الناشئة بين أصحاب العمل والعمال الكويتيين وغير الكويتيين. وبعد الاستقلال زاد عدد العمال الأجانب على نحو غير مسبوق، فحظي قانون العمل بأهمية كبيرة لأسباب اقتصادية وسياسية واجتماعية، وحتى دولية، فالكويت أصبحت من الدول الجاذبة للعمالة الوافدة التي تجاوزت أعدادها أعداد الكويتيين أنفسهم، فصدر قانون العمل الملغي رقم 38 لسنة 1964. وكان في ذلك الوقت متوازناً، ويلبي الحاجة إليه، ومتوافقاً مع متطلبات المواثيق الدولية في ذلك الوقت. ومع مرور أكثر من 45 سنة على تطبيقه تطور فيها الزمن بكل معطياته، فلم تعد التعديلات التي جرت على بعض مواده تجدي نفعاً في اللحاق بركب التطور السريع سمة العصر الحالي. والأصل أن تكون القوانين متوافقة مع روح العصر، فنكون وليدة واقع المجتمع وملبية لاحتياجاته. وحسناً فعل المشرع الكويتي عندما استشعر الحاجة إلى إصدار تشريع جديد لقانون العمل تتوافق أحكامه مع ما يفرضه عليها واقعه المحلي والدولي والإنساني.

ومن خلال بحثنا الذي تتبعنا فيه ما استجد من أحكام في قانون العمل الجديد رقم 6 لسنة 2010 ومقارنة ذلك مع ما يقابله في قانون العمل الملغي رقم 38 لسنة 1964 تكشف لنا إنجازات وإخفاقات للمشرع الكويتي، وإن كانت الغلبة للإنجازات من وجهة نظرنا. وكلنا أمل أن ينظر المشرع الكويتي إلى معالجة تلك الإخفاقات كلما سنحت له الفرصة لتعديل أحكام قانون العمل. أما ما نراه من إنجازات وإخفاقات للمشرع في قانون العمل الجديد فهي كما يلي:

أولاً - في استقدام العمالة حاول قانون العمل الجديد الحد من سلبيات نظام الكفيل، فنص على صدور قانون بإنشاء الهيئة العامة للقوى العاملة بميزانية مستقلة تتولى بنفسها استقدام وتنظيم استخدام العمالة الوافدة بناء على طلبات أصحاب العمل، ولاشك أن ذلك سوف يقضي على ما كان معمولاً به في ظل قانون العمل

الملغي الذي أعطى لمكاتب العمل ولأصحاب الأعمال استقدام العمالة، وقد لا يكونون في حاجة إليهم، وإنما فقط من أجل ما يعرف بتجارة الإقامات التي أساءت للكويت. ولضمان حيادية الهيئة في عملها أبطل قانون العمل الجديد كل تصرف تجريه يترتب عليه تمييز أو تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح أذونات العمل أو التحويل، ولا يمكننا الحكم على الهيئة العامة للقوى العاملة ومدى فائدتها في تحقيق الهدف من إنشائها لعدم صدور قانون إنشائها حتى تاريخه.

ثانياً – يحسب لقانون العمل الجديد استحداثه تنظيمياً خاصاً لعقدي التلمذة المهنية والتدريب المهني على الرغم من أنهما ليسا من عقود العمل، فالأسباب التي أدت إلى تدخل الدولة إلى جانب العامل في تنظيمها لعقد العمل هي ذاتها متوافرة في عقدي التلمذة والتدريب المهني، فالعلاقة بين طرفي هذين العقدين هي أيضاً غير متوازنة، وينبغي عدم تركها لأحكام القواعد العامة في العقد حيث مبدأ العقد شريعة المتعاقدين كما كان عليه الحال في قانون العمل الملغي.

ثالثاً – كما يحسب لقانون العمل الجديد اهتمامه بتنظيم ضمانات الجزاء التأديبي، فقد كان صاحب العمل في قانون العمل الملغي يفرض الجزاء على العامل كيفما شاء دون وجود ضوابط حقيقية، فكانت سلطته مطلقة في هذا الشأن لكونه الطرف القوي في علاقة العمل. أما قانون العمل الجديد فقد أحاط سلطة صاحب العمل في فرض الجزاء بقيود عديدة تمثل ضمانات للعامل ضد تجاوزات صاحب العمل في هذا الشأن تفوق ما هو مقرر من ضمانات للموظف العام، ولا غرابة في ذلك فالجهة الحكومية هدفها المصلحة العامة، أما صاحب العمل فهدفه مصلحته الخاصة. أما الضمانات التي استحدثها قانون العمل الجديد فيما يتعلق بالجزاء فنذكر منها ما يلي:

1 – ألزم صاحب العمل أن تتضمن لائحة الجزاءات المخالفة وما يقابلها من جزاء، فلم يعد صاحب العمل حراً في اختيار نوع الجزاء للمخالفة المرتكبة. وهذه الضمانة لها فاعليتها إذا علمنا أن لائحة الجزاءات لا بد من أن تعتمد من الوزارة قبل تطبيقها على العمال، وأنه يجب تعليقها في مكان العمل مهما كان عدد العمال.

2- تدخل قانون العمل الجديد في كيفية فرض الجزاء على العامل، فنص على وجوب إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص أياً كان الجزاء المفروض.

3 - ألزم صاحب العمل بإنشاء صندوق للعمال تودع فيه حصيلة الجزاءات المالية الموقعة على العمال، يخصص للصرف منه على النواحي الاجتماعية والاقتصادية التي تعود على العمال بالفائدة، وفي حالة تصفية المنشأة توزع حصيلته على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة خدمة كل منهم، مما حال دون استفادة صاحب العمل منها، وما كان يخشى معه من المبالغة في فرض هذا النوع من الجزاءات.

رابعاً - يحسب أيضاً لقانون العمل الجديد الحد من سلطة صاحب العمل في فصل العامل مع حرمانه من مقابل الإخطار، ومكافأة نهاية الخدمة، وأي تعويض. حيث قلص من عدد الحالات التي تعطي صاحب العمل هذا الحق من تسع حالات كما كان ينص عليها قانون العمل الملغي إلى ثلاث حالات فقط هي الأشد خطورة من بينها. كما عرف قانون العمل الجديد الفصل التعسفي عندما أعطي للعامل الحق في طلب التعويض عنه. وفي المقابل توسع قانون العمل الجديد من الحالات التي تعطي للعامل الحق في إنهاء عقد العمل قبل أوانه مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة، فأصبحت ست حالات بعد أن كانت ثلاث حالات في قانون العمل الملغي. كما استحدث تنظيمًا للوقوف عن العمل. وقسمه إلى نوعين وقف لمصلحة التحقيق ووقف بقوة القانون والغاية منهما حفظ حقوق العامل خلال تلك الفترة بخلاف قانون العمل الملغي الذي لم يعرف إلا وقفاً واحداً كان يعتبر جزاء يفرضه صاحب العمل على العامل، وليس ضماناً لهذا الأخير.

خامساً - على رغم اهتمام المشرع بالأجر فإنه لم ينظمه تنظيمًا كافيًا، فلم يحسم مفهومه بنص صريح، ومن ثم لا يزال يثير الأشكال الذي كان موجوداً في قانون العمل الملغي من حيث مكوناته. وكذلك الأمر بالنسبة لساعات العمل، فلا زالت

الصورة غير واضحة بالنسبة للحد الأقصى لها، وهي ألا تزيد عن ثماني ساعات يومياً، وثمانين وأربعين ساعة أسبوعياً. فهل تشمل القيدتين معاً أم أحدهما فقط على الرغم من أن المذكرة الإيضاحية كانت واضحة في هذا الشأن، إلا أن نص القانون لم يأت متطابقاً معها. ومن ثم يعد ذلك إخفاقاً من المشرع في حل مشكلتين كانتا ماثرتين في قانون العمل الملغي.

سادساً - توسع قانون العمل الجديد في إجازات العامل بما يحقق مصلحته، سواء في تعديله لأحكام الإجازات الموجودة في قانون العمل الملغي أو باستحداث إجازات جديدة. وهو أمر يحسب له، فالمشرع بذلك يحقق أحد أهدافه التي ذكرها في المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد، وهي إحلال الأيدي العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة. ولاشك أن ذلك يعد خطوة في ذلك الاتجاه بتقريب أحكام الإجازات ما بين القطاعين العام والخاص.

سابعاً - وسع قانون العمل الجديد من مفهوم إصابات العمل ليمتثل مع مفهومها في قانون التأمينات الاجتماعية، فأصبحت إصابة العمل هي الإصابة التي تلحق بالعامل نتيجة حادث يقع له في أثناء العمل أو بسببه، أو في الطريق الطبيعي للعمل، وكذلك الإصابات بمرض من الأمراض المهنية. وهو بذلك يتلافى ما قد يحصل من تعارض في المستقبل عندما يتم العمل بأحكام الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية المتعلقة بإصابات العمل. فعند تطبيقه لن يحصل اختلاف في مفهوم إصابة العمل بحسب ما إذا كان العامل كويتياً أم غير كويتي، لاسيما إذا كانا يعملان في نفس المنشأة، وهو أمر كان سيحصل حتماً لو استمر المفهوم السابق لإصابة العمل الذي كان ينص عليه قانون العمل الملغي.

ثامناً - إن من إنجازات قانون العمل الجديد اهتمامه بعلاقة العمل الجماعية، فنجد أنه قد استحدث تنظيمياً لعقد العمل الجماعي كان يخلو منه قانون العمل الملغي. فسد بذلك أي نقص قد يكون موجوداً في قانون العمل الذي تمثل أحكامه الحد الأدنى لحقوق العمال. فعقد العمل الجماعي تبرمه نقابات واتحادات العمال بما لها من خبرة وقدرة تفاوضية أكبر تجاه صاحب العمل. وبذلك لم يعد العامل بفضل عقد العمل

الجماعي الطرف الضعيف في علاقة العمل، ومن ثم يستطيع أن يفرض على صاحب العمل ما يحقق مصلحته ويحول دون استغلاله من جانب صاحب العمل.

تاسعاً - استكمالاً لتنظيمه لعلاقة العمل الجماعية وسع قانون العمل الجديد من مفهوم منازعة لعمل الجماعية، بحيث تعتبر كذلك إذا كانت بسبب العمل أو شروطه، فلم يقصرها على شروط العمل كما كان يفعل قانون العمل الملغي.

كما اهتم بتطوير الحلول السلمية لمنازعات العمل الجماعية التي كانت موجودة في قانون العمل الملغي بعد أن أثبت التطبيق العملي عدم فاعليتها في الحد من إضرابات العمال بتأثيراتها السلبية على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والأمنية في البلاد، وخصوصاً في بعض المرافق العامة التي تدار خدماتها عن طريق القطاع الخاص. وما أدى إليه ذلك من إحراج للكويت في الخارج باعتبار أن أغلبهم من العمالة الأجنبية. فاهتم بوضع الحلول اللازمة لفض المنازعة الجماعية، وإزالة أسبابها في وقت قصير، مما يقلل من الالتجاء إلى الخصومة القضائية، ويهدف إلى تقليص عدد القضايا.

ولكن هذا الاهتمام من جانب قانون العمل الجديد في تنظيم منازعات العمل الجماعية لم يقابله أي اهتمام فيما يتعلق بمنازعات العمل الفردية، فقد ظل على ما كان عليه في قانون العمل الملغي. فالعامل لا يزال محروماً من اللجوء مباشرة للقضاء، فلا بد من أن يمر أولاً على مكاتب العمل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل التي ليس لها أن تفرض جزاء على صاحب العمل عندما يرفض أن يحضر أمامها إذا ما استدعته لعدم وجود نص في القانون يعطيها هذا الحق، فيصبح دورها مجرد تأخير شكوى العامل لأكثر من شهر.

عاشراً - على الرغم من أهمية الحق النقابي في علاقات العمل فإننا وجدنا أن قانون العمل الجديد لم يخطُ خطوة واحدة في سبيل تعزيز هذا الحق، بل بالعكس تراجع للوراء عما كان عليه الوضع في قانون العمل الملغي، ويظهر ذلك من خلال إلغائه ما كان ينص عليه قانون العمل الملغي من حق العمال غير الكويتيين في الانضمام للنقابات القائمة بشروط معينة، حيث ترك ذلك لما تقرره الجمعية العمومية

لكل نقابة أو اتحاد، والتي قد لا تكون حريصة على توسيع قاعدتها النقابية. كما أبقى على القيد السابق الذي كان يقرر أن تكوين النقابات مقصور على العمال الكويتيين. ومن جهة أخرى علق اكتساب الشخصية القانونية للنقابة أو الاتحاد على صدور قرار من الوزير بالموافقة على إنشائها بعد إيداع الأوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة وذلك على خلاف قانون العمل الملغي الذي كان يكتفي بإيداع الأوراق مستوفاة لدى الوزارة حتى تكتسب الشخصية القانونية. وهذا الأمر يخالف الميثاق الدولية فيما يتعلق بالحرية النقابية، والتي تمنع التدخل الحكومي في هذا الشأن. كما يظهر هذا التدخل الحكومي فيما تطلبه قانون العمل الجديد من الجمعية التأسيسية للنقابة أو الاتحاد، وهي بصدده وضع النظام الأساسي لها بأن تسترشد باللائحة النموذجية التي يصدر بها قرار من الوزير. ومن ثم يعد ذلك إخفاقاً من قانون العمل الجديد في هذا الشأن، فقانون العمل الملغي كان أفضل منه في تنظيم الحق النقابي.

حادي عشر: أخيراً شدد قانون العمل الجديد العقوبات على أصحاب العمل المخالفين عما هو مقرر في قانون العمل الملغي بعد أن ثبت أن تلك العقوبات لم تعد كافية لردع المخالفين. كما أعطى عدة صلاحيات لموظفي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل فيما يتعلق في التفتيش على أصحاب الأعمال بعد أن منحهم صفة الضبطية القضائية، وهو ما يعد توجهاً محموداً من القانون في هذا الشأن.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع في قانون العمل الجديد رقم 6 لسنة 2010

- طارق عبد الرؤوف صالح رزق : شرح قانون العمل الكويتي الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى سنة 2011.
- المستشار / محمد طلبه شعبان: الدعوى العمالية وفقاً لقانون العمل الأهلي الجديد، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الأولى، الكويت 2010.
- خالد جاسم الهندياني وعبدالرسول عبدالرضا : شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، الطبعة الأولى، الكويت 2010.
- دراسة بحثية أعدها رئيس جمعية المحامين لقانون العمل الكويتي الجديد، منشورة في جريدة الوطن الكويتية، العدد 6741، بتاريخ 28/3/2010، ص22.
- دراسة للجنة دراسة مشاريع القوانين المدنية في جمعية المحامين، منشورة في جريدة الوطن الكويتية، العدد 6753، بتاريخ 9/4/2010، ص4.
- المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الكويتي الجديد، منشورة في مجموعة التشريعات الكويتية، الجزء التاسع، الصادرة عن الفتوى والتشريع، الطبعة الثامنة، سنة 2010، ص 373.

ثانياً- المراجع في قانون العمل الملغي رقم 38 لسنة 1964 :

- إبراهيم الدسوقي أبو الليل: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، بحث منشور في مجلة الحقوق، السنة الثامنة عشرة، العدد الثالث، سبتمبر 1994، ص57.
- أنور أحمد الفزيع: سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، بحث منشور في مجلة الحقوق، السنة الثانية عشرة، العدد الرابع، ديسمبر 1988، ص83.
- بدر جاسم اليعقوب: النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، الطبعة الأولى، الكويت 1988.

- بدر جاسم اليعقوب: مدى جواز الاتفاق على اعتبار يوم راحة عمال القطاع الأهلي المحددة أجورهم مشاهرة مأجوراً، الطبعة الأولى، الكويت 1989.
- بدر جاسم اليعقوب: حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل، بحث منشور في مجلة الحقوق، السنة الخامسة، العدد الرابع، ديسمبر 1981، ص 141.
- جلال محمد إبراهيم: الحادث أثناء وبسبب العمل دراسة مقارنة مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، بحث منشور في مجلة الحقوق السنة الحادية عشرة، العدد الثاني، يونيو 1987، ص 211.
- جمال فاخر النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الكويت، الطبعة الثانية، 2006.
- جمال فاخر النكاس: مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة العشرون، العدد الرابع، ديسمبر 1996، ص 55 وما بعدها.
- طارق عبدالرؤوف صالح رزق: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز في قانون العمل، إصدار شركة التحصيلات الدولية، الطبعة الأولى سنة 2001.
- محمد السعيد رشدي: الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، دراسة في القانونين المصري والكويتي، بدون ناشر، وبدون سنة نشر.
- سامي عبدالله الدريعي: ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي، دراسة تأصيلية وتحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتي من الفصل لأسباب اقتصادية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، سنة 2002.
- عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، سنة 1993، بدون ناشر.
- ثالثاً - مراجع أخرى:**
- إسماعيل غانم: قانون العمل، مكتبة وهبة، القاهرة، سنة 1961.

- جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان : شرح أحكام قانون التأمينات الاجتماعية في الكويت، مؤسسة دار الكتب، الكويت 2011.
- حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، بدون ناشر، طبعة سنة 1991.
- محمد السيد عمران: الفصل لفقدان الثقة في نطاق علاقات العمل الفردية، مؤسسة الثقافة الجامعية، القاهرة، سنة 1990.
- سمير شرف الدين وسعود الضمير : أنظمة التأمين الاجتماعي في الكويت بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، الكويت 2006.
- عبدالعزيز الهاللي: تأمين إصابة العمل علماء وعمالاً، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة، سنة 1967.
- صالح ناصر العتيبي: التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، إصدار مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، سنة 2005.
- رمضان عبدالله غانم: وقف عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1997.

رابعاً- المراجع باللغة الإنجليزية:

- Principles of Law for Managers, Ann Ruff, Rutledge, London and New York 1995.
- Business Law, Mark E. Roszkowski, Scott, Foresman and Company, London, Second Edition 1989.
- Principles of Business Law, K. Ashwathappa, Himalaya Publishing House, Delhi, Second Edition 1993.

الفهرس

242	المقدمة	
247	الفصل الأول: الأحكام المستجدة في علاقة العمل الفردية	
247	المبحث الأول:	الأحكام المستجدة في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني وتكوين عقد العمل الفردي
247	المطلب الأول:	الأحكام المستجدة في الاستخدام
248	المطلب الثاني:	الأحكام المستجدة في عقدي التلمذة والتدريب المهنيين
250	المطلب الثالث:	الأحكام المستجدة المتعلقة بتكوين عقد العمل الفردي
251	المبحث الثاني:	الأحكام المستجدة في الجزاء التأديبي وانتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة
252	المطلب الأول:	الأحكام المستجدة في الجزاءات التأديبية
253	الفرع الأول:	الضمانات الجديدة لللائحة الجزاءات
254	الفرع الثاني:	الضمانات الجديدة المتعلقة بكيفية توقيع الجزاء
254	الفرع الثالث:	الضمانات الجديدة المتعلقة بالوقف عن العمل
254	الفرع الرابع:	الضمانات الجديدة المتعلقة بأثر جزاء الخصم من الأجر
255	المطلب الثاني:	الأحكام المستجدة في انتهاء عقد العمل
256	الفرع الأول:	انتهاء عقد العمل نتيجة إخلال صاحب العمل أو العامل بالتزاماته
259	الفرع الثاني:	إنهاء عقد العمل بناء على إرادة أحد طرفيه
262	الفرع الثالث:	انتهاء عقد العمل بقوة القانون
263	المطلب الثالث:	الأحكام المستجدة في مكافأة نهاية الخدمة
263	الفرع الأول:	مفهوم مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الجديد
265	الفرع الثاني:	مدى جواز حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة لإخلاله بالتزاماته

267	مدى استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في حالة إنهاء عقد العمل من جانب العمل	الفرع الثالث:
268	مدى استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في حالة إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل	الفرع الرابع:
269	الأحكام المستجدة في نظام وظروف العمل	المبحث الثالث:
269	الأحكام المستجدة في الأجر	المطلب الأول:
270	الأحكام المعدلة للأحكام الواردة في قانون العمل الملغى والقانون المدني بالنسبة للأجر	الفرع الأول:
273	أحكام الأجر الجديدة التي ليس لها مقابل في قانون العمل الملغى	الفرع الثاني:
277	الأحكام المستجدة المتعلقة بساعات العمل والراحة الأسبوعية	المطلب الثاني:
281	الأحكام المستجدة في الإجازات	المطلب الثالث:
282	الأحكام المعدلة للإجازات المنصوص عليها في قانون العمل الملغى	الفرع الأول:
286	الأجازات المستجدة في قانون العمل الجديد	الفرع الثاني:
290	الأحكام المستجدة في السلامة والصحة المهنية	المطلب الرابع:
290	الأحكام المستجدة في حفظ السلامة والصحة المهنية	الفرع الأول:
291	الأحكام المستجدة في إصابات العمل وأمراض المهنة	الفرع الثاني:
296	الفصل الثاني : الأحكام المستجدة في علاقة العمل الجماعية	
296	الأحكام المستجدة في الحق النقابي	المبحث الأول:
297	الأحكام المستجدة المتعلقة بمن له ممارسة الحق النقابي	المطلب الأول:
299	الأحكام المستجدة في تأسيس النقابة والاتحاد	المطلب الثاني:
299	ما يتعلق بإجراءات تأسيس النقابة والاتحاد	الفرع الأول:

299	كيفية اكتساب النقابة والاتحاد الشخصية القانونية	الفرع الثاني :
300	الأحكام المستجدة في التزامات وحقوق النقابة والاتحاد	المطلب الثالث :
300	ما يتعلق بالتزامات النقابة والاتحاد	الفرع الأول :
300	ما يتعلق بحقوق النقابة	الفرع الثاني :
301	تنظيم عقد العمل الجماعي	المبحث الثاني:
302	المقصود بعقد العمل الجماعي	المطلب الأول :
303	شروط انعقاد عقد العمل الجماعي	المطلب الثاني :
304	الشروط الشكلية لعقد العمل الجماعي	الفرع الأول :
304	الشروط الموضوعية لعقد العمل الجماعي	الفرع الثاني :
306	الأحكام المستجدة في منازعات العمل الجماعية	المبحث الثالث:
306	الأحكام المستجدة في مفهوم منازعات العمل الجماعية	المطلب الأول :
308	الأحكام المستجدة في وسائل حل منازعات العمل الجماعية	المطلب الثاني :
309	إعادة تنظيم المفاوضات المباشرة بين أطراف النزاع	الفرع الأول :
309	إنشاء لجنة في للتوفيق في منازعات العمل الجماعية	الفرع الثاني :
310	إعادة تنظيم دور هيئة التحكيم في حل منازعات العمل الجماعية	الفرع الثالث :
311	الدور الاستثنائي لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في حل منازعات العمل الجماعية	الفرع الرابع :
312		الخاتمة :
318		قائمة المراجع :

