

**السلطة التنظيمية
لصاحب العمل
(لائحة تنظيم العمل)**

د. صالح ناصر العتيبي(*)

(*) أستاذ مشارك بقسم القانون الخاص - كلية القانون الكويتية العالمية.

مقدمة:

لطالما تميز عقد العمل عن غيره من العقود بوجود علاقة تبعية بين صاحب العمل والعمال، ولهذا نجد قانون العمل الكويتي في مادته الأولى يعرف العامل: «بأنه كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر». وهو ما يعني أن العامل عند أدائه للعمل لا يكون مستقلاً عن صاحب العمل وإنما يكون تحت رقابته وإشرافه، يتلقى منه أوامره وتوجيهاته فيحترمها ويلتزم بتنفيذها؛ فهذه الأوامر وتلك التوجيهات إنما وجدت لمصلحة العمل ذاته، وهو ما تتلاقى حوله مصلحتهما معاً؛ فمصلحة صاحب العمل تتمثل في سير العمل بانتظام حتى تتحقق الغاية منه سواء كانت تحقيق الربح - وهو الأمر الغالب الذي يهدف إليه أصحاب الأعمال - أو تحقيق أمر آخر كما هو الحال في الجمعيات الخيرية وما شابهها.

أما مصلحة العامل فتتمثل في أن يعمل في ظل ظروف عمل مناسبة، وأن يشعر بالاستقرار الوظيفي واستمرار حصوله على الأجر الذي يُعد في أغلب الحالات مصدر الرزق الوحيد له ولأسرته، وهو ما يتحقق إذا كان العمل منظماً تنظيماً يكفل استمراره وعدم توقفه. ولاشك أن ذلك يعود - في نهاية الأمر - بالفائدة على المجتمع ككل بالمحافظة على رؤوس الأموال لأصحاب الأعمال وتنميتها وإيجاد فرص عمل لأفراد المجتمع، ومن ثم حصولهم على مصدر رزق بطرق توافق القانون ولا تخالفه، أما لو اضطرت المنشآت نتيجة لسوء التنظيم ومن ثم تعثرت لخسر أصحاب الأعمال رؤوس أموالهم، وفقد العمال مصدر رزقهم واضطرب الاقتصاد وألقى بتأثيره السيئ على المجتمع. ومن هنا كانت أهمية موضوع بحثنا.

ولتوضيح ما سبق نجد أن عقد العمل - كأبي عقد - يرتب آثاراً تتمثل في حقوق كل طرف من أطرافه والتزاماته في مواجهة الطرف الآخر. وإذا كانت تلك الحقوق والالتزامات قد وردت في القانون المدني وقانون العمل وما يتضمنه عقد العمل من بنود فإن مضمونها في كثير من الأحيان يتأثر بما يقرره صاحب العمل عند ممارسته لسلطاته تجاه العمال في المنشأة.

وإذا كان العمل في المنشأة يسير وفق نظام معين لتحقيق أهدافه فإن ما يكفل ذلك هو تمتع صاحب العمل بثلاث سلطات، تشبه تلك الموجودة في أي مجتمع سياسي منظم؛ فهناك سلطته في إصدار اللوائح والقرارات التنظيمية، وهي تقابل السلطة التشريعية، وهناك سلطته في إدارة العمل في المنشأة، وهي تقابل السلطة التنفيذية، وأخيراً سلطته في تأديب العمال، وهي تقابل السلطة القضائية. وما يعيننا في هذا البحث هو الأولى؛ أي السلطة التنظيمية لصاحب العمل.

إن اهتمامنا بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل يعود إلى أننا - على الرغم من أهمية الموضوع - لم نجد له اهتماماً من جانب رجال الفقه في مؤلفاتهم. وإذا ما ذكر لا يتم تناوله بالتحليل وتسليط الضوء على دوره الكبير في العلاقة بين صاحب العمل والعمال، وكثيراً ما كان يخلط بين السلطة التنظيمية لصاحب العمل وسلطته في إدارة العمل على الرغم من اختلافهما، ولا نبالغ إن قلنا إن سلطة صاحب العمل في الإدارة وكذلك في التأديب تنقيد بما ضمنه صاحب العمل في لائحة تنظيم العمل من قواعد.

فصاحب العمل في ممارسته لسلطته الإدارية يتقيد بما يضعه مسبقاً من قواعد تنظيمية، وأحكام لائحة العمل ملزمة لصاحب العمل لما تنطوي عليه من توحيد نظام العمل في المنشأة ووضع قواعد عامة مجردة، تتحدّد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم، وهي أيضاً ملزمة للعامل عند أدائه للعمل. كما تنقيد سلطته بتأديب العاملين لديه في حال مخالفتهم لما وضعه من قواعد تنظيمية. أما إذا قام العامل بعمله دون أن يخالف القواعد التنظيمية التي وضعها صاحب العمل فلا يكون للأخير أن يعاقبه.

وسنحاول في هذا البحث سبر أغوار السلطة التنظيمية لصاحب العمل في ظل قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010؛ بتتبع نصوصه ومقارنة ذلك بما تضمنته قوانين الدول الأخرى، وعلى وجه الخصوص القانونان المصري والفرنسي؛ لمساعدتنا في فهم هذا الموضوع بعدما تبين لنا عدم وضوحه في قانون العمل

الكويتي وتناثر أحكامه في ثنايا مواده دون وجود رابط بينها. ومما زاد من صعوبة الموضوع قلة الأحكام القضائية التي تناولته؛ فالعامل لا ينازع صاحب العمل أمام القضاء في سلطته التنظيمية إلا إذا كان لها أثر مباشر في الانتقاص من حقوقه، وما عدا ذلك لا يهيمه ما دام حصل على حقوقه.

وسنتناول هذا البحث في ثلاثة مباحث هي:

المبحث الأول: التعريف بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل وأساسها القانوني.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل.

المبحث الثالث: القيود الواردة على لائحة تنظيم العمل.

المبحث الأول

التعريف بالسلطة التنظيمية

لصاحب العمل وأساسها القانوني

المطلب الأول

التعريف بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل⁽¹⁾

ألزم قانون العمل العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل وتوجيهاته على الرغم من أنه التزام لا يحتاج إلى نص تشريعي يقرره، فهو أمر مسلم به في إطار علاقة التبعية التي تميّز عقد العمل، والتي تلزم العامل الخضوع لتوجيهات صاحب العمل وأوامره فالعامل تابع وصاحب العمل متبوع، ولهذا عرّف قانون العمل في مادته الأولى العامل بأنه كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر⁽²⁾.

فإطاعة العامل لأوامر صاحب العمل وتوجيهاته يقابلها سلطة يمارسها صاحب العمل على العامل، وصاحب العمل يمارس هذه السلطة من خلال صورتين أساسيتين⁽³⁾:

الصورة الأولى: يتخذ فيها صاحب العمل إجراءات أو قرارات تتصف بالعمومية

(1) انظر: محمد حلمي مراد: قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة 1953، ص261؛ إسماعيل غانم؛ قانون العمل، طبعة 1961، ص233؛ محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة 1983، ص124؛ حسام الدين الأهواني: شرح قانون العمل، القاهرة 1991، ص397؛ جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الكويت، الطبعة الثانية 2005، ص237؛ صبا نعمان الويسي: سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة 2011، ص51؛ وثيبولت لاهال: صاحب العمل وقانون العمل، سلطة إدارة الأعمال، سلطة التوجيه، الناشر مجموعة لامي وولترز كلور، فرنسا، 2012، ص113.

(2) وفي هذا الشأن ذهب بعض الفقه إلى القول بأن الواقع قد أعطى صاحب العمل سلطة لا تنتظر القانون أو القضاء لتكريسها، ذلك أن تبعية العامل الاقتصادية لصاحب العمل تكفي بذاتها لوجود تلك السلطة، وأن قانون العمل قد نشأ كردة فعل على هذه السلطة بهدف الحد منها وضبطها حتى لا تتجاوز الغاية منها؛ أنظر ذلك في مؤلف: قانون العمل، جون بلشير وإيمانويل دو كس، الطبعة 27، سنة 2013، الناشر دالوز، فقرة 3.

(3) انظر: حسام الأهواني: المرجع السابق، ص396؛ صبا نعمان الويسي، المرجع السابق، ص51.

والتجريد بما تمثله من أوامر جماعية تخص كل عمال المنشأة أو قطاعات معينة من دون تحديد شخصي لعامل معين أو مجموعة من العمال معينة تعييناً شخصياً، أي بذواتهم. وهذه القرارات تهدف إلى حسن سير العمل في المنشأة ويغلب عليها الديمومة⁽¹⁾، مثل تنظيم بداية العمل ونهايته وتحديد أوقات الراحة، وصلة العمال برؤسائهم وغيرها. أما الصورة الثانية فتكون بقيام صاحب العمل باتخاذ قرارات أو إجراءات فردية في مواجهة عامل محدد أو مجموعة من العمال معينة تعييناً شخصياً إما تطبيقاً للقرارات العامة التي قررت من قبل وفق الصورة الأولى وإما مباشرة دون أن تستند إلى تلك القرارات العامة الموجودة مسبقاً⁽²⁾.

وما نقصده بالسلطة التنظيمية هو الصورة الأولى التي يقوم بها صاحب العمل بإصدار قرارات مسبقة تتصف بالعمومية والتجريد لتنظيم العمل في المنشأة، وهي ما تعرف باللائحة الداخلية للمنشأة أو نظام المنشأة أو لائحة المصنع التي تعد في حقيقة الأمر تشريعاً بالمعنى المادي لهذه الكلمة بما تتضمنه من قواعد عامة ومجردة لتنظيم تنفيذ العمل في المنشأة.

فاللائحة - وفق هذا المنظور - تتمثل في أوامر صاحب العمل المكتوبة التي يضعها مسبقاً لتنظيم سير العمل في المنشأة، فهي قالب أو إطار توضع فيه أحكام التنظيم الداخلي لسير العمل في المنشأة، وبالاستناد إليها يمارس صاحب العمل سلطته الإدارية المتمثلة في إصدار التعليمات والأوامر⁽³⁾ المتعلقة بتسيير العمل في المنشأة لتحقيق أهدافه⁽⁴⁾، وعندما لا يلزمه قانون العمل بإصدارها فإن صاحب العمل يكون بالخيار في وضع لائحة مكتوبة لتنظيم العمل وفق ما تقدم ذكره، أو

(1) ولكن ذلك لا يعني أن صاحب العمل يضعها لتطبق بصورة دائمة وإنما له أن يغيرها أو يعدل فيها بما يتناسب مع حاجات العمل والظروف المتغيرة.

(2) وهذه الصورة من قرارات العمل لا تتصف بالديمومة وإنما ينتهي أثرها بمجرد تطبيقها من قبل من وجهت إليه، وهي تمثل سلطة صاحب العمل في الإدارة التي تختلف عن سلطته اللائحية في تنظيم المنشأة موضوع بحثنا.

(3) انظر: حسام الأهواني: المرجع السابق، ص 397.

(4) الغالب أن يكون هدف صاحب العمل هو تحقيق الربح ولكن هناك بعض أصحاب العمل لا يسعون إلى تحقيق هذا الهدف وإنما لهدف آخر كما هو الحال في الجمعيات الخيرية.

يكتفي بإصدار تعليمات شفوية يبلغها في حينه لعماله سواء كانت فردية أم جماعية، ويلتزم بها عمال المنشأة⁽¹⁾. وهو ما يماثل الوضع في القانون المصري إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال؛ حيث لم يلزمه القانون بوضع لائحة لتنظيم العمل.

أما قانون العمل الكويتي فقد ألزم جميع أصحاب الأعمال بإصدار لائحة تنظيم العمل مهما كان عدد العمال. ويرى بعض الفقه⁽²⁾ أن القانون عندما يعفي أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عدداً قليلاً من العمال من الالتزام بوضع لائحة داخلية لتنظيم العمل؛ فذلك لأنهم يتصلون بعمالهم اتصالاً شخصياً؛ مما يجعل العلاقة بينهم شبه عائلية ولا تحتاج إلى نظام مكتوب، ويرى أن العدد المناسب لذلك ألا يزيد عدد العمال على عشرة.

في حين ذهب بعض الفقه⁽³⁾ إلى أن السبب في وجوب وجود لائحة لتنظيم العمل في المنشأة يعود إلى أنه يغلب ألا يتفق الطرفان في عقد العمل إلا على مقدار الأجر ونوع العمل والمدة إن كان العقد محدد المدة، وما عدا ذلك من تفاصيل فتتضمنها لائحة تنظيم العمل التي ينفرد صاحب العمل بوضعها.

ويضيف هذا الرأي أن وجود اللائحة يحقق - إلى حد كبير - توحيد نظام العمل في المنشأة وقيمه على أساس قواعد عامة مجردة تتحدد بها حقوق العمال وواجباتهم على وجه أكثر ثباتاً ووضوحاً مما لو ترك الأمر إلى مجرد أوامر شفوية عامة يصدرها صاحب العمل في حينها لتنظيم العمل في المنشأة أو إلى تعليمات فردية متغيرة يصدرها صاحب العمل من حين إلى آخر.

إن لائحة تنظيم العمل تفيدي في توحيد قواعد العمل في المنشأة بالنسبة لجميع العمال، كما توضح للعمال حقوقهم وواجباتهم بصورة جلية، فلا تترك مجالاً

(1) هنا تختلط السلطة الإدارية بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل، ويصعب التمييز بينهما، ويظهر ذلك في بعض الكتابات؛ حيث لا يتم الفصل بين السلطتين لصعوبة ذلك، على سبيل المثال: انظر: صبا نعمان الويسي في مؤلفها سابق الإشارة إليه.

(2) انظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 262.

(3) انظر: إسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 234.

لصاحب العمل للتعسف مع عماله⁽¹⁾، وتسهّل على الجهات الرقابية مراقبة صاحب العمل.

ونظراً لأهمية لائحة تنظيم العمل في المنشأة فإن صاحب العمل غالباً ما يلجأ إلى وضع أوامره في وثيقة مكتوبة بغية الاستغناء عن إصدار الأوامر الفردية بشأن تنظيم العمل بصورة متكررة؛ وبذلك يحقق توحيد نظام العمل في المنشأة من ناحية، ومن ناحية أخرى يسهل فهم أحكام تنظيم العمل، ومن ثم يكفل حسن تطبيقها من قبل عمال المنشأة فيشعرون بالأمان لمعرفة حقوقهم وواجباتهم على وجه الدقة فلا يترددون في ممارسة أعمالهم خوفاً من تحمل المسؤولية فيما لو قاموا بعمل ليس من اختصاصهم أو قاموا به على نحو يخالف ما هو مطلوب منهم؛ وذلك يؤدي إلى حسن سير العمل في المنشأة وانتظامه وضمن عدم توقفه؛ الأمر الذي يعود بالفائدة على العمال وأصحاب العمل في الوقت نفسه. فالعمال سيقبلون على العمل دون خوف من تحمل المسؤولية وصاحب العمل يضمن عدم توقف العمل في منشأته بحجة عدم وضوح العمل المطلوب من العامل⁽²⁾.

وقد اختلف الفقه والتشريعات المقارنة في التسمية التي تطلق على لائحة العمل في المنشأة، فنجد الفقه الفرنسي يسميها «لائحة المصنع» Reglement d'atelier، في حين نص المشرّع الفرنسي عليها تحت عنوان «اللائحة الداخلية» Reglement interieur، والمشرّع المصري يسميها بـ «لائحة تنظيم العمل»، في حين يسميها المشرّع الأردني بـ «النظام الداخلي لتنظيم العمل».

أما المشرّع الكويتي فلم يتعامل معها بوضوح؛ إذ ذكرها في الفصل الرابع المخصص للسلامة والصحة المهنية⁽³⁾، وقام بتجزئة أحكامها؛ ففي المادة 82 قرر أنها لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة، تتضمن - على وجه الخصوص - أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية.

(1) انظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 262.

(2) انظر: صبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 52.

(3) سنرى لاحقاً في المبحث الثاني أن مضمون لائحة تنظيم العمل يتجاوز مسألة السلامة والصحة المهنية للعمال.

كما نص عليها مرة أخرى في الفصل ذاته، ولكن في الفرع الثاني المعنون «إصابات العمل وأمراض المهنة»؛ حيث ذكر في المادة 95 الحالات التي يسقط فيها حق العامل في التعويض عن إصابة العمل، ومنها حالة مخالفته للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل. أي أن المشرع الكويتي يصف جزءاً من مضمونها بمصطلح «لائحة» مجرداً من أي وصف آخر، وذلك فيما يتعلق بالشق الخاص بمواعيد العمل والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية، ومن جهة أخرى يصفها بالتعليمات فيما يتعلق بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة. ولم يأت على وصفها في باقي مواد القانون، وإن كان تطرق لبعض مشتملاتها في أكثر من مادة دون أن يقرنها بوصف معين، وهو ما سنتناوله مفصلاً في المبحث الثاني الذي خصصناه لبيان مضمون لائحة العمل.

وأياً كانت التسمية التي تطلق على لائحة تنظيم العمل فيمكن تعريفها بأنها: «النظام الذي يضعه صاحب العمل مسبقاً لتنظيم تنفيذ العمل وسلوك العاملين في المنشأة في شكل وثيقة مكتوبة، والذي يصبح نافذاً بعد استيفائه لشروط معينة». وقبل التعرض لمضمون لائحة العمل سنبيّن في المطلب الثاني الأساس القانوني لإعطاء صاحب العمل تلك السلطة التنظيمية⁽¹⁾.

(1) كان قانون العمل الكويتي الملغى يصف لائحة تنظيم العمل في مادته 49 بـ «لائحة دوام» وكان ينص على أنها تتضمن على وجه الخصوص أوقات الدوام اليومي والعطلة الأسبوعية والإجازات الرسمية، ولم يشر إلى وجود تعليمات خاصة يصدرها صاحب العمل للوقاية من أخطار العمل وأمراض المهنة، كما هو الحال في القانون الحالي، على ما سنرى لاحقاً في المبحث الثاني.

المطلب الثاني

الأساس القانوني للسلطة التنظيمية لصاحب العمل

طالما اعترفنا لصاحب العمل بسلطة تنظيم العمل في منشأته فإن ذلك يقتضي أن نبحث في الأساس القانوني لهذه السلطة: أي معرفة الأسانيد القانونية التي أعطته هذه السلطة والتي تعد حقاله. وقد انقسم الفقه في هذا الشأن إلى اتجاهين⁽¹⁾، نبينهما في فرعين ثم نبيّن في فرع ثالث رأينا في الموضوع:

الفرع الأول

الأساس التعاقدية للسلطة التنظيمية لصاحب العمل

(النظرية التقليدية)

أولاً - المقصود بالأساس التعاقدية:

يذهب أنصار النظرية التقليدية إلى القول بأن الظروف التي سادت أوروبا منذ منتصف القرن السادس عشر أدت إلى قيام نظام رأسمالي يقوم على أساس تلبية دور الملكية الخاصة وحرية المبادرة الفردية، ومع تطور التجارة وقيام الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر ظهر الإيمان المطلق بأن الملكية الفردية لأدوات الإنتاج هي الأساس في قيام نشاط الفرد والوسيلة التي تتحقق بها مصلحة المجتمع التي هي مجموع مصالح الأفراد الخاصة، ومن ثم أصبحت الملكية الخاصة هي الدافع القوي لنشاط الأفراد لما تمثله لهم من حريات و ضمانات أساسية يجب أن تصان.

وتقوم النظرية التقليدية بتأسيس السلطة التنظيمية لصاحب العمل على

ركنين، هما:

الركن الأول: صفته كمالك لمشروع العمل، والركن الثاني: عقد العمل. وهما في

(1) في عرض هذه الآراء انظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 263؛ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 130. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص 385؛ صبا نعمان الويسي، المرجع السابق، ص 17.

الوقت نفسه من عناصر الإنتاج. فصاحب العمل يملك المشروع بما يتضمنه من وسائل إنتاج مادية ومعنوية، ولما كان حق الملكية يعطي المالك سلطات واسعة، منها سلطته في توجيه رأس المال واستثماره واستغلاله بالطريقة التي يراها، فليس لأي شخص التدخل في الكيفية التي يجري فيها استخدامه حتى وإن أدى ذلك إلى حد إساءة هذا الاستخدام، ومن ثم يستقل صاحب العمل بتوجيه العمل واستثماره والاستثمار بثمراته، وحتى يستطيع صاحب العمل الاستثمار بثمار ملكه فإنه يلجأ إلى عقد العمل لاستخدام عدد من العمال تحت إمرته بهدف القيام بالعملية الإنتاجية، ومن ثم تربطه بكل عامل من العمال الذين يعملون لديه علاقة عمل فردية مستقلة، ليصبح لديه مجموعة من عقود العمل لا علاقة لأحدها بالآخر سوى كون صاحب العمل واحداً. وتبعاً لذلك فإن رضاه العامل بعقد العمل يعني أنه ارتضى أن يضع جهده تحت إمرة صاحب العمل، وهو بذلك قد قبل - بإرادته - الخضوع للسلطة الأمرة لصاحب العمل فيما يتعلق بتنفيذ العمل، ومن ثم يكون ملزماً بإطاعة أو امره التي ورد ذكرها في عقد العمل كتحديد نوع العمل وطبيعته وغيرها من الالتزامات التي يتضمنها العقد، وكذلك الأوامر والتوجيهات التي يصدرها صاحب العمل في أثناء قيام العامل بأداء العمل، وتلك التي تضمنتها لائحة تنظيم العمل. ووفق هذا المنظور فإن لائحة تنظيم العمل ليست سوى ملحق لعقد العمل حازت قبول العامل الضمني بمجرد قبوله بهذا العقد، وسواء كانت موجودة عند قيام العقد أو وضعها صاحب العمل في وقت لاحق لقيام العقد لا فرق في ذلك، فاستمرار العامل في أداء العمل بعد صدور لائحة جديدة لتنظيم العمل يعني عدم اعتراضه عليها وأنه قد قبلها قبلاً ضمناً⁽¹⁾.

ومن ثم يرجع الأساس في سلطة صاحب العمل - وفق النظرية التقليدية - إلى الحقوق التي يتمتع بها بوصفه مالكا للمشروع وللعقد الذي أبرمه مع عماله، وهؤلاء

(1) يرى بعض الفقه أن الصفة العقدية للسلطة التنظيمية لصاحب العمل يرد عليها استثناء مهم، هو أنه في حالة تحويل المنشأة إلى صاحب عمل آخر، لا يتمكن العامل من معارضة تغيير صاحب العمل، ومن ثم فالعامل يعامل كأموال منقولة كما هو الحال بالنسبة لموجودات المنشأة؛ أنظر ذلك في مؤلف: قانون العمل، جون بلشير وإيمانويل دو كسي، مرجع سابق، فقرة رقم 597.

العمال يلتزمون بتبعيته، والتبعية هي معيار عقد العمل⁽¹⁾ وما يترتب على ذلك من أن حقوق المشروع وديونه تدخل في الذمة المالية لصاحب العمل وحده؛ فلا يظهر على المسرح القانوني غيره حيث تختلط المنشأة به، فيكون وحده مسؤولاً عن نشاط المنشأة، وحيث تكون المسؤولية ينبغي أن يترك لصاحبها حرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بتسيير العمل في المنشأة، فنجاح المشروع هو نجاح لصاحب العمل وفشل المشروع هو فشل لصاحب العمل.

ثانياً - عيوب النظرية التعاقدية (التقليدية):

يؤخذ على النظرية التعاقدية في بيانها لأساس السلطة التنظيمية لصاحب العمل عيوب عدة، منها⁽²⁾:

1 - أنها تؤدي إلى دخول العمال في خدمة صاحب العمل بموجب عقود العمل، ومن ثم لم يعد لهم من حقوق سوى ما تضمنه عقد العمل وما يقرره لهم صاحب العمل بموجب لائحة تنظيم العمل التي يستقل بوضعها.

2 - يصبح لصاحب العمل ملكية مطلقة على ما ينتجه عماله في المشروع لكونه مالكا للمشروع، فهو ينفرد بالتمتع بثمار المشروع وتعود له كامل أرباح المشروع، وهو ما سيؤدي إلى استغلال جهد العمال لأبعد حد ممكن بما يضمنه لائحة تنظيم العمل من التزامات يفرضها بإرادته المنفردة والمطلقة على عماله لتحقيق تلك الغاية وليس لهم أن يناقشوها أو يعترضوا عليها.

3 - يترتب على النظرية التعاقدية اعترافها بالسلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل في تنظيم مشروعه؛ بحيث تمكنه من إنهاء عقود عماله لعدم حاجة

(1) وهذا ما أخذت به محكمة التمييز الفرنسية من زمن بعيد حينما أكدت في حكم لها: «أن الوضع القانوني للعامل في علاقته بصاحب العمل لا ينتج إلا عن العقد المبرم بينهما الذي يتضمن بالضرورة وجود رابط قانوني، بموجبه يتبع العامل صاحب العمل، وهو رابط يتميز بتوجيه وإشراف وسلطة صاحب العمل عليه». حكم صادر في 6 يوليو 1931، باردو، د. ب 1931، ص 131، ملاحظة، بيك. وقد اعتبر بعض الفقه أن سلطة صاحب العمل التنظيمية هي صفة تمنح له من خلال عقد العمل الفردي ينتج عنها تبعات قانونية مهمة منها أن عصيان العامل لهذه السلطة هو خطأ عقدي؛ أنظر ذلك في مؤلف قانون العمل، جون بلشير وإيمانويل دو كسي، مرجع سابق، فقرة 3.

(2) كاميرلنك وليون كان: قانون العمل، فرنسا، الطبعة السابعة، ص 343.

المشروع إليهم دون أن يكون من حق أية جهة التدخل للحد من هذا الإجراء إذا ما تجاوزت الغاية منه⁽¹⁾.

الفرع الثاني

الأساس التنظيمي للسلطة التنظيمية لصاحب العمل

(النظرية الحديثة)

أولاً – مضمون النظرية التنظيمية:

أخذت النظرية العقدية – التي هي نظرية تقليدية – بالانكماش تدريجياً منذ مطلع القرن التاسع عشر بسبب النقد الذي وجه إليها على أساس أن الملكية ليست مجرد حق للمالك يتصرف فيه وفق رغباته وما يحقق مصلحته الخاصة، وإنما لها أيضاً وظيفة اجتماعية؛ وذلك لاعتبارين أولهما: مبدأ التضامن الاجتماعي الذي يقتضي وجوب التعاون بين أفراد المجتمع، وتعد الملكية أهم الدعائم التي يقوم عليها هذا التعاون، فالمالك كونه عضواً في المجتمع يجب أن يعطيه كما يأخذ منه، وثانيهما مديونية المالك للمجتمع بما يملكه نظراً لإسهام المجتمع معه بأكمله فيما آل إليه من ملكية، والتزام أفراد المجتمع بعدم الاعتداء على ملكيته وليس نتيجة جهده فقط.

وبناء على ذلك نظر أنصار هذه النظرية إلى المشروع نظرة اجتماعية⁽²⁾؛ فهو في نظرهم وحدة اجتماعية فنية هادفة، وليس مجرد علاقة عمل بين صاحب عمل ومجموعة من العمال الذين يعملون لديه، وإنما هو مجموعة من الأشخاص يعملون معاً بتضامن من أجل تحقيق هدف مشترك يحقق مصالح جميع أفرادها، صاحب العمل والعمال معاً، فالمشروع على هذا النحو هو مجتمع مصغر، وهذا المجتمع

(1) وهو ما يطلق عليه الفصل لأسباب اقتصادية، ويمكن تعريفه بأنه الفصل الذي يكون لسبب أو لأكثر غير متصل بشخص العامل أو بفعله؛ بحيث يكون ناشئاً عن إلغاء العمل أو تغييره أو تعديل جوهره في عقد العمل، وأن يكون هذا التغيير أو التعديل ناتجاً على وجه الخصوص لصعوبات اقتصادية أو تغيير تقني؛ انظر في تفصيل ذلك: سامي عبد الله الدريعي في مؤلفه ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، سنة 2002.

(2) في مفهوم حق الملكية وتطوره، انظر: إبراهيم أبو الليل: أحكام حق الملكية، مطبوعات جامعة الكويت، سنة 1990، ص 22 وما بعدها.

منظّم فهو يتكوّن من مجموعة من العناصر البشرية والوسائل المادية وغير المادية المنظمة والمتناسقة من أجل تحقيق هدف مشترك.

ورئيس المشروع هو الذي يقوم بدور المنسّق والمنظّم للعنصر البشري وللوسائل المادية وغير المادية للوصول إلى الغرض المشترك للمشروع⁽¹⁾.

فالمشروع يقوم على التضامن بين مصالح أفرادهِ، فيتعاون أفرادهِ تحت سلطة صاحب العمل، وكل مجتمع سياسي منظم توجد فيه ثلاث سلطات: سلطة تشريعية، وسلطة تنفيذية، وسلطة قضائية، وصاحب العمل يملك هذه السلطات الثلاث في إطار المشروع؛ فالسلطة التشريعية تقابلها سلطته في وضع لائحة تنظيم العمل، والسلطة التنفيذية تقابلها سلطته في إدارة المنشأة، والسلطة القضائية تقابلها سلطته في فرض الجزاء على العاملين عند ارتكابهم مخالفة، وهذه السلطات التي يملكها صاحب العمل تجد أساسها في المسؤولية التي يتحملها عن الإنتاج وعن مخاطر الاستغلال وتحقيق مصلحة المشروع، فتحقيق هذه المهام الخطيرة يستوجب منحه سلطة كبيرة وهي سلطته في وضع لائحة تنظيم العمل؛ أي سلطته في التشريع، أما عقد العمل فليس سوى شرط لإدخال العامل في عضوية هذا المجتمع، ومن ثم الخضوع لنظامه وقانونه الذي تمثله لائحة تنظيم العمل.

ولذلك يرى أصحاب هذه النظرية أن سلطة صاحب العمل في إطار النظرية التنظيمية ليست إلا صورة خاصة لظاهرة عامة، توجد دائماً في أي جماعة أو تجمع منظم، سواء تجمع يكون بين أفرادهِ علاقة تعاقدية أو غير تعاقدية؛ ولذلك نجد أن هذه السلطة موجودة في الدولة وفي مجال الوظيفة العامة بل في مجال الأسرة أيضاً؛ حيث يكون رب الأسرة هو المسؤول عنها، ويملك سلطات لمصلحة الأسرة بما يعود بالفائدة على جميع أفرادها.

فكل تنظيم اجتماعي موجّه نحو هدف مشترك يولد بشكل طبيعي سلطة، وأصحاب هذا الرأي يرون أن علاقة العمل منفصلة عن عقد العمل، ولضمان سير

(1) انظر: حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 22

العمل الجيد في المنشأة يملك صاحب العمل سلطة تسمح له بوضع قواعد للعمل عن طريق إنشاء نظام داخلي للمنشأة.

إن تأسيس سلطة صاحب العمل على أساس نظرية المنظمة، ينكر حق القاضي بمراقبة قرارات صاحب العمل المتعلقة بتنظيم العمل في المنشأة⁽¹⁾، فليس للقاضي أن يقرر ما هو مناسب وما هو غير مناسب في تسيير العمل في المنشأة، وفي هذا الشأن نجد أن محكمة التمييز الكويتية تقرر في حكم لها ما يلي: (من المقرر أن سلطة رب العمل في تنظيم منشأته ترجع إلى صفته كرب عمل وتبعية العامل إليه في أداء العمل فهو مستقل بتقدير احتياجات المنشأة وطريقة إدارتها بما يكفل النهوض بها ولا يحل محله في ذلك قاضي الدعوى، وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إلى ما ارتآه رب العمل، وأن تكون مبرأة من التعسف)⁽²⁾.

وبناء على ما تقدم فإن مضمون نظرية المنظمة أن المشروع هو مجتمع وككل مجتمع لا بد أن يكون له رئيس يتمتع بسلطة الإدارة والتنظيم وفرض الجزاء، بما يحقق مصلحة المشروع وليس مصلحة صاحب المشروع، وهذا لا يتفق مع النظرية التقليدية الفردية؛ حيث يمارس صاحب العمل سلطاته لتحقيق مصلحته الخاصة كونه مالكا للمشروع.

ثانياً – نقد النظرية التنظيمية (النظرية الحديثة):

1 – يرى فقهاء النظرية التعاقدية أن عقد العمل الفردي لا يزال هو المصدر الرئيسي لعلاقة العمل؛ فهم يرون في المنظمة فكرة غامضة لا يمكن تصورها إلا إذا لم يكن هدف المشروع الأساسي تحقيق مصلحة صاحب العمل؛ أي تحقيق الربح له، كأن يكون المشروع جمعية خيرية تهدف إلى فعل الخير دون مقابل مادي⁽³⁾.

(1) انظر: ثيبولت لاهال: صاحب العمل وقانون العمل، المرجع السابق، ص 12

(2) طعن بالتمييز رقم 5/ 1977 تجاري صادر بجلسة 12/ 6/ 1978، منشور في مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المدة من 1/ 11/ 1972 حتى 1/ 10/ 1979، ص 210، قاعدة رقم 56.

(3) انظر: فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، دار الهنا للطباعة والنشر، مصر، 1985، ص 19.

2 - إن الأخذ بنظرية المنظمة يشكل خطراً على مصالح المشروع وسير العملية الإنتاجية؛ لأنها تؤدي إلى تقليص سلطات صاحب العمل على الرغم من أنه المسؤول عن نجاح المشروع أو إخفاقه؛ فهو يتحمل وحده خسارة المشروع، أما العمال فيكل بساطة ينتقلون إلى مشروع آخر، كما قيل إن التضامن بين صاحب العمل والعمال لا يتحقق إلا وقت الأزمات الاقتصادية للمشروع لا وقت الرخاء وتحقيق الأرباح⁽¹⁾.

3 - انتقد البعض فكرة التضامن بين العمال وصاحب العمل داخل المشروع؛ وذلك لتعارض المصالح بينهما، وما النظرية التنظيمية إلا وسيلة لتبرير توسيع سلطات صاحب العمل داخل المشروع دون أن يكون هناك قيد ما دام يعمل من أجل مصلحة المشروع، ومن ثم فإن مفهوم مصلحة المشروع من الممكن أن تتسع لكل ما يصدر عن صاحب العمل من إجراء تعسفي بحق العمال ما دام يدعي أن ذلك في مصلحة المشروع⁽²⁾.

الفرع الثالث

رأينا في الأساس القانوني للسلطة التنظيمية لصاحب العمل

على الرغم من عدم ذكر المشرع الكويتي لعقد العمل عند تعريفه للعامل، فإن عقد العمل هو الأساس الغالب في علاقات العمل، وما عداه يمثل حالات استثنائية لا تبنى عليها الأحكام العامة. فهو الوسيلة التي تعطي للعامل حرية الاختيار في الدخول في علاقة عمل من عدمه، فإذا ما اختار الدخول في هذه العلاقة فإن مقتضى ذلك أنه يقبل الخضوع لما يفرضه عليه هذا العقد من التزامات، ومنها التزامه بإطاعة أوامر صاحب العمل، سواء وضعها في لائحة مسبقة أو أصدرها لاحقاً، وسواء كانت في وثيقة مكتوبة أو شفاهة، فالعقد شريعة المتعاقدين وأي تهاون في ذلك من جانب العمال يؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل؛ الطرف الآخر في العقد.

(1) انظر: شاب توما منصور: شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد 1968، ص 3.

(2) انظر: ليون كان: الوجيز في قانون العمل والتأمين الاجتماعي، باريس 1955، ص 221.

ومع ذلك فغالباً ما يقتصر دور عقد العمل على إنشاء علاقة العمل وتحديد طبيعة العمل المتفق عليه والأجر ومدة العقد إن وجدت. أما ما عدا ذلك من مسائل فيستأثر بوضعها صاحب العمل، وكذلك في تعديلها دون التوقف على موافقة العامل أو قبوله، فهي تستند في وجودها إلى إرادة صاحب العمل فقط. ولكن أخطاء صاحب العمل أو أنانيته قد تؤدي إلى الإضرار بالمشروع الذي يعتمد عليه العامل وأسرته كمصدر رزق لهم؛ مما جعل المشرع يتدخل بكثير من القواعد الآمرة لتنظيم علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل حتى لو كانت لا تستند إلى عقد عمل صحيح. وهذا التدخل - في حقيقته - يحافظ على المنشأة بما يحقق مصلحة العامل وصاحب العامل على حد سواء، ويؤدي إلى استمرار العمل فيها، وهو هدف مشترك لكل منهما وفق ما يقول به أنصار نظرية المنظمة، فصاحب العمل يُهمُّه استمرار مشروعه وتحقيق الأرباح، والعمال يهتمهم كذلك استمراره لحاجتهم للأجر في معيشتهم، والاعتراف لصاحب العمل بسلطة وضع تنظيم للعمل في المشروع مقيّدة بأن يستخدم صاحب العمل سلطته تلك لتحقيق مصلحة المشروع، وهو ما يضمنه تدخل المشرع في هذا الشأن. ومن ثم تتحول السلطة التنظيمية لصاحب العمل من حق إلى التزام يقع عليه، ولذلك نجد في مؤلفات بعض الفقه من يقول إن تنظيم المنشأة هو التزام على صاحب العمل⁽¹⁾. وبناء على ذلك ضعف إلى حد كبير اعتبار اللائحة عملاً منفرداً من جانب صاحب العمل؛ فالمشرع فرض عليه مشاركة من جانب الجهة الإدارية والنقابة

(1) ومن هؤلاء د. عبد الفتاح عبد الباقي في مؤلفه أحكام قانون العمل الكويتي، طبعة 1993، دون ناشر، حيث يقول في ص 305: «..... يلزم القانون صاحب العمل باتخاذ ما يلزم من إجراءات لكفالة التنظيم الإداري المناسب لحالة العمال وتشغيلهم وفي هذا الصدد يقرر ما يلي:

- 1 - يجب على صاحب العمل أن يحتفظ بسجل دائم لعماله، يتضمن كحد أدنى.....
- 2 - على صاحب العمل أن ينظم بطاقة دوام لكل عامل.....
- 3 - على صاحب العمل أن يعلق بمقر العمل لائحة دوام بشرط أن تتضمن - على وجه الخصوص - أوقات الدوام اليومي والعطلة الأسبوعية والإجازات الرسمية.. ثم يضيف: إن من شأن اعتبار صاحب العمل مخلاً بالتزاماته، نتيجة عدم قيامه بتوفير الظروف القانونية لأداء العمل - أن يترخص للعامل أن يمتنع عن أداء العمل، إلى أن تتوافر، دون أن يفقد حقه في الأجر، وذلك مع التعويض إن كان له محل، فالعامل لا يجبر على أن يؤدي العمل، إذا لم يف صاحب العمل بالتزاماته التي يفرضها القانون عليه، بصدد توفير الظروف الملائمة لأدائه العمل، وهو من ثم غير آمن على نفسه أو على صحته أو محروم من الرعاية الواجبة. كما يجوز للعامل أن يترك العمل، ولو قبل نهاية الخدمة...».

المختصة⁽¹⁾، على نحو ما سيظهر لنا في المبحث الثالث الخاص بالقيود المفروضة على السلطة التنظيمية لصاحب العمل.

ومن ثم يكون - في رأينا - الأساس القانوني للسلطة التنظيمية لصاحب العمل خليطاً بين النظريتين التقليدية والتنظيمية؛ فلا يمكن تغليب إحداها على الأخرى. فقيام صاحب العمل بوضع القواعد التنظيمية لسير العمل في المنشأة يستند إلى كونه مالك المشروع وهو المسؤول عن نجاحه أو فشله سواء كان هدفه تحقيق الربح أم لا، والتزام العمال بتلك القواعد التنظيمية يجد سنده في عقد العمل الذي يلتزمون بأحكامه، وأهمها خضوعهم لسلطة صاحب العمل التنظيمية، وهذا هو مضمون النظرية التقليدية، ومن جانب آخر فإن تدخل المشرع وإيجاد دور للجهة الإدارية ولنقابات العمال فيما يتعلق بالقواعد التنظيمية للمنشأة هو في الواقع ما تنادي به النظرية التنظيمية؛ أي الحديثة من عدم ترك صاحب العمل ينفرد بوضع اللائحة التنظيمية؛ فهي لا تحقق مصلحة صاحب العمل فقط وإنما مصلحة العمال أيضاً بل مصلحة المجتمع ككل، وفي هذا الشأن وجدنا في الفقه الفرنسي من يقول إن النظرية التعاقدية والنظرية التنظيمية غير متعارضتين بل هما متكاملتان، وإن قانون العمل يشهد على ذلك⁽²⁾.

وإذا استقر بنا الأمر على الاعتراف بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل في تنظيم المنشأة فإننا نرى أن ذلك يجب أن يكون من خلال وضع لائحة للعمل، وغالباً ما تكون اللائحة في صورة وثيقة مكتوبة، وهو ما يؤدي بنا إلى بيان الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل والكشف عن مضمونها.

(1) انظر: حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 400.

(2) انظر: ثيولت لاهال: صاحب العمل وقانون العمل، سلطة إدارة الأعمال وسلطة التوجيه، المرجع السابق، ص 13.

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للأئحة تنظيم العمل ومضمونها

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للأئحة تنظيم العمل:

إذا وجدت لائحة لتنظيم العمل في المنشأة، فما مدى إلزاميتها لطرفي علاقة العمل، وإذا كانت ملزمة فما مدى هذا الإلزام. ظهرت في هذا الشأن ثلاثة آراء نبيئها في الفروع الثلاثة التالية، ثم نذكر في الفرع الرابع رأينا في الموضوع.

الفرع الأول

لائحة تنظيم العمل من طبيعة عقدية

وهو رأي أنصار النظرية التقليدية التي رأينا أنهم يؤسسون السلطة اللائحية لصاحب العمل على عقد العمل المبرم بينه وبين العامل. ومن ثم فهم يرون أن لائحة تنظيم العمل ذات طبيعة عقدية، فهي اتفاق بين صاحب العمل وكل عامل لديه، لذلك تكون ملزمة لكل عامل بناء على العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل، فهي تعد اتفاقاً ملحقاً بعقد العمل اقترحه صاحب العمل وقبله العامل بمجرد توقيعه على عقد العمل. وقبول العامل لها إما أن يكون صريحاً إذا كان يعلم بها وقت التعاقد ولم يذكر في العقد ما يخالف أحكامها، وإما أن يكون ضمناً إذا لم يكن يعلم بها وقت إبرام عقد العمل أو لصدورها في وقت لاحق لإبرامه. ويستفاد هذا القبول الضمني من استمراره في العمل على الرغم من علمه بها أو افتراض هذا العلم، فهو إن كان لا يقبلها لترك العمل بمجرد العلم بها، أما وإنه قد استمر بالعمل فيعني ذلك قبوله الضمني لها⁽¹⁾.

(1) من أنصار هذا الرأي: عبد الرسول عبد الرضا: الوجيز في قانون العمل الكويتي، طبعة ثانية منقحة ومزودة، مكتبة المنهل، الكويت 1984، ص 63.

ونجد لهذا الرأي صدى لدى وزارة القوى العاملة في مصر؛ حيث ذكرت في المادة الأولى من اللائحة النموذجية التي أصدرتها تطبيقاً للمادة 58 من قانون العمل المصري أن أحكام هذه اللائحة تعتبر جزءاً متمماً لعقد العمل المبرم بين المنشأة وبين العامل الموجود بها، وتسري اللائحة على جميع العمال الحاليين أو الذين يلتحقون بالعمل بها في المستقبل⁽¹⁾.

كما أخذ القضاء الفرنسي في بعض أحكامه بهذا الرأي حيث عدّ إعلان لائحة تنظيم العمل في مكان العمل قرينة على علم العامل بها وقبوله لها⁽²⁾.

ويبنى على هذا التكييف لطبيعة لائحة تنظيم العمل النتائج التالية⁽³⁾:

أولاً: عقد العمل – كأي عقد – عبارة عن تطابق إرادتين، وهو ما يعني خضوع لائحة تنظيم العمل للقواعد العامة للتعبير عن الإرادة. وفي هذا الشأن تنص المادة 35 من القانون المدني الكويتي على أنه: «يجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمناً ما لم يستلزم القانون أو الاتفاق أو طبيعة المعاملة أن يجيء صريحاً» وليس في قانون العمل الكويتي ما يتطلب أن يأتي قبول العامل للائحة تنظيم العمل صريحاً⁽⁴⁾. ولا تستلزم ذلك طبيعة علاقة العمل. أما بالنسبة إلى الاتفاق فللعامل عند إبرامه عقد العمل أن يُضمّن قبوله الصريح للائحة أو أن يشترط لقبوله لها اطلاعاً عليها، وله أن يعترض على أي بند فيها لا يرغب في تطبيقه عليه؛ بأن يذكر في عقد عمله ما يخالفه.

(1) انظر: فايز السيد اللماوي: موسوعة العمل، المجلد الأول، الطبعة الثامنة، سنة 2010، مصر، ص 432.

(2) حكم محكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 23 أبريل 1961، مجلة القانون الاجتماعي سنة 1961، ص 48. وانظر أيضاً حكم محكمة التمييز الفرنسية، بتاريخ 23 أكتوبر 1965، مجلة القانون الاجتماعي، ص 247 وملاحظات سافانيه حولها. وفي أحكام حديثة لمحكمة التمييز الفرنسية أشارت المحكمة إلى ارتباط سلطة صاحب العمل بالعقد فيما يتعلق بتقييم الموظفين فجاء في حكم لها: «صاحب العمل مخول من خلال سلطته الإدارية، الناشئة عن عقد العمل، حق تقييم عمل الموظفين». وفي مسائل الصحة والسلامة المهنية حكمت نفس المحكمة أنه: «بموجب عقد العمل الذي يربطه بموظفيه، يكون صاحب العمل ملزماً تجاههم بتأمين سلامتهم...» انظر: حكم محكمة التمييز بتاريخ 10 يوليو 2002، رقم - 42.368 أسبوع اجتماعي لامي، سنة 2002، رقم 1100، ص 18؛ وأيضاً: حكم محكمة التمييز الاجتماعي بتاريخ 5 نوفمبر 2009، رقم - 43.112 8 رقم - 43.242 8.

(3) انظر في ذلك: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 45؛ وأيضاً: صبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 64.

(4) إذا سلمنا بأنها من طبيعة عقدية.

وبناء على ذلك يكفي - طبقاً لهذا الرأي - أن يكون العامل على علم بوجود اللائحة عند إبرامه عقد العمل، أو أنه لم يُمنع من الاطلاع عليها حتى تكون ملزمة بالنسبة إليه باعتبارها اتفاقاً مكملاً لعقد العمل. ولا يهم بعد ذلك أن يكون العامل قد أهمل في الواقع قراءة نصوصها، أو أن يكون أجنبياً أو أُمياً لا يعرف القراءة.

وبالإضافة إلى ذلك فإن لائحة تنظيم العمل الجديدة التي يضعها صاحب العمل تسري على العمال القائمين بتنفيذ عقود مبرمة في تاريخ سابق على وضعها، على أساس أنهم عبّروا عن قبولهم لها باستمرارهم في تنفيذ عقود عملهم وعدم إنهاؤها، ولكن ذلك انتقد على اعتبار أن العامل في كثير من الحالات لا يتسنى له عند التعاقد الاطلاع على لائحة تنظيم العمل، وحتى لو أُتيح له الاطلاع عليها فقد لا يسمح له صاحب العمل بمناقشتها. كما أن القول بافتراض موافقته الضمنية أمر يجافي الواقع في كثير من الحالات بسبب ضعف المركز الاقتصادي للعامل وحاجته للعمل الذي هو مصدر الرزق الوحيد له ولأسرته في غالبية الحالات، ومن ثم فإن سكوت العامل وعدم رفضه للائحة العمل بعد علمه بها لا يعني قبوله الضمني لها.

ثانياً: إن اعتبار لائحة تنظيم العمل من طبيعة عقدية يؤدي إلى أن يُطبَّق عليها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، وهو ما يعني التزام كل من صاحب العمل والعامل ببندوها، وأن أي تعديل لها يجب أن يكون باتفاق بينهما، فإذا ما قام صاحب العمل بتعديلها وجب عليه إبلاغ العمال بذلك أو إتاحة الفرصة لهم للعلم بهذا التعديل، كأن يعلقها في مكان ظاهر بمقر العمل حتى يمكن القول بافتراض قبولهم الضمني لها، وهذا ما تقرره القواعد العامة لأي عقد⁽¹⁾.

ويترتب على ذلك التزام العامل بأحكام اللائحة مهما تضمنته من أحكام ما دام قبلها قبولاً صريحاً أو ضمناً، وليس للقاضي أن يمتنع عن تطبيقها بحجة أن أحكامها قاسية على العمال، ولا يستطيع العامل الادعاء بأنها تمثل عقد إذعان،

(1) تنص المادة 196 من القانون المدني الكويتي على أن: «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بنقضه أو تعديل أحكامه، إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي به القانون».

فصاحب العمل لا يحتكر العمل، وما زال العامل بوسعه ترك العمل لديه والالتحاق بعمل في منشأة أخرى⁽¹⁾.

وإذا كان الواقع يكشف لنا أن صاحب العمل ينفرد بوضع لائحة تنظيم العمل وبتعديلها دون أن يحصل على موافقة العمال على ذلك، فقد قيل في تبرير ذلك أن هذا الأمر لا يتعارض مع مبدأ القوة الملزمة للعقد، ولا يعتبر تعديلاً للعقد من طرف واحد، هو صاحب العمل؛ ذلك أنه يجب أن يكون تنفيذ العقود على نحو يتلاءم مع ما يقتضيه حسن النية في التعامل، وإن من حسن النية أن يرضى العامل بالتغييرات التي يلجأ إليها صاحب العمل فيما يتعلق بتنظيم العمل لما في ذلك من مصلحة للمنشأة ومن ثم تحقيق مصلحة كل من صاحب العمل والعامل على حد سواء. وإن لم يستطع العامل تحمّل تبعات تغييرات لائحة تنظيم العمل التي قام بها صاحب العمل فعليه أن يترك العمل ليفسح المجال لغيره من العمال، وفي الوقت نفسه يجب على صاحب العمل ألا يجري تعديلات على لائحة تنظيم العمل إلا ما هو لازم لتحقيق مصلحة المنشأة ونجاحها، أو لتجنب الأخطاء والخسائر التي تهددها⁽²⁾.

ومع ذلك فإن ما تقدّم ذكره يقعد عن تبرير إلزامية لائحة تنظيم العمل في الحالات التي لا يكون هناك عقد عمل أو عندما يكون عقد العمل باطلاً، فعلاقة العمل موجودة وفقاً لقانون العمل وتكون لائحة تنظيم العمل ملزمة في هذه الحالات ولكن يتعدّر إسناد ذلك لعقد العمل لعدم وجوده أو لبطالته. كما أن بعض بنود لائحة العمل تقرر حقوقاً للعامل يُعدها قانون العمل حداً أدنى؛ فلا يسمح لأي اتفاق بين صاحب العمل والعامل بأن ينتقص منها وإن كان يسمح بتعديلها لمصلحة العامل، ومثال ذلك الحد الأقصى لساعات العمل والإجازة السنوية للعامل؛ حيث يمنع قانون العمل اتفاق العامل مع صاحب العمل على زيادة ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي وعلى حرمان العامل من الإجازة السنوية أو الانتقاص من مدتها،

(1) انظر في هذا الشأن: حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص 70. وحكم لمحكمة النقض المصرية بتاريخ 1982/1/2، مجموعة الهوارى، جزء 5، ص 186، رقم 106.

(2) انظر: جمال النكاس: المرجع السابق، ص 245.

وكل اتفاق خلاف ذلك يعتبر باطلاً، وهو ما يعني أن بنود لائحة تنظيم العمل تلك لا تجد أساس إلزاميتها في عقد العمل وإنما في قانون العمل.

هذا، بالإضافة إلى أن طبيعة العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، وتربطهما كليهما بالمنشأة - تفرض على العامل الانصياع لإرادة صاحب العمل إذا ما أراد التغيير في نظام العمل لما فيه صالح المنشأة دون أن يحتج العامل بأن العقد شريعة المتعاقدين⁽¹⁾.

ثالثاً: إذا كانت بنود لائحة تنظيم العمل غير واضحة فالقول إنها من طبيعة عقدية يعني أن القاضي يفسرها بالقواعد ذاتها لتفسير العقود، وهي كما - بينتها المادة 193 من القانون المدني الكويتي - تكون بالبحث عن النية المشتركة للمتعاقدين من مجموع وقائع وظروف إبرام العقد، مع الاستهداء بطبيعة التعامل، وهي علاقة العمل، وما تقرره العادات الجارية في هذا الشأن، وما ينبغي أن يتوافر بين المتعاقدين من حسن نية وشرف تعامل. ويطبق في هذا الشأن ما نصت عليه المادة 194 مدني كويتي بأن الشك يفسر لمصلحة المتعاقد الذي يكون من شأن أعمال الشرط أن يضره، وعلى وجه الخصوص يفسر الشك لمصلحة المدين، إذا كان من شأن أعمال الشرط أن يحمله بالالتزام أو يجعل عبئه عليه أكثر ثقلًا، ولا فرق في ذلك إذا كان هو العامل أو صاحب العمل.

ويرد على هذه النتيجة أن الفقه اختلف فيما يتعلق بقواعد تفسير علاقة العمل بين رأي يذهب إلى تطبيق القواعد العامة للتفسير خصوصاً ما يتعلق منها بتفسير عقد العمل على نحو ما تقدم ذكره، وبين رأي آخر يقول إنه ينبغي في جميع الأحوال أن يكون التفسير لمصلحة العامل سواء كان مديناً أم دائئناً، أضره البند اللائحي أم لم يضره⁽²⁾.

(1) انظر: جمال النكاس: المرجع السابق، ص 244.

(2) انظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 30؛ وحسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص 68. وعبد الفتاح عبد الباقي: المرجع السابق، ص 293.

والرأي الأخير يخرج عن القواعد العامة في تفسير العقود ولا يستند إلى نص تشريعي يقرره. كما أن إخضاع تفسير لائحة تنظيم العمل لقواعد تفسير العقود وعدّها مسألة موضوعية يفصل فيها قاضي الموضوع من دون رقابة محكمة التمييز عليه، التي لا تراقب إلا تطبيق المحاكم للقانون - يؤدي إلى حلول متباينة في قضايا متشابهة عند نشوء نزاع بسبب تطبيق لائحة نظام عمل معينة نتيجة اختلاف المحاكم في تفسير هذه اللائحة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

لائحة تنظيم العمل من طبيعة تنظيمية

يرى أنصار النظرية التنظيمية أن لائحة تنظيم العمل هي قانون بالمعنى المادي لهذه الكلمة، فهي قواعد عامة مجردة، وإن في تسميتها لائحة ما يعبر عن هذه الحقيقة.

ويترتب على الأخذ بهذا الرأي النتائج التالية:

أولاً: بما أن اللائحة تعتبر قانوناً فإن إلزاميتها تتوقف على استكمال إجراءات نفاذها باعتمادها من الجهة الإدارية ونشرها في أماكن أداء العمل، كتعليقها فيه بشكل ظاهر أو طباعتها في كتيبات توزع على العاملين في المنشأة. وبعد ذلك لا يستطيع العامل التخلص من تطبيقها عليه بالاحتجاج بالجهل بأحكامها أو أنه لا يوافق على أحكامها وفقاً لقاعدة عدم جواز الاعتذار بالجهل بأحكام القانون.

ثانياً: اعتبار اللائحة من طبيعة تنظيمية يؤدي إلى فرض محكمة التمييز رقابتها عليها، فتتحقق من شرعيتها ومن أنه اتبعت بشأنها الإجراءات التي يتطلبها القانون لصدورها كاعتمادها من الجهات المختصة ونشرها، وأنها لم تخالف القيود التي فرضها القانون عليها. كما تقوم المحاكم باختلاف درجاتها بتفسيرها وفقاً لقواعد تفسير القوانين لا قواعد تفسير العقود؛ بما يؤدي إلى

(1) انظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 45؛ وصبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 65؛ وإسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 237.

توحيد أحكام لائحة تنظيم العمل الواحدة مهما تعددت المنازعات في شأنها واختلفت المحاكم التي تنظر تلك المنازعات.

ثالثاً: تستمد لائحة تنظيم العمل قوتها الملزمة من أنها تهدف إلى تحقيق مصلحة المنشأة بما تتضمنه من مصلحة صاحب العمل والعمال معاً. ومن ثم لا يلزم العامل بنداً في اللائحة يحقق مصلحة صاحب العمل فقط، كأن يضع صاحب العمل بنداً في اللائحة يقرّر فيه أن البقشيش له هو فقط، فذلك يدل على أنه يهدف لتحقيق مصلحته الخاصة بتحقيق أرباح إضافية؛ بما ينعكس سلباً على العمال ويؤدي إلى الإضرار بمصلحة المنشأة بعدم تحفيز العمال على الإقبال على العمل، ومن هنا يكون للقاضي سلطة تقديرية في النظر في مدى ملاءمة أي بند من بنود اللائحة يتعارض مع مصلحة المنشأة، ومن ثم فله أن يغيره أو يلغيه⁽¹⁾.

ولكن ما ذهب إليه أنصار هذا الرأي تعرض للنقد، فتشبيه المنشأة بالمجتمع الصغير ولائحة نظام العمل بالقانون فيه مبالغة؛ لأن القانون وإن وصل إلى حد إجبار صاحب العمل على إصدار لائحة لتنظيم العمل إلا أنه لا يعترف له بسلطة تشريعية فهو ليس بسلطة عامة⁽²⁾.

الفرع الثالث

النظرية المختلطة

ذهب فريق ثالث من الفقهاء⁽³⁾ إلى الجمع بين النظريتين العقدية والتنظيمية لتفسير الطبيعة القانونية للائحة العمل استناداً إلى أنها تتضمن نوعين من الأحكام؛ النوع الأول: أحكام مكملة لعقد العمل، مثل الأحكام المتعلقة بمواعيد دفع الأجور

(1) انظر: كاميرلنك وليون كان: المصدر السابق، ص 98؛ ونجد في أحكام القضاء الفرنسي ما يؤيد ذلك بالقول: «إن صاحب العمل هو الحاكم الوحيد في تعديل نظام العمل لصالح سير العمل الجيد في المؤسسة». حكم محكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 22 يناير 1975، رقم 73 - 548 - 40 النشرة المدنية، الجزء رقم 25.

(2) انظر: حسن كيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، سنة 1979، ص 313.

(3) انظر: علي العريف: شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الأول، فقرة 128، ص 216 - 217؛ وثيبولت لاهال: المرجع السابق، ص 13؛ إسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 237.

وطريقة احتسابها وملحقاتها من منح أو مكافآت، والأحكام الخاصة بالإجازات على اختلاف أنواعها، ومدة الإخطار اللازمة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

فهذه الأحكام من طبيعة عقدية وتستند في قوتها الملزمة إلى رضا العامل بها صراحة كما لو تضمنها عقد العمل، أو بموافقة الضمنية عليها إذا لم ترد ضمن بنود عقد العمل ولكن كان علم بها ولم يبد اعتراضاً عليها.

وإذا لم يتحقق ذلك لا تكون ملزمة للعامل، وإذا قام صاحب العمل بتعديل أحكامها كان للعامل الذي التحق بالعمل قبل هذا التعديل أن يعترض، ولا يكون التعديل ملزماً له إلا إذا ارتضاه صراحة أو ضمناً. ولكن إذا احتاط صاحب العمل وضمن اللائحة بنداً ينص على حقه منفرداً في تعديل تلك الأحكام فلا يعتد باعتراض العمال على أي تعديل يقوم به صاحب العمل بعد ذلك إلا إذا كان يؤدي إلى الانتقاص من حقوقهم المقررة في قانون العمل، التي تمثل حداً أدنى مقررراً بقواعد قانونية أمره لا تجيز له أن ينتقص منها حتى ولو رضوا بها.

أما بالنسبة إلى النوع الثاني من أحكام لائحة العمل فليست لها طبيعة عقدية وإنما تستند في إلزاميتها إلى حق صاحب العمل في الإدارة والإشراف على عمل العامل، وهذا الحق يخوّل له سلطة إصدار الأوامر الملزمة للعمال فيما يتعلق بتنفيذ العمل، دون أن يتوقف ذلك على موافقة العمال⁽¹⁾. والكثير من أحكام اللائحة من هذا القبيل حيث يقوم صاحب العمل بوضعها في صيغة عامة مكتوبة فتوصف بأنها لائحة لتنظيم العمل، ومن أمثلتها الأحكام الخاصة بتحديد بداية ونهاية مواعيد العمل وأوقات فترات الراحة، وعلاقة العمال برؤسائهم، وما يجب اتخاذه من احتياجات الوقاية من أخطار العمل. فهذه الطائفة من الأحكام لا تستمد قوتها الملزمة من رضا العامل بها، فيكون لصاحب العمل أن يستقل بوضعها وتعديلها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك، حتى ولو لم ينص في اللائحة على أن له حق التعديل، وليس للعمال أن

(1) انظر في ذلك: إسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 238؛ حيث يشير إلى تحكيم في القاهرة صادر بتاريخ 17 يناير 1959 و منشور في مدونة الفقهاني الدورية لسنة 1960، ص 270 رقم 158 ومما جاء في الحكم: «من المقرر أن تنظيم العمل ومعاملة العمال في المؤسسة بلائحة داخلية حق خالص لرب العمل دون توقف على موافقة العامل».

يعترضوا على ذلك ما دام صاحب العمل لم يتعسف في استعمال هذا الحق، وما دامت تهدف إلى مصلحة العمل، ويفترض ذلك ما لم يثبت العكس.

الفرع الرابع

رأينا في الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل

نرى أن جميع أحكام لائحة العمل ملزمة لكل من صاحب العمل والعامل، ومنتفق مع ما ذهب إليه الرأي الثالث من أنها تتضمن نوعين من الأحكام؛ النوع الأول: بنود عقدية وإن كانت تتعلق بسير العمل في المنشأة إلا أنها في الوقت نفسه تعد حقوقاً للعامل كالإجازات والترقيات، وهذه قد ترد في عقد العمل أو في لائحة العمل فتكون من ملحقات عقده؛ أي اتفاقاً تكميلياً له، سواء كان قبول العامل بها صريحاً أو ضمناً، وهو ما يقتضي اطلاعه عليها أو إتاحة الفرصة له للاطلاع عليها حتى ولو لم يعلم بها فعلاً ما دام لم يمنع من ذلك. أما النوع الثاني من الأحكام فهي تلك التي لا تكون محلاً لاتفاق بين صاحب العمل والعامل، وتتعلق بكيفية أداء العمل وانتظامه ومن ثم لا تمثل حقوقاً للعامل وإن كان يتأثر بها. وغالباً لا يسمح صاحب العمل للعمال بمناقشتها فضلاً عن موافقتهم عليها.

فالنوع الثاني من أحكام اللائحة لا يمكن اعتبارها من طبيعة عقدية؛ إذ لا يوجد اتفاق بشأنها بين صاحب العمل والعامل، ولا يمكن افتراض ذلك. كما لا يمكن اعتبارها تصرفاً قانونياً بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، فصاحب العمل وإن كان يستطيع بإرادته المنفردة إنشاء التزام يلزم به نفسه إذا ما سمح له القانون بذلك فإن من المتفق عليه أن الإرادة المنفردة تعجز عن إلزام الغير وهو هنا العامل⁽¹⁾. ولهذا فنحن لا نتفق مع ما ذهب إليه بعض الفقه⁽²⁾ حين قال في خصوص هذه المسألة: «ولا نرى، حتى بالنسبة للأحكام غير التعاقدية في اللائحة، ما يدعو إلى

(1) تنص المادة 1/220، في القانون المدني الكويتي على ما يلي: «التصرف القانوني الصادر بالإرادة المنفردة لا ينشئ التزاماً ولا يعدل في التزام قائم ولا ينهيه إلا في الأحوال الخاصة التي ينص عليها القانون». ولم نجد في القانون المدني ولا قانون العمل ولا غيرهما ما يسمح لصاحب العمل بإلزام نفسه، وإذا كان لا يسمح له بذلك فمن باب أولى لا يجوز له أن يلزم غيره بإرادته المنفردة.

(2) انظر: إسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 239.

اعتبارها قواعد قانونية، فإرادة رب العمل ليست مصدراً من مصادر القانون، وفي إسناد هذه الأحكام إلى حق رب العمل في الإدارة والإشراف ما يكفي لبيان قوتها الملزمة، ولذلك فإن تفسير اللائحة في كافة أحكامها هو تفسير لتصرف قانوني لا لقاعدة قانونية، فتتحدد رقابة محكمة النقض على أساس ذات القواعد التي تحدد رقابتها على تفسير التصرفات القانونية عامة».

ونحن نرى أن قانون العمل أعطى صاحب العمل الحق في الإدارة والإشراف وألزم العامل إطاعة أوامره، وبناء على ذلك يكون له أن يضع لائحة لتنظيم سير العمل في المنشأة كونه المسؤول عن نجاح المشروع أو فشله.

ووفقاً للقواعد العامة في القانون لا بد لأي التزام أن يجد مصدره في أحد المصادر التي بينها القانون سواء كان مصدره إرادياً أم غير إرادي أم كان القانون هو مصدره المباشر. وبالنسبة إلى المصدر الأخير - وهو القانون - نجد أن قانون العمل قد أعطى صاحب العمل سلطة إصدار لائحة للعمل، وبذلك تستمد هذه اللائحة قوتها الملزمة مباشرة من القانون، وتبعاً لهذا يكون لها صفة لائحية تنظيمية فيلتزم بها العامل ولو لم يقبلها، ويلتزم بها صاحب العمل، فهي بالنسبة إليهما بمثابة قانون. ولذلك يكون لمحكمة التمييز أن تراقب تطبيق المحاكم لها وتفسرها كما تفسر القوانين واللوائح⁽¹⁾.

(1) وفي هذا المعنى نجد أن د. محمود جمال الدين زكي يقول: «إن ما يعيب الفكرة اللائحية يكمن في عدم استناد القوة الملزمة لبنودها، في مواجهة العامل إلى الإرادة الشارعة التي تستقل - في الجماعات الحديثة - بسلطة إنشاء القواعد القانونية لأفرادها، تبعاً لاستنثارها بالسيادة عليهم. فالإنسان، في عبارة أخرى، لا يلتزم إلا بسلطان إرادته أو بسلطة القانون. إنما لم يعد لهذا النقص وجود، عندنا، في المشروع الذي يستخدم، على الأقل، خمسة عمال، حيث ألزم رئيسه بوضع لائحة للعمل فيه. فأصبحت لائحة العمل تستند، في قوتها الملزمة، إلى القانون، وتكون، تبعاً لهذا ذات صفة لائحية، فيلتزم بها العامل، ولو لم يقبلها، أو يعلم بها، وقت تعاقده». انظر ذلك في مؤلفه: قانون العمل، مرجع سابق، ص 133؛ ونلاحظ أنه في إطار قانون العمل الكويتي لا سبيل للتحفظ السابق حيث ألزم القانون أصحاب العمل بوضع لائحة العمل دون النظر إلى عدد العمال في المنشأة.

وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض المصرية بأن أحكام لائحة العمل ملزمة لصاحب العمل لما تنطوي عليه من توحيد نظام العمل في المنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم. كما أن هذه الأحكام ملزمة للعامل، وتستمد قوتها الملزمة قبله من الحق المقرر لصاحب العمل في تنظيم منشأته، والإشراف على العاملين فيها؛ راجع ذلك في نقض مدني صادر في جلسة 1987/6/1 منشور في مجموعة الهوارى الجزء 7، رقم 86، ص 119. وفي القانون الكويتي نجد أن محكمة التمييز فسرت لائحة عمل كما تفسر اللوائح فلم تعتبرها عقداً ومن ثم لم تفسرها كما تفسر العقود أو التصرفات القانونية بشكل عام، وقد جاء في حكمها ما يلي: «إذا كان البين من الأوراق أن الشركة الطاعنة ضمنت لائحتها الداخلية نظام الترقيات المعمول به لديها، وينص البند الأول منه على تعريف الترقية بأنها هي نتيجة تعيين عامل في عمل أكثر مسؤولية ومهارة في درجة أعلى من درجته =

ومن جانب آخر يدخل في إطار السلطة التنظيمية لصاحب العمل إصداره للأوامر والتعليمات الداخلية، لتنظيم بعض تفاصيل سير العمل، أو لبيان كيفية تطبيق بعض الأحكام الواردة في اللائحة الداخلية للعمل، كزيادة في ساعات العمل لمواجهة ظروف معينة طارئة، أو كيفية حساب الأجر عن ساعات العمل الإضافية، أو في ظروف معينة الوقاية من أخطار معينة نتيجة لظروف استثنائية، أو في كيفية تنفيذ بعض الأعمال الموسمية، أو بشأن كيفية استخدام مواد معينة جديدة، وغير ذلك من المسائل التفصيلية.

ونرى أن هذه الأوامر والتعليمات الداخلية التي يصدرها صاحب العمل في أثناء تنفيذ العمل من طبيعة لائحية، ويجب ألا تختلط بتلك القرارات والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله، كتابة أو شفاهة، عامة أو فردية، وتخوله استخدام قوة العامل على الوجه الذي يراه محققاً لمصلحة العمل. فهذه الأخيرة هي من قبيل أعمال الإدارة لذا تدخل في إطار سلطته الإدارية ولا تتعلق بسلطته التنظيمية، ومن ثم فهي غير ملزمة لصاحب العمل، وله أن يعدل منها أو يغير فيها وفقاً لما تقتضيه ظروف العمل في حينها، بخلاف ما يدخل في سلطته التنظيمية التي تتميز بالديمومة إلى أن يتم تغييرها أو إلغاؤها، وتكون ملزمة لصاحب العمل.

وستتضح لنا الطبيعة القانونية لللائحة العمل بتعرفها أكثر عن طريق تحديد مضمونها وهو ما نفرده له المطلب التالي.

= المالية، وينص البند الثاني على أن يستند نظام الترقية على مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة الوظيفية من خلال اختيار العامل المناسب في الوظيفة المناسبة، وتنص الفقرة الأولى من البند الثالث على أن يستلزم قرار الترقية توافر شاغر معتمد في الهيكل التنظيمي للشركة. والفقرة الثالثة على أن «لا تكون الشركة ملزمة بترقية الموظف حتى ولو توافرت فيه جميع شروط الترشيح للترقية»، مما مؤداه أن الترقية ليست حقاً مكتسباً للعامل بحيث يتحتم على الشركة أن تجيبه إليها متى حل دوره للترقية واستوفي مقومات شاغل الوظيفة الأعلى، بل هي حق للشركة ترخص في استعماله وفقاً لمتطلبات العمل وبما يساعد على تحقيق أهدافها وتستقل بتقدير الوقت الملائم لها بلا معقب عليها في ذلك ما دام قرارها قد خلا من شبهة التعسف وإساءة استعمال السلطة». حكم في الطعن بالتمييز رقم 98/31 عمالي صادر بجلسة 15/6/1998 منشور في مجلة القضاء والقانون، عدد نوفمبر 2001، السنة 26 الجزء الثاني، ص رقم 338.

المطلب الثاني

مضمون لائحة تنظيم العمل

على الرغم من أهمية عقد العمل في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل خصوصاً في الالتزام الجوهري المترتب على العامل وهو أدائه للعمل، فإنه يغلب أن يتفق الطرفان في عقد العمل على نوع العمل ومقدار الأجر ويتركا ما عدا ذلك من تفاصيل لتنظيمها لائحة العمل⁽¹⁾. وكما تبين لنا ينفرد صاحب العمل بوضعها ويضمنها قواعد تنفيذ العمل في المنشأة.

ويبدو أن منهج المشرع في قوانين العمل المقارنة أنه لا يلزم صاحب العمل ذكر كل التفاصيل المتعلقة بتنفيذ العمل في لائحة العمل، وإنما يكتفي بإلزامه بعضها كحد أدنى؛ وذلك لعدة أسباب، منها أن إلزام صاحب العمل ذكر كل تفاصيل تنفيذ العمل أمر يصعب التحقق منه عند وضع اللائحة، كما أن تنفيذ العمل على أرض الواقع قد يكشف عن عدم فاعلية بعض القواعد الموجودة في اللائحة أو عن خلوها منها، ومن ثم يكون من الأفضل ترك بعض أحكام تنفيذ العمل للسلطة الإدارية لصاحب العمل دون تقييده بقواعد لائحية يلتزم بها، قد لا تكون مناسبة لسير العمل في المنشأة، فتعوق تنفيذ العمل بدلاً من تنظيمه. فظروف العمل في كل منشأة تختلف عن الظروف في المنشآت الأخرى، والمسائل التي تهم منشأة معينة قد لا تهم منشأة أخرى، حتى ولو كانت تمارس النشاط نفسه⁽²⁾.

وحتى نتعرف على المسائل التي تتضمنها لائحة العمل سنبين أولاً موقف القانون المصري منها ثم نقارنه بموقف القانون الكويتي؛ ذلك أن قانون العمل المصري أكثر اهتماماً بهذه المسألة من قانون العمل الكويتي. وهو ما نخصص له الفرعين التاليين:

(1) انظر: إسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 233.

(2) انظر: صبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 55.

الفرع الأول

مضمون لائحة تنظيم العمل في قانون العمل المصري

لم يحدّد قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المسائل التي يجب أن تتضمنها لائحة تنظيم العمل، ولكن نجده في المادة 58 ينص على أن يضع صاحب العمل لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً فيها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق عليها.... وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

ومما يلاحظ على ظاهر النص المذكور أن المشرّع المصري يأخذ بنظام اللائحة الواحدة التي تضم نظام العمل والجزاءات التأديبية إلا أن التطبيق العملي للنص ذهب إلى غير ذلك. فقد صدرت لائحتان نموذجيتان، إحداهما خاصة بتنظيم العمل والأخرى خاصة بالجزاءات التأديبية⁽¹⁾.

بالنسبة إلى الأولى - وهي التي تعيننا - لم يذكر نص المادة 58 المشار إليه سوى أنها توضح قواعد تنظيم العمل، فلم يذكر ماهية المسائل التي يجب أن تتضمنها تاركة ذلك لصاحب العمل؛ إذ إنه أقدر من غيره على معرفة تلك القواعد، وهو الذي حدد طبيعة العمل في المنشأة والهدف من وجودها، ومن ثم فهو يعرف ما يناسبها من قواعد تنظيم سير العمل فيها بما يحقق لها النجاح، ونجاحها ينسب إليه وفشلها

(1) نرى أن ذلك أفضل حتى لا تختلط قواعد تنظيم العمل بالجزاءات التأديبية؛ لأننا سنرى لاحقاً في المبحث الثالث أن هناك قيوداً على لائحة تنظيم العمل، منها ألا تؤدي إلى فرض جزاء على العامل بحجة تنظيم العمل.

يتحمّله هو وحده وليس المشرّع أو الجهة الإدارية⁽¹⁾، ولا حتى القضاء⁽²⁾.

فالمشرع ألزم صاحب العمل وضع لائحة العمل، أما محتواها ومضمونها فصاحب العمل يحدده تحت رقابة الجهة الإدارية المختصة التي ينبغي لها أن تعتمد ما قبل تطبيقها؛ ما يمثل قيداً على صاحب العمل في هذا الشأن⁽³⁾.

ومع ذلك لم يترك قانون العمل المصري صاحب العمل ليجرب حظه في لائحة العمل التي يضعها فينظر بعدها أتعتمدها الجهة الإدارية أم ترفضها، ونجد أن المادة 58 المشار إليها قررت أن للوزير المختص أن يضع لائحة نموذجية لتنظيم العمل لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال عندما يضع كل منهم لائحة لتنظيم العمل في منشأته، والاسترشاد هنا يعني أنها غير ملزمة لهم وإنما لمساعدتهم بإطلاعهم على التنظيم الأمثل الذي يحوز قبول الوزارة كلائحة عمل لأي منشأة⁽⁴⁾.

(1) وفي هذا الشأن نجد د. محمود جمال الدين زكي يقول في ظل قانون العمل المصري الملغى: «وإذا كان الشارع قد أجاز للمنطقة الإقليمية للعمل الاعتراض على لائحة العمل، فإنه لم يحدد مدى سلطتها إزاء فحوى بنودها. ويعترف البعض لهذه المنطقة، بسلطة واسعة إزاء مضمون لائحة الجزاءات، في ظل قانون العمل القديم، تمتد إلى تقدير العقوبات التأديبية الواردة فيها، ويجوز لها عدم اعتماد اللائحة، إذا عابت عليها الغلو أو عدم التدرج. ونحن نرى، على التقيض، أن سلطة المنطقة تقتصر على مراقبة الشرعية، أو في عبارة أخرى، عدم مخالفة اللائحة للقوانين أو لوائح العمل أو القواعد القانونية الأمرة أو النظام العام، وليست لها سلطة تقديرية إزاء مضمون اللائحة، لا فيما يتصل بتنظيم العمل، ولا فيما يتعلق بالجزاءات؛ لأن صاحب العمل هو المسؤول وحده عن سير العمل في مشروعه، ويجب أن يترك له وحده تحديد ما يراه ضرورياً لكفالة حسن سيره، ولا يجوز للجهة الإدارية أن تحل محله في تقديره. وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية - كما سنرى - لا تعترف لقضاة الموضوع بأية سلطة تقديرية إزاء ما يتخذ لتنظيم العمل لديه، وإزاء العقوبات الواردة في لائحة العمل، حتى لا يحل تقديره محل تقدير صاحب العمل المسؤول وحده عن إدارة مشروعه، فلا يجوز، بالأولى، الاعتراف، بهذه السلطة لجهة إدارية، ليس لها استقلال القضاء ولا ضماناته». راجع ذلك في مؤلفه قانون العمل، مرجع سابق، ص 128؛ وعلى خلاف ذلك يذهب د. حسام الدين الأهواني فنجده - في ص 400 من مؤلفه سابق الإشارة إليه بعد أن أشار إلى الرأي السابق - يقول: «ولكننا نرجح تخويل الجهة الإدارية ممارسة تقدير ملاءمة نصوص اللائحة. فالجهة الإدارية ملزمة بأخذ رأي المنظمة النقابية المختصة، ومن حق الجهة الإدارية أن تتبنى ملاحظات النقابة التي غالباً ما تتعلق بالملاءمة أكثر مما تتعلق بالشرعية». ونحن وإن كنا نتفق مع صاحب الرأي الثاني فإنه يصعب تبنيه في ظل قانون العمل الكويتي؛ حيث لا يوجد إلزام على الجهة الإدارية بأن تأخذ رأي أي نقابة، خصوصاً أن المسائل التي تطلبها القانون كحد أدنى لتفرض الجهة الإدارية رقابتها عليها تتعلق بمسائل بسيطة يندر أن تكون محل خلاف بين صاحب العمل والجهة الإدارية، وهي المسائل المتعلقة بأوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية، بل هي محسومة بقواعد قانونية أمره في قانون العمل ولا يسمح بمخالفتها إلا إذا كانت تحقق مزايا أكبر للعامل.

(2) ففي القضاء الفرنسي نجد أن محكمة التمييز الفرنسية تذهب إلى أنه لا يمكن للقاضي أن يحل محل صاحب العمل في ممارسة سلطته التنظيمية؛ راجع ذلك في تمييز اجتماعي صادر بتاريخ 14 يوليو 2010 رقم 9-657-66، ج ب س 2010، 1455، ملاحظة لأهال.

(3) سنتطرق لاحقاً للقيود المفروضة على لائحة العمل وذلك في البحث الثالث.

(4) أنظر: محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 129.

وتطبيقاً لذلك أصدر وزير القوى العاملة في مصر لائحة نموذجية تحت مسمى لائحة تنظيم العمل⁽¹⁾. وبمطالعتها يتبين أنها تحتوي على 31 مادة، وما تضمنته بيان كيفية التحاق العامل بالمنشأة والشروط والمستندات المطلوب تقديمها للتعيين فيها، وتعد جوهرية لغرض التعيين.

ولاشك عندنا أن ذلك يتعلق بحسن تنظيم العمل، فلا يمارس العمل عامل لا تتوافر فيه الشروط المطلوبة؛ مما يخل بسير العمل في المنشأة. كما نصت على أن صاحب العمل يعين العامل في أي قسم يحدده. كما له بعد ذلك أن ينقله إلى أي قسم آخر دون أن يكون للعامل الحق في الاعتراض ما دام العمل الجديد لا يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه. ونصت أيضاً على أن سن التقاعد لجميع العمال هو 60 سنة ويجوز بناء على موافقة صاحب العمل استبقاء العامل في العمل بعد بلوغه سن التقاعد بصفة مؤقتة⁽²⁾. كما ألزمت كل عامل أن يحمل بطاقته الصادرة عن المنشأة ولا يسمح له بدخول المنشأة إلا إذا كان حاملاً لها. وذكرت بداية ساعات العمل ونهايته وأوقات الراحة اليومية والأسبوعية، وأن يثبت حضور العمال وغيابهم بمقتضى نظام السجلات أو الساعة الميقاتية. ونصت على وجود كل عامل في مكان عمله في الموعد المحدد وليس له الانصراف قبل نهاية العمل، وعدم انصراف رئيس القسم قبل العاملين بالقسم وقبل الاطمئنان على سلامة المنشأة في شتى النواحي. وأن العامل يجب ألا يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا في فترة الراحة المخصصة له، وألا يضيع وقته في أمور لا تتصل بالعمل المكلف القيام به. وعدم جواز توقف العامل عن العمل أو تركه إلا بتصريح خاص من رئيس القسم التابع له. كما لا يجوز له أن يترك مكان عمله خلال أوقات العمل إلا بعد الحصول على تصريح كتابي من رئيس القسم. ويخضع العمال عند الدخول والخروج لنظام التفطيش. والحراس مسؤولون مسؤولية

(1) وقد صدرت هذه اللائحة النموذجية بموجب قرار وزارة القوى العاملة والهجرة رقم 185 لسنة 2003، وقد نشر بالجريدة الرسمية، العدد 227 بتاريخ 2003/10/5. راجع مضمون اللائحة وما تضمنته من أحكام في موسوعة العمل، فايز السيد للمساوي: المرجع السابق، ص 432.

(2) أنظر في هذا الشأن بحثاً للدكتور رزق بن مقبول الحمدان، «مدى مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة والقاضي بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين في نظام العمل السعودي». والبحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 21، العدد الرابع، ديسمبر 1997، ص 131.

كاملة وشخصية عن تنفيذ إجراءات التفتيش، وعليهم إبلاغ الإدارة فوراً عن كل مخالفة أو اعتداء يقع عليهم بسبب تأدية عملهم. وألزمت اللائحة العامل إطاعة أوامر الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة وعليهم اتباع التعليمات والأوامر التي تصدر من الإدارة في أي وقت، كما يجب أن تكون علاقاتهم طيبة فيما بينهم وقائمة على أسس التفاهم والمودة.

وبيّنت اللائحة كيفية تقديم العامل لشكوى خاصة بالعمل. وأنه يحظر على العمال أن يقبلوا من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التي يؤدونها بحكم وظائفهم. وحظرت عليهم الاتجار داخل المنشأة أو جمع الإعلانات أو لصق الإعلانات أو توزيع الأوراق لأي غرض كان إلا بتصريح كتابي من الإدارة. وأنه يحظر على العمال الاشتغال لدى صاحب عمل آخر حتى في غير ساعات عملهم بالمنشأة إلا بتصريح كتابي من الإدارة. وأنه في حالة حدوث خلل بالآلات لا يجوز للعامل العبث بها أو محاولة إصلاحها بل عليه إخطار رئيس القسم أو المهندس المختص فوراً. وعليهم أن يؤدوا الأعمال المنوطة بهم بأنفسهم بدقة ونشاط وأن يحافظوا على الآلات والأدوات التي يستعملونها. كما تضمنت اللائحة بياناً لحقوق العمال فيما يتعلق بالإجازات وأحكامها.

ومما يلاحظ على ما سبق أن المسائل التي تضمنتها لائحة تنظيم العمل النموذجية أنها تتعلق بكيفية اختيار العمال وتحديد أماكن عملهم ونقلهم منها عند أدائهم للعمل، وبيان علاقتهم برؤسائهم وزملائهم في العمل وكذلك ما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم. ومع ذلك فقد وجدنا أيضاً أنها تفرض التزامات على صاحب العمل هي في حقيقتها تكرر لما تضمنه قانون العمل. ونرى أنه ليس هناك ما يدعو إلى أن تتضمنها اللائحة، ونذكر منها - على سبيل المثال - النص الذي يحظر عليه التمييز بين عماله في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. وفي حالة عدم تحديد أجر العامل بأي من الطرق المنصوص عليها في قانون العمل يستحق العامل أجر المثل. وهذه المسائل دعت بعض الفقه المصري في ظل قانون العمل الملغي - الذي يبدو أن القانون الحالي حذا حذوه في هذا الشأن - إلى القول: «وكثير من الأحكام

التي تضمنتها لائحة العمل النموذجية هذه مجرد ترديد لقواعد قانون العمل لم تكن ثمة حاجة إليه»⁽¹⁾.

ومع ذلك فنحن نعتقد أن وجودها في لائحة العمل لا يخلو من الفائدة؛ ذلك أن كثيراً من العمال لن يحرص على الاطلاع على قانون العمل لمعرفة حقوقه والتزاماته، ولكن وجودها في لائحة العمل يتيح لهم الاطلاع عليها ومعرفة ما تتضمنه من أحكام، فقد أوجبت الفقرة الأخيرة من المادة 58 من قانون العمل المصري على صاحب العمل - في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر - أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر في مقر العمل وهو المكان الذي يوجد فيه العمال لأداء عملهم.

ويرى بعض الفقه⁽²⁾ أنه لا يلزم أن تتضمن اللائحة المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف وإنشاء الدرجات ومنح الترقيات. فهذه المسائل لا تتصل بتنظيم العمل وإنما تتعلق بنظام المنشأة نفسها، إلا أنه يعود ليقرر أنه لا مانع من أن تتضمن اللائحة هذه الأمور، على سبيل الاختيار.

وفي هذا السياق ذهب بعض الفقه⁽³⁾ إلى أن نقابات للعمال في مصر حاولت أن تفسّر نص قانون العمل - فيما يختص بلائحة تنظيم العمل - على أساس ضرورة اشتغال هذه اللائحة على كادر ينظم ترقية العمال ومنحهم علاوات في مواعيد دورية. لكنه يشير إلى أن هيئات التحكيم في مصر رفضت الأخذ بهذا التفسير على أساس أن المقصود بهذه اللائحة هو تنظيم معاملة العمال فيما يختص بالعمل ذاته كفترات عملهم ومواعيد غدوهم ورواحهم وأوقات راحتهم دون المسائل المتعلقة بالأجور، خصوصاً أن إلزام أصحاب الأعمال وضع كادر للعمال يُخوّلهم ترقيات في فترات زمنية محددة، وعلاوات دورية حتمية قياساً على الحكومات والشركات الكبيرة ذات الإيرادات الضخمة المستقرة لا يتفق مع نظام المنافسة وتغير الأحوال الاقتصادية

(1) انظر: محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 129 مقروءة مع الهامش. ونلاحظ أن قانون العمل المصري عندما ضمن اللائحة النموذجية التزامات على صاحب العمل ليؤكد أن اللائحة ليست ملزمة للعامل فقط وإنما ملزمة لصاحب العمل أيضاً في كل ما تضمنته من أحكام.

(2) انظر: حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 402.

(3) انظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 263.

وحسن سير العمل في المؤسسات التجارية والصناعية. وينتهي هذا الرأي إلى القول: إن عدم وجود التزام قانوني بوضع كادر للعمال لا يمنع من أن يضع صاحب العمل كادراً لهم، وعندئذ يصبح صاحب العمل ملزماً باحترام الكادر الذي وضعه.

ونحن نرى أن مضمون لائحة العمل يتسع ليشمل كل ما يتعلق بتنظيم تنفيذ العمل في المنشأة، وكذلك أي تنظيم متعلق بالمسائل المالية ما دام مرتبطاً بتنفيذ العمل سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، ومن أمثلة الارتباط غير المباشر وجود كادر ينظم الدرجات الوظيفية للعمال والترقية فيها ومنح العلاوات الدورية وغيرها، لما لهذا الأمر من تأثير في تنفيذ العمل بما يوفره من حوافز للعمال لأداء العمل بصورة أفضل، وعلمهم بأن أداء العمل بصورة سيئة يؤدي إلى حرمانهم منها.

ولهذا نجد في الفقه المصري⁽¹⁾ من يشير إلى أن لائحة العمل يفرد صاحب العمل بوضعها ويضمّنها بجانب تفصيلات الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كمواعيد دفع الأجور وبيان المنح والمكافآت وغيرها من ملحقات الأجر، ونظام العلاوات والترقيات إن كان قد وضع لها نظاماً، وأحكام الإجازات المقررة للعمال، وميعاد الإخطار الواجب عند إنهاء العقد غير محدد المدة، لتشمل أيضاً قواعد تنظيم العمل في المنشأة فيما يتعلق بأوقات العمل من حيث بدئه وانتهائه وتحديد فترات الراحة، وصلة العمال برؤسائهم، وما يجب عليهم اتخاذه من احتياطات توقيماً لمخاطر العمل..... إلخ.

أما ما نراه يخرج عن مضمون لائحة تنظيم العمل ما يتعلق بنظام المنشأة نفسها الذي لا علاقة له بتنفيذ العمل فيها، كما هو الحال في النظام الأساسي للمنشأة، الذي يتعلق بالشركاء إذا كان صاحب العمل شركة، فيوضح علاقة الشركاء فيما بينهم، وطريقة اقتسامهم الأرباح، وكيفية توزيعها عليهم، وطريقة الاحتفاظ بأموال الشركة، ووسيلة استثمارها، وغير ذلك من المسائل المتعلقة بالمنشأة ذاتها وليس بتنفيذ العمل فيها.

(1) انظر: إسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 233.

الفرع الثاني

مسلك قانون العمل الكويتي

فيما يتعلق بمضمون لائحة تنظيم العمل

على خلاف قانون العمل المصري نص قانون العمل الكويتي على إلزام صاحب العمل ذكر مسائل معينة في لائحة العمل، تمثل الحد الأدنى المطلوب فيها⁽¹⁾. فضلاً عن عدم وضوحه في طريقة تناوله لها، فقد نص على لائحة تنظيم العمل في الفرع الأول من الفصل الرابع تحت عنوان «قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية»، على الرغم من أن المسائل التي تتضمنها لائحة تنظيم العمل - كما رأينا في القانون المصري - لا تتعلق بالمسائل الخاصة بحفظ السلامة والصحة المهنية فقط، وإنما تتجاوزها لتشمل مسائل أعم تتعلق بكيفية تنفيذ العمل وبيان حقوق العمال وواجباتهم وسلوكهم في العمل عند قيامهم بالمهام المطلوبة منهم أو في علاقاتهم بزملائهم ورؤسائهم في العمل وغيرها من المسائل.

فعند تنظيمه للائحة تنظيم العمل ألزم قانون العمل الكويتي في المادة 82 صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة، تتضمن - على وجه الخصوص - أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية. ومما يلاحظ أن المشرع الكويتي في المادة المذكورة لم يصف اللائحة بوصف معين بل لم يذكر حتى إنها تتعلق بتنظيم العمل، وذلك على خلاف مسلكه في قانون العمل الملغى حيث كان يصفها بلائحة دوام⁽²⁾. ومع ذلك فقد تطلب في القانونين، الحالي والملغى، المسائل

(1) وهو الاتجاه نفسه لقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 الذي أوجب في المادة 55 منه على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته، يبين فيها أوقات الدوام، انظر في شرح ذلك: أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 1999، ص 188.

(2) نص المادة 49 من قانون العمل الملغى رقم 38 لسنة 1964 على ما يلي: «على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر لائحة دوام بشرط أن تتضمن - على وجه الخصوص - أوقات الدوام اليومي والعطلة الأسبوعية والإجازات الرسمية». ونلاحظ عند مقارنتها بما يقابلها في قانون العمل الحالي، وهي المادة 82 المذكور نصها في المتن، لا نجد اختلافاً بينهما سوى إضافة فترات الراحة خلال أوقات العمل، وهو تعديل دون المستوى المطلوب بعد مرور فترة 46 سنة على تطبيق قانون العمل الملغى، وكان الأجدر بالمشرع الكويتي أن يحذو حذو المشرع المصري في تطويره لقانون العمل على نحو ما مر بنا في الفرع السابق. على أننا نستدرك هذا القصور

ذاتها، وهي بيان لأوقات العمل اليومية والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية. ونلاحظ أن هذه المسائل التي ذكرها المشرع لا علاقة لها بقواعد حفظ السلامة والصحة المهنية التي جاءت اللائحة تحت عنوانه، وإنما تتعلق بتنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي والسنوي. ولكن مما يخفف هذا القصور أن هذه المسائل تطلبها القانون الكويتي كحد أدنى للمسائل التي يجب أن تتضمنها لائحة تنظيم العمل، وهو ما عناه المشرع بعبارة «على وجه الخصوص» التي ذكرها قبل تعداده لتلك المسائل. ومن ثم يجوز لصاحب العمل أن يضمّن لائحة تنظيم العمل قواعد تنظيمية أخرى لم تذكرها المادة 82 المذكورة، كبيان حقوق العمال واجباتهم وسلوكهم في العمل وطريقة تنفيذهم للمهام المطلوبة منهم، وغيرها من المسائل التي ظهرت لنا من خلال ما ذكرناه في اللائحة النموذجية لتنظيم العمل في قانون العمل المصري، وهي مهمة تقع على عاتق صاحب العمل. فالقانون الكويتي لم ينص على أن: للجهة الإدارية أن تصدر لائحة نموذجية كي يسترشد بها أصحاب الأعمال، كما رأينا في قانون العمل المصري. ولكن مازال للجهة الإدارية دور رقابي فيما يتعلق بمشتملات اللائحة؛ فهي لن تكون نافذة إلا بعد أن تعتمدها.

ونرى أن ما تطلبه قانون العمل الكويتي من مسائل يجب أن تتضمنها لائحة العمل كحد أدنى هي مسائل بسيطة، وكنا نتمنى لو نص المشرع على مسائل تتعلق بحسن سير العمل في أي منشأة حتى لا يكون الأمر محل نزاع بين صاحب العمل والعامل في أثناء تنفيذ العامل للعمل المتفق عليه، أو على الأقل لو طلب القانون من الجهة الإدارية المختصة أن تصدر لائحة نموذجية لتنظيم العمل، كما هو الحال في قانون العمل المصري.

ومن جهة نجد أن قانون العمل الكويتي قد تطرّق لمسائل تتعلق بتنفيذ العمل في مواد أخرى؛ أي أنها من طبيعة لائحية. ففي المادة 95 من القانون المذكور نص على

بوجود فارق آخر بين المادتين المذكورتين يتمثل في تطلب قانون العمل الحالي اعتماد اللائحة من إدارة العمل المختصة، وهو ما لم يتطلبه قانون العمل الملغى، وسنأتي على شرح ذلك في المبحث الثالث المتعلق بالقيود المفروضة على اللائحة.

سقوط حق العامل في التعويض عن إصابة العمل إذا ثبت في التحقيق أن الإصابة قد حدثت له نتيجة مخالفته للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة المتعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل، وعدّ ذلك من قبيل السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل. فالتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل هي في الواقع من طبيعة لائحية؛ ذلك أن الهدف منها تنظيم العمل، وتوضع من قبل صاحب العمل الذي يلزم العمال إتباعها. وعلى الرغم من أن قانون العمل لم يلزم صاحب العمل وضعها فإنه قد شجعه على وضعها بعدم تحميله مسؤولية تعويض العامل عن الإصابة التي تقع له إذا كانت نتيجة لمخالفته تلك التعليمات، بشرط أن تعلق بمكان ظاهر في مقر العمل.

ويقودنا ذلك إلى بيان ما إذا كان لصاحب العمل أن يضمّن لائحة تنظيم العمل جزاءات معينة في حالة مخالفة العامل للقواعد الواردة فيها. ونبين أن قانون العمل الكويتي قد فصل بين لائحة تنظيم العمل ولائحة الجزاءات التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل⁽¹⁾، فهذه الأخيرة تتضمن عقوبات تأديبية يوقعها صاحب العمل على العامل في حالة ارتكابه لمخالفة معينة بما في ذلك مخالفته للقواعد الواردة في لائحة تنظيم العمل. ولكن ذلك لا يمنع من أن تتضمن لائحة تنظيم العمل الجزاء المترتب في حالة مخالفة العامل لقاعدة معينة من القواعد الواردة فيها بشرط ألا يكون فيها معنى العقوبة التأديبية وإنما يكون فقط إجراء، كما هو الحال في الجزاء في إطار القانون المدني. فعلى سبيل المثال إذا تضمنت لائحة تنظيم العمل وجوب تقديم العامل لمستندات معينة عند تقديمه طلباً للتعيين في المنشأة ثم ثبت عدم صحة أحد هذه المستندات فإنه يكون هناك جزاء في اللائحة يعتبر تعيينه باطلاً. وفي مثال آخر،

(1) تنص المادة 35 من قانون العمل الكويتي على ما يلي: «يجب على صاحب العمل أن يعلق بمكان ظاهر بمقر العمل لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين ويراعى في إعداد لوائح الجزاء ما يلي: أ- أن تحدد المخالفات التي قد تقع من العمال ويحدد الجزاء لكل منها. ب- أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات. ج- ألا يوقع أكثر من جزاء للمخالفة الواحدة. د- ألا يعاقب العامل عن أي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً. هـ- ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل».

إذا تضمّنت لائحة تنظيم العمل وجوب خضوع العامل للتفتيش قبل دخول المنشأة ورفض العامل ذلك فقد يكون الجزاء المترتب على ذلك هو عدم السماح له بدخول المنشأة ومن ثم اعتباره متغيباً عن عمله؛ مما يعني عدم استحقاقه للأجر وفقاً لقاعدة الأجر مقابل العمل؛ فعدم التحاقه بالعمل كان بسبب خطأ منه في عدم إتباع النظام المنصوص عليه بلائحة العمل، والجزاء في هذه الحالة هو إجراء يترتب على المخالفة التي ارتكبتها العامل نتيجة مخالفته لقاعدة تنظيمية تتعلق بتنظيم العمل، ولا يعد عقوبة تأديبية بخصم أجر ذلك اليوم الذي لم يعمل به. أما ما تتضمنه لائحة الجزاءات التأديبية فهي عقوبة تأديبية ولها ضماناتها الخاصة كوجوب إجراء تحقيق مكتوب مع العامل والسماح له بالدفاع عن نفسه وغير ذلك من الضمانات. ومن ثم فهما يختلفان في الطبيعة القانونية، ولهذا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء تأديبياً على العامل في حالة مخالفته لقاعدة من القواعد التي تقرها لائحة تنظيم العمل، بالإضافة إلى الجزاء المقرر في تلك الحالة، ولا يُعدّ ذلك عقوبتين عن مخالفة واحدة لاختلاف الطبيعة القانونية لكل منهما⁽¹⁾. ومثال ذلك أن تقرّر لائحة تنظيم العمل تحمل العامل لتكاليف إصلاح عطل إحدى الآلات عندما يسيء استخدامها فهذا لا يعد عقوبة تأديبية وإنما هو جزاء لمخالفة قاعدة تنظيمية فمن يرتكب خطأ يتحمل إصلاحه. فهنا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عليه بالإضافة إلى ذلك جزاء تأديبياً كإخصم من أجره وفي هذه الحالة يجب عليه مراعاة ضمانات توقيع الجزاء التأديبي.

ويرى البعض⁽²⁾ ضرورة تضمين الجزاءات التأديبية في لائحة تنظيم العمل بالقول إنه من غير المعقول أن يعرف العامل الواجبات المفروضة عليه ولا يعرف ما سيتعرض له من جزاءات تأديبية عند الإخلال بها. ونرى عدم دقة هذا القول فيكفي أن تتضمن لائحة الجزاءات التأديبية أن مخالفة العامل لأي من القواعد المنصوص عليها في لائحة العمل يترتب عليها توقيع عقوبة تأديبية عليه، فيتحقق بذلك الربط بين المخالفة والجزاء التأديبي ويكون معروفاً للعامل.

(1) وفقاً للمادة 35 / ج المذكورة في الهامش السابق.

(2) انظر: صبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 57.

ويشير البعض⁽¹⁾ إلى أنه ينبغي التفرقة بين الجزاء التأديبي والإجراء التنظيمي؛ فإذا كان المشرع أعطى صاحب العمل الحرية في وضع الإجراءات التنظيمية التي تتضمنها لائحة تنظيم العمل، فإنه ينبغي ألا يكون في هذه السلطة ما يحتوي في طياته على جزاء تأديبي، وذلك كما في نقل العامل من مكان إلى آخر، فإنه يمكن أن يظهر في شكله على أنه إجراء تنظيمي في حين يكون المقصود منه هو مجازاة العامل. لذلك يكون هذا الإجراء باطلاً إذا لم تتوافر فيه الضمانات التي يفرضها القانون لمصلحة العامل بالنسبة للجزاء التأديبية، كوجوب إجراء تحقيق كتابي وتمكينه من الدفاع عن نفسه وغيرها من الضمانات التأديبية.

(1) انظر: فايز السيد المساوي: المرجع السابق، ص 415.

المبحث الثالث

القيود الواردة على لأئحة تنظيم العمل

حينما اعترف لصاحب العمل بالانفراد بوضع لأئحة تنظيم العمل في منشأته بما يحقق الأهداف التي يطمح إليها من مشروعه، فإنه لم يترك له مطلق الحرية في وضع أحكامها؛ إذ قد تتعارض مصلحته في التوسع في العمل وتطويره بما يحقق الربح له مع مصلحة العمال في الحصول على الأجور الكافية وتحسين ظروف العمل. لذلك قُيدت سلطته في هذا الشأن بعدة قيود تجد أساسها في القانون وفي عقد العمل وفي النظام العام والآداب العامة. ويمكن تقسيم هذه القيود إلى قسمين:

قيود إجرائية وقيود موضوعية. وفيما يتعلق بالقيود التي يكون مصدرها القانون فإن المشرع ذكرها في الباب الرابع المعنون «نظام وظروف العمل»، وخصص لها المواد من 55 إلى 97. وهو ما نبينه في المطلبين التاليين:

المطلب الأول

القيود الإجرائية الواردة على سلطة

صاحب العمل في وضع لأئحة تنظيم العمل:

يقصد بالقيود الإجرائية تلك القيود التي لا تتعلق بمضمون لأئحة تنظيم العمل ومحتواها، وإنما تمثل إجراءً أو شكلاً معيناً يلتزم به صاحب العمل عند إعداده للأئحة.

وتتركز القيود الإجرائية فيما أوجبه قانون العمل من إجراءات حددت من السلطة المطلقة لصاحب العمل عند إعداده للأئحة تنظيم العمل في منشأته؛ بحيث إذا قام بإصدارها دون أن يتبع تلك الإجراءات أو دون أن يفرغها في الشكل الذي أوجبه القانون فإنها تكون باطلة ولا يحتج بها على العمال، وإذا خالفها العامل لا يستطيع صاحب العمل تحميله أي مسؤولية حتى ولو كان مضمون الأئحة سليماً من الناحية

الموضوعية، فضلاً عن أنه خالف قانون العمل بما يعطي الوزارة سلطة فرض الجزاء عليه وفقاً لما يقرره قانون العمل لهذا النوع من المخالفة. كما أن القضاء لا يعتد بلائحة العمل التي يضعها صاحب العمل دون أن يتبع الإجراءات القانونية المطلوب.

إن المتطلع لنصوص قانون العمل الكويتي قد يخرج لأول وهلة بانطباق مفاده خلوه من أية قيود إجرائية يلزم بها صاحب العمل عند وضعه للائحة تنظيم العمل، بل قد يتبادر إلى ذهنه أنه حتى لم يلزمه وضعها⁽¹⁾، وأن ما تضمنه بشأنها هو مجرد الإشارة إليها في المادة 6⁽²⁾، وما تطلبه من إجراء بخصوص لائحة أوقات العمل المذكورة في المادة 82، ومن ثم قد يظن أنه لا محل للكلام عن وجود قيود إجرائية في قانون العمل الكويتي ينبغي لصاحب العمل أن يتبعها عندما يضع لائحة تنظيم العمل خلاف ما نص عليه في المادة 82 المذكورة. ولكن نعلم أنه - في مجال دراسة القانون - ليست العبرة بالمسمى الذي يطلق على أي نظام وإنما بمضمونه وما يتضمنه من أحكام. ومن هنا نرى أن بعض مواد قانون العمل الكويتي تطرقت لبعض مشتملات لائحة تنظيم العمل، ووضعت لها قيوداً إجرائية ألزمت بها صاحب العمل دون أن تسميها لائحة⁽³⁾، وهي مواد متناثرة في الباب الرابع المعنون «نظام وظروف العمل»، منها ما يتعلق بتنظيم وقت العمل ومنها ما يخص السلامة المهنية، نبينها في الفرعين التاليين:

(1) على خلاف مسلكه بالنسبة إلى لائحة الجزاءات التي ألزم بها المشرع الكويتي صراحة صاحب العمل وضعها وفقاً لما نص عليه في المادة 35 من قانون العمل الكويتي سابق الإشارة إليها.

(2) أشارت المادة 6 من قانون العمل الكويتي للوائح التي يضعها صاحب العمل عند تطرقها لوجوب تطبيق الميزة الأفضل للعامل ونص المادة على نحو ما يلي: «مع عدم الإخلال بأي مزايا أو حقوق أفضل تنقرر للعمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو النظم الخاصة أو اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل أو حسب عرف المهنة أو العرف العام تمثل أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال».

(3) انظر: حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 401.

الفرع الأول

القيود الإجرائية المتعلقة بتنظيم وقت العمل

أولاً - من حيث تنظيم الساعات الإضافية للعمل:

ألزمت المادة 66 من قانون العمل صاحب العمل إذا رغب في تشغيل العامل فترة إضافية تتجاوز ساعات العمل المقررة - أن يكون ذلك بأمر كتابي وليس أمراً شفويًا. وللتحقق من التزام صاحب العمل بهذا الإجراء ألزمته المادة 66 المذكورة أن يمسك سجلاً خاصاً للعمل الإضافي يبيّن فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف العامل القيام به.

وبناء على ذلك لا يستطيع صاحب العمل عند تنظيمه لوقت العمل الإضافي أن يكون ذلك من خلال أوامر شفوية توجه للعمال، وإنما يتّقد بما تطلّبه القانون من إتباع شكل معين، بأن يكون ذلك من خلال أمر مكتوب يوجه للعامل، وينشئ لهذا الغرض سجلاً خاصاً يذكر فيه كل البيانات التي تطلّبه القانون لإثبات ما كلف العامل القيام به من أعمال إضافية تتجاوز ساعات العمل المحددة، وهو ما يمكن الجهات الرقابية في الوزارة من التحقق من عدم مخالفته لما نص عليه قانون العمل من قيود موضوعية متعلقة بالعمل الإضافي، نظمها بقواعد أمره لا يسمح بمخالفتها⁽¹⁾.

ثانياً - من حيث تنظيم الحصول على الإجازة المرضية:

إذا كان العامل ملزماً أداء العمل في الوقت المحدد، فإنه قد يمرض فلا يستطيع أداء العمل؛ مما يؤثر على سير العمل في المنشأة، لذلك قرّر له قانون العمل الحق في الحصول على إجازة مرضية يتوقف فيها عن العمل. وما يعيننا في صدد بيان القيود الإجرائية هو كيفية حصول العامل على إجازة مرضية؛ فنجد أن قانون العمل في المادة 69 منه لم يترك لصاحب العمل مطلق الحرية في تنظيم ذلك، فإذا كان قد سمح له بأن يحدّد طبيياً معيّنًا لهذا الغرض يكون مختصاً بإعطاء العمال الإجازة المرضية

(1) سنتطرق للقيود الموضوعية في المطلب التالي.

إذا ما استدعت حالتهم الصحية ذلك أو تقريراً بعدم حاجتهم لتلك الإجازة.

وفي الحالة التي يفرض فيها هذا الطبيب منح العامل إجازة مرضية، فإن لهذا الأخير الذهاب إلى الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، الذي قد يمنحه إجازة مرضية؛ مما يعني وجود خلاف في منح الإجازة المرضية للعامل؛ الأمر الذي يلزم معه اعتماد رأي أحد الطبيبين، الطبيب الذي عينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية. وقد حسمت المادة 69 المذكورة هذا الأمر، فقررت أنه في هذه الحالة تكون شهادة الطبيب الحكومي هي المعتمدة، مما يُعدّ قيداً إجرائياً يلتزم به صاحب العمل. ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل عند تنظيمه لكيفية حصول العامل على الإجازة المرضية، وإعفائه من أداء العمل طيلة فترة الإجازة المرضية، أن يخالف ذلك الإجراء بأن يتمسك برأي الطبيب الذي عينه أو أن يبت في التظلم طبيب آخر يحده لهذا الغرض، بل يجب عليه أن يلتزم بالإجراءات التي نص عليها القانون في هذا الشأن على نحو ما ذكرنا.

ثالثاً- من حيث تحديد بداية وقت العمل ونهايته وأوقات الراحة والإجازات الرسمية:

أوجبت المادة 82 على صاحب العمل أن يعلّق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة، تتضمن - على وجه الخصوص - أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية؛ كي يتمكن العمال من تنفيذ التزامهم بأداء العمل المتفق عليه⁽¹⁾، وقد يُظن أن هذه هي الحالة الوحيدة التي تطرق فيها قانون العمل الكويتي للائحة تنظيم العمل، لكننا نبين أنها ليست الحالة الوحيدة، فهناك حالات أخرى ذكرها قانون العمل الكويتي تطرقنا لبعضها ونبين البعض الآخر تالياً.

ولكننا نقر بأنها هي الحالة الوحيدة الواضحة؛ لأن المشرّع وصفها صراحة بمصطلح لائحة، وأوجب اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة، على خلاف ما تطلبه في حالات أخرى ذات طبيعة لائحية دون أن يسميها باللائحة أو يطلب اعتمادها من

(1) انظر: أحمد عبد الكريم أبو شنب: المرجع السابق، ص 188.

الجهة الإدارية. ويلاحظ أن المشرع الكويتي لم يصف تلك اللائحة بوصف معين كما فعل قانون العمل الملغى عندما وصفها بلائحة دوام⁽¹⁾، وحسناً فعل، فالمشرع في القانونين، الملغى والحالي، وإن كان قد أوجب أن تتضمن اللائحة بعض البيانات المتعلقة بالدوام فإنه أشار بما يفيد أنها تُعدّ الحد الأدنى، ومن ثم يجوز أن يُضمّن صاحب العمل مسائل أخرى تتعلق بتنظيم العمل خلاف أوقات الدوام.

أما القيد الإجرائي الذي ألزم به القانون صاحب العمل فيما يتعلق بتلك اللائحة، فينقسم إلى قسمين، الأول: وجوب اعتمادها من إدارة العمل المختصة، والثاني: وجوب تعليقها في مكان ظاهر بمقر العمل، وهو ما سنوضحه فيما يلي:

1 - يجب لنفاز هذه اللائحة، بعد أن يقوم صاحب العمل بإعدادها، وتضمينها ما استلزمته المادة 82 المذكورة من مسائل، وما يراه صاحب العمل من قواعد أخرى لتنظيم العمل، أن يقوم بعرضها على إدارة العمل المختصة التي تقوم بمراجعتها، فإن هي وافقت عليها اعتمدها وإلا رفضتها؛ الأمر الذي يعني أن صاحب العمل لا يستطيع الإحجام عن إصدار اللائحة أو أن يقوم بإصدارها دون أن يعتمد عليها من إدارة العمل، فيما يخص أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلال أوقات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية، فمخالفته ذلك يؤدي إلى مساءلته وإلى بطلان إجراءات إصدار اللائحة. فإصدار اللائحة واعتمادها من الجهة الإدارية يستهدف التحقق من عدم مخالفة بنود اللائحة للقواعد الموضوعية المتعلقة بتنظيم أوقات العمل الواردة في قانون العمل بقواعد قانونية أمره.

ويرى بعض الفقهاء⁽²⁾ أن للجهة الإدارية الاعتراض على لائحة تنظيم العمل إذا اشتملت على ما يخالف القانون أو النظام العام، أو أن تغفل ما تطلبه القانون من

(1) تنص المادة 49 من قانون العمل الكويتي الملغى على ما يلي: «على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل، لائحة دوام بشرط أن تتضمن - على وجه الخصوص - أوقات الدوام اليومي والعطلة الأسبوعية والإجازات الرسمية». ونلاحظ أن هذا النص لم يذكر وجوب اعتماد هذه اللائحة من أي جهة إدارية على نحو ما ذكرته المادة 82 من قانون العمل الحالي، وهو ما يعني استحداثاً لهذا الأمر، وستطرق لذلك تالياً في متن البحث.

(2) حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 399.

مسائل، وهو ما يعرف بشرعية اللائحة. كما يمتد اختصاصها أيضاً لمراقبة ملاءمة اللائحة، ومن ثم فلها أن ترفض اعتمادها إذا كانت تنطوي على غلو أو قسوة. ويستند هذا الرأي إلى أنه في ظل أحكام قانون العمل المصري⁽¹⁾ قد ضعف إلى حد ما اعتبار اللائحة عملاً منفرداً من جانب صاحب العمل؛ حيث ألزم القانون الجهة الإدارية أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق عليها. صحيح أن رأيها استرشادي للجهة الإدارية إلا أن لهذه الأخيرة أن تتبنى ملاحظات النقابة التي غالباً ما تتعلق بالملاءمة أكثر مما تتعلق بالشرعية.

وعلى خلاف الرأي السابق ذهب البعض الآخر في الفقه⁽²⁾ إلى القول: إن سلطة الجهة الإدارية تقتصر على مراقبة شرعية اللائحة دون ملاءمتها، استناداً إلى أن تنظيم العمل يدخل في سلطة صاحب العمل وحده، باعتباره المسؤول عن سير العمل في المنشأة، ويتحمل وحده تبعه فشله وليست الجهة الإدارية.

ونحن نميل للرأي الأول؛ فنص المادة 58 من قانون العمل المصري ألزم صاحب العمل وضع لائحة تنظيم العمل بعد أن يقوم بتصديقها من الجهة الإدارية المختصة، والتصديق يسبقه مراقبة مضمونها، والنص المذكور ورد بصيغة عامة؛ فلم يخص ذلك باقتضاره على مراقبة مشروعية اللائحة فقط كما ذهب إليه الرأي الثاني بل جاء النص عاماً، والنص العام يؤخذ على إطلاقه ما لم يوجد ما يخصه. وما يؤيد ذلك أن نص المادة 58 من قانون العمل المصري أجازت لوزير القوى العاملة أن يصدر لائحة نموذجية لتنظيم العمل ليسترشدها أصحاب الأعمال عند وضعهم للائحة العمل، ومن مطالعنا لهذه اللائحة النموذجية نجدها قد ذكرت كثيراً من المسائل التي تدخل في إطار الملاءمة أكثر من المشروعية. وهذا الذي نقول به نجد أنه ينطبق أيضاً على قانون العمل الكويتي؛ فالمادة 82 منه قد وردت أيضاً بصيغة عامة، كما

(1) تنص المادة 58 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على ما يلي: «على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق عليها، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق عليها أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشدها أصحاب الأعمال. وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر».

(2) جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 128.

في قانون العمل المصري على نحو ما ذكرنا. بل إننا نضيف إلى ذلك أنه من الناحية العملية ليس هناك قيمة قانونية تترتب على تبني أحد الرأيين السابقين في ظل صياغة النص الكويتي؛ ذلك أن صاحب العمل بإمكانه تجنب تدخل الجهة الإدارية وفرض رقابتها من ناحية الملاءمة بأن يكتفي بذكر المسائل التي تطلبها المادة 82 المذكورة كحد أدنى لما يجب أن تشتمل عليه لائحة العمل، وهي تلك المتعلقة بأوقات العمل والراحة والإجازات الرسمية، وهي مسائل ليس فيها مجال واسع للبحث في مدى ملاءمتها، وأي رقابة بشأنها سوف تقتصر على مدى مشروعيتها. فما هو مطلوب بشأنها هو فقط مجرد تعداد رقمي لها، كعدد ساعات العمل في اليوم الواحد، ومتى تبدأ ومتى تنتهي، ومدة الراحة ووقتها، وكم عدد الإجازات الرسمية. إلخ.. وهي كلها مسائل مذكورة في قانون العمل الكويتي بقواعد أمره ولا مجال لاختلاف وجهات النظر بشأنها.

ومن جهة أخرى يجوز لصاحب العمل تعديل لائحة تنظيم العمل التي اعتمدها من إدارة العمل، ولكن عليه في هذه الحالة أن يعتمد التعديل من الجهة ذاتها. وعلى الرغم من عدم نص القانون على ذلك فهو أمر مستفاد، فما فائدة وجود نص المادة المذكورة إذا كان صاحب العمل يستطيع تعديل اللائحة بعد أن اعتمدها من إدارة العمل المختصة، والقول بغير ذلك يعني أن النص، الذي هو قاعدة قانونية أمره، لا معنى له ما دام صاحب العمل تمكن من الالتفاف عليه وتجاوزه.

2 - وفيما يتعلق بوجوب إعلان لائحة تنظيم أوقات العمل فقد ألزم قانون العمل صاحب العمل أن يعلقها في مكان ظاهر بمقر العمل. والقصد من ذلك هو توفير العلانية لها حتى يعلم بها كل العمال عن طريق شهرها في مكان يستطيعون أن يروها، وأنسب مكان لذلك هو المكان الذي يؤدون فيه عملهم لوجودهم المستمر فيه، وهو ما يحقق العلانية للائحة، فلا يلزم العمال أمراً لا يعلمون به. وبإعلان اللائحة في مكان العمل يتحقق - على الأقل - العلم الافتراضي بها، ومن ثم لا يستطيع العامل إثبات أنه لم يعلم بها فعلياً؛ أي عدم علمه

اليقيني بها⁽¹⁾، كما هو الحال بالنسبة إلى القوانين حيث لا يعتد بالجهل بأحكامها بإثبات عدم العلم الفعلي بها، فيفترض ذلك ما دامت قد تم شهرها وفقاً للإجراءات المحددة، ولكن إذا علم العامل بأحكام اللائحة دون أن تشهر فإنها تطبق عليه، وفي هذه الحالة يجب إثبات العلم اليقيني بها، أي أن العامل قد علم بها بالفعل⁽²⁾.

ويلاحظ أن القانون لم يلزم صاحب العمل إعداد لائحة تنظيم العمل خلال فترة محددة عند قيام مشروع جديد، ولكن لا بد أن يتم ذلك خلال مدة معقولة وهي المدة اللازمة لإعداد اللائحة، فلا يجوز أن تترك المدة لمطلق تقدير صاحب العمل⁽³⁾، الذي قد يتراخى في ذلك بما يحقق مصلحته؛ ذلك أن اللائحة تقيّد صاحب العمل عند ممارسة سلطته في إدارة العمل، فأحكامها ملزمة لكل من صاحب العمل والعامل على حد سواء.

ويذهب جانب من الفقه⁽⁴⁾ إلى أن من الأفضل لو علّق المشرّع نفاذ اللائحة على مرور فترة كافية على وضعها في المكان الظاهر بمقر العمل أسوة بالقانون الفرنسي، ليتسنى للعمال العلم بها قبل تطبيقها عليهم. ونرى أن الأمر يتوقف على ما تتضمنه اللائحة من أحكام، فإن كانت تشمل فقط الحد الأدنى من المسائل كالتي ذكرها قانون العمل الكويتي، وهي بيان لأوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية، فليس هناك حاجة لمدة لنفاذها باعتبار أنها مسائل بسيطة غالباً ما يحرص العمال على معرفتها عند التحاقهم بالعمل ولا تحتاج إلى مرور فترة من الزمن لعلم العمال بها وفهمها بصورة صحيحة، أما إذا تضمنت اللائحة مسائل أخرى تتعلق بتنظيم العمل وكيفية أدائه فهنا نعتقد بأن هناك حاجة إلى فترة لنفاذها حتى يستوعب العمال ما تضمنته من أحكام. وهذا الأمر يرجع إلى تقدير صاحب العمل في ضوء ما ضمّن اللائحة من أحكام، وإذا ما كانت تحتاج لفترة زمنية لنفاذها من عدمه. وفي ذلك يتفق المشرعان الكويتي والمصري حين ترك كل منهما ذلك لصاحب العمل ولم يقيد بأي قيد فيما يتعلق بعدم تطلب فترة زمنية لنفاذ اللائحة.

(1) انظر: حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 401، ومحمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 130.

(2) انظر: حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 401.

(3) انظر: حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 402.

(4) محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 129.

الفرع الثاني

القيود الإجرائية المتعلقة بالسلامة المهنية وإصابات العمل

أولاً- من حيث تنظيم السلامة المهنية:

وضعت المادة 81 من قانون العمل الكويتي قيوداً إجرائياً على صاحب العمل القصد منه حفظ السلامة المهنية للعمال عند أدائهم للعمل، فألزمته بأن يحتفظ بسجلات للسلامة المهنية وفقاً للنماذج والضوابط التي يصدر بشأنها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، وهو ما يمثل قيوداً إجرائياً لا يستطيع صاحب العمل عند تنظيمه لقواعد السلامة المهنية في المنشأة أن يأتي بغيرها بحجة المحافظة على سلامة العمال بحسب ما يراه هو؛ ذلك أن سلطته في هذا الشأن مقيدة بما تطلبه القانون في صورة نماذج وضوابط تحددها الوزارة.

كما ألزم قانون العمل الكويتي في المادة 83 صاحب العمل أن يتخذ جميع احتياطات السلامة المهنية لحماية العمال والآلات والمواد المتداولة في المنشأة والمترددین عليها من مخاطر العمل. ولضمان تنفيذ هذا الالتزام ألزمه القانون توفير وسائل السلامة والصحة المهنية التي يصدر بشأنها قرار من الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

وللتأكد من التنظيم الجيد للسلامة المهنية ألزم القانون صاحب العمل في المواد 84، 85، 86 التقيد بما تصدره الوزارة من قرارات تنظيمية تتعلق بالمحافظة على سلامة العمال في أثناء أدائهم العمل، كالتعليمات والعلامات التحذيرية ووسائل الإسعافات الأولية، التي أوجب نص المواد المذكورة أن يضعها صاحب العمل في أماكن ظاهرة بمكان العمل، وألزمه أن يوفر أدوات السلامة الشخصية بحسب ما تحدده الوزارة في هذا الشأن تبعاً لطبيعة كل نشاط من الأنشطة المحددة من الجهة المعنية، مع وجوب توفير فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة، على أن يحدد قرار يصدر من الوزارة مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريبهم.

وأخيراً ألزم قانون العمل الكويتي صاحب العمل أن يتقيد بما يصدر عن الوزارة من قرارات تتعلق بالاحتياطات الواجب عليه اتخاذها فيما يخص أمراض المهنة التي تحددها الوزارة في شكل جدول تصدره وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بعد أن تأخذ رأي وزارة الصحة. ويبيّن هذا الجدول أمراض المهنة والصناعات والأعمال المسببة لها، وهناك جدول آخر يبين المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها ووسائل الحماية منها.

ثانياً - من حيث تنظيم إصابات العمل:

لم يترك قانون العمل لصاحب العمل أن يضع تنظيمًا خاصاً فيما يتعلق بالإجراءات التي يتبعها لتحديد إصابات العمل والتعويض عنها، وإنما ألزمه أن يتبع في هذا الشأن إجراءات معينة حددها القانون في المواد من 90 حتى 97، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل أن يضع من عنده تنظيمًا يخالف ذلك.

ونذكر من تلك الإجراءات ما يلي:

- 1 - يلتزم صاحب العمل بإتباع إجراءات معينة عند وقوع إصابة عمل، هي إبلاغ مخفر الشرطة وإدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها مكان العمل.
- 2 - تحديد الإجراءات التي يتبعها العامل عند اعتراضه على التقرير الطبي المثبت لإصابة العمل التي لحقت به.
- 3 - التزام كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة بإحصائية عن حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري.
- 4 - إذا علّق صاحب العمل التعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة في مكان ظاهر من أماكن العمل وخالفها العامل بما أدى إلى إصابته بإصابة عمل، فإن صاحب العمل غير ملزم تعويضه ما لم تنشأ عن تلك الإصابة وفاة العامل، أو تخلف عنها إصابته بعجز مستديم تزيد نسبته على 25 % من العجز الكلي.

المطلب الثاني

القيود الموضوعية الواردة على سلطة

صاحب العمل في وضع لائحة تنظيم العمل

يقصد بالقيود الموضوعية تلك القيود التي تتعلق بمضمون الأحكام التنظيمية التي يضعها صاحب العمل في اللائحة بقصد تنظيم أداء العمل في المنشأة؛ أي: أنها تتعلق بمحتوى اللائحة من بنود تتعلق بتنفيذ العمل، ويلتزم بها العمال عند أدائهم للعمل المطلوب منهم. ويمكن رد هذه القيود الموضوعية إلى ثلاثة أنواع، الأول: وجوب ارتباطها بتنفيذ العمل. الثاني: مشروعيتها القانونية، والثالث: ألا تعرّض حياة العمال للخطر. وهو ما نبينه في الفروع الثلاثة التالية:

الفرع الأول

وجوب ارتباط القواعد التنظيمية بتنفيذ العمل

سنبحث ذلك أولاً من خلال وقت العمل ومكانه. وثانياً في خارج وقت العمل ومكانه، وثالثاً نبين الحكم في حالة تعارض القواعد التنظيمية للعمل مع الحريات العامة وفقاً لما يلي:

أولاً- وجوب ارتباط القواعد التنظيمية بوقت ومكان العمل:

لما كانت سلطة صاحب العمل التنظيمية تستند في وجودها إلى عقد العمل وما يرتبه من آثار، منها نشوء رابطة تبعية بين العامل وصاحب العمل، وبمقتضاها يقوم العامل بأداء العمل تحت إشراف وتوجيه ورقابة من صاحب العمل، ومن ثم فإن أي قواعد تنظيمية يضعها صاحب العمل في هذا الشأن يجب أن ترتبط بتنفيذ العمل، ويدخل ضمن ذلك كل ما يتعلق بمكان العمل وزمانه⁽¹⁾. ولأن مكان العمل يرتبط أكثر بالسلطة الإدارية لصاحب العمل، فإن زمان العمل يرتبط أكثر بسلطته التنظيمية؛

(1) أنظر: صبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 109.

لذلك نص عليها قانون العمل الكويتي في المادة 82 وذكر مفرداتها، وهي المتعلقة بأوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية. وما نص عليه القانون في هذا الشأن يمثل الحد الأدنى الذي يلزم وضعه في قالب معين يُعرف باللائحة، وأوجب اعتمادها من إدارة العمل المختصة⁽¹⁾.

والأصل أن تنظيم وقت العمل وفق ما تقدّم ذكره يدخل ضمن إطار السلطة التنظيمية لصاحب العمل لاتصافه بالديمومة.

ويشمل أيضاً تنظيم باقي الإجازات كالإجازات السنوية والإجازة المرضية وإجازة العزاء وغيرها. ويرجع ذلك إلى أن الإجازة أو الراحة في حقيقتها توقف العامل عن أداء العمل، ومن ثم فهي مرتبطة بتنفيذ العمل من حيث زمانه.

كما يدخل ضمن القواعد التنظيمية لتنفيذ العمل بيان كيفية أداء العمال للعمل، وحدود اختصاص كل منهم، والتدرج الرئاسي للوظائف، وتحديد العمل إذا ما كان يتم ألياً أو يدوياً، والنماذج المعتمدة في النظام الإداري للمنشأة، والدورة المستندية وكيفية حفظ المستندات والبيانات، وقواعد حفظ السلامة المهنية وتنظيم إصابات العمل والتعويض عنها، ونظام العلاج والكشف الطبي، وغيرها من القواعد التنظيمية التي تتعلق بسير العمل في المنشأة⁽²⁾. وذلك كله على النحو الذي ذكرناه في المطلب الثاني من المبحث الثاني.

وإذا كانت سلطة صاحب العمل التنظيمية تتقيّد بنطاق تنفيذ العمل؛ أي بالحياة المهنية للعامل، فإنه لا يجوز له أن يضع قواعد تنظيمية تمس الحياة الخاصة للعمال حتى خلال وقت العمل ومكانه.

ويرجع ذلك إلى أن رابطة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل تتقيّد بمجال تنفيذ العمل ولا تمتد إلى ما عداها، ومن ثم فإن العامل يظل طليقاً حراً في ممارسة

(1) ومع ذلك يرى بعض الفقه أنه حتى مع تدخل المشرّع في تنظيم وقت العمل بقواعد أمرة مازال صاحب العمل هو المتحكم بتنظيم وقت العمل بما يشكل ضغطاً مستمراً على العمال. أنظر: جون بلشير وإيمانويل دوكسي، قانون العمل، مرجع سابق، فقرة 599.

(2) أنظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 262، وحسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 402.

حياته الخاصة والتمتع بها كبقية أفراد المجتمع سواء كان ذلك خلال أوقات العمل⁽¹⁾ أو خارجها، وهو ما يعرف بالحق في الخصوصية، الذي يمكن تعريفه بأنه حق الفرد في عدم ملاحقة الآخرين له في حياته الخاصة⁽²⁾ ومن ضمنهم صاحب العمل. ولكن مفردات الحق في ممارسة الحياة الخاصة عموماً يصعب جمعها ووضع تحديد لها على سبيل الحصر، وإن كانت بعض الدساتير تورد لها بعض الأمثلة في باب الحريات العامة، كحرية العقيدة والعمل والزواج والمسكن وما إلى ذلك. ولكن ما يهمنا هنا هو الحريات التي يمارسها العامل وتدخل ضمن حقه في الحياة الخاصة⁽³⁾، ويرى صاحب العمل أنها تؤثر في مصلحة العمل فيتدخل مقيداً لها استناداً إلى ما له من سلطة تنظيمية في مجال تنظيم العمل.

ولهذا لا يستطيع صاحب العمل استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة لوضع نظام لمراقبة أداء العاملين لأعمالهم، ينتهك به حياتهم الخاصة دون علمهم وموافقهم، سواء عن طريق تصويرهم أو التنصت على مكالماتهم؛ فأى استخدام لهذه الوسائل يجب أن تكون معلومة للعاملين، هذا إذا كانت قد وضعت في الأماكن التي يؤدي فيها العاملون عملهم، أو في مداخل المنشأة أو مخرجها، أو في ممراتها وساحاتها العامة⁽⁴⁾. أما في أماكن راحة العمال كاستراحات العمال، أو في مطعم المنشأة، أو في أماكن الصلاة، أو في دورات المياه، فلا يجوز لصاحب العمل مراقبتها لما لها من انتهاك للحياة الخاصة للعامل⁽⁵⁾، وإذا خالف صاحب العمل ذلك كان ما قام به غير قانوني لا يعتد بالأدلة المتصلة منه⁽⁶⁾.

(1) أنظر حكم فرنسي تمييز اجتماعي بتاريخ 2 أكتوبر 2001، نيكون، نشرة مدنية حيث ذهب إلى أنه: «يحق للعامل، حتى في وقت ومكان العمل باحترام خصوصية حياته الخاصة».

(2) أنظر: نعيم عطية: حق الأفراد في حياتهم الخاصة، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الرابع، السنة 21، أكتوبر 1977، ص 79.

(3) انظر لاحقاً القيود الموضوعية المتعلقة بالحريات العامة.

(4) انظر: ثيبولت لاهال: المرجع السابق، ص 118.

(5) انظر: صبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 112.

(6) انظر: جون بلشير وإيمانويل دو كسي، مرجع سابق، فقرة 627.

وفي قضية في فرنسا كانت شركة قد وظفت مهندساً ووضعت في متناوله كمبيوتراً، وقد كان هناك نص في لائحة تنظيم العمل يقضي بأن الكمبيوتر الموجود في العمل هو فقط للاستخدام المهني. ودون معرفة المهندس علم صاحب العمل من القرص الصلب للكمبيوتر وجود ملف بعنوان شخصي واطلع عليه ليتأكد له أن المهندس المذكور استخدم جهاز الكمبيوتر الخاص بالعمل لأمر خاصة به بالمخالفة للائحة تنظيم العمل، فلما تبين له ذلك قام بفصله من العمل لارتكابه خطأ جسيماً. ولكن محكمة التمييز الفرنسية قضت بأنه لا يمكن لصاحب العمل فتح ملفات مصنفة من قبل الموظف بـ «شخصية» وموجودة على قرص الكمبيوتر الذي هو في متناوله حتى ولو كان مخصصاً له من قبل صاحب العمل⁽¹⁾.

كما قضت محكمة التمييز الفرنسية في حكم آخر بأن فتح خزنة العامل الشخصية يجب أن تكون مبررة بوجود خطر ما أو حدث خاص⁽²⁾.

كذلك لا يستطيع صاحب العمل أن يضع قواعد تنظيمية تتحكم بمظهر العامل، كحلق لحيته وشاربه أو إطالة لحيته أو حلق شعره أو قص العاملة لشعرها أو ارتداء لباس معين، فذلك مما يدخل في حياته الخاصة، ومن ثم ليس لصاحب العمل أن يقيدتها. ولكننا نجد أن بعض أصحاب الأعمال يطلب من العاملين لديه خصوصاً النساء ارتداء ملابس محتشمة، باعتبار أن الملابس غير المحتشمة تؤثر على سير العمل، وقد تسيء لسمعة المنشأة.

وقد عدّ القضاء الفرنسي سلوك العامل فيما يتصل بحياته الخاصة لا سلطان لصاحب العمل عليه ما دام غير ذي أثر على مصلحة العمل. أما إذا كان يؤثر على مصلحة العمل فيسمح به في أضيق نطاق، وهو في سبيل ذلك يقيم توازناً بين الحق في الحياة الخاصة للعامل والسلطة التنظيمية لصاحب العمل بما يحقق مصلحة

(1) محكمة التمييز الاجتماعي، جلسة 17 مايو 2005، رقم 3 - 40، 17، ج س ب س 2005، 1031. وأنظر أيضاً: حكم تمييز اجتماعي فرنسي بتاريخ 7 يونيو 2006، نشرة مدنية رقم 206 تتعلق بتشغيل جهاز مراقبة؛ وأيضاً حكم فرنسي تمييز اجتماعي بتاريخ 10 أبريل 2008، رقم 6-741045، رد ت 2008، 351، ملاحظات ف. ج.

(2) محكمة التمييز الاجتماعي، جلسة 11 ديسمبر 2001، رقم 99 - 43، 30، رج س 2/3، رقم 256.

العمل. ولهذا حكم بأن الشروط التنظيمية التي تنص على ضرورة ارتداء العاملين في الشركة لباساً رسمياً لا يقصد به إلا العمال الذين لهم اتصال مباشر مع زبائن الشركة دون غيرهم من العمال الذين يعملون في أماكن داخلية لا تتصل بالتعامل مع زبائن الشركة، وإن أي تحكّم في لباسهم هو في الواقع تدخل في خصوصيتهم بما لا يسمح له به⁽¹⁾.

ومن جهة أخرى فإن الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل يثير تساؤلاً فيما إذا كانت أوقات الراحة التي يقضيها العامل في مكان العمل من قبيل الحياة الخاصة التي تخرج عن نطاق السلطة التنظيمية لصاحب العمل. ففي حالة قضاء العامل فترة الراحة خلال أوقات العمل، أیخضع للسلطة التنظيمية لصاحب العمل باعتبار أنه مازال في الحياة المهنية كونه لم يغادر مكان العمل، أم أنه خلال فترة الراحة يكون في مجال حياته الخاصة التي ليس لصاحب العمل سلطان عليها حتى لو لم يغادر مكان العمل. القضاء الفرنسي ذهب إلى أن خضوع العامل للسلطة التنظيمية لصاحب المعمل لا ينقطع حتى ولو كان خارج أوقات العمل مادام داخل الحدود المكانية للمنشأة وإن كان يخضع لنظام أقل صرامة من الذي يخضع له وقت تنفيذ العمل⁽²⁾.

وهو ما يعني أن صاحب العمل يسمح للعامل خلال فترة الراحة اليومية التي يقضيها في مكان العمل بأن يقرأ الصحف، والانشغال بقراءة الرسائل في هاتفه النقال وبرامج التواصل الاجتماعي الموجودة فيه، وكذلك مكالمته من يريد، وأن يمنعه من كل ذلك في غير فترات الراحة اليومية. فوقت العمل مخصص لأداء العمل فقط ولا يجوز الانشغال عنه بأمور لا علاقة لها بالعمل؛ مما يتعطل معه أداء العمل.

(1) محكمة التمييز الاجتماعي، جلسة 3 يونيو 2009، رقم 8 - 40، 346 ج س ب س 2009، 1476، ملاحظة ب بوسو.

(2) محكمة التمييز الاجتماعي، جلسة 16 يوليو 1959، مجلة القانون الاجتماعي لسنة 1959 ص 488. ويتعلق الحكم بمشاجرة وقعت بين عاملتين في مطعم المنشأة؛ مما أدى إلى قيام صاحب العمل بفصل العاملتين، فقضت المحكمة بأنه لا يجوز لصاحب أن يضع نظاماً داخل مطعم المنشأة مشابهاً لنظام العمل داخل المنشأة ذاتها، وإنما يجب أن يكون أقل صرامة، فما يؤدي إلى الاضطراب داخل المنشأة ذاتها لا يؤدي إليه الفعل ذاته في مطعم المنشأة.

ثانياً – مدى تجاوز القواعد التنظيمية للعمل لوقت العمل ومكانه:

في خارج وقت العمل ومكانه؛ أي خارج الحياة المهنية للعامل، الأصل فيها أن حياة العامل الخاصة تخرج عن نطاق السلطة التنظيمية لصاحب العمل؛ فليس له أن يتدخل فيها بقواعد تنظيمية تحدّد للعامل القيام بسلوك معين أو الامتناع عن القيام بسلوك آخر، لذلك لا يحق لصاحب العمل أن يضع بنداً تنظيمياً يمنع العامل أو العاملة من الزواج أو يفرض عليه طلاق زوجته أو أن يفرض عليه قضاء أوقات الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية في أماكن معينة أو أن يحظر عليه ارتياد أماكن معينة. ويجد هذا الأمر أساسه في أن نطاق السلطة التنظيمية لصاحب العمل ترتبط بتنفيذ العمل، وتستند في وجودها إلى علاقة التبعية بين صاحب العمل والعامل، وهذه مقيدة بأوقات أداء العمل. أما بعد انتهاء وقت العمل فيكون العامل حراً في ممارسة حياته الخاصة كباقي أفراد المجتمع لانتهاء علاقة التبعية بمجرد انتهاء وقت العمل⁽¹⁾. ولكن في بعض الأحيان يصعب التفريق بين الحياة المهنية للعامل التي يكون خاضعاً فيها للقواعد التنظيمية للعمل وبين ممارسته لحقوقه وحياته كفرد عادي في المجتمع.

ومن جهة أخرى نجد – في بعض الأحيان – أن ممارسة العامل لحياته الخاصة خارج وقت العمل ومكانه تؤدي إلى تأثير سلبي على العمل؛ فتقلّ من كفاءة العامل في أداء العمل الموكول إليه؛ مما يعني السماح لصاحب العمل في أن يضع قواعد تنظيمية حتى يأتي السلوك الشخصي للعامل في حياته الخاصة متوافقاً مع قيم أخلاقية معينة تتطلبها طبيعة وظيفته⁽²⁾. كالحظر الذي يفرضه صاحب العمل على المدرسين بعدم ارتياد أماكن اللهو غير البريء، فذلك مما يؤثر في قيامهم بأعباء

(1) ذهب القضاء الفرنسي إلى عدم جواز إساءة صاحب العمل إلى حق أساسي للعامل مثل الحق بالحياة الطبيعية أو الحق بالحياة الخاصة؛ أنظر في ذلك حكم اجتماعي بتاريخ 3 نوفمبر 2011، ستي، ج س ف أوريون، رقم 10 - 30 - 33 ب.

(2) انظر: محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 144 حيث يقول: «إن حق الرقابة لصاحب العمل على الحياة الخاصة لعماله يتوقف على ظروف كل حالة، وأهمها نوع المشروع الذي يضم العامل، وطبيعة العمل الذي يؤديه»؛ وانظر أيضاً حسام الدين الأهواني في مؤلفه السابق، ص 393؛ حيث يقول في هذا الشأن: «إن القاعدة العامة هي استقلال الحياة الخاصة للعامل عن الحياة المهنية، ولكن يحق لصاحب العمل، على سبيل الاستثناء، أن يأخذ الحياة الخاصة في الاعتبار في مجال تنظيم العمل، إذا كان من شأنها أن تؤثر في حسن سير العمل، أو في سمعة العمل وصاحب العمل».

وظيفتهم؛ لأنها تحطُّ من قدرهم أمام تلاميذهم فلا يعودون معها قادرين على أداء عملهم⁽¹⁾.

ويُعَلَّلُ ذلك بأن العامل قد رضي ابتداءً - عند توقيعه لعقد العمل - بأن يلتزم حسن تنفيذه بالتزامه بالعمل، ومن ذلك مراعاة متطلبات الوظيفة من حسن الخلق خلال أوقات العمل وخارجه. كما يكون لصاحب العمل أن يحظر زواج عامل لديه من إحدى العاملات لدى صاحب عمل منافس؛ إذ إن وحدة الحياة المشتركة بين الزوجين، وإطلاع كل منهما على أسرار الآخر، قد تؤدي إلى التأثير في مصالح صاحب العمل⁽²⁾.

ثالثاً - عدم تعارض القواعد التنظيمية للعمل مع الحريات العامة:

في مجال الحريات العامة، كالحرية السياسية وحرية التعبير وحرية المعتقد الديني، إذا كان لصاحب العمل أن يضع تنظيمياً يحظر بموجبه على العمال في أثناء العمل عقد الاجتماعات والمناقشات والمناظرات والإضراب لغير الأغراض المهنية، وكل ما يدفع إلى الإخلال بأمن المنشأة ونظامها، وله توقيع الجزاءات على من يخالف منهم ذلك أو حتى فصله من العمل. وفي خارج المنشأة وغير أوقات العمل يكون للعامل حرية ممارسة حقوقه السياسية وحرية التعبير عن رأيه، وله أن يقوم بقراءة ما يشاء من الصحف، أو الانتماء لأي اتجاه أو فكر عقائدي، أو الانتماء إلى أي جمعية معينة، أو ممارسة حقه في التصويت لمرشح معين، دون أن يكون لصاحب العمل أن يقيدتها أو يحظرها.

أما بالنسبة إلى الحرية الدينية فللعامل - حتى في أثناء أوقات العمل - أن يمارس العبادة - كالصلاة - ما دامت لم تعق إنجاز العمل، وليس لصاحب العمل أن يمنعه من ذلك، ولكن له أن ينظّم أداءها بقواعد تنظيمية، كأن يحدّد فترة معينة لأداء الصلاة، وأن يخصّص مكاناً للصلاة في مقر العمل، حتى لا تستغرق الصلاة فترة أطول

(1) انظر: محمد لبيب شنب: دروس في قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص 60.

(2) انظر: صبا نعمان الويسي: المرجع السابق، ص 113.

يتعطل معها العمل، وحينئذٍ ليس للعامل مخالفتها تحت ذريعة ممارسة حرّيته الدينية خلال أوقات العمل، بأن يقضي وقتاً أطول مما تقتضيه الصلاة عادة، كأن يذهب إلى مسجد بعيد عن مكان العمل؛ مما يعني - في حقيقة الأمر - أنه يضيّع وقت العمل ويتهرب من أدائه. بل إن المشرع الكويتي وضع تنظيمًا خاصاً لوقت العمل يتوافق مع شهر رمضان. وهو ما يدخل في الفرع التالي؛ لأن مخالفة صاحب العمل لذلك يعني أن تنظيمه للعمل في هذا الخصوص لا يتصف بالمشروعية القانونية لمخالفة نصوص قانون العمل.

الفرع الثاني

المشروعية القانونية للقواعد التنظيمية

يحكم مبدأ المشروعية القانونية كل أفراد المجتمع؛ ولذلك يجب أن تكون جميع تصرفاتهم متفقة مع أحكام القانون، فلا يسمح لهم بمخالفتها. وعلى هذا الأساس، يجب ألا تخالف القواعد التنظيمية للعمل ما تتضمنه القوانين من قواعد قانونية أمرّة، سواء وردت في قانون العمل أم في غيره من القوانين.

ففي إطار القانون المدني نجد أن المادة 196 تقرر بنص أمر أن:

«العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز لأحدهما أن يستقلّ بنقضه أو تعديل أحكامه إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي به القانون». وذلك يعني أن عقد العمل الفردي - وهو اتفاق بين طرفين هما العامل وصاحب العمل - لا يجوز لصاحب العمل بإرادته المنفردة أن يعدّل في أحكامه عن طريق وضع قواعد تنظيمية تخالف ما تضمنه هذا العقد، وإذا قام بذلك كان للعامل الحق في عدم الالتزام به لمخالفته عقد عمله، وينطبق ذلك على عقود العمل الجماعية، كأن ينص العقد على تمتّع العمال بيومي راحة في الأسبوع بالمخالفة لما تنص عليه لائحة العمل في اقتصار الراحة على يوم واحد فقط للعمال.

أما إذا تضمنت لائحة تنظيم العمل حقوقاً أفضل للعامل مما نص عليه في عقد العمل، كأن ينص في لائحة تنظيم العمل على حق العامل في راحة لمدة يومين خلال

الأسبوع، بينما يذكر في عقد العمل أن الراحة هي فقط يوم واحد في الأسبوع. وفي هذه الحالة تطبق أحكام لائحة العمل إذا كانت متعارضة مع عقد العمل الذي يحقق مزية أفضل للعامل، وعندئذ يكون سكوت العامل قبولاً منه لتعديل أحكام عقد العمل بما تضمنته لائحة العمل.

ويؤسس البعض⁽¹⁾ عدم إعمال ما تتضمنه لائحة تنظيم العمل من أحكام تتعارض مع عقد العمل بأن الخاص - وهو عقد العمل - يقيّد العام، وهو لائحة العمل. فالأخير يتضمن قواعد تنظيمية عامة تطبق على جميع العمال، في حين يتضمن عقد العمل قواعد خاصة تطبق على العامل فقط.

ونرى أن التسليم بهذا الرأي له خطورته على العامل؛ فوفقاً لمبدأ تطبيق القواعد القانونية من حيث الزمان، التي يستند إليها صاحب هذا الرأي، فإنه في حالة تعارض القواعد القانونية الخاصة مع العامة، وإن كانت في مصلحة العامل عندما تكون القاعدة العامة التي تضمّنتها لائحة العمل سابقة في وجودها على القاعدة الخاصة الواردة في عقد العمل، وتضمّنت الأخيرة مزية أفضل للعامل، فهنا الخاص يقيد العام. أما إذا كانت القاعدة الخاصة الواردة في عقد العمل سابقة في وجودها على القاعدة العامة الواردة في لائحة العمل، وتضمّنت الأخيرة مزايا أفضل للعمال دون أن تلغي القاعدة الخاصة صراحة، فهنا تبقى القاعدة الخاصة الواردة في عقد العمل ولا تلغى باعتبارها استثناءً من الحكم الجديد الذي أتت به القاعدة العامة؛ إعمالاً لمبدأ العام لا يلغي الخاص، وهو ما يعني عدم استفادة العامل الموجود في الخدمة من المزايا التي تأتي بها لائحة جديدة للعمل إذا لم يشمل ذلك صراحة، كأن يقصد بها تشجيع العمال الجدد للالتحاق بالمنشأة دون العمال الموجودين بالفعل في المنشأة عند صدورهما.

ومع ذلك فإن مما يحول دون تطبيق هذا الأثر السلبي أن صاحب العمل ملزم التسوية في الحقوق بين عماله، وذلك يعني أن أي لائحة جديدة لتنظيم العمل يتم

(1) حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 403.

تطبيقها على جميع العمال الموجودين قبل صدورها سواء وافق صاحب العمل على ذلك أم لم يوافق. وصحيح أنه لا يوجد في قانون العمل الكويتي نصٌ صريحٌ بوجود التزام على صاحب العمل بالتسوية بين عماله⁽¹⁾، وأن ما ذكر من التزام صاحب العمل في هذا الشأن يتعلق فقط بالتسوية بين العمال الذين يشتغلون لدى أصحاب عمل مختلفين، ويكون العمل الذي يقوم به أحدهم جزءاً من العمل الأصلي للآخر⁽²⁾. فإن هذه التسوية لازمة من باب أولى بالنسبة للعمال القائمين بالعمل لدى صاحب العمل الواحد⁽³⁾، وهذا ما أكدته محكمة التمييز الكويتية عندما أقامت توازناً بين الالتزام بالمساواة بين العمال وحق صاحب العمل في تنظيم منشأته، فقررت ما يلي: «إذا كانت المساواة بين العمال في الأجور والمزايا قاعدة أساسية غير أن هذه المساواة لا تكون واجبة إلا عند تساوي العمال في ظروف العمل والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية. ومبدأ المساواة هذا ليس مبدأ مطلقاً؛ فالمساواة المقصودة لا تسوّج أن تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على النحو الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحتها أو حقه في التمييز في الأجور بين عماله لاعتبارات مبررة يراها»⁽⁴⁾.

على أن أهم قيد تشريعي يرد على لائحة العمل هو ما تضمنه قانون العمل والقرارات المنفذة له، فكل قواعد القانونية التي تقرر حقوقاً للعامل هي قواعد أمرة؛

(1) أما المادة 6 من قانون العمل الكويتي، سابق الإشارة إليها، فلا تسعفنا في ذلك؛ لأنها تفيد فقط عدم جواز النزول عما ورد في قانون العمل من حقوق أو مزايا للعامل باعتبارها تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل، وبمخالفتها إذا كانت هناك حقوق أفضل تقرّر للعمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل أو في عرف المهنة أو العرف العام؛ أي أنها تنظم العلاقة بين قانون العمل وما ذكرته المادة 6 من عقود أو أنظمة أو لوائح أو عرف، وليس لها علاقة في حسم أي اختلاف فيما بين تلك العقود أو الأنظمة أو اللوائح أو العرف، وعلى وجه الخصوص بين عقد العمل ولائحة نظام العمل.

(2) وفقاً لنص المادة 33 من قانون العمل الكويتي التي تقرّر: «إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة، وجب على من عهد إليه بالعمل أن يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون كل منهما متضامناً مع الآخر في ذلك».

(3) انظر: محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 279 مقروءة مع الهامش، وانظر أيضاً: جمال النكاس: المرجع السابق، ص 313.

(4) مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، القسم الخامس، المجلد التاسع، إبريل 2009، ص 137؛ وذات المعنى نجده في حكم لمحكمة التمييز الفرنسية حيث قضت: «إذا كان لصاحب العمل أن يمنح امتيازات خاصة لبعض العاملين لديه، فإن ذلك مشروط بأن يتمكن كل العاملين الموجودين في مراكز مماثلة من الاستفادة من هذا الامتياز الممنوح، وأن تكون القواعد التي تحدد منح هذا الامتياز محددة مسبقاً ويمكن التحقق منها» تمييز اجتماعي بتاريخ 25 أكتوبر 2007، رقم 5-710045، Jcps 2007.

كونها الحد الأدنى لحقوق العامل، فلا يجوز أن تتضمن لائحة العمل بنداً يخالف أحكامه بما يؤدي إلى الانتقاص من حقوق العامل المقررة له في قانون العمل⁽¹⁾، كأن تحدد لائحة العمل إجازة سنوية أو مرضية، أقصر في مدتها مما يقرره قانون العمل⁽²⁾، ولا تقتصر القواعد القانونية الأمرة المتعلقة بتنظيم العمل على ما ورد في الباب الرابع الخاص بنظام العمل وظروفه وهي المواد من 55 إلى 97 بل تتجاوزها لمواد أخرى. فمثلاً نجد أن المادة 20 تحظر تشغيل الأحداث في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة، والمادة 21 تمنع تشغيلهم أكثر من ست ساعات يومياً، وعدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية، ويجب أن تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة، وألا يتم تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية. والمادة 22 تمنع أي لائحة عمل تجبر النساء على العمل ليلاً في الفترة بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً ما عدا بعض الأماكن التي حددتها كالمستشفيات. وغير ذلك من نصوص المواد التي أوردها قانون العمل والتي لا يجوز لصاحب العمل أن يضمّن أي لائحة عمل يضعها ما يخالفها وإلا كان غير مشروع؛ أي يكون باطلاً لا يعتد به ولا يلتزم به العمال بسبب مخالفته لأحكام قانون العمل، وبالإضافة لما سبق فإن صاحب العمل ملزم عند تنظيمه للعمل ألا يخالف أي قاعدة قانونية ترد في أي قانون آخر، كالقانون الجزائي وقانون التأمينات الاجتماعية، وما تصدره وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وغيرها من الوزارات من قرارات ملزمة، وإلا كان تنظيمه للعمل باطلاً لعدم مشروعيته القانونية، فعلى سبيل المثال؛ إذا كان نشاط صاحب العمل في مجال النقلات وكانت لوائح المرور تمنع دخول الشاحنات في شوارع معينة أو في زمن محدد فإن صاحب العمل لا يستطيع أن يضمّن لائحة العمل ما يخالف ذلك، فإن حصل مثل هذا الأمر كان تنظيمه باطلاً ويتحمل هو المسؤولية المترتبة على ذلك دون أن يحمّلها للعامل، وكذلك الأمر إذا كان نشاط صاحب العمل في مجال تأجير العقارات فإنه لا يستطيع أن يضع تنظيماً للعمل يجيز للعمال إخراج المستأجر من العين المؤجرة بالقوة أو حتى قطع الكهرباء عنه؛ إذ أن ذلك مما يخالف القانون ومن

(1) وفقاً لنص المادة 6 من قانون العمل الكويتي.

(2) انظر: محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 134.

ثم يصمُّ اللائحة بعدم الشرعية.

وأخيراً يشترط في أي تنظيم للعمل ألا يخالف قواعد النظام العام وحسن الآداب العامة، ولو لم يخالف نصاً قانونياً معيناً، وعلى ذلك إذا تضمن نظام العمل بنداً يمنع العاملة من الزواج - كما هو الحال في بعض شركات الطيران التي تفرض ذلك على مضيفات الطيران - فإن هذا البند يعد باطلاً؛ لأن الحق في الزواج يتعلق بالنظام العام ولا يجوز تقييده أو منعه. وفي مجال الآداب العامة لا يجوز لصاحب العمل أن يضع نظاماً يقضي بخضوع العاملة للتفتيش من قبل رجل، فذلك يخدش الحياء ومن ثم يتعارض مع حسن الآداب العامة، فالمرأة لا تفتشها إلا امرأة مثلها⁽¹⁾، أو أن يلزم العاملات ارتداء ملابس غير محتشمة لكسب الزبائن وتحقيق الربح، أو أن يخصص دورة مياه مختلطة للرجال والنساء معاً.

الفرع الثالث

عدم تضمين لائحة تنظيم العمل

ما يعرض حياة العمال للخطر

إن تنظيم العمل - في حقيقته - أوامر صاحب العمل موجهة للعمال لتنفيذ العمل المطلوب منهم، ومن ثم فإن العمال يلتزمون بها استناداً إلى الالتزام الملقى على عاتق كل منهم بإطاعة أوامر صاحب العمل، غير أن ذلك مشروط بالألا يعرض حياتهم للخطر. فسلامة العامل وصحته أولى بالإتباع من إنجاز العمل، وهما يعدان التزاماً على صاحب العمل أقوى من التزام العامل بإطاعة أوامره المتعلقة بتنفيذ العمل.

وبناء على ذلك، إذا تعارض الالتزامان، قدم التزام صاحب العمل بسلامة العمال على التزام العامل بتنفيذ العمل، حتى ولو تأخر أو تعطل تنفيذ العمل.

ولذلك كثيراً ما نجد في المشروعات التي يتصف العمل فيها بشيء من الخطورة، كمقاولات المباني، عبارة معلقة في الموقع تنص على أن «السلامة أولاً». وهو ما يعني

(1) انظر: محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 134، وانظر أيضاً حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص 403.

أن سلامة العمال مقدّمة على تنفيذ العمل. بل إن قانون العمل يفرض على صاحب العمل عدة التزامات لتحقيق هذا الغرض، وهو سلامة العمال⁽¹⁾، وقد ذكرها في الفصل الرابع من الباب الرابع تحت عنوان «في السلامة والصحة المهنية»، وخصص لها المواد من 80 إلى 97. ومن ثم فإن صاحب العمل ملزم باتّباع كل ما ذكره المشرّع في تلك المواد. بما يعني أن أي تنظيم للعمل يضعه صاحب العمل يجب أن يتّقيده فيه بما ورد في المواد المشار إليها.

ومما أورده قانون العمل في هذا الشأن ما نص عليه في المادة 84 من أن صاحب العمل ملزم قبل أن يكلف العمال تنفيذ العمل أن يبيّن لهم المخاطر التي قد يتعرضون لها ووسائل الوقاية التي يجب عليهم اتخاذها. وبناء على ذلك ليس لصاحب العمل أن يبيّن في لائحة العمل كيفية تنفيذ العمل دون أن يضمّنه ما طلبه منه المشرّع في خصوص الوظائف الخطرة، وهو تحذير العمال من خطورتها ببيان وجه الخطورة ووسائل الوقاية منها.

وفيما يتعلق بتحديد أمراض المهنة وإصابات العمل وكيفية التعويض عنها، يجب أن يتّقيده صاحب العمل بالتنظيم الذي أورده المشرّع في هذا الشأن، وليس له أن يضع تنظيمًا يخالف ذلك. فمثلاً نجد أن أمراض المهنة يحدّدها قرار صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد أخذ رأي وزارة الصحة، ومن ثم ليس لصاحب العمل أن يضع من عنده جدولاً بأمراض المهنة، وإنما عليه أن يتّقيده بالجدول الذي يصدره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

وأخيراً، فإن إخلال صاحب العمل بالتزامه بوضع تنظيم للعمل يكفل سلامة العمال وصحتهم يعطي الوزارة الحق في غلق المنشأة كلياً أو جزئياً حتى زوال ما يهدد سلامة العمال⁽²⁾.

(1) أضافت محكمة التمييز الفرنسية على الأساس القانوني لالتزام صاحب العمل بسلامة العمال أساساً تعاقدياً؛ حيث قضت: «وفقاً لعقد العمل الذي يربطه بالعامل، يقع على عاتق صاحب العمل التزام بسلامة النتائج المترتبة على تنفيذ العامل لعقد العمل». حكم اجتماعي بجلسة 28 فبراير 2002 رقم 99 - 201 - 17 منشور في مجلة القانون الاجتماعي لسنة 2002، ص 2696، ملاحظة إكس بريوتو.

(2) وفقاً لحكم المادة 135 من قانون العمل الكويتي.

الخاتمة

تعد السلطة التنظيمية لصاحب العمل من الأمور الثابتة والمستقرة في قوانين العمل، ومنها قانون العمل الكويتي. ولكن الفقه اختلف حول أساسها القانوني؛ فظهرت في هذا الشأن نظريتان، النظرية الأولى، تقليدية قائمة على الفكر الرأسمالي؛ فتؤسس سلطة صاحب العمل على ركنين، هما، الأول: صفته كمالك للمنشأة فيستقل وحده بتنظيمها على الوجه الذي يراه، وليس لأحد أن يشاركه في ذلك. والثاني: وجود عقد عمل يربطه بكل عامل في المنشأة، والعقد شريعة المتعاقدين بما يفرضه على العامل من تبعية لصاحب العمل عند قيامه بعمله. أما النظرية الثانية، فهي حديثة، وتقوم على الفكر الاشتراكي القائلة أن للملكية وظيفه اجتماعية، وليست مجرد حق للمالك يتصرف فيه كيفما يشاء، فالمنشأة في نظرها هي مجموعة أشخاص يعملون معاً بتضامن من أجل تحقيق غاية مشتركة عن طريق تنظيم دائم، ومن ثم يشترك رأس المال مع جهد العمال لتتحول المنشأة إلى مجتمع صغير، وكل مجتمع منظم لا بد له من رئيس يتمتع بسلطة تنظيم العمل بما يحقق مصلحة المنشأة التي تعود بالفائدة على صاحب العمل والعمال على حد سواء.

وقد تبين لنا عدم دقة أي من النظريتين على إطلاقها، فتأسيس سلطة صاحب العمل يستند إلى النظريتين معاً، ولا تعارض بينهما. فحق صاحب العمل بوضع قواعد تنظيمية للعمل يستند إلى كونه مالكا للمشروع، وهو المسؤول وحده عن نجاحه أو فشله، وعقد العمل يمنحه هذا الحق، والتزام العمال بها ناشئ من عقد العمل الذي يربطهم بصاحب العمل، وهذا ما تقول به النظرية التقليدية.

ومن جانب آخر فإن تدخل المشرع وإيجاد دور للجهة الإدارية ولنقابات العمال وفرض القضاء رقابته على سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته، أدى إلى الحد من السلطة التنظيمية لصاحب العمل حتى لا تخرج عن وظيفتها، وهي تحقيق مصلحة العمل، بإيجاد توازن بين مصلحة صاحب العمل في نجاح مشروعه ومصلحة العمال في الحصول على الأجر في ظروف عمل مناسبة، والمصلحتان غير متعارضتين، ويمكن تحقيقهما معاً، وهذا هو مضمون النظرية الحديثة.

ومن ثم فلم يعد استخدام صاحب العمل لسلطته التنظيمية مجرد حق له، يستخدمه على النحو الذي يحقق مصلحته الخاصة أو يتخلى عنه، بل أصبح أيضاً التزاماً عليه، لا يستطيع أن يتخلى عنه، ومن هنا كان أقرب للصحة وصفها بالسلطة وليست حقاً فقط، مثل سلطة الأب في أسرته الذي له الحق في تربية أولاده وفي الوقت نفسه لا يستطيع التخلي عن هذا الحق، فهي إذن حق والتزام في الوقت نفسه.

وقد تبين لنا من خلال هذا البحث أن الفقه لم يولِ السلطة التنظيمية لصاحب العمل الاهتمام الذي تستحقه، وقد يرجع ذلك إلى أن قانون العمل لم يبرزها على نحو كافٍ. فتناوله لها كان في أضيق نطاق على الرغم من أهميتها الكبيرة في فرض النظام في المنشأة، ولعل أقوى إشارة لها ما أورده المشرع في المادة 6 من قانون العمل الكويتي، حينما نص على عدم جواز الإخلال بأي مزايا أو حقوق أفضل تنقرر للعمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو النظم الخاصة أو اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل... إلخ. فهنا يصفها المشرع بالنظم الخاصة وباللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل، وهذا الوصف وما فرضه المشرع بشأنها من حكم يتناسب مع قيمتها وأهميتها في تنظيم علاقة العمل.

ولكننا لم نجد لذلك مقابلاً في مواد القانون الأخرى. فمثلاً نجد أن المادة 82 من قانون العمل الكويتي قضت بإلزام صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة تتضمن - على وجه الخصوص - أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية، فالمشرع هنا اختزل بيانات لائحة العمل في أمور بسيطة لا تتناسب مع أهمية لائحة العمل. ومع ذلك فإن تفتيشنا عن مشتملات أخرى للائحة العمل قد أظهر لنا وجودها في مواد أخرى من قانون العمل الكويتي، وإن لم يُسمَّها المشرع بلائحة، وهو ما تطرقنا له في البحث.

وقد كشف لنا هذا البحث عن وجود خلط لدى بعض الفقه بين سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته وسلطته في إدارتها، وذلك ناتج من أمرين: الأول عدم تحديد

المقصود بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل بشكل واضح وتمييزها عن سلطته الإدارية. والأمر الثاني أن صاحب العمل لا يرغب في إظهار سلطته التنظيمية ويخفيها وراء سلطته الإدارية؛ نظراً لما تحقق له السلطة الإدارية من سلطات أوسع تجاه العمال من سلطته التنظيمية، فبالنسبة إلى الأمر الأول، يقصد بالسلطة التنظيمية ما يضعه صاحب العمل مسبقاً من قواعد لتنظيم سير العمل في المنشأة، في وثيقة مكتوبة يعلنها للعمال في هذه المنشأة ويتيح لهم الاطلاع عليها والعلم بمضمونها؛ بغية توحيد نظام العمل وحسن سيره، وهذه القواعد التنظيمية عامة ومجردة، وهدفها تحقيق مصلحة العمل في المنشأة، وهي بهذا الوصف يطلق عليها لائحة العمل، ويترتب عليها التزام كل من صاحب العمل والعمال بالتقيد بأحكامها، فلا يجوز لأي منهما مخالفة ما تضمنته من أحكام، أما السلطة الإدارية لصاحب العمل فهي الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل لتسيير العمل في المنشأة لتحقيق أهدافها.

أما بالنسبة إلى الأمر الثاني، فإنه إذا كانت لائحة العمل تقيد من سلطة صاحب العمل عند ممارسته لسلطته في إدارة العمل فهي ملزمة له، ومن ثم لا يجوز له مخالفتها، ولهذا نجد أصحاب الأعمال لا يفضلون وجودها أو على الأقل يضمّنونها مسائل بسيطة كأوقات العمل وبيان أوقات الراحة والإجازات، ويتركون ما عدا ذلك من مسائل مهمة لتنظيم العمل إلى سلطتهم الإدارية التي يمارسونها دون قيود، فيطوعونها بحسب الظروف المتغيرة للعمل؛ بما يحقق مصلحة العمل المتوافقة مع مصالحهم الخاصة، حتى ولو تعارضت مع مصلحة العمال، وساعدهم في ذلك قانون العمل الكويتي الذي تطلب - فقط - حداً أدنى من المسائل في لائحة العمل، وهي تلك المتعلقة بأوقات العمل والراحة وتعداد بعض الإجازات، وهي مسائل بسيطة لا تقيد من سلطة صاحب العمل في إدارته للمنشأة.

كما تبين لنا من البحث أن سلطة صاحب العمل في إصدار لائحة العمل ليست مطلقة؛ إذ يقيدتها نوعان من القيود، الأول: قيود إجرائية يجب على صاحب العمل إتباعها فيما يتعلق بوجود اللائحة وشكلها ووجوب اعتمادها من الجهة الإدارية بالطريقة التي رسمها قانون العمل. وقد وجدنا أن المشرع الكويتي لم يوفق فيها؛

حيث فرض رقابته على مسائل بسيطة، هي تلك المتعلقة بأوقات العمل والإجازات. وكنا نتمنى لو أخذ بما فعل المشرع المصري الذي لم يخض في تفاصيل المسائل المتعلقة بتنفيذ العمل، وإنما تركها لوزارة القوى العاملة لتصدر بقرار منها لائحة عمل نموذجية تتضمن الكثير من المسائل المتعلقة بتنفيذ العمل لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال عند وضعهم لائحة العمل، ولتعُدّل كلما دعت الحاجة لذلك دون حاجة لتعديل القانون، كما طلب قانون العمل المصري من الوزارة أن تأخذ رأي النقابات في اللائحة التي يتقدم بها أصحاب الأعمال لاعتمادها منها.

أما النوع الثاني من القيود، فهي قيود موضوعية تتعلق بمضمون اللائحة ومحتواها، ويمكن تقسيم هذه القيود الموضوعية إلى ثلاثة أقسام؛ القسم الأول: وجوب ارتباط اللائحة بتنفيذ العمل. والقسم الثاني: يتعلق بمشروعية ما تتضمنه من أحكام. أما القسم الثالث: فهو ألا تؤدي ما تضمنته من أحكام إلى تعريض حياة العمال للخطر.

فبالنسبة إلى القسم الأول - وهو وجوب ارتباط اللائحة بتنفيذ العمل - فإن ذلك يجد سنده في علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل، وهو ما يعني وجود قاعدة عامة تقضي بأن لصاحب العمل أن يضع قواعد تنظيمية تحدد مسلك العامل خلال وقت العمل ومكانه، واستثناء من ذلك لا يجوز له أن يتدخل في سلوك العامل خلال أوقات الراحة التي يقضيها العامل في مكان العمل أو في أماكن الراحة في العمل، ولا يتدخل في ما يعد من خصوصيات العامل وهو في مكان العمل، فلا يراقبه في كل حركاته وسكناته ما دامت لا تؤثر على حسن سير العمل وانتظامه.

أما خارج وقت العمل ومكانه؛ حيث تنتهي الحياة المهنية للعامل وتبدأ حياته الخاصة، فإن الوضع ينقلب فتكون القاعدة العامة هي عدم تدخل صاحب العمل في تنظيم سلوك العامل. واستثناء من ذلك قد تؤثر بعض السلوكيات السلبية للعامل على سمعة العمل أو سمعة صاحب العمل مما يكون معه لصاحب العمل أن يضع قواعد تنظيمية حتى يأتي السلوك الشخصي للعامل في حياته الخاصة متوافقاً مع قيم

أخلاقية معينة تتطلبها وظيفته.

وبالنسبة إلى القسم الثاني من القيود الموضوعية، وهي تلك المتعلقة بمشروعية ما تتضمنه لائحة العمل من أحكام، فلا نبالغ إذا قلنا إن أغلب أحكام قانون العمل هي قواعد أمره نص عليها المشرع حماية لحقوق العمال حتى لا ينتقص منها صاحب العمل بحجة تحقيق مصلحة العمل، ومن ثم يتعين على صاحب العمل وهو إذ ينفرد بوضع لائحة العمل أن يراعي تلك الأحكام، وكذلك يتقيد بأية أحكام أخرى ترد في قوانين الدولة، فإذا وُجدَ بندٌ في لائحة العمل يخالف ذلك، تحمل هو وحده مسؤولية ما يترتب عليه من نتائج ولا يحملها للعامل، ومن ثم يكون للعامل أن يرفض تنفيذ أحكام لائحة العمل المخالفة للقوانين دون أن يستطيع صاحب العمل محاسبته على ذلك.

أما بالنسبة إلى القسم الثالث من القيود الموضوعية، وهي عدم تضمّن لائحة العمل ما يعرض حياة العمال للخطر، فقد وجدنا أن التزام صاحب العمل بسلامة عماله أقوى من التزام العامل بتنفيذ العمل، فإذا ما تعارض الالتزامان، قدم التزام صاحب العمل بسلامة العمال على التزام العمال بإنجاز العمل، ومن ثم يكون للعامل إذا كان العمل المطلوب منه وفق أحكام لائحة العمل يعرض حياته للخطر - أن يمتنع عن القيام به دون أن يعتبر مخالفاً بالتزامه بتنفيذ العمل؛ فسلامة العمال تأتي في المرتبة الأولى، ثم يليها تنفيذهم للعمل المطلوب منهم، بحسب ما تنص عليه لائحة العمل.

المراجع

أولاً - المراجع باللغة العربية:

- أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل الأردني الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 1999.
- إسماعيل غانم: قانون العمل، القاهرة 1961، بدون ناشر.
- جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الكويت، الطبعة الثانية، سنة 2005.
- حسام الدين الأهواني: شرح قانون العمل، القاهرة سنة 1991.
- حسن كيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، سنة 1979.
- محمد حلمي مراد: قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة سنة 1953.
- محمد لبيب شنب: دروس في قانون العمل الكويتي، الكويت، دون ناشر ولا سنة نشر.
- محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1983.
- نعيم عطية: حق الأفراد في حياتهم الخاصة، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الرابع، السنة 21، أكتوبر 1977.
- عبد الرسول عبد الرضا: الوجيز في قانون العمل الكويتي، الطبعة الثانية، مكتبة المنهل، الكويت سنة 1984.
- سامي عبد الله الدريعي: ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، سنة 2002.

- علي العريف: شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الأول، دون ناشر ولا سنة نشر.
- عبد الفتاح عبد الباقي: أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، الكويت سنة 1993، دون ناشر.
- فايز السيد للمساوي: موسوعة العمل، المجلد الأول، الطبعة الثامنة، سنة 2010، القاهرة.
- فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، دار الهنا للطباعة والنشر، مصر، سنة 1985.
- صبا نعمان الويسي: سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة 2011.
- شاب توما منصور: شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، سنة 1968.
- خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا: شرح أحكام قانون العمل الكويت الجديد، الطبعة الأولى، الكويت، سنة 2010.

ثانياً - المراجع باللغة الفرنسية:

- ثيبولت لاهال: صاحب العمل وقانون العمل، سلطة إدارة الأعمال وسلطة التوجيه، الناشر مجموعة لامي وولترز كلود، فرنسا، سنة 2012.
- كاميرلنك وليون كان: قانون العمل، فرنسا، الطبعة السابعة.
- ليون كان: الوجيز في قانون العمل والتأمين الاجتماعي، باريس سنة 1955.
- جون بلشير وإيمانويل دوكس: قانون العمل، الناشر دالوز، الطبعة 27 سنة 2013.

الفهرس

الصفحة		
111		المقدمة
114		المبحث الأول: التعريف بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل وأساسها القانوني
114	التعريف بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل	المطلب الأول:
119	الأساس القانوني للسلطة التنظيمية لصاحب العمل	المطلب الثاني:
119	الأساس التعاقدى للسلطة التنظيمية لصاحب العمل	الفرع الأول:
122	الأساس التنظيمي للسلطة التنظيمية لصاحب العمل	الفرع الثاني:
125	رأينا في الأساس القانوني للسلطة التنظيمية لصاحب العمل	الفرع الثالث:
128		المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل ومضمونها
128	الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل	المطلب الأول:
128	لائحة تنظيم العمل من طبيعة عقدية	الفرع الأول:
133	لائحة تنظيم العمل من طبيعة تنظيمية	الفرع الثاني:
134	النظرية المختلطة	الفرع الثالث:
136	رأينا في الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل	الفرع الرابع:
139	مضمون لائحة تنظيم العمل	المطلب الثاني:
140	مضمون لائحة تنظيم العمل في قانون العمل المصري	الفرع الأول:
146	مسلك قانون العمل الكويتي فيما يتعلق بلائحة تنظيم العمل	الفرع الثاني:
151		المبحث الثالث: القيود الواردة على لائحة تنظيم العمل
151	القيود الإجرائية الواردة على سلطة صاحب العمل في وضع لائحة تنظيم العمل	المطلب الأول:
153	القيود الإجرائية المتعلقة بتنظيم وقت العمل	الفرع الأول:
159	القيود الإجرائية المتعلقة بالسلامة المهنية وإصابات العمل	الفرع الثاني:
161	القيود الموضوعية الواردة على سلطة صاحب العمل في وضع لائحة تنظيم العمل	المطلب الثاني:
161	وجوب ارتباط القواعد التنظيمية بتنفيذ العمل	الفرع الأول:
168	المشروعية القانونية للقواعد التنظيمية	الفرع الثاني:
172	عدم تضمين لائحة تنظيم العمل ما يعرض حياة العمال للخطر	الفرع الثالث:
174		الخاتمة:
179		المراجع:

