

تأملات في بعض مستحدثات قانون العمل الكويتي الجديد (دراسة تحليلية مقارنة)

الدكتور/ مرضي عبيد العياش*
قسم القانون الخاص
كلية الحقوق - جامعة الكويت

ملخص:

صدر أول قانون لتنظيم العمل في الكويت عام (١٩٥٩)، ثم ألغي بمقتضى القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) في شأن العمل في القطاع الأهلي، ولأن قانون العمل يستهدف غاية أساسية تعمد إلى عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمائتهم من جهة ومصلحة أصحاب الأعمال من جهة أخرى، وذلك لما لهذه الموازنة من آثار إيجابية على الساحة الكويتية، سيما في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الساحتين العربية والدولية اللتين تشهدان كثيراً من المستجدات في معايير العمل.

لذلك جاء القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي مستحدثاً أحكاماً جديدة؛ ليتفادى عيوباً جمة وجسيمة في القانون القديم، أوقعت القضاء والفقه في حرج وصعوبات عديدة، وكان بمثابة طوق النجاة المنتظر لإنقاذ العمال من تلك العيوب، ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة وتبدو دوافعها، كونها تسلط الضوء على أهم المستجدات التي جاء بها القانون لاستظهار فلسفته الجديدة، وبيان قصوره وعيوبه، وتقييم مدى تطوره سواء من حيث الصياغة أو من جهة المضمون، وإذا ما كان يلبي الطموحات المرجوة.

مقدمة البحث:

إن الحمد لله، نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأن محمداً عبده ورسوله صلوات الله وسلامه عليه، ثم أما بعد:

صدر أول قانون لتنظيم العمل في الكويت عام (١٩٥٩)، ثم ألغي بمقتضى القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) في شأن العمل في القطاع الأهلي، ولأن قانون العمل يستهدف غاية أساسية تعمد إلى عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمائتهم من جهة ومصلحة أصحاب الأعمال من جهة أخرى، وذلك لما لهذه الموازنة من آثار إيجابية على الساحة الكويتية، سيما في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الساحتين العربية والدولية اللتين تشهدان كثيراً من المستجدات في معايير العمل.

ونظراً لطبيعة قانون العمل الذي يكتسب في كل يوم آفاقاً جديدة نتيجة لتقدم الحركات العمالية، ولما كان من أهم ما يشغل بال المشرع، تحقيق أكبر ضمانات للعامل بما لا يخل بمبادئ قواعد العدالة الاجتماعية، وهو ما كرسته المواثيق الدولية والدستورية^(١)، وباعتبار ذلك الفلسفة الأساسية التي قام عليها قانون العمل، فقد أصبحت الحاجة ملحة إلى تعديل القانون القديم رقم (٣٨)

(١) فلكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة، وله دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل، كما له الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية (المادة ٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ أما على المستوى المحلي، فالمادة (١٦) من الدستور تنص على أن: "الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي والثروة الوطنية، وهي جميعاً حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية ينظمها القانون"؛ كما تنص المادة (٢٢) منه على أنه: "ينظم القانون، على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وعلاقة ملاك العقارات بمستأجريها".

لسنة (١٩٦٤) بما يتلاءم مع المتغيرات الجديدة، سيما في التشريعات المقارنة ومعايير العمل الدولية.

فدولة الكويت - كشأن غالبية دول العالم - عضو في منظمتي العمل العربية والعمل الدولية، وقد صدقت على العديد من الاتفاقيات المنبثقة من إحدى المنظمتين، وبذلك التصديق تكون للاتفاقية قوة القانون، وتعتبر جزءاً من نظامها الداخلي^(٢)، ويلزم نفاذها^(٣).

وقد كان يتنازع تعديل القانون القديم اتجاهان، يهدف أولهما إلى تعديل بعض نصوص القانون القائم بما يتناسب مع ما أفرزته المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والدولية، ويتوالى التعديل تبعاً كلما جدت مقتضياته، وأما الاتجاه الثاني فيهدف إلى إصدار قانون جديد يتناسب مع ظروف المرحلة الحالية بما يطرأ عليها من مستجدات، وقد كانت الغلبة للاتجاه الثاني.

لذلك جاء القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي^(٤) مستحدثاً أحكاماً جديدة ليتفادى عيوباً جمّة وجسيمة في القانون القديم، أوقعت القضاء والفقهاء في حرج وصعوبات عديدة، وكان بمثابة طوق النجاة المنتظر لإنقاذ العمال من تلك العيوب، وليس المقام هنا مقام إبراز جميع العيوب، ويكفي أن نجتزئ البعض منها؛ لنذكر أهمية صدور قانون عمل جديد لمعالجة هذا التردّي في متاهات علاقات العمل.

فقد بدأ الاضطراب والتردد واضحين على المشرع في تنظيم استقدام العمالة الوافدة عن طريق مكاتب العمل الأهلية أو تتولاها الدولة مباشرة؛ كما أغفل تنظيم عقد التلمذة والتدريب المهني؛ واتضح من خلال التطبيق العملي القصور في تقرير بعض الضمانات الملائمة لحماية العامل في ظل تطور

(٢) راجع المادة (٧٠) من الدستور.

(٣) للتعرف على الاتفاقيات التي صدقت عليها دولة الكويت انظر جدول ملحق الدراسة.

(٤) الجريدة الرسمية "الكويت اليوم"، العدد (٩٦٣)، السنة (٥٦)، يوم الأحد ٧ ربيع الأول ١٤٣١ هـ، الموافق ٢١ فبراير ٢٠١٠.

تشريعات العمل على المستويين العربي والدولي سواء من حيث تكوين عقد العمل أو انقضائه؛ كما بدا عليه القصور في النظام القانوني المناسب للعامل سواء من حيث حماية الأجرة، الذي له أثر بالغ على مستوى معيشة العامل، أو من جهة ضمان سلامة وصحة العامل الوقائية أو بعد تعرضه لإصابة عمل؛ وبالمجمل العديد من المثالب التشريعية سواء من ناحية فن الصناعة التشريعية أو مضامين النصوص وأثرها على أصحاب العلاقة العمالية.

ومن أهم الأحكام التي استحدثها المشرع في القانون الجديد - ليتلافى العيوب سالفة البيان - أنه نظم عقد التلمذة والتدريب المهني؛ وعزز من ضوابط تشغيل الأحداث والنساء؛ كما حدّث في تنظيم عقد العمل الفردي؛ واستزاد في ضمانات الجزاءات التأديبية؛ أضف إلى ذلك تلك المتغيرات التي طالت نظام وظروف العمل سواء من حيث تقديم حماية أفضل لنظام الأجرة، أو من خلال تنظيم ساعات العمل و الإجازات، أو من جهة تطوير قواعد السلامة والصحة المهنية، سيما الاحتياطات اللازمة أثناء العمل، وتقويم مفهوم إصابة العمل.

وإن كان يمكن القول - دون تردد - بأن المشرع الكويتي كان موفقاً بإصدار قانون جديد في شأن العمل في القطاع الأهلي، فإنه لا يمكن لنا أن نجزم في مدى توفيقه في كل ما استحدثه من أحكام جديدة سواء من حيث ملاءمتها لواقع الحياة العمالية، أو من حيث أصول فن الصناعة التشريعية؛ ورغم ما بدا من تحسن وتطور في القانون الجديد، مقارنة بالقانون القديم، سواء من حيث خطته^(٥) أو أسلوب صياغته أو مضمونه، إلا أن الكمال صعب فكان لنا بعض الملاحظات^(٦).

(٥) فبعد أن كان القانون القديم يحتوي على (١٥) باباً أصبح القانون الجديد يحوي (٧) أبواب، حيث تم دمج بعض الأبواب مع بعضها لتكون أكثر اتساقاً وانسجاماً.

(٦) مثلما أن الكمال صعب في دراستنا هذه.

هذه الملاحظات تبرز من خلال تقييم تلك المستجدات التي ارتآها المشرع، ودراستها بتأمل للتنبؤ في ضوء ما سيواجهه أطراف العلاقة العمالية من إشكالات في التطبيق مستقبلاً، سواء بسبب عدم مواكبة بعض هذه المستجدات للتطورات الحديثة في معايير العمل الدولية أو التشريعات المقارنة، أو بسبب عدم الالتزام بأصول فن الصياغة القانونية في بعض النصوص، وكل هذا سوف ينعكس سلباً على القضاء فيضطر لممارسة دور يفوق الدور المنوط به.

ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة وتبدو دوافعها، كونها تسلط الضوء على أهم المستجدات التي جاء بها القانون لاستظهار فلسفته الجديدة، وبيان قصوره وعيوبه وتقييم مدى تطوره سواء من حيث الصياغة أو من جهة المضمون، وإذا ما كان يلي الطموحات المرجوة؛ وقد جاءت هذه الدراسة لعلها تسهم في تقديم بعض الحلول للإشكالات التي وقفنا عليها، وتكون تحت نظر المشرع حين تواتيه الفرصة لتنقيحها، وفي المكتبة القانونية لتسد بعض النقص في دراسة نصوص القانون الجديد، سيما وأنه لا توجد أحكام منشورة تتناول القانون الجديد بالتطبيق لحدثة صدور^(٧)؛ مع التأكيد على أن هذه الدراسة لا تنال من الجهد والدور البارز للقائمين على هذا القانون، فمن الطبيعي أن تخلف الحركة التشريعية بعض السلبيات.

ولعله من المناسب أن نتخذ الأسلوب التحليلي النقدي منهاجاً لنا، وهذا يقتضي في كل مرة، مقارنة الوضع في القانون الجديد مع الوضع في النظام القديم لاستظهار الفلسفة التشريعية الحديثة للمشرع، ومدى التطور الذي جاء به، مع التعرّيج إلى التشريعات المقارنة الأخرى كلما اقتضى الأمر ذلك؛ على

(٧) وتأخر المكتب الفني في محكمة التمييز بتضمين إصداراتهم الأحكام الحديثة، حيث كانت آخر مجلة للقانون والقضاء تحتوي على الأحكام الصادر في الفترة ما بين ٢٠١١/١/١ إلى ٢٠١١/٣/٣١، إصدار يوليو ٢٠١٣ السنة التاسعة والثلاثون، الجزء الأول، ص ٥٧٢. وهي بطبيعة الحال لا تكفي لصدور أحكام جديدة في قانون العمل الجديد.

أننا ارتأينا - لإعطاء هذه الدراسة حقها - أن نبين مدى انسجام تلك الأحكام مع معايير العمل الدولية، سيما الاتفاقيات العربية والدولية النافذة في دولة الكويت.

وينبغي ملاحظة أنه من الصعوبة بمكان تقييم كل مستحدثات قانون العمل الجديد، فقد أملت علينا مقتضيات البحث العلمي الاقتصار على تناول أهم المستجدات التي جاء بها القانون في نطاق علاقة العمل الفردية، دون أن نسلم أنفسنا للإسهاب في شرح النصوص^(٨)؛ كما اضطررنا طبيعة الموضوع ومستلزماته - وحتى تؤتي الدراسة ثمارها - أن نساير تسلسل المشرع ونتتبع منهجه في خطته التي سار عليها كلما كان ذلك ممكناً، وذلك لسببين: الأول، أن منهجية تبويب القانون الجديد تعتبر جيدة مقارنة بالقانون القديم؛ أما الثاني، فإنها - بتقديرنا - سوف تكون أكثر يسراً للقارئ في تلقي الملاحظات المطروحة من خلال هذه الدراسة^(٩)؛ ولنحيط بأغلب المستحدثات - بمنهجية علمية - حاولنا قدر المستطاع تقريب بعض الأبواب مع بعضها لتكون هذه الدراسة في مبحثين: الأول، يُعنى بمستحدثات عقد العمل، والثاني، يتعلق بمستجدات نظام وظروف العمل.

في ضوء ما تقدم سوف نقسم دراستنا إلى مبحثين:

المبحث الأول: مستحدثات تنظيم عقد العمل، ويشتمل على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تقييم موقف المشرع من مرحلة ما قبل عقد العمل

(٨) والحقيقة أنه لا يعيننا مباشرة الاستزادة في شرح النصوص التي نحيل بشأنها إلى القواعد العامة بقانون العمل إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك، بقدر ما يعيننا تقييم موقف المشرع الكويتي بشأنها وتفحصها وبيان قصورها، إن وجد، ووزنها بميزان التشريعات المقارنة والمعايير الدولية، ذلك أن نطاق هذا البحث لا يُعنى بالبداهيات وإنما يناقش الجدليات.

(٩) كان عدد الأبواب في القانون القديم يقدر بخمسة عشر باباً، في حين أن القانون الجديد يتضمن سبعة أبواب.

المطلب الثاني: تقييم موقف المشرع من مرحلة إبرام عقد العمل
المطلب الثالث: تقييم موقف المشرع من مرحلة انقضاء عقد العمل
المبحث الثاني: مستحدثات نظام وظروف العمل، ويشتمل أيضاً على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تقييم موقف المشرع من نظام حماية الأجرة
المطلب الثاني: تقييم موقف المشرع من مواعيد العمل
المطلب الثالث: تقييم موقف المشرع من قواعد السلامة والصحة المهنية

المبحث الأول مستحدثات تنظيم عقد العمل

أهمية عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل والعامل دعت المشرع - لخلق أكبر قدر من التوازن - إلى عدم الاكتفاء بإعادة تنظيمه سواء من حيث استحداث العديد من الأحكام الجديدة أو تعديل بعضها الآخر في مراحل التمهيدية (المطلب الأول)؛ وإنما إلى استحداث العديد من الأحكام التي تتعلق بالعقد ذاته سواء في مرحلة انعقاده (المطلب الثاني) أو مرحلة انقضائه (المطلب الثالث)؛ هذه المستحدثات تطمح بالدرجة الأولى إلى حماية العامل والارتقاء به، كما تصبو إلى مواكبة هذا التشريع - الجديد - للتشريعات المقارنة وانسجامه مع معايير العمل الدولية؛ وهو ما يدعوننا إلى التساؤل عن مدى تحقق تلك الطموحات المرجوة؛ وبناء على ذلك يمكن تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، نتناول فيها - على التوالي - أهم المستحدثات بالتحليل والتمحيص لبيان أوجه التطوير والتقصير.

المطلب الأول

تقييم موقف المشرع من مرحلة ما قبل عقد العمل

قد يتقدم انعقاد عقد العمل بعض الأمور التي تهدف إلى التمهيد له، على أن هناك بعض الحالات التي استلزمت طبيعتها تدخل المشرع لتقييد بعض الفئات - بنصوص خاصة - قبل الدخول في مرحلة إبرام العقد، وفي حالات نكرها المشرع على سبيل الحصر؛ ومن أهم هذه الأمور التي نستطيع أن نطلق عليها أيضا المراحل التمهيدية للعقد، والتي تخصصنا في هذه الدراسة، هي الوساطة في التعاقد، عقد التلمذة أو التدريب المهني، وأخيرا القيود الواردة على عقد العمل^(١٠). وسوف نتناول هذه الموضوعات - على التوالي - في ثلاثة أفرع.

(١٠) وقد درج بعض الفقه - وسائره في ذلك قانون العمل الكويتي الجديد - بدراسة هذه القيود ضمن مقدمات عقد العمل، وحتى توثي الدراسة ثمارها فقد انتهجنا ذات النهج في مسابقة خطة القانون الجديد.

الفرع الأول

اضطراب موقف المشرع في الوساطة في إبرام عقد العمل

يبدو أن الاضطراب كان واضحاً في موقف المشرع الكويتي بشأن استقدام العمالة، أو كما كان يسميها المشرع (التخديم)^(١١)؛ فعند صدور القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع النفطي (قانون العمل القديم) كانت الدولة تحظر - بحق - أن يتولى الأفراد مهمة استقدام العمالة^(١٢)، لأن توكيل الدولة بهذه المهمة يمنع ابتزاز أموال العمال، ويساعد من رفع كفاءة العمل ويخفف من حدة البطالة^(١٣)؛ إلا أن المشرع عاد وتراجع عن هذا التوجه في التعديل الوارد على المادة ١١ بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٥ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي؛ وفي ذلك قضت المادة ١١ أنه: "يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أن ترخص بفتح مكاتب تكون مهمتها تسهيل حصول أصحاب الأعمال على العمالة الوافدة من الخارج أو الداخل طبقاً للخبرات والتخصصات المصرح لهم باستخدامها؛ ويحظر على أصحاب هذه المكاتب تقاضي أية مبالغ من العمال مقابل تشغيلهم أو استبقائهم لديهم سواء بطريق مباشر أو غير مباشر؛ ويبين وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار يصدره شروط إجراءات منح هذا الترخيص ومدة سريانه ورسوم منحه أو تجديده وحالات سحبه أو إلغائه، وكذلك تنظيم أعمال هذه المكاتب والدفاتر والسجلات التي تلتزم بالاحتفاظ بها".

(١١) والمقصود بالتخديم هو الوساطة في إبرام عقد العمل، التي تقوم على تقديم العامل لصاحب العمل.

(١٢) باستثناء الجمعيات الخيرية والنقابات بشرط الحصول على ترخيص وألا تتقاضى مقابلاً لذلك المادة ١١ من قانون العمل الجديد.

(١٣) المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ (قانون العمل القديم).

وتبرير هذا التعديل - كما تقول المذكرة التفسيرية وقتذاك - أن حظر إنشاء مكاتب الترخيم الأهلية أو التعهد بتوريد العمال قد أدى إلى قيام نشاط عشوائي كأمر واقع اعتمد عليه أصحاب الأعمال للحصول على العمالة الوافدة عن طريق ممارسة هذا النشاط، مما أدى إلى أضرار بكل من العمال وأصحاب الأعمال وكان له أثر سلبي على سمعة الكويت في الخارج؛ لذلك فقد رُئي تعديل هذا النص والسماح بفتح هذا النشاط على أن يكون ذلك وفق ضوابط محددة ورقابة حازمة، يصدر بها قرار وزاري يضمن مصالح العمال وأصحاب الأعمال، ويتلافى أية سلبيات تجاه سمعة الكويت^(١٤).

إلا أن المشرع، بعد هذا التعديل قد تراجع عنه مرة أخرى وقرر عدم جواز فتح مكاتب أهلية لاستقدام العمالة، بحيث عهد بهذا الأمر إلى الدولة للأسباب التي ذكرناها سلفاً، حتى استقر الوضع النهائي في قانون العمل الجديد بإنشاء الهيئة العامة للقوى العاملة، يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، تتولى استقدام العمالة الوافدة بناء على طلبات أصحاب العمل، ويصدر بتنظيمها قانون^(١٥)؛ ورغم الاضطرابات التي مرت بالتشريع إلا أن موقف المشرع النهائي، وبلا شك، هو الأصح لأنه يمنع ابتزاز أصحاب المكاتب لأموال العمال، سيما في دولة خدمية كالكويت.

ذلك هو موقف المشرع الكويتي الذي بدا عليه التردد والاضطراب إلى أن استقر نهائياً، وسنتناول الآن موقفه من عقد التلمذة والتدريب المهني.

(١٤) المذكرة الإيضاحية للتعديل الوارد على المادة (١١) من القانون القديم في القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٥.

(١٥) المادة (٩) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن القطاع الأهلي (قانون العمل الجديد). وبالفعل صدر القانون يحمل رقم (١٠٩) لسنة ٢٠١٣ في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة. انظر في ذلك: خالد الضفيري، أهم الأسباب التي تحد من هيكله القوى العاملة الوطنية في ظل قانون العمل الكويتي الجديد، مجلة الحقوق، العدد (١) السنة (٣٧)، مارس ٢٠١٣، ص ٥١.

الفرع الثاني

تطور قانون العمل في التلمذة والتدريب المهني

لم يكن المشرع الكويتي - في موقف منتقد - ينظم عقد التلمذة أو التدريب في قانون العمل القديم، وقد اكتفى بالإشارة إليه باقتضاب وهو يتحدث عن تشغيل الأحداث في المادة (٢٠) من قانون العمل القديم^(١٦)؛ ومؤدى هذا النص أنه يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أن تصرح بإلحاق الحدث - إذا كان بغرض التلمذة المهنية - بإحدى الصناعات غير الخطرة أو المضرة بالصحة^(١٧).

ورغم أن عقد التلمذة أو التدريب المهني لم ينظم إبان القانون القديم، وهذا يقطع بأنه لا يخضع لقانون العمل، لأن المتدرب أو التلميذ المهني ليس عاملاً ولا يوجد نص يجعله كالعامل، وهذا ما يجعله خاضعاً للقواعد العامة في القانون، التي لا يتمتع فيها بأية خصوصية، إلا أن البعض وفي ذلك الوقت، أي حتى قبل صدور القانون الجديد، يرى عكس ذلك^(١٨)، وهو ما لا نسلم به، وهو ما تنبه إليه المشرع في قانون العمل الجديد فأفرد له، في تطور طال انتظاره، تنظيمًا خاصاً في المواد من (١٢ إلى ١٨)^(١٩)؛ وهذا التنظيم الجديد يواكب

(١٦) والمقصود بعقد التلمذة والتدريب المهني ذلك العقد الذي يتعاقد فيه شخص مع صاحب عمل لتلقي التلميذ أو المتدرب أصول صناعة أو مهنة معينة.

(١٧) وفي هذه الأحوال تراعى الشروط التالية: ١- أن لا تقل سن الحدث عن ١٤ سنة. ٢- أن تثبت لياقته الصحية للعمل بهذه الصناعة. ٣- أن تطبق عليه الإجراءات والشروط التي قد يصدر بها قرار بشأن التلمذة المهنية.. ولم يصدر قرار بذلك إطلاقاً.

(١٨) جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٩، ص ٩٥.

(١٩) وربما يكون هذا من الأسباب التي دعت المشرع إلى تنظيمه في قانون العمل، للبعد عن الجدل والاختلافات التي لن تصب في النهاية في مصلحة العامل وهو الطرف الأضعف. على أننا سنرى أن قانون العمل لا ينطبق عليه في كل أحكامه سوى ما نص عليه صراحة.

معايير العمل الدولية التي حثت على التدريب المهني؛ ويبدو ذلك جلياً في نص المادة (١/١٥) من الجزء السادس المعنون بالتعليم والتدريب المهني، من الاتفاقية الدولية رقم (١١٧) لسنة ١٩٦٢ بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، الذي قضى بأنه: "تتخذ إجراءات كافية إلى أبعد حد... بغية وضع نظم واسعة النطاق للتعليم والتدريب المهني والتلمذة... بغرض إعداد الأطفال والأحداث من الجنسين إعداداً فعالاً من أجل مهنة مفيدة".

ورغم أن قانون العمل الجديد حديث عهد بعقد التلمذة والتدريب المهني إلا أنه لم يعرفه بشكل صريح، ومع ذلك يمكننا أن نستلهمه من تعريف التلميذ المتدرب؛ وفي ذلك تنص المادة (١٢) من قانون العمل الجديد على أنه: "يعتبر تلميذاً مهنيًا كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره، يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة، وفقاً للشروط والقواعد التي يتفق عليها.."^(٢٠). معنى ذلك أن عقد التلمذة والتدريب في قانون العمل الكويتي عقد خاص بصغار السن فقط، وهو ما ينسجم مع فكرته وفقاً لنص المادة (١/١٥) من الاتفاقية رقم (١١٧) سالفة الذكر، ويلاحظ أن المشرع لم يضع حداً أقصى لعمر التلميذ أو المتدرب، ولكن يمكن لنا أن نجزم بأنه مقصور على الأحداث ممن لم يتجاوزوا سن الثامنة عشرة؛ وهذا يفهم من نهاية نص المادة (١٢)، التي تقضي بأنه: "وفيما لم يرد فيه نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون"؛ ويبدو أن المشرع أخطأ في صياغة النص حيث أورد في النص لفظة "الباب"

(٢٠) وقد اتخذ المشرع البحريني في قانون العمل الجديد - رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم (٣٠٣٦) الصادرة في ٢٠١٢/٨/٢ - ذات المنهج من حيث تعريف التلميذ المهني الذي عن طريقه يمكن تعريف العقد. وفي ذلك قضت المادة (١٥) منه على أنه: "يعتبر تلميذاً مهنيًا كل من يتعاقد مع صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم خلالها بالعمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر أو مكافأة". إلا أنه لم يضع سنا معينة لعقد التلمذة كالقانون الكويتي، وهو بذلك لن يكون قاصراً على الأحداث.

في حين أننا بصدد فصل خاص يتعلق بالتملذة والتدريب المهني وليس باباً، في حين كان يفترض أن يورد لفظة "الباب" محل لفظة "القانون"، ذلك أن الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وردت في هذا الباب أي الباب الثاني، وكان من الأفضل أن يكون النص على النحو الآتي: "وفيما لم يرد فيه نص خاص في هذا الفصل تسري على عقد التلمذة المهنية الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا الباب".

أما قانون العمل الفرنسي فقد عرف عقد التلمذة^(٢١)، في المادة L. 6221-1. بأنه عقد عمل من نوع خاص يلتزم به صاحب العمل، فضلاً عن أداء الأجرة، بتكوين وإعداد ممنهج وكامل للصبي العامل، الذي يلتزم بالمقابل بالعمل لدى صاحب العمل خلال مدة العقد^(٢٢)؛ وكان قد اشترط ألا يقل سن المتدرب أو التلميذ عن (١٦) سنة، ولا يزيد عن (٢٥) سنة عند إبرام عقد التدريب^(٢٣).

(٢١) J. PELISSIER: formation d'apprenti junior, RTD, 2006, 20; G. PIGNARRE: L'apprentissage, Litec, 1991; J.-B. PAILLISSER: L'apprentissage, Sem. Soc. Lamy, 1996, n 798.

(٢٢) Voir l'article L. 6221-1 du code de travail. G. BUSEINE: L'apprentissage: Dr. Ouvrier, 1998, 1446.

(٢٣) القانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ هو من غير الحد الأدنى للسن في عقد التدريب من سن ١٦ سنة إلى ١٤ سنة. راجع في الحد الأقصى لسن المتدرب نص المادة L. 6222-2 من قانون العمل الفرنسي. وقد تعرض عقد التلمذة للعديد من التعديلات في فرنسا ابتداءً بصدور قانون ١٦ يوليو لسنة ١٩٧١ المعدل في ٢٣ يوليو لسنة ١٩٨٧ و ١٧ يوليو لسنة ١٩٩٢ و ٢٠ ديسمبر لسنة ١٩٩٣ و ١٧ يناير لسنة ٢٠٠٢ و ٤ مايو لسنة ٢٠٠٤ و ٣٠ ديسمبر لسنة ٢٠٠٤ و ١٨ يناير لسنة ٢٠٠٥ و ٣١ مارس لسنة ٢٠٠٦ و ٢٤ نوفمبر لسنة ٢٠٠٩ و ٢٨ يوليو لسنة ٢٠١١ و ٨ يوليو لسنة ٢٠١٣. وهذا يدل على الاهتمام البالغ من قبل المشرع الفرنسي للتدريب في دولة كفرنسا حيث يعمل فيها الغالبية في القطاع الخاص، ويشعر فيها المشرع بخطر البطالة؛ فكان لزاماً عليهم تطوير القوى البشرية لسهولة الحصول على عمل. J. PELISSIER, G. AUZERO, E. DOCKES: Droit du travail, 26 édition, 2012, Dalloz, p. 173.

ما لم يكن قد بلغ سن (١٥)، وأثبت أنه أكمل المرحلة الأولى من دراسته الثانوية، فهنا يستطيع إبرام عقد التدريب استثناء^(٢٤).

كما يبدو أن القانون الجديد تعمد عدم تحديد سن معينة للمدرب أو المعلم في عقد التلمذة، ولا تثور أي صعوبة، لأن مفهوم ذلك أنه تركها للقواعد العامة، وهي بطبيعة الحال لا تقل عن سن الحادية والعشرين؛ ومع ذلك فقد أحسن المشرع الكويتي في تحديد حد أقصى لعمر التلميذ أو المتدرب حتى لا يكون هناك ثغرة ينفذ منها أصحاب العمل للتهرب من التقيد بالحد الأدنى للأجور^(٢٥)؛ ذلك أن القانون، يفرض حداً أدنى للأجور - كما سنرى - يجب على أصحاب الأعمال الالتزام بها، باستثناء التلاميذ أو المتدربين، لأنه من المتصور أن يتحايل صاحب العمل على الحد الأدنى للأجر عن طريق إضفاء صفة العامل على التلميذ أو المتدرب مهما كان عمره، بقصد تخفيض الأجر دون الحد المقرر قانوناً^(٢٦).

ومن خلال استقراء النصوص المنظمة للتلمذة والتدريب المهني تبين لنا أن القانون لم يتطلب شروطاً معينة تعنى بالضمانات الأخلاقية لصاحب العمل أو المدربين والمعلمين الذين يستخدمهم في تدريب وتعليم الصغار، كشرط حسن السمعة أو حسن الخلق أو عدم الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، حيث تعتبر هذه الشروط غاية في الأهمية خصوصاً وأن التلاميذ أو المتدربين

(٢٤) سبق أن تم تعديل قانون التعليم بحيث سمح لإبرام عقد التلمذة ببلوغ (١٤) سنة بالتعديل الوارد في ٢٤ سبتمبر ٢٠٠٩ على المادة 3-337 L. بالقانون رقم ١٤٣٧/٢٠٠٩، إلا أن هذا التعديل تم إلغاؤه في ٨ يوليو ٢٠١٣ بالقانون رقم ٥٩٥/٢٠١٣ بحيث أبقى السن (١٥).

(٢٥) وإن كان التحديد غير مباشر ولكنه يفهم من الإحالة الواردة في المادة (١٢) من قانون العمل، كما سبق أن رأينا.

(٢٦) ناظم أحمد عارف، الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني، مجلة الحقوق، السنة السادسة، العدد الرابع، ديسمبر ١٩٨٢، الطبعة الثانية ١٩٩٤، ص ٢٣٢-٢٣٣.

من صغار السن، ويتأثرون بسلوك وتصرفات المدربين أو المعلمين^(٢٧)؛ وتجدر الإشارة إلى أن القانون لم يتضمن شروطاً عن المؤهلات العلمية والخبرة العملية التي يجب أن تتوافر في صاحب العمل، إلا أنه وبالرجوع لنص المادة (١٦) من قانون العمل الجديد يمكن أن نفهم أنه أحال في ذلك إلى الوزير المختص، ويبدو أن هذا القرار لم يصدر حتى الآن.

كما يمكن أن يؤخذ على القانون أنه لم يلزم صاحب العمل بتدريب نسبة معينة من العمالة الكويتية تحقيقاً لأهداف قانون دعم العمالة الوطنية رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠؛ ذلك أن أصحاب الأعمال شركاء في عملية التنمية البشرية للقوى العاملة؛ وهذا يقتضي جعل عقد التلمذة إجبارياً بالنسبة لصاحب العمل إزاء نسبة معينة من العمالة الوطنية؛ وفي هذا الإلزام تشجيع للعمالة الوطنية في إبرام عقود العمل سيما وأن مكافأة التدريب سوف تحل محل مكافأة بدل البحث عن العمل^(٢٨)؛ وهذا النظام أخذت به العديد من التشريعات الخليجية. فالمادة (١٢) من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ تلزم صاحب العمل بتدريب نسبة (٥٪) من العمال القطريين من مجموع عمال المنشأة إذا كان يستخدم خمسين عاملاً فأكثر^(٢٩).

وخروجاً عن الأصل العام في عقود العمل، فقد أوجب المشرع في المادة (١٣) من قانون العمل الجديد أن يكون عقد التلمذة المهنية، لكون التلميذ أو المتدرب صغير السن، مكتوباً ومحزراً من ثلاث نسخ، واحدة لكل من التلميذ وصاحب العمل، أما الثالثة فيتم إيداعها بالجهة المختصة بوزارة الشؤون

(٢٧) بل أن الضمانات الأخلاقية يجب أن تزداد فعالية إن كان التلامذة المهنيون أو المتدربون من الفتيات القصر.

(٢٨) خالد الضفيري، نطاق تطبيق دعم العمالة الوطنية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٢)، السنة (٣٥)، ص ١٠٩.

(٢٩) انظر كذلك: المادة (١١) من القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن التدريب المهني في البحرين، الذي يشترط ألا تقل العمالة البحرينية المدربة عن (١٠٪) من مجموع عمال المنشأة.

الاجتماعية والعمل خلال أسبوع للتصديق عليها؛ وحسنا فعل المشرع عندما أوجب أن يحدد في العقد بعض البيانات الأساسية: كالمهنة، مدة تعلمها، وبيان مراحلها المتتابعة، وذلك لحماية المتدرب أو التلميذ من أي تلاعب يقع عليه، فالكتابة ليست مطلوبة بذاتها إن لم يتدخل المشرع في تحديد البيانات الأساسية التي من أجلها تطلب أن يكون العقد مكتوباً.

ونعتقد أن شرط الكتابة الوارد في المادة (١٣) هو شرط من شروط صحة العقد، وليس مجرد شرط لإثباته كما هو الحال في عقد العمل الفردي؛ ذلك أن نص المادة (٢٨) من قانون العمل الجديد وبعد أن أوجبت أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، عادت بأدراجها لتقضي بخيار عدم الكتابة، وفي ذلك نصت على أنه: " فإن لم يكن العقد (أي عقد العمل الفردي) ثابتاً في محرر، اعتبر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات"؛ وإذا كان خيار (عدم الكتابة) في عقد العمل الفردي متاحاً صراحة بالنص، فإن هذا الخيار لم يتح في النصوص المتعلقة في عقود التلمذة المهنية؛ ولما كان النص لم يرتب جزاء على تخلف شرط الكتابة في عقد التلمذة صراحة، فإنه وبالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني فإننا نجدتها تقضي ببطلان العقد إذا تخلف الشكل الذي نص عليه القانون^(٣٠).

أما القانون الفرنسي، فبدوره تطلب أيضاً الكتابة في عقد التدريب، حيث اعتبر، في المادة L. 6222-4، أن عقد التدريب عقداً كتابياً يجب أن يحتوي على الشروط والبيانات الإلزامية^(٣١). ويجب أن يكون موقعاً مسبقاً من الطرفين في عقد التدريب؛ وعلى خلاف النصوص السابقة الملغاة^(٣٢)، فإن النص الجديد لم يشير صراحة إلى البطلان في حال تخلف شرط الكتابة، إلا أن ذلك يبدو واضحاً

(٣٠) راجع المادتين: (٢/٦٥) و (٦٩) من القانون المدني الكويت.

(٣١) ويكتفي بالإعلان وفقاً لنص المادة L. 6222-5. إذا كان صاحب العمل من أصول المتدرب.

L. 117-12 al. 1 et 3 du code du travail.

(٣٢)

من خلال الفقرة الثانية من النص المذكور الذي يتطلب أن يكون العقد موقعاً أولاً من الطرفين، فإن لم يكن كذلك تخلف شرطه القانوني، ولن يكون بالإمكان تسجيله في الجهة المختصة^(٣٣).

وقد حرص المشرع في المادة (١٣) على تنظيم طريقة المكافأة، لضمان عدم استغلاله، فأوجب تحديدها بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لأجر العمل المماثل، غير أن قانون العمل الجديد لم يحدد مدة كل مرحلة من مراحل التدريب وإنما ترك ذلك لاتفاق الطرفين؛ وتقدير ذلك يعود - في تقديرنا - إلى أن مدد مراحل الحرف أو المهن تختلف باختلاف نوعيتها وطبيعتها؛ أضف إلى ذلك أن المتدربين أو التلاميذ يختلفون بإمكانياتهم عن بعضهم البعض؛ والجدير بالتدقيق أن المشرع في المادة (١٣)، استخدم مصطلح "مكافأة" ولم يستخدم مصطلح "الأجر"، والمصطلح الأول هو الأكثر دقة حيث إننا بصدد عقد تلمذة أو تدريب وليس عقد عمل، وهي دقة تلاقي الاستحسان من جانبنا.

إلا أن هذا الاستحسان لم يدم طويلاً فقد عاد المشرع واستخدم مصطلح "الأجر" عندما ألزم المنشأة في المادة (١٧) الخاضعة لأحكام هذا الباب (وكان يفترض أن يقول الفصل)، بأن تؤدي للعامل (وكان من الأدق أن يقول التلميذ أو المتدرب)، أجره كاملاً عن فترة تدريبه (وكان من المفترض أن يستمر باستخدام مصطلح المكافأة كما في المادة (١٣) سالفه البيان)^(٣٤). من جهة أخرى تجدر الإشارة إلى أن إلزام المنشأة بأداء مكافأة للتلميذ أو المتدرب ينسجم مع متطلبات معايير العمل العربية، حيث أوجبت المادة (١٦) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٨١ بشأن عمل الأحداث مكافأة شهرية مناسبة للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب أثناء فترة تدريبهم.

Voir aussi J. PELISSIER, G. AUZERO, E. DOCKES: précité, p.174. (٣٣)

(٣٤) يلاحظ أن قانون العمل الفرنسي يستخدم مصطلح الأجر في عقد التدريب. المادة

.L. 6221-1

ويرى البعض أنه يؤخذ على المشرع أنه لم يضع مدداً قصوى للتدريب، بحيث يتفادى إطالة أمد التدريب من قبل أصحاب العمل، فيقع المتدرب فريسة سهلة لاستغلالهم في العمل مقابل أجر لا يتناسب مع العمل^(٣٥)، أما الرأي عندنا فإن هذا الأمر يفترض أنه عولج في نص المادة (١٦/١) من قانون العمل الجديد التي تقضي بأن يحدد الوزير الحدود المقررة لمدد التدريب، والبرامج النظرية والعملية الدنيا والقصوى، إلا أن هذا القرار - على ما يبدو- لم يصدر حتى الآن، وهذا أمر منتقد بشدة^(٣٦).

أما القانون الفرنسي فالمدة متغيرة بحسب طبيعة العمل ومستواه كل على حدة، ولكن الأصل العام وفقاً للمادة L. 6222-7 تبدأ من سنة إلى ثلاث سنوات، تقل أحياناً إلى ستة أشهر^(٣٧) وتزيد في أحيان أخرى بحيث تصل إلى أربع سنوات^(٣٨)؛ كما حظر المشرع تحديد المكافأة على أساس الإنتاج أو القطعة، وذلك إبرازاً للطبيعة التعليمية لعقد التلمذة المهنية، واختلافه عن التشغيل العادي أي عقد العمل^(٣٩)؛ وربما ضمناً لما قد يشوبه من استغلال صاحب العمل للمتدرب فيخضع أجره على أساس كم الإنتاج وهو مازال متدرباً، ويتحول مضمون عقد التلمذة المهنية (خفية) من عقد تدريب إلى عقد عمل.

(٣٥) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، ص ١٩٩.

(٣٦) وكنظيره الكويتي، فقد أحالت المادة (١١) من قانون العمل القطري إلى الوزير المختص تحديد مدة عقد التدريب، ولكن يعاب على النص أنه أحال إلى الوزير صراحة بتحديد الحد الأقصى، وكان يفترض أن يترك له الباب مفتوحاً من حيث تحديد الحد الأدنى والأقصى دون قصره على أحد الحدين، وذلك كنظيره المصري في المادة (١٤٢). وقد حددت المادة (٣) من قرار وزير القوى العاملة رقم (١٧٥) لسنة ٢٠٠٣ الصادر في ٢٧/٩/٢٠٠٣ في شأن القواعد والإجراءات المنظمة لعقد التدرج المهني مدة العقد بما لا يقل عن سنتين ولا تزيد على ثلاث سنوات.

(٣٧) المادة 6222-9 L.

(٣٨) المادة 6222-11 L.

(٣٩) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد.

على أن كل تلك الضمانات لا تحول، وفقاً لنص المادة (١٤) من قانون العمل الجديد، دون حق رب العمل في أن ينهي عقد التلمذة بسبب إخلال التلميذ المهني في الوفاء بالتزاماته أو لعدم استعداده للتعليم، بشرط ثبوت ذلك في تقاريره الدورية؛ كما أجاز المشرع للتلميذ المهني إنهاء العقد دون إبداء الأسباب أو المبررات؛ وفي ذلك ميز المشرع - بحق - بين صاحب العمل والتلميذ أو المتدرب؛ ولكنه ساوى بينهما في اشتراط مدة الإنذار التي حدد مقدارها بسبعة أيام على الإنهاء، وقد كان من الأفضل - برأينا - أن تقلل عن التلميذ المهني بما لا يتجاوز يومين.

أما من جانب المشرع الفرنسي فقد أعطت المادة L. 6222-18 من قانون العمل حق الإنهاء لكل من صاحب العمل أو المتدرب، خلال أول شهرين من العقد دون أن يرتب ذلك تعويضاً، سواء تم تسجيل العقد في الجهة المختصة من عدمه^(٤٠)؛ ولكن هذا لا يعني أن يتعسف أحد الطرفين في استعمال حقه في الإنهاء، فإذا ما ثبت ذلك التعسف، حق التعويض للطرف المتضرر^(٤١)؛ فإذا انتهت مدة الشهرين دون أن يعلن أحد الطرفين رغبته في الإنهاء لزم العقد طرفيه بشكل نهائي، فلا يجوز إنهاؤه إلا بموافقة طرفيه كتابة؛ وبدون ذلك الاتفاق يبقى العقد قائماً، ولا يمكن إنهاؤه إلا عن طريق مجلس العمال في حالة الخطأ الجسيم، أو إخلال أحد الطرفين المتكرر بالتزاماته، أو بسبب عدم قدرة المتدرب صحياً على ممارسة الحرفة التي يتدرب عليها.

وبطبيعة الحال فإن للتدريب والتلمذة نهاية وأهداف، وعليه فقد ألزمت المادة (١٨) كلاً من التلميذ المهني والمتدرب بالعمل بعد انتهاء مدة التعليم أو التدريب لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب، على ألا تتجاوز ويحد أقصى خمس سنوات؛ ورتبت على الإخلال بذلك أحقية صاحب العمل في

Cass. Soc. 30 sept. 2009, n 08-40, 362, JCP S, 2009, p. 1530, note L. DRAI. (٤٠)

Cass. Soc. 29 janv. 2008, n 06-43, 906, RJS 4/08, n 463; Cass. Soc. 16 mars 2004, Dr. Soc. 2004. P. 661. (٤١)

استرداد المصروفات التي تحملها في سبيل التعليم أو التدريب بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل؛ هذا وقد يثير هذا النص بعض الملاحظات.

فمن جهة انتقد البعض هذا النص لأنه - على حد وصفهم - يفتح الباب للمنازعات القضائية، ويزيد من العبء على الدوائر العمالية بسبب الاختلاف بين طرفي العقد حول حجم المصاريف التي تحملها صاحب العمل في سبيل تعليم أو تدريب العامل المتدرب؛ لذلك يرون بأنه كان حرياً بالمشروع تضمين كل عقد يبرم للتدريب شرطاً جزائياً يعالج هذه الجزئية، وضرورة إخضاع هذا الشرط لرقابة الجهات الإدارية لضمان عدم المبالغة فيه من قبل صاحب العمل^(٤٢)؛ ونحن لا نتفق مع هذا الرأي، بل ونرى العكس تماماً، فقد أحسن المشروع الكويتي بتحديد سقف معين لتعويض صاحب العمل عند عدم التزام العامل بالعمل مدة مماثلة، لأنه غالباً ما يمكن تحديد حجم التكاليف التي تكبدها صاحب العمل أثناء فترة عقد التلمذة أو التدريب؛ بل إنها - في الغالب - واضحة ومحددة، من خلال البرامج التي يحدد شروطها الوزير أو العقد المعتمد من قبل وزارة الشؤون^(٤٣).

ثم إنه قد فات أصحاب هذا الرأي أن المادة (١٨) لم تطلق العنان في مدة العمل المماثلة، بل هي محددة بمدة خمس سنوات في أقصى حالاتها، وبطبيعة الحال لن يتجاوز سقف التعويض هذه المدة، لأنه لا يجوز - أصلاً - أن تتجاوز مدة العمل بعد التلمذة أو التدريب هذه المدة، أي مدة الخمس سنوات كحد أقصى؛ كما أن اقتراح تضمين العقد شرطاً جزائياً قد يفتح الباب على مصراعيه لتحكم صاحب العمل والمبالغة فيه، ولا يمكن تجنب هذا التحكم في الشرط الجزائي لمجرد إخضاعه لرقابة الوزارة؛ فهي ليست جهة قضائية، ولا

(٤٢) ورقة عمل مقدمة من لجنة مراجعة القوانين المدنية في جمعية المحامين بعنوان: "ملاحظات حول قانون العمل الجديد رقم ٦/٢٠١٠، منشورة في جريدة الوطن الكويتية، العدد (٦٧٥٢)، ٨ أبريل لسنة ٢٠١٠، السنة (٤٨).

(٤٣) كل ذلك وفقاً لنصي المادتين (١٣ و١٦) من قانون العمل الجديد.

واقع الحال يشير إلى إمكانيةها في السيطرة على مضامين تلك الشروط بسبب تعدد وتنوع طبيعة الأعمال التدريبية أو المهنية.

ومن جهة أخرى، فباستقراء نص المادتين (١٤ و ١٨) سالفتي الذكر يتبين أن للتلميذ المهني أو العامل المتدرب، وفي أي فترة من فترات التدريب أن ينهي العقد، ولا يشترط سوى الالتزام بمدة السبعة أيام التي حددها المشرع؛ وهذا الأمر يعني أن ذاك التلميذ المهني أو هذا العامل المتدرب يستطيع معه أن يتملص من تطبيق حكم المادة (١٨) التي تقضي بالتزامه بالعمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب، لأنها تفيد أن هذا الالتزام بالعمل يشترط أن يكون بعد انتهاء مدة التلمذة أو التدريب؛ لذا فإن أراد التلميذ أو المتدرب أن يتهرب من التزامه بالعمل لمدة مماثلة بعد التلمذة أو التدريب، فما عليه سوى أن ينهي عقده قبل انتهاء مدة التلمذة أو التدريب بوقت قصير وربما قصير جداً؛ وبطبيعة الحال فلن يكون ملزماً بتبرير إنجازه للعقد عملاً بنص المادة (٢/١٤) من القانون كما سبق أن أسلفنا؛ ونعتقد أن صاحب العمل يستحق التعويض وفقاً لأحكام التعسف في استعمال الحق إن كان لها مقتضى؛ لذلك كان من الواجب على المشرع أن يقيد المسألة بمدة زمنية معينة، أو يخضعها لشروط أشد حتى لا يتعسف التلميذ أو المتدرب في استعمال حقه^(٤٤).

تلك هي الأحكام الخاصة التي استحدثها المشرع في قانون العمل الجديد في التلمذة والتدريب المهني كتمهيد للدخول في علاقة عمل بالمعنى الدقيق؛ هذه العلاقة العمالية تفترض وقبل قيامها بشكل نهائي احترام بعض القيود الخاصة التي يمكن ردها إلى اعتبارات معينة؛ وهذا ما سوف نتعرف عليه الآن.

(٤٤) خصوصية قواعد قانون العمل ما وضعت إلا لحماية العامل وهو الطرف الأضعف ضد تحكم صاحب العمل وهو الطرف الأقوى، وليس لإساءة العامل في استعمال حقه.

الفرع الثالث

تعزيز القيود الواردة على عقد العمل لاعتبارات إنسانية

أورد المشرع بعض النصوص الخاصة التي تُعنى بالاعتبارات الإنسانية، قاصداً منها حماية الضعف الإنساني، وهذه الضعف يمكن رده إلى سن العامل أو إلى جنسه؛ وحماية لهذه الفئة استحدث المشرع بعض القيود الواردة على تشغيل الأحداث (أولاً) وعلى تشغيل النساء (ثانياً) قاصداً تعزيز تلك الحماية المقررة لهما.

أولاً - في تشغيل الأحداث:

حظرت المادة (١٩) من قانون العمل الجديد تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية^(٤٥)، وهي بذلك رفعت من الحد الأدنى الذي كان وارداً في قانون العمل القديم^(٤٦)، حيث كانت تعتبر أن الحد الأدنى لجواز تشغيل العامل هو سن الرابعة عشرة؛ معنى ذلك أن مفهوم الحدث وفقاً للقانون هو ذلك الشخص الذي لا يقل سنه عن خمس عشرة سنة ولم يبلغ، وفقاً للمادة (٢٠) من ذات القانون، سن الثامنة عشرة؛ وهذا التعديل يأتي متوافقاً مع القواعد العامة الواردة في القانون المدني بشأن عقد العمل^(٤٧)، بحيث يتمتع من يبلغ سن الخامسة عشرة بأهلية كاملة في إبرام عقد العمل منفرداً.

(٤٥) على خلاف قانون العمل الفرنسي الذي يعتبر سن التشغيل (١٦) سنة كأصل عام وفقاً للمادة L. 4153-1. مع مراعاة الاستثناءات الواردة في ما يلي المادة سالفة البيان وعقد التدريب المهني كما رأينا. والجدير بالذكر أنه لا يوجد تعريف عام للحدث العامل وفقاً للقانون أو القضاء الفرنسي سوى ما قرره قانون العمل الجديد من أنه العامل الذي يقل عمره عن (١٨) سنة.

A.Barège, FORMATION ET CLAUSES, JurisClasseur Travail Traité, fascicule: 6 Avril 2010 Date de la dernière mise à jour: 11 Avril 2014, n 17-12; De nombreuses dérogations très encadrées sont toutefois prévues sur les jeunes: M. RICHEVAUX, JEUNES, JurisClasseur Travail Traité, fascicule: 1 Janvier 2010 Date de la dernière mise à jour: 8 Janvier 2014, n 9-15.

(٤٦) المادة (١٨) من قانون العمل القديم.

(٤٧) المادة (٩٤) من القانون المدني.

وبالرجوع إلى القرار الوزاري رقم (١٩٦ / ع) لسنة ٢٠١٠م بشأن عمل الأحداث^(٤٨) نجد أن تشغيل الأحداث محظور بدون إذن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، عملاً بالمادة (٢٠) من قانون العمل الجديد، ولا خلاف في ذلك؛ وهذا الإذن يُعطي للوزارة الحق في فحص كل حالة على حدة وبالنظر لظروف كل حدث، دون أن يتجاوز ذلك بفرض شروط جديدة أو يعلق مسألة إبرام عقد العمل رهن موافقة شخص آخر غير الحدث نفسه على خلاف ما نص عليه المشرع.

هنا يكمن الخلاف، وذلك عندما اشترط القرار المذكور آنفاً - وفقاً للمادتين (٢) و (٣) - من موافقة ولي الأمر^(٤٩) لكل حدث يريد العمل، فأصبح إبرام عقد العمل - من الناحية الواقعية - مرهوناً بموافقة ولي الأمر، التي وإن علقت إبرام عقد عمل الأحداث على إذن الوزارة، إلا أن هذا الإذن يجب ألا يكون عاماً عن طريق قرار لائحي يتضمن شروطاً عامة تسري على كل الأحداث، بل يجب أن يكون الإذن خاصاً وإلا أصبح قراراً لائحيًا يعوزه تفويض من المشرع، وهو ما لا يجب أن يسمى إنذاراً بل قراراً لائحيًا، وهذا ما لم ينص عليه المشرع، سيما وأنه تطلب مثل هذا القرار في بعض الشروط التي نص عليها صراحة في المادة (٢٠)؛ وسندنا في ذلك حجتان:

(٤٨) الكويت اليوم، العدد ٩٩٣ - السنة السادسة والخمسون، الأحد ١٠ شوال ١٤٣١هـ - ١٩ سبتمبر (أيلول) ٢٠١٠م.

(٤٩) تنص المادة (٢) من القرار الوزاري بشأن عمل الأحداث على أنه: "يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بعد الحصول على إذن من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بناءً على طلب صاحب العمل، ويجدد هذا الإذن سنوياً، ويجب أن يتضمن الطلب البيانات التالية: - اسم صاحب العمل - عنوان المنشأة وفروعها - نوع العمل الذي سيقوم به الحدث - أسماء رؤساء العمل الذين يشرفون على الحدث في أداء العمل - ما يفيد موافقة ولي أمر الحدث على التحاقه بالعمل". كما تنص المادة (٣) من القرار الوزاري بشأن عمل الأحداث على أنه: - يجب أن يتضمن الإذن بالعمل للحدث البيانات التالية: - اسم الحدث - سنه - محل سكنه - نوع العمل الذي سيقوم به - اسم ولي أمره وموافقته وتاريخها - لياقته الطبية وتاريخ توقيع الكشف الطبي عليه.

الأولى: أن المشرع - وفقاً للمادة (٢٠) من القانون - لم يشترط في تشغيل الأحداث إلا شرطين، وهما أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير؛ وتوقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تتجاوز ستة أشهر، ويصدر الوزير قراراً بتحديد هذه الصناعات والمهن والإجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري؛ ولو أراد المشرع اشتراط موافقة ولي الأمر - وهو شرط جوهرى ومهم بالنسبة إلى الأحداث - لنص على ذلك صراحة.

الثاني: أن المشرع نص في المادة (٢٧) من القانون نفسه - وهي لاحقة على النص السالف - على أنه: " يكون لمن بلغ سن الخامسة عشرة من العمل أهلية إبرام عقد العمل إذا كان غير محدد المدة، فإن كانت مدته محددة فلا يجوز أن تتجاوز السنة وذلك حتى يبلغ الثامنة عشرة من العمر"؛ وهذا يثبت بما لا يدع مجالاً للشك بأن أهلية العامل هي بلوغ سن (١٥)، وأن أي قيد على هذا النص العام يجب أن يُنص عليه صراحة في هذا القانون أو في قرار وزاري بتفويض منه، وهذا ما لم يحدث؛ والقول بغير ذلك يعني أن هذا النص لا قيمة له ويتعارض مع نص المادة (٢٠)؛ ولا يصح القول بأن نص المادة (٢٧) نص عام يقيد نص المادة (٢٠) باعتباره نصاً خاصاً، لأنه لا مجال في تطبيقه إلا على الأحداث نظراً لتعلقه بالسن، فلا يوجد حالة واحدة ينطبق عليها نص المادة (٢٧) إلا الأحداث، ونتيجة لذلك لا يمكن اعتباره نصاً عاماً.

نخلص مما تقدم أن القرار الوزاري سالف البيان مخالف للمادتين (٢٠) و (٢٧) من قانون العمل، وهو ما يصمه بعدم الشرعية؛ والحل مستقبلاً - من وجهة نظرنا - يكمن في تعديل نص المادة (٢٠) بأن يتضمن شرط موافقة ولي الأمر مع إلغاء نص المادة (٢٧) حيث لن يعد له أية قيمة، بل أن وجودها سيحمل في طياته تعارضاً مع نص المادة (٢٠) بعد تعديله؛ وهذا ما ينسجم مع متطلبات المادة (٢٣) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن الأحداث التي تلزم صاحب العمل بالحصول على موافقة كتابية من الولي أو الوصي قبل تشغيل الحدث.

وقد جاء رفع السن متوافقاً مع معايير العمل الدولية؛ حيث تعهدت الكويت باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام^(٥٠)، وذلك بانضمامها للاتفاقية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام^(٥١)؛ وفي ذلك قضت المادة (٣/٢) على أنه: "لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقررة.. أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن ١٥ سنة"؛ على أنه استثناء من ذلك يجوز أن يصل الحد الأدنى إلى أربع عشرة سنة للدول الأعضاء إذا لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور^(٥٢).

وذلك على خلاف ما ورد في الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن الأحداث؛ حيث قضت المادة (الأولى/١، ٢) بأن المقصود بالحدث هو الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة، ثم حظرت صراحة عمل من لم يتم الثالثة عشرة من عمره (الأولى/٢)؛ ويبدو لنا وجه التعارض بين اتفاقية العمل الدولية واتفاقية العمل العربية في الحد الأدنى من سن العمل؛ ففي حين لا تسمح اتفاقيات العمل الدولية المذكورة بالعمل (إلا باستثناءات صريحة) لأقل من سن الخامسة عشرة، إلا أن اتفاقية العمل العربية تجيز ذلك لمن أتم الثالثة عشرة، سيما إذا علمنا بوجود بعض الاستثناءات الواردة على هذا الحد الأدنى، كالاستثناء الوارد في المادة (الثانية/٢) الذي يجيز للسلطة الوطنية النزول عن الحد الأدنى للسن في الأعمال الزراعية غير الخطرة؛ وربما

(٥٠) المادة (١) من الاتفاقية.

(٥١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٩/٦/١٩٧٦.

(٥٢) بشرط أن تقرر هذا السن منذ البداية وذلك مقيد بالتشاور مع المنظمات العمالية. راجع: المادة (٤/٢) من الاتفاقية. انظر أيضاً: في الاستثناءات الواردة في المادة (٦)، (٧)، (٨) من الاتفاقية. كما جاء ذلك منسجماً مع الاتفاقية الدولية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٧ بشأن الحد الأدنى للسن في الأعمال الصناعية التي حظرت أيضاً بدورها تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشر عاماً، على أنه تجدر الإشارة إلى أن الكويت لم تنضم إلى هذه الاتفاقية.

يخفف من حدة هذا التعارض بين الاتفاقية الدولية والاتفاقية العربية ما تطلبته الاتفاقية الأخيرة من وجوب عدم تعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي (المادة الثالثة)، وعدم جواز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل أن يتم سن الخامسة عشرة (المادة السابعة/١)^(٥٣).

يقابل هذه النصوص تلك الاستثناءات التي قررتها الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام^(٥٤)، في المواد (٦، ٧، ٨)، الذين يسمحون بالنزول بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث من خمس عشرة سنة إلى سن الرابعة أو الثالثة أو الثانية عشرة بحسب الأحوال وفقاً لضوابط معينة، كالتشغيل في الأعمال الخفيفة التي لا تعطل مواظبتهم في المدرسة، أو تشغيلهم في المدارس ومؤسسات التدريب الأخرى لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني.

ورغم الاتفاقيات الدولية والعربية التي تبيح للكويت النزول عن هذا السن لاعتبارات معينة، إلا أن القانون الجديد فضل رفع سن العمل متبعاً في ذلك التوجيهات الدولية؛ على أن هاتين الاتفاقيتين والقانون الكويتي يجمعان على عدم جواز تشغيل الحدث قبل سن الثامنة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق^(٥٥)؛ وتطبيقاً لذلك حظرت المادة (٢/١١) من الاتفاقية الدولية رقم (١٣٦) لسنة ١٩٧١ بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين تشغيل الأحداث في مثل هذه الأعمال حماية لصحتهم وسلامتهم^(٥٦).

(٥٣) ويجوز النزول إلى سن الرابعة عشرة إذا كانت الأعمال الصناعية خفيفة وتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل، وألا يؤثر ذلك على دراسته أو صحته أو أخلاقه.

(٥٤) والتي بدورها تساهم أيضاً في التخفيف من حدة التعارض بين الاتفاقيتين.

(٥٥) المادة (١/٢٠) من قانون العمل الكويتي الجديد، المادة (١/٣) من الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣، والمادة العاشرة من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦.

(٥٦) يستثنى من ذلك أولئك الأحداث المدربون إذا كانوا موضوعين تحت إشراف تقني وطبي ملائمين (المادة ١/١١).

ورغم هذا الانسجام بين القانون الكويتي الجديد والمعايير الدولية إلا أننا نعتقد أن المشرع الكويتي فاته أن ينص على وجوب عدم تعارض عمل الحدث مع متطلبات التعليم الإلزامي؛ صحيح أن المشرع قد وضع سنّاً يتناسب مع الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي (سن الخامسة عشرة) إلا أن ذلك لا يكفي، فقد يبلغ الحدث هذه السن دون أن يكون قد تجاوز المرحلة التعليمية الإلزامية، وهي وفقاً للقانون رقم (١١) لسنة ١٩٦٥ في شأن التعليم الإلزامي وتعديلاته، المرحلة المتوسطة كحد أدنى.

والسؤال الذي يثار ماذا لو أكمل الحدث سن الخامسة عشرة قبل أن ينهي المرحلة الدراسية الإلزامية وأراد أن يلتحق بعمل ما؟ هل نصوص قانون العمل الجديد يمكنها أن تمنعه من ذلك؟ سيما وأن المشرع غلظ من العقوبات الجزائية تجاه ولي الأمر المسؤول في حال تخلف الحدث الذي يعوله عن المرحلة الإلزامية، وجعل من عقوبته الحبس لمدة سنة بعد أن كانت لا تتجاوز أسبوعاً! معنى ذلك أن السياسة التشريعية تقتضي عدم تخلف الشخص عن الدراسة في سن مبكرة لانعكاس ذلك سلباً على المجتمع، وهذا ما يقتضي - منطقاً - ألا يعمل الحدث في أي عمل يتعارض مع تعليمه الإلزامي.

وفي ظل الفراغ التشريعي في قانون العمل، أعتقد أن الحل الوحيد يكمن في اللجوء إلى الاتفاقية العربية بشأن الأحداث، وإعمال نص المادة الثالثة منها الذي يقضي بوجوب عدم تعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في كل دولة فهي جزء من نظامنا القانوني الداخلي^(٥٧).

(٥٧) وقد يثير رأينا الجدل والعديد من المشكلات حيث قد يرى البعض، جدلاً، أن تفسير نص المادة الثالثة لا يجب أن يفهم هكذا، فليس المقصود منه إنهاء المرحلة التعليمية الإلزامية بقدر ما أن يكون سن العمل للحدث متناسباً مع سن إكمالها، أي إذا كانت المرحلة الإلزامية تنتهي وفقاً للوضع الطبيعي بانتهاء الصف الثامن، كما في الكويت، فإن السن الطبيعي لإنهاء هذه المرحلة هو سن الرابعة عشرة، لذا يكفي أن ينص المشرع على سن لا تقل عن هذه، وهو ما فعله المشرع الكويتي، الذي احتاط لذلك ونص على ألا يقل عن سن الخامسة عشرة. =المشكلة التي قد تثار هي ألا يكمل =

وتلك الاعتبارات الإنسانية التي لعبت دوراً في سن التشغيل يجب أن تلعب ذات الدور في ظروف ونظام العمل^(٥٨)؛ لذا فقد تفادى قانون العمل الجديد القصور الذي كان يشوب القانون القديم بشأن ساعات العمل الإضافية أو العمل أيام الراحة الأسبوعية أو العطل الرسمية؛ فبعد صمت طويل في قانون العمل القديم عن مدى جواز تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية، جاء القانون الجديد في المادة (٢١/٢)، ليملاً هذا الفراغ بحظره ذلك صراحة؛ وهذا النص يتوافق تماماً مع نص المادة (١٩) من الاتفاقية العربية في شأن الأحداث الذي قرر بأنه: " لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية".

كما أنه - من ناحية أخرى - أزال ما كان يثار؛ من لبس ولغط في تحديد كلمتي الغروب والليل الواردين في نص المادة (٢١) من القانون القديم، وذلك بتحديد كلمة الليل تحديداً دقيقاً عندما اعتبره من الساعة السابعة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً^(٥٩)، فلا يجوز تشغيل الحدث فيما بين هاتين

= هذا الحدث تعليمه الإلزامي بالمخالفة للقانون، فهل يظل ممنوعاً عن العمل حتى إذا تجاوز هذه السن؟ والإجابة بالتأكيد نعم، ولكن هذا المنع يزول ببلوغه سن الثامنة عشرة من عمره، لأن ببلوغه هذه السن، لم يعد حدثاً، ويصبح كامل الأهلية وفقاً لقانون العمل، وبالتالي لا يسري عليه الحظر الوارد في تشغيل الأحداث والخاص بهم فقط. (٥٨) تجدر الإشارة إلى انسجام الحد الأقصى لساعات العمل للحدث مع معايير العمل الدولية، حيث لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يومية، بشرط عدم تشغيله أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة، ولذلك لم يرد عليه أي تعديل في القانون الجديد. المادة (١/٢١) من القانون الجديد والمادة (٢٢) من القانون القديم. لاحظ توافق النص المذكور مع نص المادة (١٧) من الاتفاقية العربية بشأن الأحداث.

(٥٩) انظر في نقد ذلك: عبد الفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، بدون دار نشر، وبدون طبعة، ١٩٩٣، هامش (٢) ص ٢٢٩. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، ص ١٣٤. أما وفقاً للقانون الفرنسي فقط فرق بين الحدث الذي يزيد عن =

الساعتين؛ وهذا التعديل ينسجم مع المعايير الدولية، سيما وأن المادة (٢/١٥) من الاتفاقية العربية بشأن الأحداث قد خولت التشريع الوطني تحديد المقصود بكلمة (الليل)؛ ويلاحظ أن مفهوم الليل في النصوص الخاصة بالأحداث يختلف عن مفهوم الليل في تشغيل النساء، وهذا ما سوف نعرفه عند تناول التنظيم الخاص في تشغيل النساء.

ثانياً - في تشغيل النساء:

من خلال التطبيق العملي لنصوص القانون القديم، تبين أن هناك بعض القصور الذي شاب التنظيم القانوني لحقوق المرأة العاملة، مما استدعى المشرع، ولو متأخراً، لإضافة وتعديل بعض النصوص لتحقيق ضمانات أكبر للمرأة تتناسب مع طبيعتها؛ لم يكن التغيير كبيراً، ولكنه، بكل تأكيد كان مهماً، فعلى خطى المستحدث في تشغيل الأحداث بتحديد لفظة (الليل)، نص القانون الجديد على حظر تشغيل النساء ليلاً، ولكنه اعتبر فترة الليل تبدأ من الساعة العاشرة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً؛ وهذا خلاف تحديده الوارد فيما يخص قواعد تشغيل الأحداث، وخلاف ما كان منصوصاً عليه في المادة ٢٣ من القانون القديم، الذي كان يعتبر الليل من الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً؛ معنى ذلك أن القانون الجديد زاد ساعتين على بداية فترة الليل^(٦٠).

= (١٦) ومن يقل عن ذلك سنه، فاعتبر الليل بالنسبة للأول يبدأ من الساعة العاشرة ليلاً وحتى السادسة صباحاً، أما الثاني فيبدأ من الساعة الثامنة مساءً. راجع في ذلك: M. RICHEVAUX, JEUNES, article précité, n 9-15, al. 123. V. le décret n 2006-42 du 13 janvier 2006 relative au travail de nuit des jeunes travailleur et apprentis de moins de dix-huit ans.

(٦٠) تجدر الإشارة إلى أن استثناءات العمل الليلي للنساء الواردة في نص المادة (٢٢) من القانون الجديد لا تختلف عنها في نص المادة (٢٣) من القانون القديم، ومن ثم نكتفي بالإحالة إليها، وهي تنسجم مع الاستثناءات الواردة في المادة (٨) من الاتفاقية، حيث لا تنطبق هذه الاتفاقية على النساء اللاتي يشغلن مراكز مسؤولية ذات طابع إداري أو تقني، وكذلك النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشتغلن عادة في أعمال يدوية.

والتعديل الجديد ينسجم تماماً مع الاتفاقية الدولية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ في شأن تشغيل النساء ليلاً^(٦١)؛ وحددت فترة الليل بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، ولكنها أجازت للسلطة الوطنية المختصة أن تقرر فترات مختلفة كتلك التي تختلف باختلاف المناطق أو المنشآت بشرط استشارة المنظمات العمالية إن بدأت الفترة بعد الساعة الحادية عشرة مساءً^(٦٢).

وقد حظرت هذه الاتفاقية عمل النساء ليلاً، أي كانت أعمارهن، ولكنها استثنت حالتها القوة القاهرة والحالات الضرورية التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أولية أو مواد في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف^(٦٣)؛ كما أنها أجازت للحكومات أن توقف حظر عمل المرأة، بعد التشاور مع المنظمات العمالية، عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة^(٦٤)؛ ولم تحدد الاتفاقية مفهوم "المصلحة الوطنية"، وهي عبارة مطاطة غير منضبطة، ولكنها قيدتها "بمواجهة ظروف طارئة خطيرة".

معنى ذلك أن هذا الاستثناء لا يمكن إعماله إلا في ظروف طارئة ومستعجلة لا تحتمل تأخيراً، وإلا وقعت خسارة فادحة، كحالات الضرورة والقوة القاهرة؛ والمقصود بحالة الضرورة هنا، والمنصوص عليها في المادة (٥) من الاتفاقية المذكورة، هي تلك التي تخص المصلحة الوطنية أي الدولة وليس المنشأة، فالأخيرة ينطبق عليها ما ورد في نص المادة (٣/أ) كما أسلفنا.

أضف إلى ما سبق ونظراً لخصوصية المرأة فقد منحها القانون الجديد، في المادة (٢٤) منه، إجازة وضع مدفوعة الأجر، لا تحتسب من إجازاتها الأخرى، لمدة سبعين يوماً بشرط أن يتم الوضع خلالها؛ وفي فقرة مستحدثة تماماً أجاز لها، بناءً على طلبها، إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على أربعة أشهر

(٦١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٧/٢/١٩٥١.

(٦٢) المادة (٢) من الاتفاقية.

(٦٣) المادة (٣) من الاتفاقية.

(٦٤) المادة (١/٥) من الاتفاقية.

لرعاية الطفولة، إلا أن الإجازة الأخيرة جوازية لصاحب العمل، فله أن يقبلها وله أن يرفضها بحسب ظروف وطبيعة العمل في مشروعه.

ويبدو من ذلك النص الجديد أن المشرع في القانون الجديد تلافى العيوب الواردة في المادة (٢٥) من القانون القديم؛ حيث كانت المادة المذكورة - في صياغة معيبة - تقرر بأن: "للحامل الحق في إجازة أقصاها ثلاثون يوماً قبل الوضع وأربعون يوماً بعد الوضع..". والحقيقة أنه، وإن كان من السهل تحديد بدء سريان مدة الأربعين يوماً لأنها تحسب من اليوم التالي للوضع، إلا أنه من الصعب، ولو باستخدام الخبرة الطبية، تحديد تاريخ مؤكد للوضع، وبالتالي يتعذر تحديد بدء سريان مدة الثلاثين يوماً السابقة على الوضع.

كما تنبه المشرع لنص المادة (٢٦) من القانون القديم الذي كان يقضي بسقوط حق المرأة العاملة في الإجازة السنوية إذا أفادت من الامتيازات التي كفلتها المادة (٢٥) سالفه البيان؛ فعلاوة على تخلفه عن ركب التطور في التشريعات العمالية الحديثة، أثار أيضاً جدلاً في تفسيره^(٦٥)؛ لذلك فقد ألغى المشرع هذا النص ولم يضمنه مرة أخرى القانون الجديد. لم يكتف المشرع بذلك بل نص صراحة، في المادة (٢٤)، على عدم احتساب إجازة الوضع من ضمن الإجازات الأخرى.

وقد توج المشرع موقفه، لتعزيز أكبر قدر من الحماية للمرأة العاملة، بعدم جواز إنهاء خدمة العاملة أثناء إجازة الوضع أو بسبب مرضها الثابت بشهادة طبية نتيجة الحمل أو الوضع، لتفادي أي تعسف من قبل صاحب العمل^(٦٦)؛ وإن كان واضحاً أن المشرع اشترط لإجازة المرأة المرضية - في هذه الحالة - أن تكون نتيجة للحمل أو الوضع، وأن تكون مثبتة بشهادة طبية معتمدة، إلا أنه لم يضع لها حداً أقصى كما كان معمولاً به في نص المادة (٢٥) من

(٦٥) انظر في ذلك: عبد الفتاح عبدالباقي، مرجع سابق، ص ٣٢٧.

(٦٦) المادة (٣/٢٤) من القانون الجديد.

القانون القديم، حيث كانت تقضي بألا تتجاوز مدة الانقطاع في أقصاها عن مائة يوم متصلة أو متقطعة.

ويؤخذ على المشرع أنه لم يصرح عما إذا كان هذا الانقطاع المرضي مقابل أجر أو بدون أجر، ولكننا نعتقد أنه بدون أجر، ذلك إن ذات المادة (٢٤) في فقرتها (١) ذكرت صراحة أن إجازة الوضع مدفوعة الأجر، في حين أنها التزمت الصمت في الفقرة (٣)؛ ومؤدى ذلك - بمفهوم المخالفة - أنها غير مدفوعة الأجر، هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى يمكن استنباط ذلك من موقف المشرع في عدم تحديد مدة قصوى لفترة الانقطاع، فلو كانت بأجر لتضرر صاحب العمل ضرراً كبيراً من جراء ذلك، أما وإنها بغير أجر، فهذا يبرر إلى حد ما عدم تحديد مدتها، لأن المتضرر الأكبر في هذه الحالة هي العاملة التي لا تحصل على أجر مقابل انقطاعها المرضي، فنضمن بذلك عدم تعسفها أو تحايلها على صاحب العمل.

وأخيراً، استحدث المشرع نصاً جديداً يقضي بمنح المرأة العاملة ساعتين لإرضاع صغيرها، كما أُلزم صاحب العمل بإنشاء دور حضانة للأطفال أقل من أربع سنوات للمؤسسات التي يزيد عدد عاملاتها على ٥٠ عاملة، أو يتجاوز عدد العاملين فيها ٢٠٠ عامل^(٦٧).

وإذا كان النص واضحاً في وجوب إنشاء دور الحضانة في المؤسسات التي يتجاوز عدد العاملات فيها ٥٠ عاملة، إلا أنه يثير الشك في المقصود بعدد (٢٠٠) عامل؛ بعبارة أخرى هل يكفي لإنشاء دار الحضانة في المنشأة وجود عدد (٢٠٠) عامل بصرف النظر عن عدد النساء اللاتي من بينهم؟ أي حتى لو كان عدد النساء أقل من (٥٠)؟ أو أقل من ذلك بكثير جداً؟ أو حتى بدون وجود نساء ضمن الـ (٢٠٠) عامل؟

(٦٧) المادة (٢٥) من قانون العمل الجديد.

الحقیقة أن صراحة النص تفید بعدم الاكتراث بعدد العاملات لوجوب إنشاء حضانة، والمنطق یقول إنه لا یستلزم أن یكون عدد العاملات (٥٠) ضمن الـ (٢٠٠) عامل، لأن هذا النص لن یكون له أي معنی ولن یحقق جدیدا، حیث یكفیه ما نصت علیه المادة من اشتراط عدد (٥٠) عاملة، ومع ذلك فمن غیر المعقول أن تنشأ دار حضانة من أجل (٢٠٠) عامل لیس من ضمنهم أية امرأة أو وجدت واحدة أو اثنتان^(٦٨)! سیما وأن هذا النص قد ورد فی النصوص الخاصة بتشغیل المرأة، وكأنه یخصها دون غیرها.

وقد كان قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ أكثر وضوحا وانضباطا فی هذا الخصوص، حیث ألزمت المادة (٩٦) منه "صاحب العمل الذی یرتخدم مائة (عاملة) فأكثر فی مكان واحد أن ینشئ داراً للحضانة..". وعلى ذلك فإنه، وعلى خلاف القانون الكويتی، فإن إنشاء دور الحضانة یتطلب عدداً معیناً من العاملات ولس العاملین.

كما یؤخذ على المشرع أنه لم یحدد ما إذا كانت الخدمات التي تقدمها دور الحضانة مجانية أو بمقابل؛ وأمام صمت المشرع فلا یسعنا إلا أن نقرر أنها بمقابل اشتراكات تدفع من قبل العاملین سواء كانوا رجال أم نساء، وما النص على إنشائها إلا للتسهیل على العمال، وخصوصاً العاملات اللاتي یضطلعن بطبیعتهن بتربیة ومتابعة أولادهن؛ وهذا یقتضي أن تكون تلك الحضانات فی مراكز العمل أو على الأقل بالقرب منه؛ لكل ما سبق أعتقد أن هذا النص معیب ویحتاج إلى إعادة نظر فی المستقبل بأقرب فرصة ممكنة.

تطرقنا فی هذا المطلب إلى المراحل التمهیدية التي تسبق إبرام عقد العمل من وساطة و تدرج لإبرامه، وتناولنا بعض القيود التي استلزمت لاعتبارات

(٦٨) معلوم أن دور الحضانة تخدم العمال الذكور أيضاً، لكن الواقع العملي یشیر إلى أن هذه الدور ما وضعت فی المنشآت إلا لخدمة العاملات، لأنهن من یضطلعن بتربیة ومتابعة أولادهن الصغار، فكان إنشاء حضانة فی مراكز عملهن میزة لهن، أضف إلى ذلك أن هذا النص ورد فی النصوص الخاصة بتشغیل النساء وبالتالي یخصهن أكثر من غیرهن، وإن استفاد منه العمال الذكور عرضاً.

معينة تدخل المشرع لتقييد عقد العمل، قبل أن نقدم على مرحلة إبرام العقد، سيما تشغيل الأحداث والنساء. أما الآن سوف نقترّب أكثر من عقد العمل ذاته لننتعرف على مستحدثات قانون العمل الجديد في هذه المرحلة.

المطلب الثاني

تقييم موقف المشرع من مرحلة إبرام عقد العمل

لا يتكون عقد العمل بين صاحب العمل والعامل إلا بعد أن يتفق الطرفان على شروطه، ولا يتأتى ذلك، في الواقع العملي، إلا بعد أن يقع اختيار صاحب العمل على العامل الذي يرغب به، فإذا ما اتفق الطرفان وبلغا الأهلية المطلوبة أبرم العقد وبدأ ينتج آثاره ومن أهمها احترام الالتزامات المتبادلة بين الطرفين؛ وقد رتب القانون بعض الجزاءات في حال تقاعس أحدهما في ذلك، ولكنه لم يترك تلك الجزاءات لمحض إرادة صاحب العمل بل قرر بعض الضمانات لحسن سير عقد العمل؛ ولما كان القانون الجديد قد استحدث بعض الأمور خلافاً للقانون القديم، فكان لزاماً أن نتناولها بالفحص والتقييم؛ ولعله من المناسب - كي تؤتي هذه الدراسة بثمارها - أن نسائر خطة وتسلسل نصوص مواد قانون العمل، ونقسم هذا المطلب إلى فرعين؛ نتطرق فيهما إلى بعض المثالب التشريعية في طور إبرام عقد العمل (الفرع الأول) قبل أن نقيم المستحدثات التي أتى بها المشرع في بعض الضمانات اللازمة لحماية العامل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

بعض المثالب التشريعية في طور إبرام عقد العمل

رأينا أن المادة (٢٧) من قانون العمل الجديد حددت، صراحة، أهلية العامل في إبرام عقد العمل بأن يكون قد بلغ سن الخامسة عشرة إذا كان العقد غير محدد المدة، فإذا كان محدد المدة فلا يجوز أن تتجاوز مدته سنة، وذلك حتى يبلغ الثامنة عشرة من العمر؛ وبذلك يكون المشرع قد عدل عن موقفه في قانون العمل القديم الذي كان يعتبر أهلية إبرام عقد العمل هي سن الرابعة

عشرة^(٦٩). ولم يعرض القانون الجديد، كحال العديد من التشريعات، إلى أهلية صاحب العمل، وهذا يعني ردها إلى القواعد العامة في القانون المدني.

أما من حيث العقد ذاته؛ لم يحدث التشريع الجديد تغييراً كبيراً في محتوى النص القديم^(٧٠)، سوى في صياغته ووجوب أن يكون العقد من ثلاث نسخ، فما زال عقد العمل عقداً رضائياً^(٧١)؛ وفي ذلك قضت المادة (١/٢٨) من قانون العمل الجديد على أنه: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، ويبين فيه على وجه الخصوص تاريخ إبرام العقد وتاريخ نفاذه وقيمة الأجر، ومدة العقد إذا كان محدد المدة وطبيعة العمل، ويحرر من ثلاث نسخ تعطى واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة، فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر اعتبر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات"؛ ويلاحظ أنه، وعلى الرغم من أن المشرع أوجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، إلا أنه لم يلزم أيّاً من أطراف العلاقة العمالية بشرط الكتابة؛ ويبدو ذلك عندما عاد بأدراجه في نهاية النص ليقول: " .. فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً

(٦٩) ولن نطيل في ذلك فقد سبق لنا الحديث عن الأهلية إبان تصدينا لأحكام تشغيل الأحداث، وسبق أن رأينا أن هذا الحكم يتفق وحكم المادة (٩٤) من القانون المدني ويتمشى مع معايير العمل الدولية.

(٧٠) المادة (١٢) من قانون العمل القديم وما يليها.

(٧١) Le contrat de travail est un contrat consensuel qui n'est soumis, par principe, à aucune forme particulière. "Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter"(C. trav., art. L. 1221-1). A. Barège, FORMATION ET CLAUSES, précité, n 12-17, n 43.

وهذا يعني أن الوضع هو ذاته في القانون الفرنسي الذي لم يتطلب شكلاً خاصاً له ويخضع لاتفاق الطرفين. وبالتالي يمكن إثباته بكافة طرق الإثبات، وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في العديد من أحكامها:

Cass. soc., 17 avr. 1991: Bull. civ. 1991, V, n° 200; JurisData n° 1991-001140. - Cass. soc., 19 déc. 2000: Bull. civ. 2000, V, n° 437; JurisData n° 2000-007570; Dr. soc. 2001, p. 227, note A. Jeammaud; Dr. ouvrier 2001, p. 241, note A. de Senga. - Cass. soc., 3 juin 2009: JCP S 2009, 1714, note B. Thouzellier.

في محرر اعتبر العقد قائماً، ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات".

ويحق لنا أن نتساءل عن مدى جدوى ما نص عليه في بداية المادة من أنه: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة..؛" بعبارة أخرى، إن المشرع يوجب كتابة العقد في بداية النص ثم ينسف ذلك في نهايته، وإنه لأمر مستغرب^(٧٢)؛ ليس لأنه وضع قاعدة ثم استثناءها، فهذا حال كثير من النصوص القانونية؛ ولكن النصوص الأخرى تضع الاستثناءات على القواعد لمبررات أو لحالات معينة، وهذا ما لم يحدث في النص محل الانتقاد، لأنه "أوجب" في بداية النص ثم نزل عن ذلك "الوجوب" في نهايته دون أن يرتب جزاء على مخالفة ما تطلبه؛ وهذا لا يعني أننا نطالب بجزاء عن تخلف شرط الكتابة^(٧٣)، بقدر ما ننبه إلى صياغة نعتقد بعدم جدواها قبل عدم سلامتها، لذا نرى من الأفضل تعديل النص من الوجوبية إلى الجوازية^(٧٤).

أضف إلى ما سبق أن المشرع قد خرج - في العقد غير المكتوب - عن القواعد العامة في الإثبات، سيما قواعد الإثبات المتطلبة في حال بلوغ القيمة مبلغاً معيناً، لما قال: "... فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر اعتبر العقد قائماً،

(٧٢) وذلك على خلاف قانون العمل الفرنسي الذي ترك ذلك لحرية الأطراف، كأصل عام، وفقاً للمادة 1-1221 L. التي تقضي بخضوع العقد للقواعد العامة، ويمكن إثباته بحسب الطريقة التي يتفق عليها الأفراد. راجع الهامش السابق.

(٧٣) الحقيقة أننا لا نعتقد بوجود كتابة العقد أو ترتيب جزاء إزاء مخالفة شرط الكتابة في كل عقود العمل، لأن في ذلك عنت ومشقة على كل من العامل وصاحب العمل، فكم من العقود التي لا تتجاوز مدتها يوم أو بضع يوم يستترق منها العمال، هذه النوعية من العقود البسيطة قصيرة المدة تحتاج السرعة في إبرامها. لذا فإننا نرى أنه يجب أن نقصر هذا الشرط على تلك العقود التي لا تقل عن مدة معينة ينص عليها المشرع، المهم فيها ألا تكون عقوداً قصيرة المدة، كما نرى بأن الجزاء يجب أن يقتصر على صاحب العمل دون العامل إلا إذا كان للأخير يد في تخلف شرط الكتابة.

(٧٤) يقابل هذا النص المادة (٣٢) من قانون العمل المصري، ونعتقد أن النقد الموجه لنص المادة (١/٢٨) كويتي ينسحب أيضاً على النص المصري لتشابه النصين.

ویجوز للعامل فی هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات". ونعتقد بأن العامل یفید من هذا النص وحده دون صاحب العمل؛ بحيث یستطیع أن یتثبت عقده غیر المكتوب بجميع طرق الإثبات دون الاعتماد بقيمة العقد، أي حتی لو تجاوزت قيمة العقد خمسة آلاف دینار؛ كما نطن أن المشرع قد أراد أن یبسر للعامل قدر المستطاع وسیلة الإثبات نظراً لخصوصیة مركزه القانوني فی عقد العمل تجاه المركز القوي الذي یتمتع به صاحب العمل، وذلك علی خلاف القانون الفرنسي الذي لا یميز بین العامل وصاحب العمل فی ذلك^(٧٥).

ولا نتفق مع ما ذهب إليه البعض من أن هذه الميزة یفید منها كل من العامل وصاحب العمل^(٧٦)، ذلك أن النص قصر هذه الميزة علی العامل دون غیره، ولو أراد غیر ذلك لنص صراحة علی استفادة كل من العامل وصاحب العمل^(٧٧)، أو علی الأقل التزم الصمت ولم ینص علی أي منهما لنبرر ذلك فی قاعدة أن المطلق یؤخذ علی إطلاقه؛ ویقابل هذا النص المادة (٣٢) من قانون العمل المصري، ولعلها كانت أكثر صراحة من النص الكويتي لما قررت: " .. وإذا لم یوجد عقد مكتوب للعامل (وحده) إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات..".

الجدير بالملاحظة أن المشرع الكويتي لم یقید صاحب العمل فی نطاق إبرام عقد العمل بأية ضوابط تتعلق بطبیعة العقد المراد إبرامه، فله - أي صاحب العمل - الحرية الكاملة فی اختیار طبیعة عقد العمل بین إبرام عقد محدد المدة أو عقد غیر محدد المدة^(٧٨). ولأن الغلبة لصاحب العمل فإنه سوف یختار العقد الذي یتمشی مع مصالحه دون اعتبار لمصلحة العامل.

(٧٥) المادة. L. 1221-1. انظر فی ذلك: الهامشین من هذه الدراسة: (٦١) و (٦٢).

(٧٦) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق ٢٠١٠، ص ٢٤٢.

(٧٧) كما فعل فی القانون القديم. حيث قضت المادة (١٢) منه: " .. فإن كان العقد شفهيًا جاز للعامل أو (صاحب العمل) إثبات حقه بجميع طرق الإثبات".

(٧٨) خالد الضيفري، مرجع سابق، ص ٦٤.

أما قانون العمل الفرنسي فقد ميز - في مدى حرية صاحب العمل - في سلطة الإبرام بين العقد غير محدد المدة والعقد محدد المدة؛ وحرصاً منه على العامل، في استقرار العمل، جعل من العقد الأول القاعدة العامة في حين لم يجز إبرام العقد الثاني إلا في أحوال استثنائية^(٧٩)؛ وفي مقتضى ذلك تطلب بعض الضوابط الشكلية والموضوعية لإمكان إبرام العقد محدد المدة^(٨٠)؛ وبطبيعة الحال فلا تقوم لعقد العمل محدد المدة قائمة إلا إذا تم الالتزام بتلك الضوابط، فإن هي تخلفت عُد العقد غير محدد المدة، كل ذلك من أجل ضمان أكبر استقرار للعامل.

ومواكبة للتطورات التشريعية العمالية الحديثة، وإضفاء لضمانة أكبر للعامل، أوجبت المادة (٢/٢٨)، في نص مستحدث، عدم جواز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد، سواء أكان عقد العمل محدد المدة أم غير محدد المدة، واعتبرت كل اتفاق سابق على سريان العقد أو لاحق لسريانه يخالف ذلك باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام؛ وهو موقف تشريعي يستحق الإشادة.

يضاف إلى ما سبق، أن المادة (٣/٢٨) قضت بأنه لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد، أو لا يتناسب مع مؤهلاته وخبراته التي تم التعاقد معه على أساسها؛ ولنا في ذلك شيء من التفصيل: فإن هذا النص وإن كان جميلاً في ظاهره ومتوافقاً مع القواعد العامة في أن العقد شريعة المتعاقدين بحيث لا يجوز لأحد أطراف العقد (صاحب العمل) أن يعدل عليه بدون موافقة الطرف الآخر (العامل)، وينطلق من

(٧٩) المادة 2-1221 L. من قانون العمل الفرنسي.

(٨٠) ولا يجوز إبرام عقد عمل محدد المدة إلا في حالات معينة حددها المشرع؛ فلا يسمح القانون الفرنسي بهذا العقد إلا إذا وجد مبرراً لذلك، وبحيث يكون محل العقد واقعا على نشاط مؤقت بطبيعته أو لغرض معين، فإذا كان العقد منصبا على نشاط طبيعي مستمر فلا يرتب عقد العمل محدد المدة أي أثر؛ على أن يكون العقد مكتوباً وشرط الكتابة هنا شرط صحة وليس شرط إثبات. انظر: المادة 1-1242 L. من قانون العمل وما يليها.

فكرة القوة الملزمة للعقد التي بموجبها لا يجوز لطرف منفرداً - دون موافقة الطرف الآخر - أن يعدل على العقد، إلا أنه يجب أن نأخذ في الحسبان أن طبيعة هذا العقد الذي يعتبر عقداً عمالياً، يلعب فيه الزمن دوراً كبيراً، قد يكون عرضة لحدوث ظروف لم يكن يتوقعها أي من المتعاقدين، كحاجة المنشأة لتغيير نشاطها أو تنويعه أو زيادة حجم إنتاجها أو تخفيضه؛ لذا كان لزاماً أن ينزل منزلة تتواءم مع طبيعته العمالية، مع الأخذ بالاعتبار المصالح المشتركة لكل من صاحب العمل والعامل؛ وعليه لا يمكن - في جميع الأحوال - إسقاط تلك القواعد العامة، الواردة على العقود المدنية والتجارية على العقود العمالية على إطلاقها لخصوصيتها^(٨١).

ولذلك، فإننا لا نتفق مع الصياغة المطلقة لهذا النص، لأنه - وبكل تأكيد - سوف يفتح الباب على مصراعيه إلى العديد من المشكلات في المستقبل بين صاحب العمل والعمال، لأنه أطلق النص - دون أي قيد - في عدم جواز تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد، وجعل منه قاعدة دون أن يقرر لها أية استثناءات تتناسب مع الظروف التي قد تطرأ على المشروع، كأن يجيز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل، لا يتفق مع طبيعة عمله، إذا ما دعت له حالة ضرورة أو قوة قاهرة، أو إذا كان العمل المكلف به لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل المتفق عليه، مادام ليس من شأنه المساس بحقوق العامل ومزاياه الأساسية كالأجر والترقيات^(٨٢)؛ بل أن هذا ما

F. Hénot, MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL, (٨١)

JurisClasseur Travail Traité, Date du fascicule 19-40: 1er Avril 2007 Date de la dernière mise à jour: 13 Juillet 2007, n; B. Teyssié, La modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise: Dr. soc. 1988, p. 852; J.-C. Javillier, Droit du travail: LGDJ, 1999, n° 247.

(٨٢) للمزيد راجع: أنور الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة الثانية عشرة، العدد الرابع، ديسمبر ١٩٨٨، ص ٨٣. انظر أيضاً: جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الطبعة =

تفرضه سلطة رب العمل في تنظيم وإدارة مشروعه^(٨٣)، وتفرضه - أيضا - القواعد العامة في مبدأ حسن النية وشرف التعامل في تنفيذ العقود^(٨٤)؛ وقد اعتبر القضاء الكويتي أن العامل الذي يرفض التعديلات غير الجوهرية متعسفاً في استعمال حقه^(٨٥)؛ ولكن هذا لا يعني أن العامل مجبر دائماً على تقبل هذا التغيير، بل يحق له فسخ عقد العمل بعد تعديله من قبل صاحب العمل بشرط ألا يكون قد تعسف في حقه^(٨٦).

= الثالثة، ٢٠٠٩، ص ٢٤٣. خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٢٤٨ وما بعدها. بدر اليعقوب، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي، مطابع الرسالة، الطبعة الأولى ١٩٨٤، ص ١٤٤ وما بعدها. على أنه يجدر التنويه إلى أنه لم يتسن لنا استطلاع توجه القضاء الكويتي، سيما وأن القانون الجديد صدر قبل فترة لا تكفي غالباً لصدور الكثير من أحكام التمييز ربما في هذا الموضوع وإن هي صدرت فلم تنشر بعد. انظر في ذلك توجه القضاء الفرنسي: Cass. soc., 8 oct. 1987: Bull. civ. 1987, V, n° 451; D. 1988, jurispr. p. 58, note Y. Saint-Jours; Dr. soc. 1988, p. 140, note J. Savatier.

(٨٣) أنور الفزيع، مرجع سابق، ص ١٠٧ وما بعدها. انظر في ذلك توجه القضاء الفرنسي: pouvoir de direction de l'employeur et s'impose au salarié: Cass. soc., 10 mai 1999: TPS 1999, comm. 262; Juris-Data n° 1999-001879; RJS 1999, n° 791.

سيما وأن الصعوبة تثور أكثر في تعديل طبيعة العمل وليس فقط شروطه. انظر: توجه أقره القضاء الفرنسي الذي أقر ذلك في العديد من أحكامه لمواجهة بعض الظروف الاقتصادية: Cass. soc., 11 janv. 2006, arrêt SA Pages jaunes: Juris-Data n° 2006-031627; LPA, n° 15, 20 janv. 2006, p. 3; Semaine sociale Lamy 2006, n° 1244, p. 5 et p. 12. - V. aussi Cass. soc., 11 janv. 2006: Juris-Data n° 2006-031556.

(٨٤) المادتان (١٩٥) و (١٩٧) من القانون المدني الكويتي.

(٨٥) استئناف عليا (عمالي)، رقم ١٩٨٥/٦، تحكيم صادر في ١٢/٧/١٩٨٨، تحكيم غير منشور. مشار إليه لدى: أنور الفزيع، مرجع سابق، ص ١٠٧ هامش (٦٨). وقد أجاز القضاء الفرنسي فصل العامل واعتبره مخالفاً بالتزاماته العقدية:

Cass. soc., 24 juin 1992: Bull. civ. 1992, V, n° 413; JCP E 1992, pan. 1096; D. 1992, inf. rap. p. 200: et que ce refus "constitue un manquement aux obligations contractuelles, que l'employeur a la faculté de sanctionner, au besoin en procédant au licenciement de l'intéressé" Cass. soc., 25 juin 1992: Dr. soc. 1992, p. 825.

(٨٦) تمييز عمالي، رقما ٢٦ و ٣٢/١٩٩٩، الصادران بجلسة ١٤/١٢/٢٠٠٠، مجلة القضاء والقانون، الجزء الأول، يونيو ٢٠٠٣، ص ٣١٨.

وكان على المشرع الكويتي في القانون الجديد أن يضمن قاعدة عدم جواز تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد، أو لا يتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها - الواردة في نص المادة (٣/٢٨) - بعض الاستثناءات، كما فعل نظيره المصري في نص المادة (٧٦) من قانون العمل، حيث قرر، بعد أن حظر على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، الخروج عن هذه القاعدة إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، ولم يجعل المشرع المصري باب الاستثناء مفتوحاً على مصراعيه، بل أوجب أن يكون ذلك بصفة مؤقتة^(٨٧).

وفي حكم مستحدث - يثير الدهشة - قررت المادة (٣٠) من قانون العمل الجديد أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة، وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة، مع جواز تجديد مدته عند انتهائها بموافقة الطرفين؛ ومن خلال هذا النص نستطيع أن نستنتج بأن القانون الجديد عرّف عقد العمل محدد المدة بأنه ذلك العقد الذي لا تقل مدته عن سنة ولا تزيد عن خمس سنوات؛ وهذا التعريف محل نظر، لأنه يثير - من وجهة نظرنا - بعض المشكلات العملية؛ فأول سؤال يتبادر إلى الذهن، ماذا لو تعاقد طرفان على مدة تزيد عن خمس سنوات أو مدة تقل عن سنة؟

الإجابة متيسرة تماماً في حال زادت المدة عن خمس سنوات، وهي ارتداد العقد فيما زاد عن مدة الخمس سنوات ليعود إلى المدة المقررة قانوناً، أي لا يعتد بالمدة التي تزيد عن خمس سنوات، ولا جديد في ذلك؛ لكن هذه الإجابة ليست بهذه السهولة في حال لو أبرم العقد لمدة تقل عن سنة؛ بمعنى آخر ماذا

(٨٧) أكثر من ذلك بل أجاز المشرع المصري لصاحب العمل، في ذات النص، أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، بشرط عدم المساس بحقوق العامل، وهو ما أخذ به القضاء الكويتي منذ زمن بعيد وقبل صدور القانون الجديد. تمييز عمالي تجاري، رقمي ٩٤ و ١٩٧٨/٩٦، الصادر في جلسة ١٩٧٩/٥/٧، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في الفترة ما بين ١٩٧٢/١١/١ إلى ١٩٧٩/١٠/١، رقم (٦٨) ص ٢٠٣.

لو تعاقد طرفان على عمل (وتوافرت كل خصائص عقد العمل) لمدة أقل من سنة كشهر مثلاً، فهل يعتبر العقد عقداً محدد المدة؟ والإجابة الأكيدة وفقاً للنص السالف أنه ليس عقداً محدد المدة وفقاً لصريح النص، إذن ما هي طبيعة هذا العقد؟ والإجابة لا تخرج عن اثنتين وكلتاها مرة:

- إما أنه ليس عقد عمل، وهنا يثار التساؤل عن طبيعة هذا العقد؟ وهذا غير متصور، لأن كل خصائص عقد العمل متوافرة.
- وإما أنه عقد غير محدد المدة وهذا لا يتماشى مع العقل والمنطق، لأنه محدد المدة.

الحقيقة أننا في حيرة من أمرنا، لذا أعتقد أن المشرع لم يكن موفقاً في وضع حد أدنى لعقد العمل، ولا أظن أن هناك مبرراً جدياً لذلك، وكان الأجدي أن يبقى على الوضع القديم كما ورد في نص المادة (١٣) من القانون القديم، حيث قيدت العقد بمدة خمس سنوات، ولكنها لم تضع حداً أدنى كما هو الحال في القانون الجديد^(٨٨)؛ وهذا هو الوضع في قانون العمل المصري الذي لم يضع حداً أدنى للعقد محدد المدة؛ وفي ذلك قضت المادة (١٠٤): "ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على الخمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر^(٨٩)."

(٨٨) ويثار ذات التساؤل في العقود التي تبرم لإنجاز عمل معين وتنتهي بانتهاء الغرض المحدد، وهذه العقود بطبيعتها تعتبر عقوداً محددة المدة ولا خلاف في ذلك، ولكن مع النص الجديد الذي عرف العقد محدد المدة بأنه لا يقل عن سنة تتابنا حيرة شديدة. انظر في ذلك، على سبيل المثال، المادة (١٠٧) من قانون العمل المصري: "إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنهاء هذا العمل، فإذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل."

(٨٩) انظر كذلك ما نصت عليه المادة (١٠٦) من قانون العمل المصري: "إذا انتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى؛ فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون."

وفي نص جديد، يتمشى مع القواعد العامة في القانون المدني^(٩٠)، حسمت المادة (٣١) مدة التجديد الضمني للعقد وما يترتب عليه من آثار، وقررت أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة مماثلة وبالشروط الواردة فيه (ما لم يتفق الطرفان على تجديده بشروط أخرى)، وهذا على خلاف القانون القديم الذي كان يفترض التجديد لمدة غير محددة، أي أن العقد الجديد يعتبر عقداً غير محدد المدة^(٩١)؛ ومما لا شك فيه إن التعديل الجديد، باعتبار العقد المجدد محدد المدة، يعطي العامل ضماناً واستقرار أفضل، حيث إن العقد محدد المدة يخضع للعديد من الضوابط لإنهائه كما سنرى.

وعلى خلاف القانون القديم، لم تكتف المادة المشار إليها بهذا الحد، بل أضافت إلى ما سبق، حكماً جديداً عندما قررت فيه أن هذا التجديد - في كل الأحوال - يجب ألا يؤثر على الحقوق المكتسبة التي نشأت للعامل في ظل العقد السابق، لتفادي أن يتفق الطرفان على شروط أخرى غير تلك الواردة في العقد القديم؛ وهذا يعني أن العامل يستحق كل الحقوق التي اكتسبها بموجب العقد السابق، بحيث لا يجوز لرب العمل إلغاء أي مزايا أو حقوق مقررة للعامل في العقد القديم، بشرط أن تكون تلك المزايا مكتسبة وليست مجرد أمل، وأي إلغاء لها يعد باطلاً؛ ويبدو أن المشرع العمالي في هذا النص حاول أن يتجاوز الجدل والاختلافات المقارنة، بتحديد مكتسبات العامل.

وفي النهاية، يتضح لنا أن المشرع الكويتي لم يضمن جديده من النصوص القانونية أي ضوابط تقيد صاحب العمل في عملية اختيار عماله، معنى ذلك أن صاحب العمل يتمتع بحرية مطلقة في كيفية اختيار عماله^(٩٢)؛ فالمشرع لم

(٩٠) حيث إن التجديد لا يفترض وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني (المادة ٤١٨).

(٩١) المادة (٥٢) من القانون القديم.

(٩٢) ما عدا تلك القيود التقليدية الواردة في قانون العمل كتشغيل الأحداث أو النساء.

يلزمه - على سبيل المثال - بالإعلان عن حاجته للقوى العاملة بوسائل معينة، أو إلزامه بالتعاقد مع نسبة معينة من العمال المتقدمين وفق شروط أو ضوابط معينة، أو إلزامه بالتعاقد عن طريق المسابقات مع تقيده بما تسفر عنها نتائج هذه المسابقات^(٩٣).

وقد كان المشرع الفرنسي سباقاً في ذلك، بحيث قيد حرية صاحب العمل في اختيار عماله ولم يتركها لمحض إرادته كما فعل المشرع الكويتي؛ وتطبيقاً لذلك نص صراحة في المادة L.11321-1 من قانون العمل على عدم جواز استبعاد أي شخص من إجراءات الاختيار بسبب يعود إلى أصله أو جنسيته أو حالته العائلية أو آرائه السياسية أو غيرها من الأسباب التي يمكن أن نردها في مجملها إلى حالة التمييز أو العنصرية^(٩٤)؛ ونتيجة للصعوبات العملية التي تواجه العامل في إثبات احترام صاحب العمل لمبدأ عدم التمييز، فقد قرر المشرع الفرنسي نقل عبء إثبات هذه المسألة من العامل إلى صاحب العمل^(٩٥).

ولعل عدم النص على مثل تلك الضوابط والتدابير يضاعف من مدى التزام الكويت بالاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٨، حيث تعهدت الكويت بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بغية نبذ التمييز بكل أشكاله^(٩٦)؛ وقد عرفت الاتفاقية المقصود بمصطلح التمييز أي تفرقة أو

(٩٣) هذا وقد منع المشرع الفرنسي، في المادة L. 1142-1 من قانون العمل، أي إعلان لاختيار العمال يتضمن أي إشارة إلى الجنس أو الحالة العائلية في الشروط المطلوبة في العامل.

(٩٤) وإعمالاً لذلك فقد فرض المشرع الفرنسي بعض العقوبات الجزائية ضد كل صاحب عمل يخالف مبدأ عدم التمييز في مرحلة اختيار العمالة. انظر المواد (٢٢٥-١ و ٢٢٥-٢) من قانون العقوبات الفرنسي.

(٩٥) المادة L. 122-45 من قانون العمل الفرنسي

(٩٦) المادة (٢) من الاتفاقية.

استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة^(٩٧)، ومن ثم فعلى دولة الكويت لإعمال ذلك أن تنتهج سياسة وطنية في خدمات التوظيف وإبرام عقود العمل.

والأمر كذلك في الاتفاقية رقم (١١٧) في شأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية^(٩٨)، التي يشمل أحد أهم أهدافها السياسية المتبعة القضاء على جميع أنواع التمييز بين العمال على أساس العرق أو اللون أو التبعية القبلية أو العقيدة أو الانتماء النقابي.. الخ، في شروط التعيين وغيرها مما نصت عليهم المادة (١٤) من الاتفاقية.

تلك هي المثالب التشريعية التي لاحظناها على النصوص المتعلقة في إبرام العقد، وهي لا تحول دون إبرام العقد، فإن هو أبرم أصبح العامل تحت إشراف رب العمل، وحق له أن يرتب الجزاءات المناسبة عليه إذا ما خالف العقد أو تعليماته، وهذا يستدعي أن تكون تلك الجزاءات مقيدة بضوابط معينة؛ هذا ما سوف نتناوله الآن لنرى ما أهم الأحكام التي طالها التغيير؟

الفرع الثاني

نحو المزيد من الضمانات في إطار عقد العمل

لضمان تحقيق أكبر قدر من الحماية للعامل (الضعيف) في مواجهة صاحب العمل (القوي)، استحدث قانون العمل الجديد العديد من الضمانات الجديدة في الجزاءات التأديبية، فأوجب على صاحب العمل التقيد بها قبل توقيع أي جزاء على عامله، كالضمانات اللازمة لحفظ حق العامل في الدفاع عن نفسه لدرء المخالفات المنسوبة إليه، والتزام صاحب العمل باعتماد لائحة الجزاءات

(٩٧) المادة (١/١) من الاتفاقية.

(٩٨) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣/٤/١٩٦٤.

قبل تطبيق أحكامها من الوزارة المختصة التي لها الحق في إجراء أية تعديلات عليها تتفق وطبيعة العمل أو ظروفه^(٩٩).

كما أضافت مبدأ عدم جواز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وتطلبت إثبات ذلك في محضر يودع بملفه الخاص، كما أوجبت إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود^(١٠٠)؛ ومما لا شك فيه أن هذه القواعد الجديدة تحمل مزيداً من الضمانات التي تساهم في ضبط سلوك صاحب العمل تجاه عامله، وتحقق قدراً كبيراً من الرقابة على سلطته في توقيع الجزاءات بما يتناسب وقدر المخالفة.

أضف إلى ما سبق أن القانون الجديد حسم بعض الإشكالات التي كانت تحوم حول القانون القديم؛ فعلى سبيل المثال كانت المادة (٥/٥١) من قانون العمل القديم تقضي بأنه لا يجوز أن يزيد الخصم عن أجر خمسة أيام شهرياً، ولكنها لم تقطع الشك في بعض التساؤلات: فهل يمتنع على الإطلاق توقيع الخصم، في الشهر الواحد، لأكثر من خمسة أيام؟ أو أن ذلك جائز على أن يخصم القدر الزائد من أجر الشهر المقبل أو الأشهر المقبلة؟ بمعنى آخر، هل تنفيذ الخصم يجب ألا يتجاوز مقدار خمسة أيام في الشهر، أو أن مقدار الخصم هو الذي يجب ألا يتجاوز خمسة أيام؟

لقد اختلف الفقهاء في هذا الشأن فمنهم من رأى أنه يمتنع على الإطلاق توقيع عقوبة الخصم لمدة تتجاوز خمسة أيام في الشهر^(١٠١)، في حين ذهب رأي آخر إلى أنه يجوز لأكثر من خمسة أيام على أن يخصم القدر الزائد في الشهر المقبل^(١٠٢)؛ وقد حسم هذا الغموض - الذي كان يكتنف النص القديم -

(٩٩) المادة (٣٦) من قانون العمل الجديد.

(١٠٠) المادة (٣٧) من قانون العمل الجديد.

(١٠١) وهذا رأي: عبد الفتاح عبدالباقي، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

(١٠٢) وفي عكس الرأي الآخر: محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، بدون ناشر،

بدون رقم طبعة، ١٩٧١، ص ١٨٩.

نص المادة (٣٨)؛ وفي ذلك قضي بأنه: "لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهرياً، فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من أجر الشهر المقبل أو الأشهر التالية" (١٠٣).

كما استحدثت المادة (٣٩) من قانون العمل الجديد مبدأ الوقف الاحتياطي لمصلحة التحقيق^(١٠٤): حيث أجاز المشرع لصاحب العمل وقف العامل لمصلحة التحقيق؛ ويعتبر هذا الوقف جوازياً لصاحب العمل الذي يملك في شأنه سلطة تقديرية، في حال ارتكب العامل أية مخالفة؛ على أن هذه السلطة ليست مطلقة لصاحب العمل وإنما مقيدة بأن يكون الوقف لمصلحة التحقيق وألا يتجاوز عشرة أيام؛ وهذا يعني أن هذا الوقف يفترض - ابتداءً - وجود مخالفة ارتكبت أو في الأقل اتهام منسوب إلى العامل يستوجب التحقيق معه؛ ويفترض - أيضاً - أن العامل غير محبوس على نمة قضية معينة^(١٠٥)، ثم استخدم صاحب العمل سلطته في وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه؛ الأمر الذي يترتب عليه إيقاف أجره العامل أثناء التحقيق معه لمدة عشرة أيام، كحد أقصى، لحين انتهاء التحقيق؛ فإن ثبتت عدم مسؤوليته استعاد كامل الأجرة الموقفة^(١٠٦)؛ وعلى العكس من ذلك، فإن ثبتت مسؤوليته فإنه لا يستحق الأجر الموقف^(١٠٧).

بعد هذا العرض يتبين لنا أن هذا الوقف يعتبر وقفاً احتياطياً، وليس - كما يرى البعض - أنه وقف عقابي^(١٠٨). حيث يبدو أن سبب اللبس - في اعتباره

(١٠٣) انظر في ذات صياغة نص المادة (٥/٥١) من القانون الكويتي القديم نص المادة (٧٣) من قانون العمل المصري.

(١٠٤) انظر في ذلك تفصيلاً: خالد الهندياني، وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الرابع، السنة (٣٤)، ديسمبر ٢٠٠٠، ص ١٧٣ وتحديداً ص ٢٥١.

(١٠٥) وإلا طبق في شأنه الوقف القانوني، وسنأتي لدراسة هذا النوع من أنواع الوقف.

(١٠٦) يلاحظ أن التحقيق يُجرى عن طريق صاحب العمل، معنى ذلك أن المخالفة يجب أن تتصل بالعمل وليس غيره.

(١٠٧) انظر: جمال النكاس، مرجع سابق، ص ١١٤.

(١٠٨) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٤٨.

وفقاً عقابياً - هو ما كان الوضع عليه في النص القديم قبل تعديله؛ ذلك أنه وإن صح هذا القول وفقاً للقانون القديم إلا أنه لا يمكن أن يصح في النص الجديد.

ولمزيد من الإيضاح يقتضي الأمر أن نعرض للنص القديم؛ لقد قضت المادة (٦/٥١) على أنه: "يراعى في إعداد لوائح الجزاءات وتطبيقها القواعد التالية: ٦- أن لا يزيد الإيقاف عن عشرة أيام شهرياً.."; ومن خلال استقراء النص يتبين أنه أورد الإيقاف، هنا، كعقوبة تأديبية لا يستحق عنها العامل أجراً، وهو ما يختلف عن مضمون الوقف الذي ورد في نص المادة (٣٩) من القانون الجديد الذي يقطع بأنه وفقاً احترازياً من أجل مصلحة مجريات التحقيق؛ وسندنا في ذلك هو أن التحقيق مقيد بمصلحة التحقيق، كأن يوقفه كي لا يؤثر على الدليل المستمد من طبيعة عمله، ومن ثم فإنه - وبمفهوم المخالفة - لا يجوز لصاحب العمل وقف العامل إذا كان استمراره في العمل لا يؤثر على مجريات التحقيق، هذا من ناحية^(١٠٩).

ومن ناحية أخرى، صرح المشرع بحق العامل في اقتضاء أجره إذا ما انتهى التحقيق إلى عدم مسؤوليته التأديبية، وهذا دليل آخر على أن الوقف وقف احتياطي وليس عقابياً؛ وأخيراً قد يعود سبب اللبس إلى أنه في حال ثبوت مسؤولية العامل فإنه لا يستحق الأجر، ومن ثم فقد يوجد من يبشرون بأن الوقف - في هذه الحالة - قد تحول من وقف احتياطي إلى وقف عقابي (أو تأديبي) كنتيجة لعدم استحقاق العامل للأجرة أثناء فترة الوقف.

بيد أننا لا نتفق وهذا القول، ذلك أن عدم استحقاق الأجرة كان بسبب عدم العمل وفقاً لقاعدة (العمل مقابل الأجر)؛ بل أكثر من ذلك، إن اعتبار الوقف في هذه الحالة وفقاً عقابياً قد يصل بنا إلى نتائج غير مشروعة: فإما أن تؤدي إلى ازدواجية العقوبة عن ذات الفعل، إذا ما ثبتت مسؤولية العامل فأوقع عليه رب

(١٠٩) انظر للخلط الذي وقع بين الوقف الاحتياطي والوقف العقابي ما قضت به محكمة التمييز تصحيحاً للحكم المطعون فيه: تمييز عمالي (٣)، رقم ٢٠٠٧/٩٨، الصادر بجلسة ٢٠٠٧/١٢/٥، أنظمة صلاح الجاسم.

العمل عقوبة تتناسب مع مخالفته بعد الوقف، وهو ما يحظره القانون صراحة^(١١٠). وإما غل يد صاحب العمل عن تقدير العقوبة التي تتناسب مع المخالفة، وهو ما يعني تحديدها بما لا يتجاوز عشرة أيام^(١١١). لكل ما تقدم نستطيع أن نجزم بأن الوقف الوارد في نص المادة (٣٩) ليس إلا وقفاً احتياطياً ولا يمكن وصفه بأنه وقف عقابي^(١١٢).

(١١٠) المادة (٣٥/ج) من قانون العمل الجديد.

(١١١) وأخيراً ثمة خطورة تكمن في التحايل على أحد الجزاءات التي رتبها القانون وحدد مداها، وهي عقوبة الخصم التي يجب ألا تتجاوز خمسة أيام في الشهر (المادة ٣٨) من القانون الجديد. ففي تكيف الوقف على أنه عقوبة قد يسمح بالتحايل على عقوبة الخصم التي يجب ألا تتعدى خمسة أيام. وهذا ما لم يردده المشرع.

(١١٢) بقي أن نقول أن القضاء الكويتي كان قد اعترف لصاحب العمل بجوازية الوقف الاحتياطي قبل تنظيمه في قانون العمل الجديد: "وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه من المقرر أن الوقف الاحتياطي هو إجراء تحفظي يملكه صاحب العمل قبل العامل، بقصد إبعاده عن المنشأة التي يعمل فيها إلى أن يبت في تهمة منسوبة إليه، ولصاحب العمل حق ممارسته من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بالاتهام المسند إلى العامل إلى أن يتحدد مصير العامل من ذلك الاتهام، سواء بصور قرار من هذه السلطة بعدم تقديمه للمحاكمة أو أن يقضى ببراءته، لما كان ذلك وكانت الطاعة قد تمسكت بأنها استعملت حقها في وقف المطعون ضده عن العمل احتياطياً بمناسبة اتهامه في وقائع جزائية.... دون أن تنهي علاقة العمل معه.... وإذ خلص الحكم المطعون فيه إلى أن علاقة العمل بين الطرفين انتهت من تاريخ وقف العامل عن العمل.... تأسيساً على أن مدة الوقف جاوزت الحد المسموح به في المادة ٦/٥١ من قانون العمل، وأنه قضى ببراءة العامل في الجنحة رقم ٦١٧/٢٠٠٤/الشويخ الصناعية، ولم تسمح له الشركة بالعودة إلى العمل، خالطاً بين أحكام الوقف التأديبي الذي جعل المشرع حده الأقصى باعتباره جزاءاً تأديبياً عشرة أيام شهرياً وفقاً للمادة ٥١ سالف الذكر، وبين أحكام الوقف الاحتياطي الذي يرتبط في مدته وعلى ما سلف بيانه بمصير الاتهام المسند إلى العامل.... وهو ما يعيب الحكم بمخالفه القانون والخطأ في تطبيقه ويوجب تمييزه". تمييز عمالي (٣)، رقم ٢٠٠٧/٩٨، الصادر بجلسة ٢٠٠٧/١٢/٥، أنظمة صلاح الجاسم. إلا أن القضاء لم يكن يلبي الطموح حيث لا يلتزم صاحب العمل قانوناً بأن يؤدي الأجرة إلى العامل عن مدة الوقف لأنه، وعلى

في ذات السياق عالج قانون العمل الجديد، في نص المادة (٤٣) مسألة جديدة، لم يسبق له تنظيمها، في غاية الأهمية تُعنى باستحقاقات العامل في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي بسبب اتهام صاحب العمل له، فقرر اعتبار العامل موقوفاً عن العمل، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده لمجرد ذلك وإلا اعتبر مخطئاً، إلا إذا أُدين بحكم نهائي؛ فإذا صدر الحكم ببراءته التزم صاحب العمل بصرف أجره عن مدة وقفه مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدره المحكمة نتيجة اتهامه له؛ ولا يفوتنا أن نشير إلى أن الوقف وفقاً لنص المادة (٤٣)، يعتبر وفقاً قانونياً - أي يقع بقوة القانون - ولا يملك صاحب العمل حياله أية سلطة تقديرية، وذلك على خلاف الوقف المنصوص عليه في المادة (٣٩) الذي يعد جوازياً كما أسلفنا.

هذا النص وضع حداً لممارسات صاحب العمل في مواجهة عامله في مثل هذه الظروف، كما قيد سلطاته إزاء حبس العامل، بل وربما احتياله على العامل عن طريق توجيه اتهام له كي يجعل لنفسه مخرجاً لإنهاء عقده؛ ذلك أنه كان يكفي - في القانون القديم - كي يفصل العامل أن يدان ولو بحكم ابتدائي، بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق^(١١٣).

كما استحدثت المادة (٤٠) من قانون العمل الجديد قواعد جديدة في تحصيل الخصومات الموقعة على العامل، حيث ألزمت صاحب العمل تخصيص حصيلة الجزاءات الموقعة على عماله للصرف منها على الأغراض الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والتزام صاحب العمل بإمسك سجل للخصومات الموقعة على العمال، على أنه يجب توزيع حصيلة الجزاءات الموجودة في الصندوق على

= حد وصف المحكمة: "لم يؤد العمل خلال فترة الوقف ذلك أن الأجر مقابل العمل". وقد استثنى القضاء من ذلك حالة ما إذا كان اتهام العامل بتدبير من صاحب العمل، فإنه يتعين في هذه الحالة أداء الأجرة إلى العامل عن مدة وقفه. استئناف عالي تجاري (١)، موسوعة عبد الخالق، الجزء الأول، القاعدة رقم (١٢)، ص ٢٠. (١١٣) ولا نرى أن المشرع قد وفق في استخدام لفظ "الأخلاق" وقد كان يكفي معيار "الشرف أو الأمانة" (م.٥٥/د).

جميع العمال الموجودين في المنشأة بالتساوي في حالة تصفيتها لأي سبب من الأسباب، وأحالت إلى القرار الذي يصدر من الوزير المختص بالضوابط المنظمة لهذا الصندوق وطريقة التوزيع^(١١٤).

ومقتضى هذا التنظيم المستحدث لحصيلة الخصومات يمنع - أو يقلل - من جشع أصحاب الأعمال في استغلال عقوبة الخصم إذا ما كانت بهدف الذهاب إلى جيوبهم، كما هو الشأن إبان قانون العمل القديم حيث لم ينص المشرع على مصير هذه الخصومات^(١١٥). لهذا السبب تدخل المشرع وحظر مآل هذه المبالغ المخصومة إلى خزينة المنشأة أي إلى جيب صاحب العمل، وأمر بأيلولتها إلى ما يعود بالنفع إلى المنشأة في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية^(١١٦).

(١١٤) وقد صدر القرار الوزاري رقم (ع/٢٠٩) لسنة ٢٠١١ بشأن ضوابط تنظيم صندوق الخصومات بالمنشآت العمالية.

(١١٥) وتجدر الإشارة إلى أن المذكرة التفسيرية لقانون العمل القديم قررت: "ومن المعلوم أن حصيلة أموال الغرامات الموقعة على العمال توضع في صندوق مخصص للصرف منه سنويا على نواحي اجتماعية تعود على العمال بالفائدة". والحقيقة أنه ليس للمذكرة التفسيرية أي إلزام؛ لذا كان من الواجب أن يكون هذا وارداً في القانون نفسه، وهو ما تحقق في قانون العمل الجديد.

(١١٦) انظر في عكس هذا الرأي ورقة عمل مقدمة من لجنة دراسة القوانين المدنية في جمعية المحامين بعنوان ملاحظات حول قانون العمل الجديد رقم ٦/٢٠١٠، في الندوة المنعقدة في جمعية المحامين حول قانون العمل الجديد، مشار إليها مسبقاً: حيث ترى اللجنة أن هذا النص أفرغ الجزاء التأديبي من محتواه، وأهدر مبدأ العدالة والإنصاف بين العمال.. حيث أن العامل المخطئ الذي خصم من مرتبه قد استفاد منها، وأحياناً يسترد منها قسطاً كبيراً في حال تصفية المنشأة شأنه شأن العامل المخلص المجتهد، فضلاً عن أن مثل هذا النص سيكون مدعاة لتخريض العمال على ارتكاب الأخطاء الجسيمة، والإهمال في العمل طالما أن الخصم من الراتب سيعود على العمال جميعاً بالنفع بما فيهم العمال الذين خصم من رواتبهم نتيجة ارتكابهم الأخطاء الجسيمة أثناء العمل وبمناسبتة.

تلك هي الضمانات التي استحدثتها المشرع للعامل في الجزاءات التأديبية بعد أن دخل مع صاحب العمل في علاقة تبعية أساسها عقد العمل؛ هذا العقد سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة لا بد له أن ينتهي، طال الزمان أو قصر؛ وقد استحدث المشرع الكويتي في القانون الجديد بعض الأحكام المتعلقة بانقضاء عقد العمل وأثرها على مكافأة نهاية الخدمة؛ هذا ما سوف نتعرف عليه الآن.

المطلب الثالث

تقييم موقف المشرع من مرحلة انقضاء عقد العمل

بطبيعة الحال إن عقد العمل ليس مؤبداً فلا بد له أن ينتهي في يوم من الأيام؛ هذه النهاية قد تكون نتيجة فصل العامل تأديبياً إزاء مخالفة القانون أو تعليمات رب العمل (الفرع الأول)، وقد تنقضي - لأسباب غير الفصل - بإرادة أحد أطراف العلاقة بإرادة أحد الطرفين (الفرع الثاني)؛ وأخيراً قد تنتهي بقوة القانون إذا ما أراد المشرع ذلك (الفرع الثالث)؛ ولما كان قانون العمل الجديد قد استحدث بعض النصوص المغايرة لما كان عليه الوضع في القانون القديم، فكان لزاماً أن نتناولها بالدراسة والفحص لنسجل ما نراه من ملاحظات. قد تنتهي الرابطة العمالية بعقوبة الفصل جراًء... وإعمالاً لمنهجية البحث فإننا سوف نقتصر على دراسة تلك الحالات التي تناولها المشرع بالتغيير دون غيرها في ثلاثة أفرع على التوالي.

الفرع الأول

الفصل

على خلاف نص المادة (٥٥) من القانون القديم التي أجازت لصاحب العمل فصل العامل في جميع الأحوال التي وردت في النص بدون إعلان وبدون مكافأة نهاية خدمة^(١١٧)، فقد ميّز القانون الجديد - في نص المادة (٤١) - من

(١١٧) جمال النكاس، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الرابع، ديسمبر ١٩٩٦، ص ٧٤.

حيث الإخطار والتعويض ومدى استحقاق المكافأة، بين طائفتين من الأفعال^(١١٨)، فأجاز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة نهاية خدمة في طائفة واحدة فقط تحتوي على ثلاث حالات فقط^(١١٩).

وفي طائفة أخرى - تحتوي على خمس حالات - أكد صراحة على أنه لا يترتب على قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة^(١٢٠). بمعنى أن المشرع، في القانون الجديد، قلص من الحالات التي كان يجوز فيها حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة^(١٢١)؛ ويعتبر توجه المشرع - بدون أدنى شك - توجهاً محموداً، ذلك أن عقوبة الفصل تعتبر من أقسى العقوبات، فكان لزاماً

(١١٨) وكان ذلك نتيجة للآثار السلبية التي انعكست على الواقع العملي في الكويت، حيث ازدادت حالات الفصل والحرمان من المكافأة فارتفعت الأصوات مطالبة بتعديل المادة (٥٥) من القانون القديم، سيما من المنظمات العمالية.

(١١٩) مع مراعاة أحكام المادة (٣٧) من هذا القانون: أ- لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية: ١) إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل. ٢) إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس. ٣) إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها.

(١٢٠) ب - لصاحب العمل فصل العامل في إحدى الحالات الآتية: ١- إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق. ٢- إذا ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل. ٣- إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه. ٤- إذا أخل أو قصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون. ٥- إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل. وفي هذه الحالات لا يترتب على قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة.

(١٢١) لفت نظرنا أن المشرع وإن كان قد قلص من حالات الفصل دون إخطار أو الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة، إلا أنه أضاف إلى هذا الحرمان، حرمانهم أيضاً صراحة من التعويض، وقد كان من الأفضل، من وجهة نظرنا، ترك هذه المسألة إلى القواعد العامة ومن ثم لتقدير القضاء، ولكن يبدو أن المشرع وكأنه أراد أن يقطع الطريق على العامل في استحقاق أي تعويض نظراً لارتكابه إحدى المخالفات الجسيمة.

أن يحد من آثارها الوخيمة التي تنال من رزق العامل^(١٢٢)؛ ولنا في هذا النص الجديد بعض الملاحظات:

عدّل المشرع على النص الخاص بإفشاء الأسرار، وعلى خلاف النص القديم (المادة ٥٥/ر)، أوجب المشرع، في المادة (٣/أ/٤١) القانون الجديد، أن يكون من شأن إفشاء الأسرار أن تسبب خسارة محققة لصاحب العمل أو كان من شأنها أن تسبب ذلك؛ ونعتقد أنه كان من الأفضل الإبقاء على النص القديم الذي يبرر الفصل لمجرد إفشاء الأسرار، لأن مجرد إفشاء الأسرار في القطاعات الخاصة سوف يؤثر على سمعة المنشأة لطبيعتها الأهلية، سيما إذا كانت تجارية، وليس شرطاً أن تكون الخسارة خسارة مالية.

أضف إلى ذلك أن عبء إثبات تحقق الخسارة (أو ما كان من شأنه أن يحقق خسارة) سوف يصبح ثقيلاً جداً على صاحب العمل بل ربما يكون مستحيلاً، على اعتبار أن واقعة (تحقق الخسارة أو إمكان تحققها) واقعة سلبية

(١٢٢) انظر عكس هذا الرأي: ورقة العمل المقدمة من لجنة دراسة القوانين المدنية في جمعية المحامين بعنوان ملاحظات حول قانون العمل الجديد رقم ٦/٢٠١٠ مشار إليها سابقاً: حيث ترى اللجنة أن النص السابق (المادة ٥٥ من القانون القديم) كان أكثر عدالة وانضباطاً ووضوحاً حيث ذكر تسع حالات تمثل أخطاء جسيمة يرتكبها العامل تؤدي حتماً إلى منطوية وعقلانية اتخاذ قرار الفصل من قبل صاحب العمل بدون إعلان، مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة؛ وانحصرت أسباب اللجنة بالآتي: "فكيف يمكن تزيل صاحب العمل وهو يقدم مكافأة نهاية الخدمة للعامل بعد أن قام الأخير بالاعتداء عليه لا سيما عندما لا يقف الاعتداء على صاحب العمل عند حد السب والقذف أو الضرب البسيط بل قد يتعداه إلى الأذى البليغ وإحداث العاهة برب العمل، فهل يستقيم ذلك مع العقل والمنطق؟؟!!" ويلاحظ مدى تشنج هذا الرأي حيث يريد أن يعيد النص القديم من أجل حالة واحدة فقط، لأنه لو افترضنا صحتها، فإنها لا تستحق أن نعيد نصاً قديماً بتسع حالات يعيدنا إلى التخلف في مجال التشريعات العمالية. الجدير بالذكر أن ملاحظات هذه اللجنة مملوءة بانتقادات النصوص التي تقدم مزايا للعامل فقط دون تلك التي تمنح سلطات لرب العمل أو تقلص حقوق العامل وهو أمر يثير الدهشة.

في الغالب، فكيف يستطيع أن يثبت صاحب العمل أن ركود التعامل معه كان بسبب العامل، أو كان من شأن واقعة الإفشاء أن تسبب له تلك الخسارة^(١٢٣).

يلاحظ أن المشرع، في (المادة ٤١/ب/١) من القانون الجديد، لم يفرق في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، بين تلك المتعلقة بالعمل والأخرى غير المتعلقة به، وساوهما في استحقاق العامل (المدان) لمكافأة نهاية الخدمة، بعد أن كان، في القانون القديم يساوئهما في الحرمان من المكافأة (المادة ٥٥/د)^(١٢٤)؛ وهذا المسار منتقد - من وجهة نظرنا - في كلا القانونين، وكان يجب عليه - باعتقادنا - أن يفرق بين الجرائم المتصلة بالعمل وغيرها مما لا تتصل به، سيما في جرائم الأموال.

في قول آخر، لنفترض فرضيتين: الأولى أن يستولي أمين الصندوق، في عمله، على المال الذي بعهدته ويدان نهائياً بذلك؛ أما الثانية: هي أن يستولي على مال أحد الأفراد، في غير عمله. فهل من المنطق، ومن منطلق التناسب بين الجزاءين، أن يتساوى العامل في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في كلتا الحالتين كما في القانون الجديد، أو يحرم منها كما في القانون الجديد؟! وما يؤكد وجهة نظرنا أن المادة (٤٣) من القانون الجديد، التي تتيح إنهاء خدمة العامل لإدانته النهائية بسبب اتهام صاحب العمل له، أنها لم تحرم العامل من المكافأة؛ ومع كل ما تقدم، لا بد لنا أن نشيد بموقف المشرع الذي أحسن، بعدم إطلاق النص في صدور حكم، أيًا كانت درجته كي يكون مبرراً لفصله، بل قيده بصدور حكم نهائي، وليس كما كان الحال في القانون القديم، وهذا موقف يستحق الإشادة لأنه أغلق باباً من أبواب الظلم التي قد يتعرض لها العامل بفصله ثم تثبت بعد ذلك عدم مسؤوليته.

(١٢٣) تنص المادة (٥٥) على أن: "لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إعلان وبدون مكافأة في الأحوال الآتية: .. ر- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه".
(١٢٤) تنص المادة (٥٥) على أن: "لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إعلان وبدون مكافأة في الأحوال الآتية: د- إذا حكم عليه في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق".

كما تنص المادة (٤١/ب/٤)، من القانون الجديد أن لصاحب العمل فصل العامل: "إذا أخل أو قصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون"؛ وهذا النص مقتبس تماماً من نص المادة (٥٥/ز) من القانون القديم؛ وباستقراء النص نستطيع أن نعلن - ودون غلو - أنه يكاد يكون قد نسف كل الضمانات التشريعية المقررة للعامل والتي وجد من أجلها أساساً قانون العمل، لأنه - وبكل بساطة - توسع كثيراً في إمكانية سلطة صاحب العمل بالفصل لمجرد الإخلال أو التقصير في الالتزامات الملقة على عاتق العامل، دون أيما تحديد أو قيد، أو حتى بيان لنوعية هذه الالتزامات عما إذا كانت جوهرية أو غير ذلك.

لما كان النص - على ما يبدو لنا - يستوعب غالبية (أو كل) الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل، فإن أول سؤال يتبادر إلى الذهن هو ما الفائدة من النصوص الأخرى في ظل وجود نص كهذا؟! كما نتساءل عن مدى جدوى النص على الجزاءات وضوابطها^(١٢٥)، كتحديد الجزاءات وتدرجها مادام صاحب العمل يستطيع فصل العامل لمجرد الإخلال بالعقد أو القانون!؟

الحقيقة أننا لا نستطيع الجزم بالإجابة عن هذه التساؤلات، ولكننا نعتقد أن المشرع أراد أن يضع نصاً يغطي فيه جميع الحالات التي قد تطرأ في المستقبل، ولا يكفي بشأنها الحالات التي أوردها على سبيل الحصر في نص المادة (٤١) كما رأينا، أو ربما - رغم أن صراحة النص لا تسعفنا - ابتغى أن ينطوي هذا النص على المخالفات الجسيمة أو الإخلال بالالتزامات الأساسية فقط^(١٢٦)؛ على أية حال، نعتقد أن هذا النص سوف يفتح باب النزاع على مصراعيه - الذي كان مفتوحاً أصلاً منذ القانون القديم - ونرى وجوب الاستغناء عنه تماماً، فلا يكفي

(١٢٥) انظر في مثل تلك الضمانات: المادة (٣٥) من القانون الجديد وما بعدها.

(١٢٦) جلال محمد إبراهيم، فصل العامل لإدانته في جريمة وفقاً للمادة ١٢٠/ز من قانون العمل الاتحادي (تعليق على حكم محكمة تمييز دبي الصادر في الطعين رقمي ٤١٤ و ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ عمالي)، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٢)، السنة (٣١)، يونيو ٢٠٠٧، ص ٤٠٥، وتحديداً ص ٤٥٣.

من وجهة نظرنا حتى حصره في الالتزامات الجوهرية أو المخالفات الجسيمة؛ على أنه وإلى حين التنبه إلى خطورة النص فإن للقضاء الدور الأبرز في الرقابة على قرارات الفصل التي يكون سندها هذا النص^(١٢٧).

لا ينبغي أن تفوتنا الإشارة إلى أن القانون الجديد، ورغم خطورة الفصل، إلا أنه لم يُخضع صاحب العمل لأي رقابة مسبقة من أي جهة من الجهات الرسمية أو النقابية^(١٢٨)، سيما وأن الأخير مفوض بصلاحيات إجراء التحقيق، ذلك أن المشرع لم يحدد جهة رسمية تختص به؛ مقتضى ذلك أن صاحب العمل يتمتع بسلطة تقديرية شبه مطلقة في توقيع العقوبة، ولا يجد منها سوى الرقابة القضائية اللاحقة^(١٢٩)؛ بمعنى آخر فإذا كان صاحب العمل يملك سلطتي التحقيق وتوقيع العقوبة فهو في حقيقته الخصم والحكم^(١٣٠).

(١٢٧) وهذا الدور هو ما قامت به فعلاً محكمة التمييز حين قررت عدم مشروعية الفصل الذي يجد أساسه في التزامات غير جوهرية "لما كان تقدير قيام المبرر لفصل العامل لأي سبب من الأسباب، وكذا تقدير توافر إخلال العامل بالتزاماته وتحديد الضرر الذي يصيب العامل من جراء إنهاء عقده قبل نهاية مدته، وأيضاً تقدير التعويض الذي يتناسب مع ذلك الضرر من إطلاقات محكمة الموضوع متي أقامت قضاءها على أسباب سائغة لها أصلها الثابت في الأوراق، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه للمطعون ضده بالمبلغ المحكوم به على ما خلص إليه من أوراق الدعوى من خلو قرار إنهاء خدمة المطعون ضده من سبب ذلك، وما اشتملت عليه شهادة الخبرة من أنه كان يقوم بعمله على نحو طبيعي مما يدل على أنه لم يخل بالتزاماته الجوهرية الناتجة عن عقد العمل وأن فصله كان بغير مبرر بما يستحق معه التعويض". تمييز عمالي (١)، قرار في الطعن رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٦ عمالي/١، الصادر في جلسة ١٨/١١/٢٠٠٧. انظر أيضاً: تمييز عمالي، طعن رقم ١٣٧/١٩٩٩، الصادر في جلسة ٢٩/٤/٢٠٠٢، أنظمتها صلاح الجاسم.

(١٢٨) سوى ما نصت عليه المادة (٣٦) من القانون الجديد في وجوب اعتماد لائحة الجزاءات من قبل وزارة الشؤون قبل تطبيقها.

(١٢٩) ولا يخفى علينا قدر الوقت الذي سيمضي، وقدر المشقة التي قد تصيب العامل إلى حين ثبوت فصله غير المشروع بحكم قضائي بات.

(١٣٠) خالد الضفيري، مرجع سابق، ص ٩٣.

أما المشرع المصري - وحرصاً منه على حماية العامل - فقد غل يد صاحب العمل في توقيع عقوبة الفصل وجعلها من اختصاص لجنة ذات اختصاص قضائي والتي لها - إن لم تر أن عقوبة الفصل مستحقة - إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله مع أداء جميع مستحقاته^(١٣١)، فإذا ما رفض الأول ذلك اعتبر الرفض بمثابة فصل تعسفي يستلزم التعويض^(١٣٢).

وقبيل النهاية فإن المشرع في نص المادة (٤٢) من القانون الجديد، على ما يبدو قد رأف بالعامل الذي ينقطع عن العمل، لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة، عندما أجاز اعتباره مستقبلاً بحكم القانون ويستحق مكافأة نهاية الخدمة^(١٣٣)، على أن اعتبار العامل في حكم المستقيل يخضع لسلطة صاحب العمل، الذي له أن يعتبره كذلك أو لا، فهذه الميزة جوازية وليست إجبارية؛ في حين أن القانون القديم كان يجيز فصله بدون إعلان، ويحرمه من مكافأة نهاية الخدمة^(١٣٤).

خلاصة القول أن القانون الجديد حاول منح ضمانات أكبر للعامل في توقيع عقوبة الفصل، فنجح في أحيان وأخفق في أحيان أخرى كما رأينا؛ على أن إنهاء عقد العمل بإرادة أحد أطرافه ليس متوقفاً على توقيع عقوبة الفصل بل قد يكون بإرادة أحد الأطراف؛ فما جديد المشرع في ذلك؟ وما هي الملاحظات التي يمكن تسجيلها؟ هذا ما سوف نتعرف عليه الآن.

(١٣١) انظر: المواد (٦٦) وما بعدها من قانون العمل المصري.

(١٣٢) إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

(١٣٣) وفي هذه الحالة تسري عليه أحكام المادة (٥٣) من القانون الجديد في شأن استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة.

(١٣٤) المادة (٥٥/ج) من قانون العمل القديم.

الفرع الثاني

إنهاء عقد العمل بإرادة أحد طرفيه

يُميز المشرع في تنظيم قواعد الإنهاء عما إذا كان العقد غير محدد المدة (أولاً) أو محدد المدة (ثانياً)؛ على أن للعامل ترك العمل وفق المادة (٤٨) من قانون العمل (ثالثاً).

أولاً - عقد العمل غير محدد المدة:

تنص المادة (٤٤) من القانون الجديد على أنه: "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهائه بعد إخطار الطرف الآخر، ويكون الإخطار على الوجه الآتي: أ - قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري؛ ب - قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة؛ ج - إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر، مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب؛ ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل؛ د - لصاحب العمل أن يعفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة؛ مع ما يترتب على ذلك من آثار خصوصاً استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

أول ما يلاحظ على النص أن القانون الجديد استخدم لفظة "إنهاء"، ولم يستخدم مصطلح "الفسخ" كما هو الحال في القانون القديم^(١٣٥)، وهي اللفظة الأدق قانوناً برأينا، ذلك أن الفسخ يفترض، بدهاءة، إخلال أحد الطرفين بالتزاماته، أما الإنهاء وفقاً لنص المادة (٤٤) فيفترض أنه لظروف أخرى غير المنصوص

(١٣٥) انظر: المادة (٥٣) من القانون القديم.

عليها في المادتين (٤١، ٤٨)؛ ذلك أن الإخلال بالالتزامات وفقاً للمادة (٤١) المذكورة يخول صاحب العمل فصل العامل، ناهيك أنه، وفي المقابل، يخول العامل ترك العمل، كما رأينا^(١٣٦).

كما يلاحظ أن النص الجديد، وعلى خلاف (نص المادة ١/٥٣) من القانون القديم^(١٣٧)، أجاز لكل من طرفي العلاقة العمالية^(١٣٨)، أن ينهي العقد بإخطار الطرف الآخر، قبل ثلاثة أشهر، على الأقل، بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري، وقبل شهر، على الأقل، بالنسبة للعمال الآخرين؛ والجدير بالذكر أن القانون الجديد لم يتطلب شكلاً معيناً للإخطار، فيجوز أن يكون شفويّاً أو كتابياً، وهذا يختلف عما كان عليه الوضع في القانون القديم، حيث كان يوجب أن يكون الإخطار كتابياً لسهولة إثباته؛ وقد كان من الأفضل - في تقديرنا - أن يحافظ القانون الجديد على شرط الكتابة لسهولة الإثبات عند النزاع.

ومن محاسن القانون الجديد، أنه زاد من مدة الإخطار التي كانت، وفقاً للقانون القديم، قبل خمسة عشر يوماً، على الأقل، بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر

(١٣٦) أضف إلى ما سبق أن الفسخ هو انحلال للعلاقة العقدية بأثر رجعي نتيجة إخلال أحد طرفي العقد بالتزاماته، ويستوي أن يكون للعقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ولكن ولما كان عقد العمل من العقود الزمنية التي يستعصي عليها الأثر الرجعي فقد أصبح الفسخ ذا أهمية ثانوية بالنسبة للعقود غير محددة المدة، ذلك أن لكل من طرفيه إمكانية إنهائه. ونظراً لتعذر الأثر الرجعي في كل من الإنهاء والفسخ في العقود الزمنية، تساوى كلا الأثرين وأدى ذلك إلى الخلط في المصطلحين في التشريع والفقهاء والقضاء. بدر يعقوب، مرجع سابق، ص ١٥.

(١٣٧) إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة، ويكون الإعلان على الوجه التالي: أ - قبل فسخ العقد بخمسة عشر يوماً على الأقل في حالة العمال المعيّنين بأجر شهري. ب - قبل فسخ العقد بسبعة أيام على الأقل في حالة العمال الآخرين، ويجوز أن يؤدي الطرف الذي فسخ العقد بدل إعلان للطرف الثاني مساوياً لأجر العامل عن المدة المحددة للإعلان في الفقرة (أ)، (ب) من هذه المادة.

(١٣٨) وهذا يعني أن المشرع ساوى بالأحكام القانونية بين العامل وصاحب العمل.

شهري، وقبل سبعة أيام، على الأقل، بالنسبة للعمال الآخرين؛ وهو موقف يستحق الإشادة، ذلك أن إطالة مدة الإخطار، تنسجم مع طريقة الإنهاء، في عقد العمل غير محدد المدة، التي تكون وفقاً لإرادة أحد طرفيه، في أي وقت يشاء، مع مراعاة مواعيد الإخطار؛ ولا شك أن ذلك سوف يسبب ربكة لصاحب العمل الذي ربما يتضرر من مباغتته في الإنهاء، أو للعامل الذي توقف مصدر رزقه ويحتاج وقتاً للبحث عن عمل آخر، فكان لزاماً أن يترك لكليهما وقتاً كافياً ومعتقلاً لتدبر أمورهما^(١٣٩).

لم يتوقف المشرع عند هذا الحد، بل استحدث ميزة أخرى للعامل عندما أجاز له أن يتغيب عن العمل مدة محددة، للبحث عن عمل آخر، مع استحقاقه للأجر عن مدة الغياب (م.٤٤/ج)؛ كما أجاز له أن يُعفى من العمل أثناء مهلة الإخطار مع استحقاقه للأجر خلال هذه المدة واحتساب مدة خدمته مستمرة.

وفي حكم مستحدث، يستحق الثناء، حظرت المادة (٤٥) على صاحب العمل استخدام حق الإنهاء المخول له بمقتضى المادة (٤٤) سالف الذكر أثناء تمتع العامل أو العاملة بأي من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون، حماية للعامل من أن يفاجأ خلال تمتعه بأي من هذه الإجازات بإنهاء عقد عمله.

إضافة إلى ما سبق، فبعد صمت دام طويلاً لزمه المشرع الكويتي - وإثر جدل قانوني كبير - أورد القانون الجديد تطبيقاً صريحاً لنظرية التعسف في استعمال الحق في إنهاء علاقات العمل؛ وفي ذلك قضت المادة (٤٦) أنه "لا يجوز إنهاء خدمة العامل من دون مبرر أو بسبب نشاطه النقابي أو بسبب المطالبة أو التمتع بحقوقه المشروعة وفقاً لأحكام القانون، كما لا يجوز إنهاء

(١٣٩) انظر عكس ما نرى، ورقة العمل المقدمة من لجنة دراسة القوانين المدنية في جمعية المحامين، مشار إليها سابقاً: فاللجنة ترى أن هذه المدد مبالغ فيها وتجعل - على حد وصفهم - صاحب العمل يكف عن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة حتى في الحالات التي لا يرغب في الاستمرار في العلاقة العمالية نظراً لبلد الإعلان المرتفع الذي سوف يدفعه صاحب العمل في حالة إذا ما اختار التخلي عنه!

خدمة العامل بسبب الجنس أو الأصل أو الدين"؛ لا سيما وأن القانون القديم لم يتضمن نصاً على التعويض عن الإنهاء التعسفي للعقد غير محدد المدة، بل كان يجيز إنهاءه دون قيود سوى مراعاة مواعيد الإخطار المنصوص عليها، مما أدى إلى اضطراب القضاء في الأخذ بها تارة، وإهمالها تارة حتى استقر إلى عدم الأخذ بها لأن حالات الفسخ الواردة في نص المادة (٥٣) جاءت مطلقة لا تتعدى ميعاد الإعلان أو بدل الإعلان^(١٤٠).

فقد حظر النص إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل ما لم يستند إلى قدرة العامل أو سلوكه أو مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة، ولم تعتبر المادة (٤٦) بشكل خاص الأسباب التي أوردتها سبباً لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، وذلك لتعلقها بحقوق أساسية مكفولة بموجب الدستور والاتفاقيات الدولية التي قررت للعامل حق الانضمام للنقابات العمالية وممارسة الحق النقابي وحرية الاعتقاد والتفاضي وعدم المساس بحقوقه بسبب الانتماء العرقي أو العائدي، وبذلك حسمت مسألة مدى استحقاق العامل التعويض في الفصل التعسفي.

ولعل هذا النص جعل من قانون العمل الكويتي أكثر انسجاماً مع المعايير الدولية سيما الاتفاقية رقم (٨٧) في شأن الحرية النقابية وحماية التنظيم لسنة ١٩٤٨؛ حيث منحت المادة (٢) منها العمال الحق في الانضمام إلى المنظمات النقابية؛ وبالتالي تلتزم الكويت باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال حقهم في العمل النقابي، ومنها النص صراحة على حقه في

(١٤٠) تمييز عمالي، طعن رقم ٨١/١٩٩٥، الصادر بجلسة ٢٣/١٢/١٩٩٦، مجلة القضاء والقانون، السنة (٢٤)، الجزء الثاني، مارس ٢٠٠٠، ص ٦٠١؛ راجع: عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٤١٢. انظر للأحكام المشار إليها في الهوامش في ص ٤١٢ و ص ٤١٣؛ حيث يتبين من توجه القضاء الكويتي أنه لا يعول على نظرية التعسف في استعمال الحق الواردة في المادة (٣٠) من القانون المدني، لأنه يراها لا تتفق مع أحكام قانون العمل فيما يخص العقد غير محدد المدة الذي لا يجب أن يتعدى التعويض فيه بدل الإخطار أو الإعلان كم كان يطلق عليه في القانون القديم.

ممارسة هذه الحقوق، ومن ثم لا يجوز إنهاء خدمته لممارسته الحقوق التي كفلها له القانون^(١٤١).

وهذا الانسجام ينسحب على الاتفاقية رقم (٩٨) في شأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩، حيث أكدت الاتفاقية على تمتع جميع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز بسبب نشاطهم النقابي^(١٤٢)، ومن ثم لا يجوز تسريح العامل أو الإساءة إليه بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية^(١٤٣).

والأمر كذلك في الاتفاقية رقم (١١٧) في شأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية^(١٤٤)، التي تشمل أحد أهم أهدافها السياسية المتبعة القضاء على جميع أنواع التمييز بين العمال على أساس العرق أو اللون أو الانتماء النقابي.. إلخ في الإجراءات التأديبية وغيرها مما نصت عليهم المادة (١٤) من الاتفاقية.

خلاصة القول أن المشرع قد استحدث، فيما يخص عقد غير العمل محدد المدة، العديد من النصوص التي لم يكن لها مثيل، ووضع حداً لبعض المسائل الجدلية لإنصاف العامل كما رأينا، وهو بذلك قد انسجم مع الاتفاقيات الدولية المصدق عليها من الكويت؛ فإذا كان الأمر كذلك، فما الوضع فيما يخص العقد محدد المدة؟

ثانياً – عقد العمل محدد المدة:

بينت المادة (٤٧) من قانون العمل الجديد قواعد التعويض التي يلتزم بها طرفا العقد محدد المدة الذي ينهي أحدهما قبل حلول أجله دون أن يكون له

(١٤١) انظر: المادة (١١) من الاتفاقية.

(١٤٢) المادة (١/١) من الاتفاقية.

(١٤٣) المادة (٢/١) من الاتفاقية.

(١٤٤) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣/٤/١٩٦٤.

الحق في ذلك، بما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية في العقد على أن يراعي القاضي عند تحديد الضرر بالنسبة إلى طرفي العقد العرف الجاري وطبيعة العمل وكافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه؛ ويتضح من ذلك أن النص الجديد قد ساوى، بين العامل وصاحب العمل، في حدود سقف التعويض المستحق لأي منهما، ولم يفرق بين ما إذا كان طلب الإنهاء من قبل صاحب العمل أو العامل^(١٤٥).

وهذا على خلاف ما كان مقرراً في نص المادة (٢/٥٣) من القانون القديم الذي كان يغير - في إنهاء العقد - بين طرفي العلاقة؛ فان كان هذا الفسخ من جهة رب العمل^(١٤٦) فإنه يكون ملزماً بالتعويض عما أصاب العامل من ضرر، مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد، وبوجه عام في جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مداه؛ ولكنه وبعد أن وضع المشرع أسس تقدير التعويض، قيده بحيث اشترط ألا يتجاوز مبلغ التعويض - بأية حال من الأحوال - ما يساوي بقية الأجر عن المدة الباقية من العقد.

أما إذا كان الفسخ من جهة العامل^(١٤٧)، فإن العامل يكون ملزماً بتعويض صاحب العمل عن الخسارة التي لحقت به نتيجة فسخ العقد، دون أن يضع المشرع حداً أقصى للتعويض؛ معنى ذلك أن المشرع في القانون القديم حدد سقفاً أعلى للتعويض لمصلحة صاحب العمل ولن يستطيع العامل - في أفضل الأحوال - الحصول على تعويض أكبر، في حين ترك العامل دون تحديد أي سقف تعويضي، ومن ثم يكون تقدير التعويض المستحق عليه متروكاً كلياً إلى القضاء!

(١٤٥) كما أجازت المادة (٤٧)، في حكم مستحدث، مبدأ المقاصة بين ما يستحقه العامل من تعويض وما تنشغل به ذمته من ديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل.
(١٤٦) ولغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (٥٥) من القانون القديم.
(١٤٧) ولغير الأسباب الواردة في المادة (٥٧) من القانون القديم.

ومن جانبنا نعتقد أن المشرع لم يوفق في كلا النصين سواء القديم أو الجديد، من حيث تحديد سقف أعلى للتعويض لمصلحة صاحب العمل، وكان يجب عليه أن يترك مسألة تقدير التعويض إلى القضاء وفقاً للقواعد العامة؛ ذلك أن وضع حد أقصى للتعويض عن المدة المتبقية في العقد، قد لا يتناسب البتة مع حجم الضرر؛ وذلك كأن يقوم صاحب العمل بفصل العامل -على سبيل المثال - قبل نهاية مدة العقد بشهر أو شهرين، ففي هذه الحالة فإن التعويض في أقصاه لن يتجاوز أجرة الشهر أو الشهرين المتبقية من العقد حتى لو كان الضرر الذي أصاب العامل أكثر من ذلك بكثير^(١٤٨).

صحيح أن هذا التحديد للسقف التعويضي ما وضع - ربما - إلا لمصلحة العامل كي لا يتحمل كل الأضرار التي قد تقع بسبب إنهائه العقد، وهي أحياناً أضرار كبيرة جداً لا يستطيع العامل تحملها، لا سيما في المنشآت الضخمة التي قد يتسبب خروج أحد موظفيها المهمون بخسارة جسيمة، إلا أن هذا التحديد غير مبرر لمصلحة صاحب العمل، وكان بإمكان المشرع أن يميز بين الإنهاء بغير حق من قبل العامل فيحدد سقفه التعويضي، ويترك تقدير ذلك للقضاء إذا ما كان الإنهاء من قبل صاحب العمل؛ ولا نرى في ذلك غضاظة حيث إن قانون العمل ما وجد إلا لتمييز العامل عن صاحب العمل لضعف الأول مقابل الثاني.

بعد أن تعرفنا على القواعد التنظيمية المستحدثة لكل من العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة، بقي لنا أن نعرض على تلك الحالة التي خص بها المشرع العامل، وهي ما سوف نتطرق إليها الآن.

(١٤٨) ولا يغير من رأينا أن العقد في كل الأحوال سوف ينتهي في غضون شهر أو شهرين؛ لأن مسألة التعويض تختلف من ظروف لأخرى سيما أن عنصر المباغثة يلعب دوراً في الغالب في مثل هذه الحالات انظر: جمال النكاس، مرجع سابق، حول تحديد سقف أعلى للتعويض ص ١١٩؛ خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٩٣.

ثالثاً - إنهاء العقد وفقاً للمادة (٤٨) من القانون الجديد:

يقابل نص المادة (٤١) من القانون الجديد، الذي يمنح صاحب العمل صلاحية الفصل، نص المادة (٤٨) من القانون نفسه التي تبين الأحوال التي يجوز فيها للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كاملة^(١٤٩)؛ ويلاحظ أن القانون الجديد أضاف ثلاث حالات جديدة علاوة على الثلاث حالات القديمة المنصوص عليها في المادة (٥٧) من القانون القديم، حيث أجازت المادة (٤٨) سالفه الذكر للعامل إنهاء العقد، سواء محدد المدة أو غير محدد المدة: إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشاً أو تدليساً وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل، أو إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً وحكم نهائياً ببراءته، أو إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل.

هذه الحالات تضاف إلى سجل الضمانات التي أتى بها المشرع في القانون الجديد لتحقيق أكبر قدر من التوازن بين صاحب العمل والعامل، فإن جاز للأول فصل الثاني دون إخطار ودون مكافأة في بعض الحالات، فإن الثاني يملك خيار ترك العمل دون إخطار مع استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنص المادة (٥٢/ج)^(١٥٠)؛ على أن حق العامل في مباشرته لحق الإنهاء ليس حقاً مطلقاً،

Quand l'employeur dispose du seul licenciement pour rompre le contrat de (١٤٩) travail à durée indéterminée, le salarié dispose de plusieurs voies de droit; V. J.-Y FROUIN, Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail, la semaine juridique social, 15 Juillet 2008, n. 29, p. 1407.

(١٥٠) وتنص الفقرة (ج) من المادة (٤١) على أن: " للعامل المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة (أي المادة ٤١) حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية المختصة، وذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وإذا ثبت بموجب حكم نهائي أن صاحب العمل قد تعسف في فصله للعامل استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضاً عما لحقه من أضرار مادية وأدبية؛" معنى ذلك أن القانون الجديد نص صراحة على أن صاحب العمل غير مجبر على إعادة العامل، كل ما هنالك هو أنه يستحق التعويض عن هذا الفصل إن كان تعسفياً.

بل مقيداً بالأ يتجاوز حدود الحالات المنصوص عليها في المادة (٤٨) سالفة البيان، وهو في ذلك يخضع لرقابة القضاء لضمان عدم إسرافه أو تعسفه^(١٥١).

أما قانون العمل المصري فيعتبر أن الإنهاء من قبل العامل في مثل بعض تلك الحالات بمثابة إنهاء من جانب صاحب العمل؛ وفي ذلك قضت المادة (١٢١) على أنه: "يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة، أو إذا وقع على العامل أو أحد نويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع"؛ فإذا كان إذا الإنهاء من قبل صاحب العمل (أو عُد كذلك قانوناً) دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض العامل عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، ولا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة^(١٥٢)؛ يبدو لنا أن المشرع المصري قدر أن هاتين الحالتين - المنصوص عليهما في المادة (١٢١) - بمثابة إنهاء تعسفي يستحق العامل عنهما التعويض دوماً بنص القانون.

وهذا على خلاف القانون الكويتي الذي ترك ذلك لظروف كل حالة على حدة، وهو ما تؤيده فمهما كانت الجسامة التي ينهى بسببها العقد في مثل هذه الظروف، فإنها لا تبرر أن نحكم على صاحب العمل مسبقاً بأن الإنهاء بمثابة إنهاء غير مشروع من جانبه؛ وفي تقديرنا يجب أن تترك هذه المسألة إلى القضاء لوزن كل حالة على حدة، سيما وأن النص المصري يتضمن في طياته "الإخلال بالالتزامات الجوهرية" وهي عبارة غير منضبطة مهما بذل القضاء مجهوداً في ضبطها؛ إضافة إلى أن النص السالف لا ينطبق على الاعتداء الواقع

(١٥١) وهذا ليس إلا تطبيقاً للقواعد العامة، حيث ينبغي أن تنقيد الحقوق بوظيفتها الاجتماعية.

(١٥٢) المادة (١٢٢) من قانون العمل المصري.

من صاحب العمل على العامل فحسب، بل إذا وقع الاعتداء - أيضاً - ممن يمثل الأول على أحد ذوي الثاني.

وأخيراً فإننا نحيل بشأن نقد بعض الحالات التي تضمنها نص المادة (٤٨) سيما فقرة (أ) إلى ذات النقد الموجه للمادة (٤١/ب/٤) وذلك منعاً للتكرار^(١٥٣).

تلك هي الملاحظات على المستحدثات التي ينتهي بها العقد بإرادة أحد أطرافه، على أن هناك بعض الحالات ينتهي فيها عقد العمل بقوة القانون أي دون أن تتجه إرادة أحد أطرافه لإحداث ذلك الأثر؛ ويهمننا في القانون الجديد تحول موقف المشرع تجاه أثر تغيير صاحب العمل على عقد العمل.

الفرع الثالث

تحول موقف المشرع من المادة (٥٩) في القانون القديم

كان قانون العمل القديم - كما يبدو - يعتبر عقد العمل غير قائم على الاعتبار الشخصي للعامل بل قائماً على مراعاة شخصية صاحب العمل، حيث قضت المادة (٥٩) من القانون القديم على أن: "ينتهي عقد العمل في حالة حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات القانونية، وتصبح مكافآت العمال ديناً واجب الوفاء على الخلف، ويجوز أن يستمر العمال في خدمة الخلف مع الاحتفاظ لهم بمكافآتهم عن المدة السابقة"^(١٥٤). معنى ذلك أن عقد العمل ينتهي قانوناً بتغيير صاحب العمل، وفي ذلك خروج على قواعد قانون العمل المقارن التي تجري على استمرار عقد العمل - حتى على الخلف -

(١٥٣) انظر: البند "أولاً" من هذا الفرع الذي يتعلق بالفصل.

(١٥٤) لدراسة معمقة راجع: عبدالحميد الحفني، أثر تغيير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى ١٩٩٧؛ محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٧٣. جمال النكاس، مرجع سابق، ص ١٣٥. تمييز عمالي، طعن برقم ٦٤ و ٩٦، الصادران في جلسة ١٩٩٧، مجلة القضاء والقانون، السنة الخامسة والعشرون، الجزء الثاني، نوفمبر ٢٠٠٠، ص ٤١٥.

إذا ما انتقلت ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى شخص غيره، سواء، بالميراث أو بأي تصرف قانوني آخر، كالبيع أو الهبة أو غيره^(١٥٥).

مما تقدم، يتضح أن نص المادة (٥٩) يتناقض مع ضمانات العمال، ويتعارض مع استقرارهم ويهددهم في مصدر رزقهم، سيما أنه يفتح باب التحايل للتخلص من العمال عن طريق صورية انتقال ملكية المنشأة، وبهذا يستطيع صاحب العمل الجديد تسريح العمال دون رقابة أو قيد؛ أضف إلى ذلك أن هذا النص يخالف القواعد العامة، لأن العقد إذا كان محدد المدة يجب أن يستمر - إعمالاً بقوته الملزمة - إلى أن تنتهي مدته، ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهيه دون موافقة العامل؛ أما إذا كان العقد غير محدد المدة، وإن كان لأي من طرفيه إنهاؤه بإرادته المنفردة، إلا أنه ليس للتنازل أثر على العقد، ففي كل الأحوال يبقى الخلف الذي آلت إليه المنشأة أجنبياً عن العقد^(١٥٦).

نتيجة لذلك، وإثر النقد الحثيث لنص المادة (٥٩) عاد المشرع الكويتي إلى أحضان القانون المقارن، سيما القانون الفرنسي والمصري^(١٥٧)، وعدّل على

(١٥٥) هذا ويشترط لانقضاء عقد العمل وفقاً لنص المادة (٥٩) من القانون القديم أن يتغير صاحب العمل من خلال تصرف ناقل لملكية المنشأة، وليس عند الإيجار كما يفهم ضمناً من رأي بعض شراح القانون الكويتي، بل ومن أسلوب صياغة النص القديم أيضاً الذي تضمن عبارة "أو غير ذلك من التصرفات القانونية الأخرى..". وهو برأينا نص معيب لا يجب أن نتوقف في تفسيره على ظاهره بل إلى محتواه ومقصوده عملاً بقواعد التفسير. خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٢٧٦. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٤٢٥.

(١٥٦) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

(١٥٧) Art. L. 1224-1" Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise". [Anc. art. L. 122-12, al. 2.]; B. Ines observation sur cass, soc. 23 septembre 2009, n° 07-40.844 (n° 1957 = FP-P + B), Recueil Dalloz 2009, Jurisprudence p. 2430. Tourreil. obs. cass,

النص المذكور بما يتناسب مع التطور الاقتصادي الحديث والتشريعات المقارنة؛ وهو موقف يستحق الإشادة، ذلك أن صلة العامل بصاحب العمل تكاد تفقد - في زمننا - الاعتبار الشخصي، حيث أضحت علاقة العامل بالمشروع هي الأقوى والأبقى.

وفي ذلك قضت المادة (٥٠) من القانون الجديد على أن: "ينتهي عقد العمل في الأحوال التالية: أ- صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل. ب- إغلاق المنشأة نهائياً. أما في حالة بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالميراث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية، فإن عقد العمل يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه، وتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابق تجاه العمال إلى صاحب العمل الذي حل محله".

وتطبيقاً لذلك فإن عقود العمل^(١٥٨) التي مازالت قائمة تبقى سارية في مواجهة صاحب العمل الجديد، وملزمة له بذات الشروط الواردة فيه بقوة

= soc. 30 mars 2010: JS Lamy 2010, n° 278-6. V. aussi les art. 3, 4 de la Directive CE 2001/23 du 12 mars 2001, Concernant le rapprochement des Etat membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JOCE n° L 83 du 22 mars). La Dir. du 12 mars 2001 reprend l'ensemble des dispositions de la Dir. du 14 févr. 1977 et de la Dir. du 29 juin 1998, tout en les abrogeant.

التوجيه الأوروبي رقم (١٢) لسنة ٢٠٠١ مأخوذ أو مقتبس من التوجيه الأوروبي الصادر في ٢٩ يونيو ١٩٩٨ والتوجيه الأوروبي الصادر في ١٤ فبراير ١٩٧٧، وقد تم إلغاؤهما واستبدالهما بالتوجيه الأوروبي رقم (١٢) لسنة ٢٠٠١. أما قانون العمل المصري فقد نصت المادة (٩) منه على أنه: "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجاز أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

(١٥٨) أيًا كانت سواء محددة المدة أو غير محددة المدة.

القانون، أياً كان نوع التصرف القانوني الناقل لملكية المنشأة سواء أكان بيعاً أم دمجاً أم حتى عن طريق الميراث، أو نحو ذلك، ومن ثم فإن سريان تلك العقود لا يتوقف على موافقته - أي موافقة صاحب العمل الجديد - كما هو الشأن في القانون القديم^(١٥٩)؛ على أن هذا الإلزام، كما ذهب إليه البعض^(١٦٠)، لا يمتد للعامل الذي يجوز له أن ينهي العقد في مواجهة صاحب العمل الجديد، وقد استند أنصار هذا الرأي إلى المذكرة الإيضاحية.

وبالرجوع إلى المذكرة الإيضاحية تبين أنها لا تشير من قريب ولا من بعيد إلى مدى حق العامل في عدم استمراره بالعمل مع صاحب العمل الجديد؛ بل أنها، وباستغراب شديد، تقرر التالي: "بينت المادة (٥٠) حالات انتهاء عقد العمل، وتتمثل تلك الحالات في انتقال المنشأة إلى الغير عن طريق البيع أو الاندماج أو الإرث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية، أو إغلاقها نهائياً أو بصدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل، وفي حالة انتقال المنشأة إلى الغير بالطرق المشار إليها قضت المادة (٥٠) بأن حقوق العمال تصبح ديناً واجب الوفاء على الخلف والسلف بالتضامن، وأجازت للعمال أن يستمروا بالعمل لدى من انتقلت إليه المنشأة، مع إلزام الأخير بما رتبته عقد العمل المبرم مع السلف من آثار".

ويبدو جلياً أن المذكرة الإيضاحية وهي بصدد تفسير المادة (٥٠) قد ارتكبت خطأً فادحاً^(١٦١)، وذلك عندما قلبت النص رأساً على عقب وقررت - وبمخالفة صارخة لنص المادة (٥٠) محل التفسير - أن عقد العمل ينتهي بانتقال المنشأة إلى الغير عن طريق البيع أو الاندماج أو الإرث أو الهبة أو غير

(١٥٩) يشترط لاستمرار عقد العمل في المنشأة التي انتقلت ملكيتها أن تستمر في مزاولة ذات النشاط دون تغيير، أما إذا تغير النشاط تغيراً جوهرياً فإن المنشأة تكون فقدت كيانها وحل محلها منشأة أخرى. حسام كامل الأهواني، شرح قانون العمل، طبعة أبناء وهبة حسان، ١٩٩١، ص ٦٠٥.

(١٦٠) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٧٦.

(١٦١) لم ينتبه له أحد من قبل.

ذلك من التصرفات القانونية، أو إغلاقها نهائياً أو بصدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل^(١٦٢)؛ وهذا على العكس تماماً فيما ورد في النص، حيث ميز بين الحالات المذكورة في الفقرة الأولى والتي ينتهي عقد العمل بسببها وهي: (أ) صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل، (ب) إغلاق المنشأة نهائياً، والحالات الواردة في الفقرة الثانية التي لا ينتهي بها عقد العمل وذلك عندما قررت: "أما في حالة بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالميراث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية، فإن عقد العمل يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه، وتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابق تجاه العمال إلى صاحب العمل الذي حل محله".

إذا تجاوزنا ما سبق وعدنا من حيث تسألونا في مدى حق العمل بإنهاء عقد العمل، فإننا لا نجد صعوبة فيما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، فبإمكان العامل إنهائه وفقاً للإجراءات المتبعة في المادة (٤٤) من قانون العمل الجديد، بشرط عدم تعسفه كما سبق أن رأينا؛ ولكن المسألة تدق إذا ما كان العقد محدد المدة؛ بمعنى آخر هل يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل محدد المدة نتيجة لتغير صاحب العمل؟ وما الأساس القانوني لذلك؟ وما الإجراءات المتبعة

(١٦٢) راجع في هذا الخطأ: مجموعة التشريعات الكويتية، الفتوى والتشريع، الجزء التاسع، الطبعة الثامنة ٢٠١٠، ص ٣٨٦. التشريعات الكويتية (٧)، قانون العمل، سلسلة تصدرها جمعية المحامين الكويتية، طبعة ٢٠١٠، ص ١١٢-١١٣؛ مجموعة التشريعات الكويتية، وزارة العدل، الجزء العاشر، الطبعة الأولى، فبراير ٢٠١١، ص ٢٧١؛ الجريدة الرسمية، الكويت اليوم، العدد (٩٦٣)، السنة السادسة والخمسون - ٢١، الصادرة في ٢١/فبراير/٢٠١٠؛ وبطبيعة الحال فإن تكرار هذا الخطأ كان نتيجة الخطأ الوارد في الجريدة الرسمية (الكويت اليوم) حيث ينقل عنها الطبعة الأصلية للقوانين ومذكراتها الإيضاحية؛ الجدير بالذكر أن المذكرة الإيضاحية ليست ملزمة، حيث لا يتم التصويت على إقرارها مع القانون، وهي مجرد تفسير أو إيضاح للنصوص القانونية. وبدأت المذكرة الإيضاحية أو التفسيرية كما تسمى أحياناً تفقد أهميتها بسبب تكرارها للنصوص القانونية دون أي إيضاح أو تفسير، وأضحت يوماً بعد يوم اسم على غير مسمى.

لمثل هذا الإنهاء؟ وهل يتطلب هذا الإنهاء إخطار صاحب العمل خلال مدة معينة؟ وهل لهذا الإخطار - إن وجد - شكل معين؟ أم أن الإنهاء لا يتطلب كل ذلك بحيث يكفي أن يترك العامل عمله؟ ثم من يضمن مشروعية تركه العمل مادام قائماً، فقط، على أساس تغيير صاحب العمل؟

الحقيقة أن النص الوحيد الذي أجاز للعامل إنهاء عقد العمل - بعد أن استبعدنا العقود غير محددة المدة - أي كانت طبيعة العقد هو نص المادة (٤٨)، وهو كما رأينا حصرها في حالات معينة يجمعها (الإخلال الواقع من قبل صاحب العمل)، لذا فإنها لا يمكن أن تنطبق على حالتنا محل النقاش؛ سيما أننا سبق واستبعدنا نص المادتين (٤٤) و(٤٨) ولم يتبق لنا نص قانوني يجيز للعامل إنهاء العقد سوى نص المادة (٤٧) وهي حالة الإنهاء بغير وجه حق؛ هذه المادة بينت قواعد التعويض التي يلتزم بها طرفا العقد (سواء صاحب العمل أو العامل) محدد المدة الذي ينهيه أحدهما قبل حلول موعد انتهائه دون أن يكون له الحق في ذلك، وهي التي تنطبق على تساؤلنا.

بعد هذا العرض نستطيع أن نستنتج أن العامل ليس له حق إنهاء العقد إثر تغيير صاحب العمل؛ فعلاوة على ما سبق فلا يوجد إطلاقاً في صياغة نص المادة (٥٠) ما يوحي حتى بذلك؛ بل العكس تماماً فهي صريحة في سريان عقد العمل بقوة القانون ليس على صاحب العمل فحسب بل على العامل أيضاً، ذلك أن النص قرر سريان العقد في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه، ومن هذه الشروط (المدة المتفق عليها) في العقد محدد المدة، يعني بالضرورة سريانه على طرفي العلاقة إلى أن تنتهي المدة المحددة.

نخلص مما تقدم أن المسألة محل النقاش لا تثير مشكلة في حال اتفق الطرفان - وديا - على الإنهاء، ولكنها بالتأكيد ستكون محل جدل في حال ما إذا أقدم العامل على إنهاء العقد بدون موافقة صاحب العمل؛ أو بعبارة أكثر دقة في ظل حاجة صاحب العمل الجديد الملحة لهذا العامل، كأن يكون جل العمل متوقفاً على هذا العامل، فإن هو أقدم على ذلك اعتبر - من وجهة نظرنا - متعسفاً وحق عليه تعويض صاحب العمل.

بعد أن تعرضنا إلى مكونات عقد العمل في مراحلته التي يمر بها، وتفحصنا مستحدثات القانون الجديد بشأنها، ولمسنا تطوراً ملحوظاً مقارنة بالقانون القديم وبعض التشريعات الأخرى، سيما بالنظر إلى الاتفاقيات الدولية النافذة في دولة الكويت، لم يتبق لنا سوى معالجة نظام العمل وظروفه الذي يعيشه العامل فعلاً باعتبارها من أهم الأمور التي يقوم عليها عقد العمل، وهذا ما دفع المشرع إلى محاولة تنظيمها تنظيماً دقيقاً لحماية للعامل.

المبحث الثاني مستحدثات نظام العمل وظروفه

يعتبر نظام العمل وظروفه أحد أهم النواحي التي قام من أجلها قانون العمل الحديث، حيث استهدف التطور التشريعي - على المستويين الدولي والمحلي - توفيره للعامل على نحو إنساني كريم؛ وقانون العمل الكويتي ليس بمعزل عن هذا التطور فوصل في هذا الطريق بالفعل إلى الكثير من التقدم وهو ما يستوجب التأمل فيه.

فها هو القانون الكويتي الجديد شأنه كشأن التشريعات المقارنة الأخرى، يضيف حماية خاصة على نظام الأجرة التي يتلقاها العامل مقابل عمله، باعتبارها ركناً أساسياً في عقد العمل (المطلب الأول)، ويفرض على صاحب العمل الكثير من الالتزامات التي تتغيا توفير الظروف المناسبة في أداء العامل لعمله، وحقه في أن يستريح من مشقة العمل وعنائه (المطلب الثاني)، أو تلك التي تتيح للعامل أن يؤدي عمله وهو مطمئن آمن على نفسه وصحته (المطلب الثالث)؛ وللتعرف على ما سبق يحسن بنا تقييم المستحدثات التي أتى بها المشرع في القانون الجديد لعرض أهم الملاحظات في هذا الشأن، سيما وأن الكويت قد صدقت على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تُعنى بنظام وظروف أداء العمل؛ فما موقف القانون الجديد منها؟

المطلب الأول

تقييم موقف المشرع من نظام حماية الأجرة

تعتبر الأجرة من أهم عناصر عقد العمل، فهي مقابل مشقة العامل، وبها يمكن له أن يعيش حياة كريمة؛ فكان لزاماً على المشرع أن يتدخل في تنظيمها حماية للعامل الضعيف، وتقادياً لتحكم أصحاب العمل الأقوياء في علاقات العمل؛ فما المقصود بالأجرة وما هي مكوناتها؟ (الفرع الأول)؛ وما القيود التي استحدثتها المشرع - في النظام القانوني للأجرة - لمنع تحكم أصحاب الأعمال؟ (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المفهوم القانوني للأجرة وفقاً للقانون الجديد

عرفت المادة (٢٨) من القانون القديم الأجر بأنه: "ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي - مضافاً إليه كل ما قد يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت أو عمولة أو منح أو هبات دورية"; ويمكن توجيه العديد من الانتقادات إلى هذا التعريف من حيث الصياغة؛ لأنه قد يوحي بأن المقصود بالأجر هو الأجر الأساسي بالإضافة إلى كل ما يتقاضاه العامل من علاوات ومكافآت أو عمولة أو منح أو هبات دورية، وكأنه يشير إلى أن العناصر الأخرى كالعلاوات أو العمولات لا تصلح أن تكون أجراً بحد ذاتها؛ وهذا غير صحيح فبعض تلك العناصر يمكن أن تكون أجراً وحدها كالعمولة، هذا من ناحية^(١٦٣).

ومن ناحية أخرى، فإن النص قد اقتصر على ذكر العلاوات والمكافآت والعمولة والمنح والهبات الدورية دون غيرها، وكأن هذه العناصر هي وحدها فقط التي يمكن أن يقوم الأجر بها، وهذا أيضاً غير صحيح حيث أغفل المشرع تضمين النص بعض المزايا النقدية أو العينية، والمشاركة بالأرباح ونحوه^(١٦٤)؛ وقد كان يقتضي على المشرع أن يضع تعريفاً مرناً يتسع للعناصر الأخرى دون تقنينها بصيغة قد تفيد الحصر.

لما تقدم حاول المشرع في القانون الجديد تفادي الصياغة السابقة في تعريف الأجر؛ وفي ذلك قضت المادة (٥٥) منه بأن المقصود بالأجر هو "ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه، مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل"; ومن خلال هذا التعريف يتبين أن المشرع قد حاول أن يتدارك بعض

(١٦٣) بدر اليعقوب، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، الكويت، ١٩٨٨، ص ١٧. عبدالعزيز اللصاصمة، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة (٢٣)، العدد (١)، مارس ١٩٩٩، ص ٥٧.
(١٦٤) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٦٦. عبد الفتاح عبد الباقي، ص ٢٥٥.

العیوب التي شابت التعریف السابق، إلا أنه - وبنظرنا - قد أخفق مرة أخرى؛ فالمرشع وإن كان - في صیاعة مرنة - لم یحصر العناصر التي یتكون منها الأجر لیحیط بها کلیاً، إلا أنه ردد أن المقصود بالأجر هو "ما یتقاضاه من أجر أساسي.. مضافاً إلیه كافة العناصر.."، وهو بذلك یخضع لذات النقد الذي سبق أن وجهناه إلی النص القديم، بل أكثر منه حینما حاول، من حیث لا یدری، ترسیخ هذا الإیحاء عندما قرر - وهو یضفی صفة الأجر علی العلاوات التي یتلقاها العامل من الدولة - بأنه: "ودون الإخلال بالعلووة الاجتماعیة وعلووة الأولاد المقررتین وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ المشار إلیه یدخل في حساب الأجر ما یتقاضاه العامل بصفة دوریة من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدیة"؛ وبإیجاز شدید، كأنه یقول بأن العناصر الأخری، غیر الأجر الأساسي، إنما عناصر تكمیلیة لا یقوم بها الأجر مستقلاً.

ومما یخفف من حدة النقد الموجهة لهذا النص - وهو موقف یتستحق الإشادة إمعاناً من المرشع الكویتی في حماية العمال - هو ما استحدثه القانون الجدید في الفقرة الثانیة من المادة (٥٥) من قانون العمل الجدید، خلال معالجة موضوع تحدیة الأجر عندما یأخذ شكل حصة من صافي الأرباح؛ حیث قضت المادة المذكورة في عجزها أنه إذا لم تحقق المنشأة التي یشغل بها العامل أرباحاً، أو كانت الأرباح ضئیلة بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به، فعندها یتقرر أجر العامل بأجر المثل وذلك مع مراعاة عرف المهنة ومقتضیات العدالة؛ ولا شك أن في ذلك ضمانة للعمال تجاه بعض المشروعات التي یتكون فيها الأجر احتمالیاً ولس ثابتاً، أي مرتبباً بحصة من صافي الأرباح^(١٦٥).

(١٦٥) یلاحظ أن القانون الجدید رد كافة عناصر الأجر إلی العقد أو لوائح صاحب العمل، ومعلوم أن العناصر التي یتكون منها الأجر یمكن ردها أيضاً إلی القانون مكتوباً كان أو غیر مكتوب كالعرف؛ ورغم أن الصیاعة لن تغیر - عملياً - في شيء، إلا أننا كنا نتمنى أن یضاف علیها عبارة أو بمقتضى القانون أو العرف لنقطع أي شك أو جدل في استحقاق كافة العناصر الأخری التي تتكون بمقتضى العرف؛ وإن كان البعض یری بأن هذا التحدیة تعوزه الدقة، حیث یرفض ذلك ولا یعتبر أن العرف هنا هو =

كما أن هذا النص يجرنا إلى مسألة أخرى قد تسبب ريبكة في مستحققات العامل، فالقانون الجديد - خروجاً على التوجه العام في قوانين العمل - يجعل من المزايا الدورية التي تمنحها الدولة للعامل^(١٦٦) (كالعلاوة الاجتماعية أو علاوة الأولاد أو علاوة غلاء المعيشة أو نحوه) تدخل من ضمن عناصر الأجر رغم أن الدولة هي التي تمنحها وليس صاحب العمل^(١٦٧)؛ وهي بذلك سوف تدخل في احتساب مكافأة نهاية الخدمة رغم عدم الاتفاق عليها مسبقاً في عقد العمل؛ على أن ما يخفف من وطأة المبالغة في المكافأة التي يتكبدها صاحب العمل للمبالغ التي لم يكن قد اتفق عليها، هو أن الواقع العملي يشير إلى أن أصحاب الأعمال يحددون أجورهم مع الأخذ بالاعتبار تلك العلاوات والمزايا التي تقدمها الدولة للعامل، وبذلك انخفض سقف الرواتب في القطاع الخاص لما للدول من دور في منح تلك المزايا^(١٦٨).

= المكون لها، بل أنها تتكون بمقتضى نظام العمل الذي يضعه صاحب العمل عندما يدرج على إعطاء العمال مكافآت معينة على وجه موضوعي ومطرود ولا مناص أن يلتزم به، وهي فكرة مبهمة يصعب الأخذ بها. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٢٥٨، هامش (١).

(١٦٦) وفقاً للمادة (٣) من القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية الصادر في ٢١/٥/٢٠٠٠.

(١٦٧) يلاحظ أن المشرع، في القانون الجديد، لم يحدد سقفاً للعلاوات الدورية كما فعل نظيره المصري الذي حددها، وفقاً للمادة (٣٤)، بمقدار ٧٪ من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

(١٦٨) يلاحظ أن هذه المزايا يختص بها العامل الكويتي فقط وفقاً لضوابط معينة، وقد تدخلت الدولة للحد من البطالة ولتشجيع الكويتيين للانخراط في القطاع الخاص. راجع في ضوابط وشروط تطبيق قانون دعم العمالة: خالد الضفيري، مرجع سابق، ص ٩٥.

ورغم ما تقدم من نقد، إلا أنه لا ينال من محاسن المشرع في القانون الجديد لتفادي بعض القصور الذي شاب القانون القديم بفرض بعض القيود على صاحب العمل لحماية الأجرة. وهذا ما سوف ندرسه الآن.

الفرع الثاني

القيود الواردة على صاحب العمل لحماية الأجرة

حرصاً على تحقيق حماية أفضل للعامل تتماشى مع التطورات الحديثة في قطاعات العمل وتواكب التشريعات المقارنة، جاءت المادة (١٤٥) من القانون الجديد بحكم مستجد يجعل لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول أو عقار - عدا السكن الخاص - وتستوفى بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح؛ والجدير بالذكر أن حق الامتياز هنا يصدق على كل الحقوق العمالية المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون، ولا يتوقف على حق معين كالأجر، وهذا يفهم من صياغة النص الذي قرر: " .. يكون لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل.. " (١٦٩).

وتحاشياً للإضرار بالعمال لم تجز المادة (٥٨) نقل عامل بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته كتابة على ذلك؛ لم تتوقف عند هذا النحو، بل اشترطت عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها خلال فترة عمله بالأجر الشهري، بحيث لا يجوز المساس بأي ميزة كانت مقررة له مسبقاً، وهذا على خلاف ما كان منصوصاً عليه في المادة (٢٩) من القانون القديم التي لم تكن تراعي في متطلباتها شرط الكتابة، ولم تكن تدود عن حقوق العامل المكتسبة من مركزه القانوني السابق؛ وبذلك يكون النص الجديد أغلق باباً للتحويل على تخفيض أجور العمال عن طريق نقلهم من فئة إلى فئة أخرى لمبررات غير جديّة، سيما وأن القانون القديم لم يكن يتضمن نصاً صريحاً يحظر تخفيض الأجور (١٧٠).

(١٦٩) وذلك استثناء من حكم المادة (١٠٧٤) من القانون المدني الكويتي.

(١٧٠) وإن كانت القاعدة أن التخفيض لا يجوز انطلاقاً من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

وهذا ما تفاداه القانون الجديد صراحة ليقطع دابر كل خلاف أو نزاع، بحيث قضى في نهاية المادة (٦٢) بعدم جواز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب؛ أضف إلى ذلك ما استحدثته المادة (٦٣) من حكم مستجد يوجب - بقرار من الوزير المختص - وضع جداول بالحد الأدنى للأجور طبقاً لطبيعة المهن والصناعات، وذلك استجابة لمتطلبات المستقبل وتمشياً مع الاتجاهات الحديثة في وضع حد أدنى للأجور لضمان مستوى معيشي معقول للعمال، وبما يكون دافعاً للقوى العاملة ومشجعاً لها على النزول إلى ميدان العمل في القطاع الخاص^(١٧١).

على أن النص المذكور لم يطلق العنان لمصدر القرار بوضع الحد الأدنى دون ضابط أو قيد، بل قيده بأن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى ليحدد فيه الحد الأدنى للأجور، ويجب عليه أن يستهدي بنسب التضخم التي تشهدها البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة^(١٧٢)؛ وبالفعل صدر قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٨٥/ع) لسنة ٢٠١٠ بوضع حد أدنى لأجور العاملين في القطاع الأهلي، والذي نصت المادة (١) منه على أن: "يحدد الحد الأدنى لأجر العاملين في القطاع الأهلي بمبلغ ٦٠ د. ك (ستون ديناراً كويتياً) شهرياً، ولا يجوز استخدام أي عامل في القطاع الأهلي بأجر يقل عن ذلك".

هذا وتأتي مستحدثات القانون الجديد، سيما تحديد حد أدنى للأجر، متمشية مع التزامها بالاتفاقية الدولية رقم (١١٧) لسنة ١٩٦٢ بشأن الأهداف

(١٧١) وبدأ مثل هذا التدخل، الذي لم تكن تعرفه دولنا العربية، من قبل الدول الصناعية الغربية التي فرضت قوانينها - بعد الضغوط الحثيثة من المنظمات العمالية - حداً أدنى مرتبباً بمستوى غلاء المعيشة، بعد ذلك تبنته العديد من البلدان العربية في قوانين العمل. كالمادة (٢٨) من قانون العمل القطري، والمادة (٧٧) من قانون العمل البحريني.

(١٧٢) انظر في عدم وجود مثل هذه القيود: المادة (٥٢) من قانون العمل الأردني، مما أدى إلى نقده في ذلك الوقت: عبدالعزيز اللصاصمة، مرجع سابق، ص ٩٣.

والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية^(١٧٣)؛ وهذه الاتفاقية تهدف إلى كفاية رفاهة وتنمية السكان ورفع مستويات المعيشة؛ حيث أوجبت المادة (٢/٥) مراعاة الاحتياجات الأساسية لأسر العمال كالطعام والسكن والملابس والرعاية الطبية.. إلخ عند تحديد الحد الأدنى لمستويات المعيشة.

ولا شك أن القانون الجديد الذي منح وزير الشؤون تحديد حد أدنى للأجور - والقرار الصادر بذلك - ينسجم مع المادة (١٠) من الاتفاقية المذكورة التي نصت: (١) على أن يشجع تحديد الأجور الدنيا عن طريق الاتفاقات الجماعية التي يتم التفاوض بشأنها بحرية بين النقابات الممثلة للعمال.. (٢) وفي حال عدم وجود ترتيبات ملائمة لتحديد الأجور الدنيا عن طريق الاتفاقات الجماعية، يوضع ما يلزم من ترتيبات يمكن بموجبها تحديد معدلات دنيا للأجور بالتشاور مع ممثلي العمال؛ كما يتمشى أيضاً مع الاتفاقية العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل من خلال نص المادة (٢/١٠) التي تفرض منح العامل أجراً عادلاً يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأسرته مستوى معيشياً مناسباً؛ وهذا لا يمكن أن يُضمن إلا من خلال تحديد حد أدنى للأجر تُراعى فيه مستويات المعيشة ونسبة التضخم.

واستكمالاً لمستحدثات المشرع في شأن توفير أكبر قدر من الحماية القانونية لنظام الأجرة، يلتزم صاحب العمل - وفقاً للمادة (٦١) - بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه؛ كما يلتزم بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه.

وهذا الحكم يمكن أن نشيد به في شقه الأول من حيث استحقاق العمال الأجور بسبب عنت يعود إلى صاحب العمل؛ لكن يؤخذ عليه في شقه الثاني، أنه لم يفرق بين ما إذا كان السبب الذي عطل المنشأة يعود إلى صاحب العمل

(١٧٣) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣/٤/١٩٦٤.

نفسه، أو يعود لسبب أجنبي خارج عن إرادته بحيث يجب ألا يدفع الأجرة أو يدفع جزءاً منها؛ بل أننا نذهب إلى أبعد من ذلك، ونرى أنه وإن كان السبب يعود لرب العمل فهذا لا يعني - دوماً - أن يدفع الأجرة كاملة، وقد كان يقتضي أن يفرق المشرع بين ما إذا كان لدى صاحب العمل سبب وجيه لإغلاق المنشأة لفترة محددة، وبين ما إذا كان الإغلاق بغير مبرر، فيستحق العمال جزء من الأجر في الحالة الأولى، في حين يستحقوا الأجر كاملاً في الحالة الثانية.

هذا لا يعني أننا نساوي بين الإغلاق الذي يعود لصاحب العمل لسبب وجيه، والآخر الذي يعود لسبب خارج عن إرادته في الأجرة؛ بل نعتقد بأن العامل لا يستحق أجرة إذا كان إغلاق المنشأة خارجاً عن إرادة صاحب العمل، وإذا قرر المشرع منحه جزءاً من الأجرة فيجب أن يكون مقدارها - برأينا - أقل من حالة إغلاق المنشأة لسبب وجيه من قبل صاحب العمل، كأن يستحق نصف الأجرة عن الحالة الأولى والثالث أو الربع عن الحالة الثانية^(١٧٤).

حاصل القول: أنه رغم أن المشرع - في قانون العمل الجديد - حاول أن ينظم الوضع القانوني للأجرة في نصوص قانونية بشكل أفضل من القانون القديم، ليحمي العامل من جور صاحب العمل المحتمل، إلا أنه لم يلزم الأخير بوضع نظام أو لائحة تعنى بحقوق العمال المالية، من درجات وعلاوات ومكافآت وما نحوها، وباستقراء نصوص القانون الجديد فإن كل ما يلتزم به صاحب العمل هو لائحة الجزاءات ولائحة الدوام التي تعنى بتحديد أوقات الدوام والراحة والإجازات وما شابه، ولا يهتم بالحقوق المالية للعمال؛ هذا ما سوف نتعرف عليه الآن.

(١٧٤) أما المشرع المصري، وفقاً للمادة (٤١)، فإنه يفرق بين حالتين: فإذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً؛ أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

المطلب الثاني

تقييم موقف المشرع من مواعيد العمل

من أبرز النواحي التي يهتم بها المشرع العمالي هي الأوقات التي يجوز تشغيل العمال خلالها (الفرع الأول)، وتلك التي يحق له أن يستريح فيها من عناء العمل ومشقته (الفرع الثاني). فما أبرز التطورات التي استحدثها قانون العمل في هذا الشأن؟

الفرع الأول

النظام القانوني لساعات العمل

حددت المادة (٦٤) من القانون الجديد ساعات العمل الأسبوعية بثمان وأربعين ساعة كأصل عام، بحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم^(١٧٥)؛ وقد رأى المشرع تعديل نص المادة (٣٣) في القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بما كان ينص عليه من أنه: "لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع" حيث اختلف الرأي حول كلمة "أو" التخيرية من حيث مدى جواز زيادة عدد ساعات العمل اليومية عن ثماني ساعات اكتفاء بالحد الأقصى لساعات العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع؛ وحسماً لهذا الجدل - على حد وصف المذكرة الإيضاحية - تم استبدال النص القديم بالنص الجديد الوارد في القانون^(١٧٦)، حيث أفادت

(١٧٥) باستثناء الأحداث ست ساعات كما رأينا.

(١٧٦) حيث تبنت بعض المحاكم فعلاً القول بجواز التخير، وفي ذلك قضت الدائرة العمالية أن رب العمل: "حر في تشغيل العامل ثماني ساعات يومياً، أو تنظيم ساعات العمل بنظام الورادي بحيث لا تزيد على ٤٨ ساعة في الأسبوع، وهذا المستفاد من نص المادة ٣٣ من قانون العمل، إذ إن عبارتها تفيد التخير بين تشغيل العامل ثماني ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع". عمالي، رقم ١٩٧٢/١١، موسوعة سعيد عبد الخالق، الجزء (١)، القاعدة رقم (٢٨)، ص ٩٥. راجع في ذلك: عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣٠٨ وهوامشها، والصفحات التي تليها.

المادة (٦٤) منه بأن تكون ساعات العمل للعمال ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً، ولا يجوز أن تزيد على ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون، وذلك تغليياً للرأي القائل بحماية العامل في كل يوم من أيام عمله، ومن ثم النص على عدم تجاوز ساعات العمل اليومية عن ثماني ساعات إلا في حدود الاستثناءات المنصوص عليها في القانون^(١٧٧).

على أننا لم نتلمس ذلك الحسم من النص الجديد، حيث إن التعديل الجديد - كما يبدو لنا - لم يقطع أبداً في إمكان التخيير، بل أن الصياغة أعادت نفسها عندما استخدمت حرف (أو) الذي يفيد التخيير، ولا أدري من أين أتت المذكرة الإيضاحية أن النص بعد تعديله يحسم أو ينهي الجدل السائد؛ فكل ما فعله المشرع في النص الجديد هو أنه قدم عبارة الـ٤٨ ساعة أسبوعياً على الثماني ساعات يومياً^(١٧٨)؛ ورغم أن الرأي السائد والمستقر عليه^(١٧٩) هو عدم إمكان تجاوز الثماني ساعات يومياً كحد أقصى، إلا أن النص لم يقطع بذلك، بل إن حرفيته تقود لعكس ما سبق.

ومع ذلك فقد أحسن المشرع لما استحدث حكماً جديداً يقضي بأن تكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستاً وثلاثين ساعة أسبوعياً مراعاة لظروف هذا الشهر الكريم، وما يتخلله من عنت ومشقة على العامل؛ مقتضى

(١٧٧) انظر المذكرة الإيضاحية في معرض تفسيرها لنص المادة (٦٤) من قانون العمل الجديد.

(١٧٨) تنص المادة (٣٣) من قانون العمل القديم على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المادة الثانية والعشرين من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون..". أما النص الجديد، المادة (٦٤)، من قانون العمل فإنها تنص على: "مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢١) من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً أو ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون..".

(١٧٩) عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ١٧٥. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١١٤-١١٥. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣٠٨ وما بعدها.

ذلك أن عدد ساعات العمل اليومية في شهر رمضان لا يجوز أن يتجاوز ست ساعات يومياً؛ هذا الحكم يسري على جميع العمال في شهر رمضان، فلم يميز النص بين ما إذا كان العمل مسلماً أو غير مسلم، وهو ما يتفق مع المعايير الدولية التي تعهدت دولة الكويت بالالتزام بها، سيما الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ في شأن التمييز في الاستخدام والمهنة، والجزء الخامس من الاتفاقية رقم (١١٧) لسنة ١٩٦٢ في شأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية^(١٨٠).

وبالرجوع إلى الاتفاقيات الدولية النافذة في الكويت - لفحص مدى توافق القانون الجديد مع المعايير المنصوص عليها فيها - يتضح لنا أن الاتفاقية الدولية رقم (١) لسنة ١٩١٩ في شأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية^(١٨١)، تنص في مادتها الثانية على أنه: "لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.."; وكذلك ما نصت عليه المادة (٣) من الاتفاقية الدولية رقم (٣٠) لسنة ١٩٣٠ في شأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب^(١٨٢) التي وضعت القاعدة العامة في ساعات العمل اليومية والأسبوعية بحيث لا تتجاوز في الأولى ثماني ساعات وفي الثانية ثمان وأربعين ساعة؛ ويلاحظ على نصي الاتفاقيتين أنهما أضبط في الصياغة من النص الكويتي نظراً لعدم استخدامهما الأسلوب التخييري؛ إلا أننا لا ننكر عليه - أي القانون الكويتي - أنه انسجم معهما بحيث يتحقق به الالتزام الدولي الذي تعهدت به دولة الكويت أمام المجتمع الدولي.

كما أن القانون الكويتي - كان وما زال - يتفق ومتطلبات المادة (١٠/١) من الاتفاقية العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ في شأن بيئة العمل، التي توجب تنظيم ساعات العمل اليومية؛ إلا أنه يؤخذ على هذه الاتفاقية - في تقديرنا -

(١٨٠) انظر على وجه الخصوص المادة (١٤) من الاتفاقية.

(١٨١) بدأ نفاذها في ١٣/٦/١٩٢١.

(١٨٢) بدأ نفاذها في ٢٩/٨/١٩٢٣.

عدم الفعالية ذلك إنها وإن تطلبت تنظيم ساعات العمل، إلا أنها لم تضع حداً أقصى لساعات العمل اليومية ولم تشر إطلاقاً لتنظيم ساعات العمل الأسبوعية، وبهذا فإن الاتفاقيات الدولية المنبثقة عن مؤتمر العمل الدولي تكون أكثر جدية من تلك الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل العربية؛ وهذا يعني أن التشريعات الوطنية تفوقت على الاتفاقية العربية في حين كان يفترض العكس.

وبرغم التحديد الأقصى لساعات العمل بثمانى ساعات يومياً، إلا أن هذا لا يعني أنها متواصلة في كل الحالات، فبعد أن أقرت المادة (٦٥) من القانون الجديد حكم الفقرة الثانية من المادة (٣٣) من القانون القديم، بعدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل، استنتجت من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثمانى ساعات متصلة (أ)؛ ثم جاءت بحكم جديد اقتضته الضرورات العملية - كما تقول المذكرة الإيضاحية - حيث أجازت تشغيل العمال دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية، شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية بساعة على الأقل عما هو منصوص عليه في المادة (٦٤)، ولكنها قيدت ذلك بموافقة الوزير المختص، الذي له أن يراقب الشروط القانونية المطلوبة لمثل هذا العمل، كي لا يتعسف صاحب العمل في استخدام هذه الرخصة؛ على أنه يجب التأكيد على أن هذه الرخصة رخصة استثنائية، وبالتالي يجب أن يتم استخدامها في أضيق الحدود ولا يتوسع فيها^(١٨٣).

وعلى خلاف نص المادة (٣٤) من القانون القديم، الذي أغفل النص على ضوابط التحديد الأسبوعي والسنوي وفي وضع حد أقصى للساعات الإضافية

(١٨٣) ويلاحظ أن فترات الراحة المنصوص عليها في المادة (٦٥) والاستثناءات الواردة عليها هو تطور تشريعي وطني دون أي التزام دولي في ذلك، حيث لم تصادق الكويت على أي اتفاقية تحدد وقت الراحة إبان فترة العمل اليومي كما هو الشأن في الاتفاقيات الدولية بشأن الأحداث؛ وهذا يحسب إلى المشرع الكويتي.

الإجمالية، وضعت المادة (٦٦) من القانون الجديد ضوابط تشغيل العمال فترات إضافية، حيث تطلبت أن يكون ذلك بأمر كتابي من صاحب العمل إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تفادي خسارة محققة، أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي العادي، وحددت عدد ساعات العمل الإضافية في اليوم الواحد بساعتين، وفي الأسبوع بما لا يتجاوز ثلاثة أيام، وفي السنة بتسعين يوماً، وكله - في مجمله - بما لا يتجاوز كحد أقصى، مائة وثمانين ساعة في السنة^(١٨٤).

ويتضح من ذلك أن هذه الضوابط، المستحدثة، قيدت من الصلاحية، التي كانت شبه مطلقة، لصاحب العمل في تشغيل العمال بأعمال إضافية، حيث كان بإمكانه - أي صاحب العمل - وفقاً للنص القديم تشغيل العامل لساعات إضافية ولو بشكل يومي طوال سنوات الخدمة دونما أي قيد زمني^(١٨٥)، ولا شك أن في ذلك مشقة كبيرة على العامل؛ أكثر من ذلك بل أعتقد أنها - وفقاً لصريح النص - قيدت العامل نفسه أيضاً؛ فلا يجوز له، ولو بمحض إرادته، أن يتجاوز الحد الأقصى للساعات المقررة عملاً بالخطر المنصوص عليه، لأن هذا الحظر ما وجد إلا تحقيقاً لمصلحته وضماناً لصحته، وتفادياً لاستنزاف جهده ببذل جهد متواصل قد ينعكس سلبياً عليه وعلى العمل الذي يجب أن يؤديه بإتقان.

وفي تقديرنا، فإن الاستثناء الوارد في المادة (٦٦) من قانون العمل الكويتي الجديد ما هو إلا تطبيق لمعايير العمل الدولية؛ فبعد أن وضعت الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩١٩ في شأن تحديد ساعات العمل في المنشآت

(١٨٤) كما يلاحظ أن القانون الجديد، وعلى خلاف القانون القديم، قد تحفظ في صدد الساعات الإضافية بالنسبة للعمال الأحداث، حيث لا يسري عليهم حكم الشغل بالساعات الإضافية عليهم وإنما يسري على البالغين فقط، وهذا ما قضت به المادة (٢/٢١). وهذا الحكم ينسجم مع نص المادة (١٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٨١ في شأن الأحداث.

(١٨٥) سوى ما نصت عليه المادة سالفه الذكر من الالتزام بالساعتين في اليوم.

الصناعية القاعدة العامة في عدد ساعات العمل، عادت وقررت بعض الاستثناءات التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المصاحبة له^(١٨٦). وفي ذلك قضت المادة (٣) منها على أنه: "يجوز تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل الذي تنص عليه المادة (٢) في حالة وقوع حادث أو ترجيح حدوثه، أو إذا لزم أداء أشغال عاجلة تتعلق بالآلات أو بالمصنع، أو في حالة القوة القاهرة.."; وكذلك ما أجازته الاتفاقية، في المادة (١/٦/ب)، من صلاحيات للسلطة العامة في الاستثناءات المقررة لمواجهة ضغط العمل في الحالات غير العادية^(١٨٧)؛ وهذا هو الشأن في الاتفاقية رقم (٣٠) لسنة ١٩٣٠ في شأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب، حيث تجيز المادة (٤) منها أن يعاد توزيع الحد الأقصى لساعات العمل بما لا يتجاوز عشر ساعات يومياً؛ كما أجازت المادة (٥) أن يزيد العمل عن ثماني ساعات في حالة التوقف بسبب الأعياد أو الحوادث الطارئة أو القوة القاهرة أو الأحداث التي تسبب تلفاً مادياً جسيماً إلخ^(١٨٨).

هذا ويلاحظ أن المادة (٦٦) من القانون الجديد لم تتضمن حكماً صريحاً، بالنسبة إلى الأجر الإضافي، إلا على الساعات الإضافية الإجبارية، أي تلك الساعات الإضافية التي تكون بأمر كتابي من قبل صاحب العمل، ويجبر عليها العامل دون الساعات الاختيارية، أي تلك التي يكلف بها صاحب العمل عامله، ويؤديها العامل باختيار منه، ودون أن يجبره عليها صاحب العمل بأمر كتابي وفقاً للنص المذكور؛ فما الحكم الذي ينطبق في هذه الحالة؟

نعتقد أن نص المادة (٦٦) يتعين تطبيقه أيضاً على الساعات الإضافية الاختيارية، فيكون ما يستحقه هنا بما يوازي أجره العادي الذي يستحقه في الساعة مضافاً عليه ٢٥٪ على الأقل، وذلك بشرطين: (١) أن تتجاوز الساعات التي عمل بها الحد المقرر قانوناً، أي أن يعمل زيادة عن العمل المقدر له؛ (٢) أن

(١٨٦) ويهمننا في هذا الشأن تلك الاستثناءات التي تبناها القانون الكويتي.

(١٨٧) للمزيد من الاستثناءات راجع المادتين: (٢/أ، ب، ج) و (٤) من الاتفاقية المذكورة.

(١٨٨) راجع للمزيد: المادتين (٧) و (٨) من الاتفاقية المذكورة.

يكون هذا العمل الزائد بتكليف من صاحب العمل، ولا يشترط هنا أن يكون التكليف بأمر كتابي كما هو الشأن في الساعات الإضافية الإجبارية، بل يكفي أن يكون شفهيًا^(١٨٩).

وأخيراً - وتحوطاً من أي جدل - قرر القانون الجديد صراحة أن العامل يستطيع إثبات تكليفه بالعمل الإضافي بكافة طرق الإثبات، ولا يحول دون ذلك أن تكليفه قد صدر بأمر كتابي، لأن هذا الأمر متطلب قانوني فقط لإجبار العامل على العمل خلال الساعات الإضافية، وفي ذلك تسهيل على العامل في طرق الإثبات؛ وهو ما أغفله المشرع في نص المادة (٣٤) من القانون القديم^(١٩٠).

(١٨٩) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣١٤.

(١٩٠) إلا أن الفقه والقضاء الكويتي - منذ زمن - مستقران على جواز إثبات العامل اشتغاله ساعات إضافية بكل طرق الإثبات بما فيها القرائن وشهادة الشهود. تمييز عمالي ٢، طعن رقم ١٨٦/٢٠٠٥، الصادر في جلسة ١٢/١١/٢٠٠٧ أنظمة صلاح الجاسم، حيث قضت محكمة التمييز بأنه: " .. وحيث إنه عن طلب مقابل ساعات العمل الإضافية والعمل بأيام الراحة الأسبوعية والأجازات الرسمية، فإن مفاد نص المواد ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦ من قانون العمل في القطاع الأهلي، وأحكام قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٠٤ لسنة ١٩٩٤ - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن مناط استحقاق الأجر عن ساعات العمل الإضافية والعمل أيام الراحة الأسبوعية والأجازات الرسمية ألا يكون هناك ثمة اتفاق مسبق بين رب العمل والعامل على القيام بالعمل ساعات إضافية وخلال الأيام المشار إليها، فإذا وجد مثل هذا الاتفاق تعين إعماله وبرئت نمة صاحب العمل من الأجر عن ذلك العمل وفي الحدود المتفق عليها. وتستخلص المحكمة من أقوال شهود طرفي النزاع أمام الخبير المنسوب في الدعوى السابقة رقم ٩٢٠ لسنة ٢٠٠٣ عمالي، وأقوال الشاهد الثاني للمستأنف أمام الخبير المنسوب في الدعوى الراهنة، ومن صور كشوف رواتب العاملين في المنشأة أن أجر المستأنف كان ملحوظاً في تقديره منذ بداية العمل - شأنه شأن العاملين الواردة أسماؤهم في كشوف الرواتب - العمل لساعات إضافية وخلال أيام الراحة الأسبوعية والأجازات الرسمية باعتبار أن طبيعة عمل المنشأة - مطعم - يقتضى ذلك..". تمييز تجاري، طعن رقم ٧٧/١ الصادر في جلسة ١٢/٦/١٩٧٨؛ تمييز عمالي، رقم ٦٩/١٩٧٧، الصادر في جلسة ١٢/٣/١٩٧٩. انظر أيضاً: الأحكام المشار إليها لدى: عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣١٩ هامش ١.

تلك هي الملاحظات التي رصدناها في التنظيم التشريعي الجديد لنظام ساعات العمل، والآن نتطرق إلى الراحة الأسبوعية ونظام الإجازات لنقل ما استحدثه المشرع في ذلك.

الفرع الثاني تطور نظام الإجازات

ونظراً للقصور الذي كان يعتور القانون القديم من حيث الراحة الأسبوعية، أو نظام الإجازات بشكل عام سواء الرسمية أو السنوية أو المرضية، الذي لم يفرد لهم سوى مواد قليلة (٣٥-٣٩)، فقد حقق القانون الجديد تطوراً ملحوظاً مقارنة بالقانون القديم الذي كان يشوبه الكثير من القصور، سواء من حيث تنظيم وتحديد الحقوق وضوابط التمتع بها لتفادي أية نزاعات مستقبلية، أو من حيث تحقيق ضمانات وميزات أكبر للعمال تتناسب مع التطور الذي ساد قانون العمل في التشريعات المقارنة وبما يتماشى مع المعايير الدولية؛ وهذا ما سوف نسلط عليه الضوء الآن.

أولاً - الإجازة الأسبوعية (الراحة الأسبوعية):

أعطت المادة (٦٧) للعامل الحق في راحة أسبوعية، مدفوعة الأجر، تحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل، إلا أنه إذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية^(١٩١)، فقد قررت المادة المذكورة على ضرورة تعويض العامل بيوم راحة آخر في الأسبوع التالي مباشرة حتى يتحقق ليوم الراحة المقصود منه، وهو تجديد نشاط العامل على فترات دورية متقاربة^(١٩٢)؛ والملاحظ أن النص الجديد جاء ليتلافى العيوب التي شابت نص المادة (٣٥) من القانون القديم سواء من حيث الصياغة أو المضمون.

(١٩١) ولا يكون ذلك إلا في حالة الضرورة، ويستحق العامل أجره عن هذا اليوم مضافاً إليه ٥٠٪ منه على الأقل.

(١٩٢) وأكدت المادة (٦٧) في فقرتها الثانية على أن هذا الحكم لا يخل بحساب حق العامل بما فيها أجره اليومي وإجازاته، حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية، على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر.

ولإيضاح ما سبق نقول بأن القانون القديم لم يكن يحتسب أجراً للعامل عن يوم الراحة، كما أنه لا يعوض العامل عن يوم راحته بيوم راحة آخر إذا ما تم تشغيله بعمل إضافي عند الضرورة خلال يوم الراحة الأسبوعية^(١٩٣)؛ وقد تنبه الشارع لذلك وتم تعديل النص بما يتماشى مع قانون العمل المقارن والاتفاقيات الدولية^(١٩٤)؛ حيث تعهدت الكويت وفقاً للمادة (٦) من الاتفاقية رقم (١٠٦) لسنة ١٩٥٧ في شأن الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب على أن يتمتع جميع الأشخاص الذين تنطبق عليهم الاتفاقية بالحق في فترة راحة أسبوعية متصلة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة خلال فترة سبعة أيام^(١٩٥)؛ وهي على خلاف الاتفاقية العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل التي لم تتطلب سوى اتخاذ الإجراءات والوسائل اللازمة للتقيد بفترات الإجازة الأسبوعية التي تضمن استقرار العامل نفسياً واجتماعياً.

(١٩٣) ونظراً لعدم شمول الراحة الأسبوعية بمقابل فقد كان الأجر يقسم على ٢٦ يوم فقط لاستبعاد الأربعة أيام غير مدفوعة الأجرة.

(١٩٤) رغم أن ذلك لم يفته في قانون العمل في القطاع النفطي الذي كانت فيه الراحة الأسبوعية مقابل أجر، ونحن نظن أن المشرع لم يكن يعطي اهتماماً لقانون العمل في ذلك الوقت لقلّة الكويتيين المستفيدين من قانون العمل في القطاع الأهلي، وربما أن القلة العاملة التي كانت تعمل في القطاع الأهلي من الكويتيين كانت تقرر لهم هذه الميزة بعقد العمل أو اللائحة، ولذلك كان هذا القانون يخص في أغلب جوانب تطبيقه الأجانب.

(١٩٥) يجوز للسلطات استبعاد بعض الفئات من تطبيق هذه الإجازة؛ انظر في ذلك: الفئات التي نصت عليها المادة (٥) من الاتفاقية؛ انظر أيضاً في بعض الظروف التي تحول دون تطبيق الراحة الأسبوعية وفقاً للمادة (٦) ما نصت عليه المادة (٧)؛ كما لا يفوتنا أن نشير إلى الإعفاءات الواردة في المادة (٨) في حالات الضرورة أو الخطر أو القوة القاهرة أو الضغط غير العادي للعمل؛ انظر في مثل هذا التطبيق ما نصت عليه المادة (٦٧) من قانون العمل الجديد التي تجيز تشغيل العامل في يوم راحته في حالة الضرورة بشرط تقاضي ٥٠٪ إضافة على أجره الأصلي مع تعويضه بيوم راحة آخر.

إلا أن القانون الجديد لم يلزم صاحب العمل بأن تتخذ الراحة الأسبوعية يوماً معيناً، كما أنه لم يضع بعض المعايير التي يمكن الاستئناس بها في تحديد هذا اليوم، كأن يكون يوم الراحة هو اليوم المتعارف عليه عرفاً وبحسب عادات وتقاليد البلد؛ إلا أن التزام الكويت بمثل تلك المعايير والإرشادات سوف يكون نابعاً من نصوص الاتفاقية رقم (١٠٦) سالفه الذكر؛ وتطبيقاً لذلك فقد تطلبت الاتفاقية - كلما أمكن - أن تمنح الراحة الأسبوعية في وقت واحد لجميع العاملين في المنشأة؛ كما أنها توجه الدول الأعضاء بمنح الراحة الأسبوعية، نحو الأيام المتعارف عليها بحكم التقاليد أو العادات في البلد أو المنطقة، كيوم الجمعة بالنسبة للكويت، أو يومي السبت والأحد لبعض الأجانب، بحيث تحترم تقاليد وعادات الأقليات الدينية قدر المستطاع^(١٩٦).

من جهة أخرى، فقد كان القانون القديم ينص على أن تكون الراحة الأسبوعية يوماً واحداً، وليس أربعاً وعشرين ساعة متصلة كما في القانون الجديد والمادة (٦) من الاتفاقية رقم (١٠٦) سالفه الذكر، ولا شك أن تحديد الراحة بالساعات أكثر انضباطاً من تحديدها بلفظة "اليوم الواحد"، فالأخيرة قد تثير الجدل في وقت بدايتها وفي وقت انتهائها، في حين أن الثانية لا تثير مثل ذلك الجدل لانضباطها؛ ويبدو لنا عدم الانضباط أيضاً، في عدم تحديد يوم الراحة الأسبوعية بدقة في القانون القديم، سوى ما قرره بأن تكون أسبوعية، بمعنى مرة واحدة في الأسبوع، في حين أن القانون الجديد نص صراحة على أن تكون عقب كل ستة أيام عمل.

وأخيراً لا بد أن نشير إلى أننا لا نتفق مع صياغة النص الجديد من حيث تقاضي نسبة ٥٠٪ من الأجر في حال عمل العامل يوم راحته للظروف المنصوص عليها في المادة (٦٧) من القانون الجديد؛ ذلك أنه - وفي صياغته - كأنه يقصر أجر العامل على الـ ٥٠٪ دون الأجر الأصلي عندما قررت المادة

(١٩٦) انظر في ذلك الفقرات: ٤، ٣، ٢ من نص المادة (٦) من الاتفاقية.

(٦٧) من القانون الجديد على أنه: " .. ويتقاضى العامل ٥٠ في المئة على الأقل من أجره الأصلي..".

فما المقصود من الأجر في هذا النص؟ هل المقصود أجره العادي مضافاً إليه ٥٠٪ أم ٥٠٪ فقط دون الأجر الأصلي؟ ولا يساورنا الشك بأن المقصود به الأولى دون الثانية دون أن نفوت الفرصة في تسليط الضوء على سوء صناعة النص، في حين أن النص القديم، وهو الذي نفضله، كان أكثر وضوحاً لما نص في المادة (٣٥) من القانون القديم على أنه: " .. يتقاضى أجراً عن هذا اليوم يوازي الأجر العادي الذي يستحقه مضافاً إليه ٥٠٪ على الأقل..".

ثانياً – الإجازات الرسمية والمرضية:

وما أن نستهل باستقراء النصوص المتعلقة بالإجازات الرسمية للعامل، حتى يتبين لنا بوضوح التطور الملحوظ الذي جرى بشأنها؛ فعلى خلاف المادتين (٣٦) و (٣٧) من القانون القديم، أضافت المادتان (٦٨) و (٦٩) من القانون الجديد بعض أنواع الإجازات الرسمية التي غفل عنها القانون القديم تارة، وضاعفتا تارة أخرى من مدد الإجازات لتحقيق أكبر قدر من الراحة للعامل، وبما يتناسب مع طبيعة المجتمع الذي يجب أن يراعي العمال الأهليين مقارنة بنظرائهم في القطاع العام، سيما وأن الدولة بدأت تشجع الأفراد للانخراط في القطاع الخاص، وبطبيعة الحال لن يتأتى ذلك إلا بتشجيعهم عن طريق تقرير العديد من المميزات أهمها شعورهم بعدم التفاوت الكبير بينهم وبين موظفي القطاع العام.

لذلك فقد أصبحت الإجازات الممنوحة للعامل في القانون الجديد تفوق ما كان موجوداً في القانون القديم؛ فبالنسبة للإجازات الرسمية فقد أصبحت (١٣) يوماً بعد أن كانت في ظل القانون القديم (٨) أيام؛ أما بالنسبة للإجازة المرضية فقد زادت أيام احتساب الأجر الكامل أو التدريجي عما كان منصوصاً عليه في القانون القديم، بحيث أصبح العامل يستحق أجراً كاملاً عن (١٥) يوم و(١٠) أيام بثلاثة أرباع الأجر و(١٠) أيام بنصف أجر و(١٠) أيام بربع أجر و(٣٠)

يوماً بدون أجر، وليس (٦) أيام كما كان عليه الوضع في المادة (٣٧) من القانون القديم^(١٩٧).

(١٩٧) المادة (٣٦) من القانون القديم تنص على أن: "الإجازات الرسمية التي تمنح للعامل بأجر كامل هي: عيد رأس السنة الهجرية يوم واحد، عيد الإسراء يوم واحد، عيد الفطر يومان، عيد الأضحى يومان، عيد المولد النبوي يوم واحد، العيد الوطني يوم واحد، وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام الإجازات الرسمية يقرر له أجر مضاعف." أما المادة (٣٧) كانت تنص على أن: "للعامل الذي يثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول بإحدى الوحدات الصحية الحكومية في الإجازات المرضية التالية خلال السنة: ستة أيام بأجر كامل، ستة أيام بثلاثة أرباع الأجر، ستة أيام بنصف الأجر، ستة أيام بربع الأجر، ستة أيام بدون أجر، فإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج فإن شهادة طبيب الوحدة الصحية الحكومية تجب شهادة الطبيب الأهلي الذي عينه صاحب العمل". أما المادة (٦٨) من القانون الجديد فقد قررت: "الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي: أ - يوم رأس السنة الهجرية يوم واحد. ب - يوم الإسراء والمعراج يوم واحد. ج - عيد الفطر السعيد ثلاثة أيام. د - وقفة عيد الأضحى المبارك يوم واحد. هـ - عيد الأضحى المبارك ثلاثة أيام. و - المولد النبوي الشريف يوم واحد. ز - اليوم الوطني ٢٥ فبراير يوم واحد. ح - يوم التحرير ٢٦ فبراير يوم واحد. ط - يوم رأس السنة الميلادية يوم واحد. وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له أجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل. كما أن المادة (٦٩) من القانون الجديد نصت على أنه: "مع مراعاة حكم المادة (٢٤) من هذا القانون للعامل الحق في الأجازات المرضية الآتية خلال السنة: - خمسة عشر يوماً بأجر كامل. - عشرة أيام بثلاثة أرباع الأجر. - عشرة أيام بنصف الأجر. - عشرة أيام بربع الأجر. - ثلاثون يوماً من دون أجر. ويثبت المريض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسئول في الوحدة الصحية الحكومية، فإذا وقع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة. أما ما يخص الأمراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الأمراض".

ثالثاً - الإجازات السنوية:

لقد زادت المادة (٧٠) من قانون العمل الجديد من حق العامل في الإجازة السنوية بجعلها ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة، تستحق بعد تسعة أشهر في الخدمة، بعد أن كانت مدة الإجازة (١٤) يوماً وفقاً للقانون القديم (المادة ٣٨) تستحق بعد سنة كاملة؛ ولا يخفى على أحد أن المشرع الكويتي كان - بحق - سخياً في زيادة مدة الإجازة الممنوحة للعامل مقارنة بالتشريعات المقارنة ومعايير العمل الدولية^(١٩٨)؛ فبالرجوع إلى الاتفاقية الدولية رقم (٥٢) لسنة ١٩٣٦ بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر نجد أن المادة (١/٢) تقضي بأنه: "لكل شخص.. الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل على الأقل"^(١٩٩)؛ واضح جداً أن الاتفاقية وضعت حداً أدنى للإجازة وقدرته ب(٦) أيام، ومع ذلك فإن المشرع الكويتي قد تجاوز هذا الحد الأدنى بكثير.

لم يتوقف المشرع عند هذا الحد بل عالج العيوب التي انتابت النص القديم الذي كان مقتضباً جداً، بحيث حسم النص الجديد صراحة، مسألتين في غاية الأهمية، كانت الآراء تتضارب فيهما بين مؤيد ومعارض، وهذا الاختلاف سوف يؤدي - بلا أدنى شك - إلى الإضرار بالعامل.

المسألة الأولى: أقر قانون العمل الجديد - في نص المادة (٧٠) من القانون الجديد - صراحة استحقاق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، حتى ولو كانت الكسور واقعة خلال السنة الأولى من الخدمة؛ وهذا على خلاف ما كان سائداً في القانون القديم الذي أغفل ذلك كلية، وترك المسألة لمحض اجتهاد الفقه والقضاء الذي يرفض منحه إجازة عن كسور

(١٩٨) انظر على سبيل المثال: المادة (٤٧) من قانون العمل المصري؛ المادة (٧٩) من قانون العمل القطري؛ المادة (٧٥) من قانون العمل الإماراتي.
(١٩٩) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٢/٩/١٩٣٩.

السنة الأولى^(٢٠٠)، ولا شك أن في ذلك ميزة جديدة للعامل تضاف إلى الميزات التي أتى بها القانون الجديد.

أما المسألة الثانية: فقد حسم أي جدل أو اجتهاد حول تداخل الإجازات السنوية مع الإجازات الأخرى كالإجازة المرضية أو أي من الإجازات الرسمية التي تقع وقت سريان الإجازة الأولى (السنوية)؛ وفي ذلك قضت المادة (٧٠) على أن "لا تحسب ضمن الأجازة السنوية أيام العطل الرسمية وأيام الأجازات المرضية الواقعة..". خلال الإجازة السنوية^(٢٠١)؛ ومما لا شك فيه أن هذا النص ينسجم مع معايير العمل الدولية، حيث قضت المادة (٣/٢) من الاتفاقية الدولية رقم (٥٢) لسنة ١٩٣٦ بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر على أنه: "لا تدرج الفترات التالية في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر: (أ) العطلات الرسمية والقانونية. (ب) الانقطاع عن العمل بسبب المرض".

ولما كانت الإجازة السنوية لا تؤتي ثمارها بدون الحصول على مقابلها النقدي مقدماً أي قبل التمتع بها، وهو ما غفل عنه القانون القديم تاركاً المسألة

(٢٠٠) "وحيث إنه عن طلب مقابل الإجازة السنوية فإذا كانت المادة ٢٨ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي، إذ نصت على أن لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة متصلة الحق في إجازة لمدة ١٤ يوماً تزداد إلى ٢١ يوماً بعد خمس سنوات متصلة، فقد دلت على أن الشرط الوحيد للاستحقاق العامل للإجازة السنوية هو اتصال خدمته لدى صاحب العمل سنة كاملة، فإن تحقق ذلك استحق العامل الإجازة السنوية عنها وعن السنوات التالية أو أجزائها التي يمضيها في خدمة ذات صاحب العمل حتى ولو كان بعقد جديد، مادامت خدمة العامل لديه اتصلت دون أن يتخللها مدة زمنية". تمييز تجاري، الطعن رقم ١٩٩٣/٩، الصادر في جلسة، ١٩٩٤/٢/١٤، موقع "محمو الكويت". www.mohamoon-kw.com.

(٢٠١) وأياً ما كان الرأي تجاه هذه المستحدثات فهي وإن كانت مستقرة في دول أخرى، كمصر، نظراً لتطور النظام القانوني والقضائي فيها إلا أنها بالنسبة لبلد مثل الكويت تعتبر حسماً لجدل عن طريق أداة التشريع التي لا تقبل أي نقاش، وذلك على خلاف الحسم الذي يكون عن طريق الفقه والقضاء لأنهما وإن علا شأنهما ببيان مصادر احتياطية غير ملزمة وغير حاسمة.

برمتها لاتفاق صاحب العمل مع عامله، ولا شك أن الأول هو صاحب الكلمة الأولى، فقد سارع القانون الجديد - تقديراً لمركز العامل وتمشياً مع مقتضيات العمل وحسماً لأي نزاع - إلى إلزام صاحب العمل وفقاً للمادة (٧١)، بأن يؤدي إلى العامل الأجرة المستحقة عنها قبل التمتع بها؛ وهو موقف تشريعي يستحق الإشادة.

والجدير بالذكر أن القانون القديم لم ينص على أحقية العامل في تجميع إجازاته، إلا أننا وكما نعلم أن حقه في الإجازات السنوية لا يسقط؛ ولذلك فقد استقر الفقه والقضاء، على جواز تجميع العامل إجازاته بشرط موافقة صاحب العمل، وله أن يطالب الأخير بمقابل نقدي عن كل إجازة لم يأخذها رغم إغفال المشرع تنظيم هذا الشأن صراحة^(٢٠٢)؛ كما يلاحظ أن القانون القديم لم ينص على مدة قصوى لتجميع الإجازات المتراكمة إلا ما نصت عليه المذكرة التفسيرية، في معرض تفسيرها للمادة (٣٩)، من أنه: " .. ولم تمنع المادة صراحة تراكم الإجازات السنوية إلا أنه لا يجب التوسع في هذا المبدأ فيكفي التراكم عن الإجازة السنوية لمدة سنتين شريطة أن يكون ذلك بناء على رغبة العامل كتابة".

ومعلوم أن المذكرة التفسيرية ليس لها أية قوة ملزمة، ومؤدى ذلك أن للعامل تجميع الإجازات لمدة غير معلومة دون أي قيد يذكر، وقد كان هذا موقفاً منتقداً من المشرع العمالي الذي ما كان ينبغي أن يترك مسألة تراكم الإجازات إلى ما لا نهاية؛ ولئن كانت فلسفة قانون العمل هي حماية العامل، فإنها حماية ليست في مواجهة صاحب العمل دوماً فقط بل ربما تجاه العامل نفسه إذا أفرط في عدم الالتفات لسلامته وصحته، ولذلك كانت معظم قواعد قانون العمل قواعد متعلقة بالنظام العام.

(٢٠٢) إلا وفقاً للقواعد العامة بمضي ١٥ سنة من ثبوتها له مع مراعاة ما يقضي به قانون العمل من عدم سماع الدعوى العمالية بعد مضي سنة من وقت انتهاء عقد العمل. تمييز عمالي ٣، طعن رقم ٢٠٠٦/١٤٩، الصادر في جلسة ٢٠٠٧/١٢/١٢، أنظمة صلاح الجاسم، تمييز عمالي، طعن رقم ٤٧ و٢٠٠٠/٥٨، الصادر في جلسة ٢٠٠١/٣/١٩، أنظمة صلاح الجاسم. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣٢٨.

ومن هنا تدخل المشرع في القانون الجديد وحاول أن يتلافى تلك العيوب؛ وفي ذلك قضت المادة (٧٢) على أنه: "لصاحب العمل حق تحديد موعد الأجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولى منها، وللعامل حق تجميع إجازاته بما لا يزيد على أجازة سنتين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة، ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين" (٢٠٣)؛ ويبدو جلياً من هذا النص أن المشرع أجاز صراحة للعامل تجميع إجازاته السنوية لمدة سنتين، أو لأكثر من سنتين بشرط موافقة الطرفين؛ ولنا في المادة المستحدثة بعض الملاحظات.

من يتأمل جيد النص سالف الذكر، يتضح له أن المشرع استخدم لفظة (حق) عندما قال: " .. وللعامل حق تجميع إجازاته.."; معنى ذلك أن العامل يستطيع أن يُراكم إجازاته لمدة سنتين، ودون موافقة صاحب العمل، وفي ذلك خروج على الأصل العام الذي يقضي بعدم جواز أن يجمع العامل إجازاته رغماً عن إرادة رب العمل، لأن القاعدة أن لصاحب العمل أن يصر على حصول العامل على إجازته السنوية (٢٠٤)، كما أن مقتضيات المشروع تتطلب أن يحدد صاحب العمل توقيت الإجازات السنوية للعمال مع مراعاة ظروفهم ومتطلبات العمل؛ على أن بعض الأعمال تتطلب أن يأخذ العامل قسطاً من الراحة كي يعاود ممارسة عمله بهمة ونشاط وهو ما ينعكس إيجاباً على العمل.

(٢٠٣) كانت المادة (٣٩) من القانون القديم لا تجيز لصاحب العمل تجزئة الإجازة السنوية، بعد موافقة العامل طبعاً، إلا للبالغين وقد حظرت، صراحة، مثل هذه التجزئة بالنسبة إلى الأحداث. إلا أن القانون الجديد، عملاً بالمادة (٧٢)، قد رفع هذا الحظر وأصبحت تجزئة الإجازات بعد الأربعة عشر يوماً الأولى منها مسموح بها للأحداث كما للبالغين.

(٢٠٤) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣٣١. بل أن المقرر في قضاء محكمة التمييز: "إن حق العامل في الإجازة السنوية.. يقابله التزام على عاتق صاحب العمل بمنحه تلك الإجازة حتى ولو لم يطلبها". تمييز عمالي (٣)، طعن رقم ٢٠٠٦/١٣٩، الصادر في جلسة ٢٦/٩/٢٠٠٧، أنظمة صلاح الجاسم.

ولا نظن أن هذا النص - بهكذا صياغة - ينم عن عدم حسن الصناعة التشريعية، بل نكاد نجزم بأن الشارع تعمد هذه الصياغة بحيث يكون تجميع الإجازات حق خالص للعامل، والدليل على ذلك نستمدّه من ذات النص الذي قضى في نهايته على أنه " .. ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين؛ " معنى ذلك أن تجميع الإجازة لمدة لا تزيد على سنتين يُكتفى فيها بموافقة العامل فقط دون صاحب العمل، وهو ما ذكرته المادة صراحة في بدايتها عندما استخدمت عبارة " وللعامل حق.. " كما أسلفنا^(٢٠٥).

لكل ما تقدم، فإن موقف المشرع الكويتي منتقد، من وجهة نظرنا، لأنه سمح بتجميع الإجازات السنوية دون الحصول على موافقة صاحب العمل؛ وإذ ننتقد ذلك لا يعني أننا نميل لمركز صاحب العمل، بل لأن قانون العمل ما وضع لحماية العامل من صاحب العمل فحسب، بل حماية له من نفسه عندما يتقاعس في حماية سلامته وصحته في العمل بمقابل الأجر؛ ثم أنه يجب أن يناط تنظيم العمل وإدارته بصاحب العمل وليس العامل، مادام ذلك يصب في مصلحة العمل ولا يؤدي إلى تجاوز حقوق العمال.

لذلك كنا نتمنى لو كان النص كالاتي: " للعامل تجميع إجازاته السنوية، بعد موافقة صاحب العمل، بما لا يزيد على إجازة سنتين ". أي أننا نقترح ألا يكون تجميع الإجازات إلا بعد موافقة صاحب العمل، على ألا تتجاوز إجازة سنتين في كل الأحوال^(٢٠٦).

(٢٠٥) والتدليل، المذكور من جانبنا، ليس إلا تأكيداً على أن الصياغة كانت مقصودة بهذا الشكل ولهذا المفهوم تحسباً أن يقول البعض - في المستقبل - أن المشرع لم يكن يقصد ذلك، أي لم يكن يريد أن يكون تجميع الإجازات حقاً خالصاً للعامل.

(٢٠٦) ويلاحظ أن المشرع لم يفرض شكلاً معيناً، كالكتابة، لتجميع الإجازات السنوية، على أن الغالب الأعم - عملاً - أن الإجازات تكون بطلب يقدم من العامل، ويجيبه صاحب العمل بخطاب مكتوب، حيث يوجد سجل كتابي أو إلكتروني في غالبية المؤسسات الخاصة؛ انظر في ذلك: المواد (٨٠، ٨١، ٨٢) من قانون العمل الجديد.

ورأينا السالف ينطلق من فكرة عدم جواز تنازل العامل عن إجازته السنوية مقابل عوض أو بغير عوض، وهو نص مستحدث لم يكن له مقابل في القانون القديم (المادة ٧٤)^(٢٠٧)؛ ولتوضيح ذلك نقول إن السماح بتراكم الإجازات إلى ما لا نهاية - بموافقة العامل وصاحب العمل أو لمدة سنتين دون موافقة الأخير - سوف يؤدي في نهاية المطاف إلى إمكان التحايل على هذا النص وتعطيله؛ ومعلوم أن هذا النص متعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته، حيث يستطيع الطرفان أن يتفقا على تجميع الإجازات لمدة غير معلومة، فينتهي العقد أو يُنهي دون حصول العامل على إجازته السنوية، ومن ثم عدم تحقق الغايات السامية التي قصدتها المشرع من النص المذكور ومن تقرير هذه الإجازة وهي - بحسب الأصل - راحة العامل وتجديد نشاطه، وليس المقابل النقدي عنها.

وإذا كان يمكن صرف النظر عن جواز تجميع الإجازات لمدة سنتين لضالة المدة، إلا أن السماح بتجميع الإجازات السنوية لمدة غير معلومة غير مبرر إطلاقاً من وجهة نظرنا، لأنه - وكما أسلفنا - ليس إلا تنازلاً عن الإجازة السنوية بعوض أي مقابل بدل نقدي؛ لا سيما وأن المشرع استحدث نصاً في القانون الجديد - لم يكن له مقابل في القانون القديم - يجيز البدل النقدي كمقابل عن أيام الإجازات السنوية المجتمعة (المادة ٧٣)^(٢٠٨)؛ وبصريح النص

(٢٠٧) على أن القضاء مستقر على هذا المبدأ قبل صدور القانون الجديد؛ ذلك أنه من المقرر في قضاء محكمة التمييز أنه: "إن حق العامل في الإجازة السنوية يتعلق بالنظام العام ولا يجوز له التنازل عنه صراحة أو ضمناً": تمييز عمالي (٣)، طعن رقم ٢٠٠٦/١٣٩، الصادر في جلسة ٢٦/٩/٢٠٠٧، أنظمة صلاح الجاسم.

(٢٠٨) لقد سبقه في ذلك قانون العمل في القطاع النفطي الذي نص في مادته (١٣) يجوز لصاحب العمل تجميع إجازة العامل المستحقة خلال مدة لا تتجاوز سنتين إذا أبدى العامل رغبته في ذلك كتابة؛ كما أن القضاء الكويتي مستقر - ومنذ زمن - على جواز البدل النقدي ولمدة غير معلومة: تمييز تجاري، طعن رقم ١٤/١٩٧٣، الصادر في جلسة ١٢/٦/١٩٧٤، مجلة القضاء والقانون، السنة (٥)، القاعدة رقم (١٧)، ص ٨٨؛ تمييز عمالي (٣)، طعن رقم ٢٠٠٦/١٣٩، الصادر في جلسة ٢٦/٩/٢٠٠٧، أنظمة صلاح الجاسم؛ تمييز عمالي، طعن رقم ٤٧ و ٥٨/٢٠٠٠، الصادر في جلسة ١٩/٣/٢٠٠١، أنظمة صلاح الجاسم.

یبدو جلیاً أنه أجاز المقابل النقدي عند انتهاء العقد، وبذلك یتستطیع العامل أن یجمع إجازته، دون حد زمني معین، لیستبدلها بعوض وهو ما یمثل - من وجهة نظرنا - تنازلاً بعوض حظره المشرع فی المادة (٧٤)؛ حیث تنص المادة سالفه البیان علی أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٧٢) لا یجوز للعامل أن یتنازل عن أجازته السنویة بعوض أو بغير عوض، ولصاحب العمل أن یتسرد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر"؛ والحقیقة أننا لا نفهم ما هو وجه التنازل التشريعی فی النص المذكور حیث ینص فی مقدمته علی عدم جواز التنازل عن الإجازة السنویة، ثم یقرر أن لصاحب العمل أن یتسرد ما أداه من أجر إذا ثبت أن العامل اشتغل خلال إجازته السنویة لدى شخص آخر، ونعتقد أنه كان من الأفضل أن یجزأ النص علی مادتين.

وحق العامل فی إجازته وعدم التنازل عنها یتوافق مع نص المادة (٤) من الاتفاقیة الدولیة رقم (٥٢) بشأن الإجازات السنویة مدفوعة الأجر، التي قضت ببطلان أي اتفاق للتخلي عن الإجازة أو التنازل عنها؛ وتطبيقاً لهذه الاتفاقیة فقد استوحى المشرع الكويتی حق صاحب العمل بحرمان العامل من الأجر إذا اشتغل لدى الغير؛ وفی ذلك قضت المادة (٥) منها علی أنه: "یجوز للقوانين أو اللوائح الوطنیة أن تنص علی إمكان حرمان الشخص (العامل) الذي يؤدي عملاً بأجر أثناء إجازته السنویة من حقه فی تقاضي أجر عن مدة هذه الإجازة"؛ بمعنی أن الاتفاقیة تقضي بعدم استحقاق العامل الأجر إذا اشتغل لدى شخص آخر أثناء إجازته السنویة لدى صاحب العمل الأصلي، وهو ما استحسنه المشرع الكويتی؛ علی أن ذلك فی تقدرینا ما هو إلا تطبیق لقواعد حسن النیة وشرف التعامل فی العقود.

لم یكف المشرع بإعادة تنظیم الإجازات السنویة والرسمیة وتعزيزها لیعیش العامل حياة کریمة، بل استحدث العديد من الإجازات الأخری التي تتطلبها ظروف معینة كالتحصیل العلمی أو الحج أو الوفاة أو ظروف خاصة.

رابعاً - الإجازات المستحدثة الأخرى:

لقد استحدثت المشرع أنواعاً جديدة من الإجازات، كالإجازة الدراسية وإجازة الحج وإجازة الوفاة والإجازة الخاصة؛ ويحسن بنا أن نتناولها بالدراسة والتقييم.

١ - الإجازات الدراسية والثقافية:

تشجيعاً للعمال على الدراسة والتحصيل العلمي استحدثت المادة (٧٥) حكماً يقضي بجواز منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله شريطة أن يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة الدراسة، وبحد أقصى قدره خمس سنوات، وفي حالة إخلال العامل بذلك يلتزم برد جميع الأجور التي صرفت له أثناء الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

ورغم جوازية النص السالف للإجازة الدراسية، إلا أنه يعتبر تطوراً كبيراً في تنظيم العمل في القطاع الأهلي، سيما في بلد مثل الكويت يعتمد غالبية مواطنيه على العمل في القطاع العام، وميزات كهذه سوف تكون دافعة للانخراط في القطاع الخاص هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى فقد أحسن المشرع عندما جعل الإجازة الدراسية مرتبطة بمؤهل دراسي أعلى في مجال العمل الذي يعمل فيه، وليس في مجال غيره، لأن المنطق يقول: إن هذه التكلفة لهذا النوع من الإجازات يجب أن يعود بالنفع على مشروع صاحب العمل أيضاً، فزيادة حقوق العمال وميزاتهم يجب ألا تنسينا أيضاً أننا ندور في فلك القطاع الخاص وليس القطاع العام.

وهذا ما يبرر اشتراط النص أن يعمل العامل لدى صاحب العمل لمدة مماثلة وبحد أقصى خمس سنوات، وإلا التزم برد ما تقاضاه من أجر بحسب ما بقي من المدة التي من الواجب عليه أن يعمل لديه خلالها. ويلاحظ أن النص جاء مطلقاً فلم يحدد ما إذا كانت الدراسة المطلوب الإجازة عنها في خارج البلاد أو في داخلها، ولانعدام التقييد فهذا يعني، من وجهة نظرنا، أنها تشمل الحالتين سواء خارج البلاد أو داخلها؛ بيد أنه يؤخذ على المشرع - رغم سخائه - أنه لم يتطرق من قريب ولا من بعيد لنوع آخر من أنواع الإجازات المرتبطة

بالدراسة، وهي إجازة مرافقة الزوج خلال فترة دراسته خارج البلاد، سيما أن الإجازة الدراسية بالخارج - في الغالب - تمتد لسنوات عديدة، إلا أن الواضح أنها متروكة لمحض إرادة صاحب العمل.

وعلى صعيد متصل استحدث المشرع في المادة (٧٨) إجازة أخرى بأجر كامل لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية وفقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير؛ على أن قراراً لم يصدر بهذا الشأن، وهو ما يدعونا للتنبيه بالألا يقتصر هذا النوع من الإجازات على الكويتي فنكون قد وقعنا في مخالفة للاتفاقيات الدولية التي التزمنا بها، سيما الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة^(٢٠٩)، والاتفاقية رقم (١١٧) لسنة ١٩٦٢ بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية^(٢١٠).

٢ - إجازة الحج:

وفي تطور ملحوظ، ينسجم وشريعتنا السماح، استحدثت المادة (٧٦) إجازة لأداء فريضة الحج للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل ولم يكن قد أدى هذه الفريضة من قبل، فجعلت له الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرون يوماً؛ وبمطالعة النص المذكور يتبين لنا أنها إجازة يحصل عليها العامل، بقوة القانون، فلا يملك صاحب العمل في منحها من عدمه أية سلطة تقديرية، وإن كان له بطبيعة الحال سلطة تقديرية في توقيتها وفقاً لمقتضيات ظروف العمل.

ويتضح من النص^(٢١١) أن المشرع تطلب صراحة، بالإضافة لشرط السنتين المتصلتين في الخدمة، ألا يكون العامل قد أدى فريضة الحج من قبل،

(٢٠٩) انظر على وجه الخصوص: المواد (١) و (٢) و (٣) من الاتفاقية.

(٢١٠) انظر على وجه الخصوص: الجزء الخامس من الاتفاقية، وتحديداً المادة (١٤) منها.

(٢١١) تنص المادة (٧٦) من قانون العمل الكويتي الجديد: "للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرون يوماً لأداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى الفريضة قبل ذلك".

والمقصود بالشرط هنا هو أداء الفريضة في ذاتها، وليس حصوله من قبل على إجازة عنها.

ولمزيد من الإيضاح، لو افترضنا أنه لم يسبق للعامل أن حصل على إجازة حج من عمل سابق إطلاقاً، ولكنه سبق أن أدى فريضة الحج، فلا يجوز له الحصول على هذه الإجازة^(٢١٢)؛ ورغم أن النص لم يتطرق صراحة لعدد مرات حصول العامل على هذه الإجازة^(٢١٣)، إلا أن مؤداه يقطع بأن هذه الإجازة لا تكون إلا لمرة واحدة طوال مدة خدمته سواء في ذات المنشأة أو في منشأة غيرها.

على أنه يؤخذ على هذا النص أنه غاير بين العمال المسلمين وغير المسلمين، لأن فريضة الحج لا تثبت إلا للمسلمين، وبالتالي فإن هذه الإجازة من حق المسلمين فقط، وفي ذلك مخالفة للاتفاقية الدولية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة سالفه الذكر، وكان الأجدى على المشرع أن ينص - بالإضافة إلى الحج - على زيارة بيت المقدس؛ وهذا المنهاج هو ما اتخذه قانون العمل المصري^(٢١٤).

كما يعاب على هذا النص تطلبه مدة السنتين المتصلتين في الخدمة للحصول على الإجازة وقد كان الأفضل - من وجهة نظرنا - أن يتركها لسلطة صاحب العمل التقديرية وألا يقيدتها بمدة معينة^(٢١٥)؛ فمعلوم أنه وإن كانت هذه

(٢١٢) وهي بصريح النص - كما نراها - تتطلب ألا يكون العامل قد أدى فريضة الحج بأي شكل من الأشكال، ولا توحى بذلك كما يرى البعض: خالد الهندياني، عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٠٨.

(٢١٣) كنظيره المصري في المادة (٥٣) ونظيره القطري المادة (٨٢)، اللذان نصا صراحة على أنها تمنح للعامل مرة واحدة فقط طوال مدة خدمته.

(٢١٤) تنص المادة (٥٣) من قانون العمل المصري على أن: "للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته".

(٢١٥) على أننا نرى بأن الخدمة يجب أن تكون متصلة في ذات المشروع وليس في مشروع آخر، ولكننا نقر باتصال الخدمة في حال تغير صاحب العمل أو تغير نشاط المشروع مع استمراره في ذات المشروع. انظر في عكس رأينا: همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديد، ٢٠٠٩، ص ٦٥٩.

الإجازة حقاً للعامل إلا أن تنظيم القيام بها متروك لتنظيم صاحب العمل، والأخير بالتأكيد سوف يختار التوقيت المناسب لحصول العامل عليها وفقاً لنظم العمل، وفي غالب الأحيان لن يمنحها صاحب العمل إلى عامله إلا بعد استقراره في المشروع^(٢١٦).

٣ - إجازة الوفاة:

واستكمالاً لتطور نظام الإجازات استحدث المشرع - وفقاً لنص المادة (١/٧٧) - نوعاً آخر من الإجازات فجعل للعامل، في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية، الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام؛ ويبدو أن المشرع قصر هذا النوع من الإجازات - صراحة - على درجة القرابة فقط دون درجة المصاهرة؛ وكما نعلم - وباختصار شديد - أن القانون الكويتي يعتبر المصاهرة مجرد صلة أو رابطة مصاهرة وليست قرابة مصاهرة فلم يصل بها القانون إلى حد درجة القرابة، لأن صفة القرابة وفقاً للقانون المدني الكويتي لا تطلق إلا على من يجمعهم أصل مشترك^(٢١٧)؛ وتطبيقاً لذلك فإننا نرى، وعلى خلاف ما ذهب إليه البعض^(٢١٨)، أن إجازة الوفاة لا يستفيد منها العامل في حال وفاة أحد أصهاره مهما كانت درجة الصلة به، ولو أراد المشرع غير ذلك لنص عليه صراحة^(٢١٩).

(٢١٦) وهذا لا يعني أننا نسلم بالسلطة التحكيمية لصاحب العمل في منح الأجازة بل نستسلم لحكم القانون الذي أوكله مهمة تنظيم القيام بها باعتباره رئيس العمال.
(٢١٧) انظر: المواد (١٥ حتى ١٧) من القانون المدني الكويتي، وهذا على خلاف القانون المدني المصري، كما يرى البعض، الذي يعتبرها نوعاً من أنواع القرابة "قرابة المصاهرة". راجع في ذلك: إبراهيم الدسوقي أبو الليل، أصول القانون (نظرية الحق)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٦، ص ٢٣٦.
(٢١٨) خالد الهندياني وعبدالرسول عبدالرضا، مرجع سابق، ص ٣٠٩.
(٢١٩) كما فعل ذلك في كثير من المواضع، حيث كان يذكر صراحة درجتي القرابة والمصاهرة، انظر على سبيل المثال: المادة (١/٨٠١) من القانون المدني، والمادتين (١٠٣، ١٠٢) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

كما أعطى القانون الجديد - وفقاً لنص المادة (٣٠٢/٧٧) للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة؛ ومنح المرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر؛ ويلاحظ أن نص المادة (٧٧) - كسابقه نص المادة (٧٦) - قد ميز في إجازة الوفاة بين المسلمة وغير المسلمة من حيث المدة؛ وقد انتقد البعض ذلك التمييز لأنه مخالف للاتفاقية الدولية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة سالفه البيان التي تتطلب المساواة بين العمال في الاستخدام والمهنة؛ ويبقى لهذا النقد دوافعه القانونية - على حد وصفهم - وإن وجد هذا التمييز تبريراً اجتماعياً ودينياً^(٢٢٠).

وإن كنا نتفق مع هذا الرأي في أن الأسباب التي تعول فقط على الظروف الاجتماعية والدينية البحتة لا تبرر مخالفة القانون (أو الاتفاقية النافذة)؛ بيد أننا نختلف معه في النتيجة التي توصل إليها، ذلك أن المساواة في القانون تفترض - ابتداءً - المساواة في المراكز القانونية، وهو ما ليس موجوداً في حالتنا الماثلة؛ إذ أن التمييز الحاصل في المادة (٧٧) بين المرأة المسلمة وغير المسلمة، استند على اختلاف المراكز القانونية بين العاملة المسلمة وغير المسلمة وليس على الظروف الاجتماعية أو الدينية؛ وسندنا في اختلاف الحكم بينهما ينبثق من قانون الأحوال الشخصية الكويتي - المستمد من الشريعة الإسلامية - الذي يجعل من مدة عدة الوفاة للمرأة أربعة أشهر وعشراً؛ لذا كان قانون الأحوال الشخصية هو الأساس القانوني لهذا التمايز^(٢٢١)، في حين أنه لا يوجد مثل هذا السند القانوني للمرأة غير المسلمة أياً كانت ديانتها، ولو وجد نص بين ثنايا القانون يقضي بمدة عدة مغايرة وغفل عنه قانون العمل، لأضحى هذا التمايز يشكل مخالفة قانونية.

(٢٢٠) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣١٠.

(٢٢١) المادة (١٥٧/أ) من قانون الأحوال الشخصية.

بقي أن نشير إلى نقطة مهمة لاحظناها في النص توجي بعدم حسن الصناعة التشريعية، وهي أنه وبعد أن صرح النص في فقرته الثانية بمدّة إجازة عدة الوفاة للمرأة المسلمة، اشترط عليها ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة، ثم عاد ونص في الفقرة الثالثة على مدّة إجازة المرأة العاملة غير المسلمة دون أن يشير إلى شرط عدم ممارسة العمل.

وهذه الصياغة - على ما يبدو لنا - تفتقر لأصول فن صناعة التشريع في شكلها وفي مضمونها، فمن حيث الشكل: لا يوجد تناسب أو انسجام شكلي بين الفقرتين الثانية والثالثة من حيث اشتراط عدم العمل لدى الغير أثناء فترة الإجازة للمرأة المسلمة في الفقرة الثانية دون الثالثة، وكان من الأفضل أن يكون الشرط بعد الفقرتين تماماً لأنه سوف ينطبق على كليهما؛ أما من حيث المضمون: فقد أوحى العيب الشكلي للقارئ بأن هذا الشرط - أي شرط عدم العمل لدى الغير إبان فترة الإجازة - إنما شرط قاصر على الفقرة الثانية التي تُعنى بالمرأة المسلمة، وكأنها هي فقط من لا يجوز لها العمل لدى الغير دون المرأة غير المسلمة، وهذا بالتأكيد غير صحيح.

٤ - الإجازة الخاصة:

نظراً لعدم إمكان المشرع حصر كل الحالات التي قد تتطلب حصول العامل على إجازة لظروف ما، وذلك لصعوبة الإلمام بجميع الظروف الإنسانية، فقد استحدث المشرع نصاً يوازن بين تلك الظروف والمتطلبات الإنسانية من جهة ومصصلحة صاحب العمل من جهة أخرى، حيث أجازت المادة (٧٩) منح العامل - بناءً على طلبه - إجازة خاصة بدون أجر على خلاف الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل.

وهذا أمر محمود وموقف يستحق الإشادة لوجود العديد من المبررات التي تحبذ وجود هذا النص؛ ذلك أن العامل قد يتعرض في بعض الأحيان لظروف، غير تلك المنصوص عليها، قد تضطره لطلب إجازة، كأن يتوفى له صهر أو قريب من الدرجة الثالثة أو أبعد أو حتى صديق عزيز، أو كأن يحتاج إجازة لحضور حدث أو فاعلية معينة كزواج أحد أقاربه أو أصدقائه أو نحو ذلك؛ هذه

الأنواع من الإجازات - كما رأينا - لم يتبناها المشرع الكويتي ولا تسري في شأنها النصوص سالفة البيان؛ هنا يأتي دور الإجازة الخاصة كي تسد حاجة العامل في مثل هذه الظروف وتلك الحالات، وكأنما المشرع أوقف العقد لمدة قصيرة بدون أجر تلبية لحاجات وضرورات إنسانية من الصعب حصرها.

وقبيل أن نختم حديثنا عن الإجازات لا بد أن ننوه إلى ضمانته مستحدثة في غاية الأهمية تضاف إلى جميع الضمانات الأخرى استوجبت طبيعتها العمومية في الانطباق أن نوردها في نهاية عرض النصوص المنظمة للإجازات، وهي أن القانون الجديد - في نص المادة (٤٥) - منع صاحب العمل من فصل العامل خلال فترة الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون؛ ولم يفرق المشرع في نوعية تلك الإجازة بين ما إذا كانت مدفوعة الأجر أو غير ذلك، وسواء أكانت إجازة مرضية أم اعتيادية.

وفي الختام يليق لنا أن نعرج على انتقاد البعض لمدد الزيادات في الإجازات وتلك الميزات لعدة حجج؛ منها أن مدة الإجازة السنوية المنصوص عليها في القانون القديم كانت أصلاً "سبباً لدعاوى كثيرة نظراً لعدم تقيد أرباب الأعمال بها، فما بالناس بالزيادة المضاعفة للمدة والتي لم تنص عليها أي من التشريعات سوى الكويت ودول الخليج.. ولذلك توصي اللجنة بالإبقاء على النص السابق..". هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فهم يرون أن هذا السخاء - والكلام مازال منسوباً إليهم - محفوف بمناخ وعقلية القطاع العام وليس القطاع الخاص، لأن المشرع - في وجهة نظرهم - لم يراع قيمة الوقت وأثرها على إنتاجية المؤسسات الخاصة، ولم يلتفت إلى التكلفة المالية المرهقة لأيام الإجازات والعطل الرسمية على ميزانية الشركات في القطاع الخاص^(٢٢٢).

بيد أننا لا نقر بهذا الرأي إطلاقاً للعديد من المبررات؛ فالقول بأن زيادة الإجازات تفتح باباً للنزاع ما هو إلا حجة ضعيفة، فكيف نجعل من عدم الالتزام

(٢٢٢) ورقة عمل مقدمة من لجنة دراسة القوانين المدنية في جمعية المحامين الكويتية بعنوان ملاحظات حول قانون العمل الجديد، سبقت الإشارة إليها.

بالقانون، من قبل أصحاب الأعمال اعتباراً لعودتنا إلى الوراء؟ وكيف - وبفرض مخالفة أرباب الأعمال - نجعل مسلكهم سنة حميدة نستأنس بها في صياغة القوانين وإقرارها؟ أوليس الاستسلام لتصرفات أصحاب الأعمال يفتح باباً لتحكمهم في حقوق العمال وضماناتهم؟ ولنفترض - جداراً - أن التشريع الكويتي الوحيد الذي ضاعف في مدد الإجازات، فهو ليس ملزماً بالتمشي مع التشريعات المقارنة في كل صغيرة وكبيرة، فالتشريعات الوطنية يجب أن يكون لها خصوصيتها وفقاً لظروف كل مجتمع سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، وحتى إن فعل ذلك فإنه يجب أن يقتدي بالتشريع الأفضل؛ ثم إن هو فعل ذلك، أي المشرع الكويتي، فيكون سباقاً في زيادة حقوق وضمانات العمال وتحسين ظروف معيشتهم، وكان لزاماً أن نشد على يده ونشيد باستباقيته، لأنه ينسجم - بحق - مع فلسفة قانون العمل الذي ما وجد إلا لحماية العمال وزيادة حقوقهم وهم الطرف الأضعف في العلاقة العمالية.

ذلك هو التنظيم القانوني للإجازات الذي استحدثه المشرع الكويتي معززاً إياه بنصوص قوية - مقارنة بالتشريع القديم - تواكب التطور في التشريعات العمالية المقارنة وتتمشى مع المعايير الدولية؛ وإعمالاً لخطة البحث، وانسجاماً مع خطة القانون الجديد، بقي لنا أن نعرض بالتقييم لقواعد السلامة والصحة المهنية وهو ما تناولها المشرع في الفصل الرابع من الباب الرابع، وهو ما سنتناوله حالياً.

المطلب الثالث

تقييم موقف المشرع من قواعد السلامة والصحة المهنية

مما لا شك فيه أن على صاحب العمل توفير البيئة المناسبة للعامل حتى يتمكن من ممارسة عمله بكل جد ونشاط، وهذا يحتم على صاحب العمل أن يوفر لعامله كل الاحتياطات اللازمة لوقايته من مخاطر المهنة، وهذا لا يتأتى إلا إذا نص المشرع صراحة على القواعد والأسس السليمة، والتزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية؛ فإذا ما تعرض العامل - ورغم تلك

الاحتياطات - لأية إصابة من جراء عمله حق على صاحب العمل تعويضه باعتباره ملتزماً بضمان سلامته، على أن هذا التعويض يختلف من القانون القديم عنه في القانون الجديد؛ لذا يليق بهذا هذا المطلب أن ينقسم إلى فرعين، فنتناول مدى تطور قواعد الاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العامل (الفرع الأول)، قبل أن نأتي إلى الكلام عن تحول موقف المشرع الكويتي في مفهوم إصابات العمل وأمراض المهنة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مدى تطور قواعد الوقاية والاحتياطات اللازمة

بادئ ذي بدء يبدو لنا حسن التناسق التشريعي في القانون الجديد عندما أقر المشرع لقواعد حفظ السلامة والصحة المهنية فرعاً مستقلاً تحت أحد الفصول التي تقع في باب نظام وظروف العمل، عالج فيه كل ما يتعلق بهذا الشأن بخصوصية تامة؛ وهذا على خلاف القانون القديم الذي كان ينظمها تحت باب ظروف العمل^(٢٢٣)، وإن كان مازال هذا الفرع تحت باب نظام وظروف العمل، الذي يضم أيضاً فصولاً أخرى، إلا أننا نرى أن الوضع الجديد أكثر تناسقاً في الترتيب والتبويب مقارنة بالوضع في القانون القديم.

ومع ذلك فقد ثارت حفيظتنا منذ مطالعة المادة الأولى من هذا الفصل؛ نعني تحديداً الشذوذ البين لموضع المادة (٨٠) في هذا الفصل التي تقضي بأنه: "يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ لكل عامل بملف عمل يحتوي على نسخة من إذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة عن البطاقة المدنية والمستندات الدالة على الإجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الإضافية وإصابات العمل وأمراض المهنة والجزاءات التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب انتهائها ونسخة من إيصالات استلامه لما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وأدوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء

(٢٢٣) حيث كان قانون العمل القديم ينقسم إلى خمسة عشر باباً.

عمله". ولأن النص المذكور على ما يبدو يتعرض لالتزام صاحب العمل بفتح ملف لكل عامل في حالات معينة أوردها النص، فإننا نرى أن مكانه المناسب هو الفصل الثاني من الباب الثالث، الذي يُعنى بالتزامات العامل وصاحب العمل أو على رأس النصوص في الباب الرابع كنص تمهيدي^(٢٢٤).

وهذا ما قام به المشرع في القانون الجديد - فعلاً - تجاه بعض النصوص التي كانت في القانون القديم متسلسلة مع المواد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، ومتراطة معها عندما رحلها إلى الفصل الخاص بالتزامات صاحب العمل كالمادة (٣٤) من القانون الجديد، وهي التي كانت تقابلها المادة (٤٦) من القانون القديم؛ فإن كان موضع المادة (٤٦) مبرراً في القانون القديم، لأنها كانت تحت باب ظروف العمل والذي كان يتضمن أيضاً النصوص المتعلقة بالسلامة المهنية، فإن هذا الوضع غير مبرر في القانون الجديد لوجود فصل مستقل تماماً خاص يُعنى بالسلامة والصحة المهنية^(٢٢٥).

(٢٢٤) قد يقول قائل أن هذا يعتبر من قبيل نظام العمل، وهذا الكلام صحيح لكن الخطة التي تبناها المشرع في القانون الجديد تحت باب نظام وظروف العمل كانت على أربعة فصول: الفصل الأول: في الأجر، الفصل الثاني: في ساعات العمل والراحة الأسبوعية، الفصل الثالث: في الإجازات السنوية، والفصل الرابع: في الصحة والسلامة المهنية؛ لذا لا يصح أن يدخل نص المادة (٨٠) تحت أي فصل، فإما أن يكون في الجزء الخاص بالتزامات صاحب العمل أو كنص تمهيدي يترأس نصوص الباب الرابع المتعلق بنظام وظروف العمل.

وتفادياً للتكرار: تجدر الإشارة إلى أن كل ما قيل في المادة (٨٠)، يقال أيضاً في المادة (٨٢) التي تقضي بأنه: "يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة تتضمن على وجه الخصوص أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية". حيث نرى أن موضعها الحالي لا يتناسب والتناسق التشريعي، ويصدق عليها كل ما نكرناه بخصوص المادة (٨٠).

(٢٢٥) تنص المادة (٣٤) من القانون الجديد على أنه: "يلتزم صاحب العمل المتعاقد لتنفيذ مشروع حكومي أو يقوم باستخدام عماله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال، وكذلك وسائل الانتقال للمناطق البعيدة عن العمران دون =

أما من الناحية الموضوعية - وعلى خلاف الملاحظات الشكلية - لم يكن القانون القديم سيئاً من حيث اشتراطات الوقاية في السلامة والصحة المهنية التي تتيح للعامل ممارسة عمله وهو مطمئن على نفسه وسلامته، ومحاطاً بالرعاية اللازمة في ذلك الوقت؛ إلا أن اتساع دائرة المخاطر وتطور أنماط العمل في العالم الحديث يفترض بالمشروع أن يواكب المستجدات في ذلك، وكأي تشريع جديد، تدارك القانون الجديد بعض المسائل التي أغفلها القانون القديم تارة، وأهمها تارة أخرى^(٢٢٦).

ولئن كان الالتزام بسلامة العامل من التزامات صاحب العمل إلا أن القانون القديم لم يكن يجبر صاحب العمل أن يحتفظ بسجلات للسلامة المهنية حتى جاء القانون الجديد، في المادة (٨١) منه، ليوجب ذلك صراحة وفقاً للضوابط التي يصدر بشأنها قرار من وزير الشؤون؛ كما كرر القانون الجديد - في المادة (١/٨٣) - ما كان وارداً في نص المادة (٤٠) من القانون القديم، دون إضافة تذكر سوى ما استحدثته من حماية "للمترددين" على المنشأة من الآلات والمواد المتداولة؛ معنى ذلك أن المشرع وسع من التزام صاحب العمل في اتخاذ الاحتياطات اللازمة حينما جعلها تمتد ليس فقط لعمال المشروع فحسب، بل لأولئك الآخرين الذين يترددون على تلك الآلات والمواد في المنشأة من

= مقابل وفي حالة عدم توفير السكن يمنح لهم بدل سكن مناسباً، وتحدد بقرار من الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن المناسب وبدل السكن، وفي جميع الأحوال الأخرى التي يلتزم فيها صاحب العمل بتوفير سكن لعماله تسري عليه أحكام القرار المنصوص عليه في الفقرة السابقة في شأن شروط السكن المناسب وتحديد بدل السكن".

(٢٢٦) إلا أن الواقع العملي يشير إلى عدم الجدية في تطبيق اشتراطات السلامة من قبل أصحاب الأعمال بسبب عدم وجود رادع حقيقي في الجزاءات التي نص عليها القانون القديم كما سنرى؛ ويكفي أن نشير إلى إحصائيات وزارة الشؤون في إصابات العمال نتيجة لعدم توفر وسائل الوقاية اللازمة كما تطلبها القانون لعام ٢٠٠٤ حيث بلغ عدد الإصابات ٢٢٠٤، مشار إليه لدى جمال النكاس، مرجع سابق، ص ٢٨٠ هامش (١).

فنيين ومستخدمين وجمهور ونحوهم، وفقاً لقرار وزير الشؤون، وبالفعل صدر قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٩٨ / ع) لسنة ٢٠١٠م بشأن الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين والمتريدين عليها من مخاطر العمل^(٢٢٧)، حيث احتوى القرار على تفاصيل وسائل وطرق وضوابط الاحتياطات الوقائية^(٢٢٨).

وهذا التنظيم ينسجم مع معايير العمل الدولية، سيما الاتفاقية العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل التي تلزم كل دولة من الدول الأعضاء بحماية وتحسين بيئة العمل، وجعله أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية للعاملين، ووضع معايير خاصة للعوامل المؤثرة في البيئة^(٢٢٩)؛ وهذا لا يمكن أن يوتي ثماره دون أن تتوافر في أماكن العمل الشروط الصحية خاصة من حيث النظافة والسلامة^(٢٣٠)، والتأكد من ملاءمة العوامل الطبيعية كالنور والتهوية ونحوه^(٢٣١)، وحماية العمال من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها^(٢٣٢).

كما يتوافق - هذا التنظيم - مع الاتفاقية الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات^(٢٣٣) التي تحظر، في المادة (١/٦) منها، استعمال الآلات دون وقاية كافية بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية؛ فكان لزاماً على

(٢٢٧) وبالفعل صدر قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٩٨/ع) لسنة ٢٠١٠م بشأن الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين والمتريدين عليها من مخاطر العمل، الكويت اليوم، العدد ٩٩٦، السنة السادسة والخمسون، الأحد ٢ ذو القعدة ١٤١٣هـ الموافق ١٠ أكتوبر ٢٠١٠.

(٢٢٨) تضمن القرار (٦٥) مادة بدأت بالأحكام العامة ثم عرجت على اشتراطات الوقاية للعديد من المخاطر، كالوقاية من مخاطر الإضاءة الطبيعية ومخاطر الكهرباء وتداول وتخزين المواد... إلخ.

(٢٢٩) المادة (١) من الاتفاقية.

(٢٣٠) المادة (٤) من الاتفاقية.

(٢٣١) المادة (٥) من الاتفاقية.

(٢٣٢) المادة (٦) من الاتفاقية.

(٢٣٣) بدأ نفاذ الاتفاقية في ٢١/٤/١٩٦٥.

الدول الأعضاء أن يضمنوا تشريعاتهم هذه الاشتراطات، وهذا ما قامت به الكويت فعلاً تنفيذاً لالتزامها الدولي؛ على أن هذه الالتزامات الوقائية - كما هو الشأن في القانون الكويتي - تقع على عاتق صاحب العمل بحيث يضمن تنفيذها^(٢٣٤)، ويتخذ كل ما من شأنه أن يكفل عدم تعرض العمال للأخطار، وعليه أن يحافظ على دوام الظروف المناسبة للعمل^(٢٣٥). كما تتوأكب النصوص الكويتية مع متطلبات الاتفاقية الدولية رقم (١٣٦) لسنة ١٩٧١ بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، حيث تعهدت الكويت باتخاذ التدابير الصحية والمهنية والتقنية لضمان حماية فعالة للعامل المعرض للبنزين أو غيره من المنتجات التي تحتوي على البنزين^(٢٣٦).

ولتوفير أكبر قدر من الحماية، استحدث القانون الجديد، في المادة (٨٣) /٢) منه، نصاً يحظر على أصحاب الأعمال استقطاع مبالغ مالية نظير توفير وسائل الحماية للعمال، خشية من أن يدرج بعض أصحاب الأعمال - عملاً - على تحميل العمال نفقات احتياطات السلامة اللازمة قانوناً، وهي التي يفترض أن يتحملها صاحب العمل دون غيره؛ ورغم عدم الحاجة إلى مثل هذا النص صراحة - من وجهة نظرنا - لأن اشتراطات السلامة والوقاية المهنية تعتبر التزاماً قانونياً على صاحب العمل كما رأينا - فمن غير المعقول أن يحمله غيره - إلا أن خصوصية قانون العمل الذي يجب أن يتسم بالبساطة والوضوح تتطلب أحياناً ذلك، سيما وأنه يخاطب شريحة العمال، وكما يقطع الطريق أمام أصحاب الأعمال لاستغلال العمال، خاصة أن الكثير منهم - في الغالب - لن يلجأ لمقاضاتهم، كما يُصد به دابر أي اختلاف قد يثار في المستقبل أمام الجهات القانونية المختصة.

ومن النصوص المستحدثة على الإطلاق، هي ما قضت به المادة (٨٤) من القانون الجديد من إضافة التزام مستجد على صاحب العمل، حيث يجب عليه أن

(٢٣٤) انظر: المادة (٧) من الاتفاقية.

(٢٣٥) انظر: المادة (٢/١٠) من الاتفاقية.

(٢٣٦) انظر: المادة (٥) من الاتفاقية.

یبین للعامل وقبل مزاوله العمل المخاطر التي قد يتعرض لها، ووسائل الوقایة التي يجب علیه اتخاذها، ویصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل، وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة^(٢٣٧)؛ والنص - صراحة - على الالتزام بتبصير العامل، من حيث المخاطر التي قد يتعرض لها، لم يكن موجوداً في قانون العمل القديم^(٢٣٨)، كل ما هنالك هو بعض النصوص الخاصة التي تلزم صاحب العمل بتوفير الوسائل والاحتياطات اللازمة لحماية صحة العامل وسلامته.

والحقیقة أن هذه النصوص وإن كانت توجب فقط على صاحب العمل اتخاذ الوسائل والاحتياطات اللازمة لوقایة العامل من التعرض لأي إصابة أو مرض، دون أن تفصح عن الالتزام بتبصيره قبل مزاوله العمل، إلا أنها تشير - في مفهومها - إلى الالتزام بالتبصير، ذلك أن "الوقایة وتوفير الاحتياطات اللازمة" تفترض أن ينبه صاحب العمل عامله ويحذره من مخاطر المهنة قبل مزاوله العمل^(٢٣٩)؛ إلا أن التوجه في التشريعات المقارنة هو معاودة تكراره، بل والتفصيل فيه، وذلك لأهميته في سلامة العامل وصحته ووقایته من أخطار

(٢٣٧) "يجب على صاحب العمل استخدام العلامات والإرشادات التحذيرية والملصقات الجدارية بمواقع العمل بحيث تكون ظاهرة ويمكن رؤيتها بوضوح كنوع من الوسائل التحذيرية منعاً للمخاطر". المادة (٧) من قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٩٨ / ع) لسنة ٢٠١٠م بشأن الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين والمتريدين عليها من مخاطر العمل، الكويت اليوم، العدد ٩٩٦، السنة السادسة والخمسون، الأحد ٢ ذو القعدة ١٤١٣هـ الموافق ١٠ أكتوبر ٢٠١٠.

(٢٣٨) كنصوص المواد (٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣) من القانون القديم.

(٢٣٩) أضف إلى ذلك أن الالتزام بالتبصير أو الإعلام كما يحلو للبعض تسميته هو التزام عام تفرضه القواعد العامة في جميع العقود لأنه من مستلزماته وتحتمه قواعد حسن النية وشرع التعامل. هذا والالتزام بالتبصير قد يتشدد به القضاء أو المشرع بحسب الأحوال تبعاً لنوعيته كعقود الاستهلاك أو عقد العمل.

المهنة^(٢٤٠)؛ وإذ نحيد توجه المشرع الكويتي في تضمينه قانون العمل الجديد صراحة، لأنه يجب أن يتميز بوضوح قواعده القانونية لخصوصية الأشخاص المخاطبين به (العامل وصاحب العمل) لسهولة تطبيقه والالتزام بقواعده، وهذا يمكن بلوغه كلما كانت النصوص القانونية واضحة ومباشرة؛ فمهما كانت المهمة يسيرة للمشتغلين بالقانون لإنصاف العامل أو صاحب العمل، إلا أنها سوف تكون مضنية للعامل وربما صاحب العمل لأنها تتطلب وقتاً وجهداً، ناهيك عن أتعاب المحاماة، للوصول إلى الحقيقة؛ لذا كانت الوقاية أفضل من العلاج حتى لو كان الأخير سهل المنال^(٢٤١).

وهذا بالفعل ما سبق أن أُلزمت به الاتفاقية الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات سالفة الذكر الدول الأعضاء؛ وبذلك يأتي النص صراحة على الالتزام بالتبصير في قانون العمل الكويتي الجديد، متوافقاً مع معايير العمل الدولية؛ وفي ذلك أوجبت المادة (١٠/١) من الاتفاقية على صاحب العمل أن يتخذ الخطوات التي تكفل إخطار العمال بالقوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بالوقاية من أخطار المهنة، وعليه أيضاً أن يوضح لهم الأخطار التي تترتب على استعمال الآلات والاحتياطات التي يجب مراعاتها عند الاستعمال، كل ذلك من أجل توفير بيئة سليمة تكفل للعامل عدم تعرضه لأخطار المهنة.

والحقيقة أن المشرع لم يشأ أن يثقل كاهل صاحب العمل ويحمله كل سبل الوقاية والاحتياطات اللازمة وإلا عد مخالفاً بالتزامه بسلامة العامل، فمهما

(٢٤٠) ولرقابة فعالة - عملاً على أرض الواقع - استحدث القانون الجديد، في المادة (٨٥) منه، نصاً يلزم بتحديد أنواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت، مع تعيين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة.

(٢٤١) بل أننا في حال تعارض القواعد الوقائية التي تتسم بالمباشرة والوضوح (والتكرار إلى حد معين غير مبالغ فيه) التي تحقق العدالة وتقي النزاع، نقول في حال تعارضها مع أصول فن صناعة التشريع، فإننا نغلب الأولى حتى لو وصمها البعض بالبعد عن حسن فن الصياغة التشريعية.

كان الأول حريصاً فقد تقع إصابة العمل إذا كان الثاني غير متعاون في اتخاذ الاحتياطات اللازمة، أو غير حريص على اتباع إرشادات الوقاية؛ لذلك أوجب المشرع، صراحة في نص المادة (٨٧) من القانون الجديد، على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايته من الإصابات وأمراض المهنة^(٢٤٢)؛ بمعنى أنه يقع على العامل التزام وقائي كما يقع على صاحب العمل؛ وهذا النص ينسجم مع الاتفاقية الدولية رقم (١١٩) بشأن الوقاية من الآلات، حيث يلتزم العامل بوسائل الوقاية المطلوبة لضمان صحته، ولا يجوز له العمل دون توافر الاشتراطات الوقائية المناسبة وفقاً للقانون^(٢٤٣).

والسؤال الذي يمكن أن يطرح ما الإجراءات التي اتخذها المشرع لكي يضمن تطبيق المعايير التي نص عليها في قواعد الصحة والسلامة؟ وهل اختلف الوضع في القانون الجديد عنه في القانون القديم؟

تنص التشريعات العمالية - في الغالب - على جزاءات معينة في حال تجاوز صاحب العمل تدابير السلامة والوقاية التي فرضها القانون؛ والمشرع الكويتي - كغيره من التشريعات - قرر بعض الجزاءات القانونية؛ وفي ذلك قضت المادة (٩٧) من القانون القديم على أنه: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها في أي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي: أ - يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على ثلاثة أشهر. ب - إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل

(٢٤٢) وسنأتي لدراسة جزاء إخلال العامل بهذا الالتزام في الفرع القادم المتعلق بإصابة العمل.

(٢٤٣) راجع: المادتين (٦) و (١١) من الاتفاقية.

ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة في حالة العود إلى ارتكاب المخالفة ذاتها خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور حكم نهائي فيها..".

هذه المادة كانت تشكل جلاً الجزاءات التي يمكن توقيعها على أية مخالفة يمكن أن تقع بالمخالفة لهذا القانون؛ مفهوم ذلك أن المشرع أهمل تماماً خصوصية كل مخالفة بحسب نوعها ومدى جسامتها^(٢٤٤)، وهي سياسية تشريعية خاطئة لا تتفق حتى مع الوضع السائد إبان تلك الحقبة؛ وربما هذا ما يبرر البساطة المفرطة في تلك الجزاءات التي لا تتناسب وحجم المخالفات التي قد تُقترب، سيما في شأن السلامة والصحة المهنية، سواء من حيث الجزاءات الإدارية أو الجزائية.

وتطبيقاً لذلك لم يكن لمفتش العمل الحق في وقف العمل أو إغلاق المنشأة، كل ما هنالك أن يوجه لصاحب العمل إخطاراً بإزالة المخالفة خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر، فإن هو لم يمتثل لذلك عوقب بغرامة لا تزيد عن مائتي دينار؛ معنى ذلك أن المنشأة سوف تكون مستمرة في عملها رغم المخاطر الصحية التي تحوم حول سلامة العمال إلى أن يتم تلافي المخالفة (أو حتى عدم تلافيها ومن ثم ينطبق الجزاء المنصوص عليه في الفقرة (ب) من المادة سالفة البيان) وهو بحق أمر شديد الغرابة^(٢٤٥).

وظل بنا هذا الحال، منذ صدور قانون العمل القديم عام ١٩٦٤، إلى حين صدور قانون العمل الجديد عام ٢٠١٠ الذي حاول أن يتلافى عيوب القانون السابق.

(٢٤٤) سوى الفقرة التي كانت تنص على أنه: "ج - وتكون العقوبة بالنسبة لمن يخالف أحكام المادتين (٢٣، ٢٤) من هذا القانون الغرامة التي لا تقل عن مائة دينار ولا تجاوز خمسمائة دينار، وإغلاق المحل المخالف لمدة لا تجاوز شهراً".

(٢٤٥) أما من حيث أصول فن الصياغة التشريعية، يبدو أن النص سيء في صياغته، فهو يقرر أنه " ... يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي.. " وهو بذلك يحمل إلى الاعتقاد أن مخالفة العامل لقانون العمل أو قراراته تعتبر جريمة، ولا ينبغي أن تطرح هذه الفكرة لأن المقصود بالنص هنا مخالفات صاحب العمل فقط. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ١٥٩ هامش (١).

فمن حيث الجزاء الإداري، أجاز القانون الجديد وقف عمل المنشأة أو إغلاقها كلياً؛ وفي ذلك قضت المادة (١٣٥) من القانون الجديد على أنه: " يكون للموظفين المختصين بالتفتيش، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (٨٣، ٨٤، ٨٦) (وهي المواد المتضمنة قواعد الصحة والسلامة المهنية) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو بصحة العمال أو سلامتهم، أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعوا إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة أن يصدر قراراً بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة".

ويلاحظ أن القانون الجديد أفرد عقوبة إدارية خاصة في حال مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية، وذلك بعكس القانون القديم الذي لم يميز هذه القواعد بعقوبات معينة، وتركها للجزاء العامة التي تخضع لها أية مخالفة - كما رأينا - دون أدنى اعتبار لطبيعة المخالفة؛ ولكن يؤخذ عليه - أي النص الجديد - أنه أطلق العنان للوزير، ولم يقيد به بأي قيد^(٢٤٦)، فللوزير أن يصدر قراراً بغلق المحل كلياً أو جزئياً وله ألا يفعل، فصلاحيته الإغلاق - على ما يبدو- في النص مطلقة للوزير، فلم يحدد له المشرع الضوابط في صلاحية الإغلاق.

ولنا الحق في أن نتساءل ما معيار الإغلاق الكلي ومتى يكون جزئياً؟ وهل يوجد مدد زمنية قصوى أو دنيا؟ وما المقصود بالإغلاق الكلي هنا؟ هل المقصود وقف العمل كلياً أي بجميع قطاعات المنشأة وفروعها لحين تلافي المخالفة فقط أو إغلاق المنشأة نهائياً؟ وما المقصود بالإغلاق الجزئي؟ هل المقصود وقف العمل جزئياً أي في مكان أو فرع معين في المنشأة لحين تلافي المخالفة فقط أو المقصود إغلاق المنشأة لمدة زمنية مؤقتة؟

صياغة النص - من وجهة نظرنا - تؤكد بأن المقصود هنا هو أن الإغلاق وقائي وليس إغلاقاً عقابياً رغم أن المشرع استخدم مصطلح الإغلاق، والدليل

(٢٤٦) سوى ما تطلبه النص من تنسيقه مع الجهات المختصة، وهو أيضاً لا يشكل قيداً جدياً وإنما إجراء إدارياً روتينياً لدواعي الغلق.

على ذلك هو ما قاله: " .. أن يصدر قراراً بغلاق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين توافي المخالفة". أي سيزول أثر الإغلاق حين يتم "توافي المخالفة"؛ بعبارة أخرى نستطيع أن نستنتج من النص أن المقصود بالإغلاق - في كل الأحوال سواء أكان كلياً أم جزئياً - هو ذلك الوقف المؤقت لكل أو بعض قطاعات وأفرع المنشأة بؤدلالة لفظي الإغلاق "الكلي" و"الجزئي" لا يجب أن تفهم على أنه إغلاق نهائي أو مؤقت للمنشأة؛ أما الفرق بين الإغلاق النهائي والإغلاق الكلي يكمن في أن الأول يعتبر عقوبة في حين أن الثاني يعتبر إجراء وقائياً، وإن كنا نفضل استخدام لفظ وقف العمل في المنشأة مكانياً وليس الإغلاق، حتى لا يفهم على أنه إغلاق عقابي.

وقد يعترض البعض - جءلاً - على ذلك، لأن الإغلاق الوقائي يهدف إلى منع وقوع المخالفة في حين أن الإغلاق في حالتنا الماثلة جاء بعد وقوع المخالفة؛ ومع ذلك لا نسلم بهذا الرأي ويبقى في نظرنا الإغلاق الوارد في النص المشار إليه إغلاقاً وقائياً وإن أتى بعد المخالفة؛ لأن الوقاية هنا ليست لمنع المخالفة بل لمنع استمرارها؛ ثم أن المشرع وضع هذا النص في فصل خاص يتعلق بتفتيش العمل، في حين كان بإمكانه أن ينص عليه في الفصل الذي عُني بالعقوبات كما سنرى؛ مؤدى ذلك يجرنا إلى استنتاج ملاحظة مهمة، وهي أن الوزير ليس من صلاحياته إطلاقاً - وفقاً لقانون العمل - إغلاق المنشأة نهائياً كعقوبة، مهما ارتكب صاحب العمل من مخالفات^(٢٤٧).

أما من حيث الجزاءات الجنائية، ففي الفصل الخاص بالعقوبات (١٣٧-١٤٢) من القانون الجديد، توافي المشرع الوضع الذي كان سائداً في القانون

(٢٤٧) وباستقراء جميع نصوص قانون العمل الجديد والقديم لم نلاحظ أي نص صريح يعطي صلاحية الإغلاق النهائي للمنشأة سواء أكان إغلاقاً كلياً أم جزئياً في أحد قطاعاتها أو فروعها نتيجة لمخالفة لقانون العمل، كل ما هنالك أن الجهة المختصة في وزارة الشؤون تستطيع إن انتفت الشروط والضوابط المنصوص عليها إيقاف أنونات العمل أو تجديدها، وهذا سوف يؤدي بالتأكيد إلى وقف عمل المنشأة في الغالب؛ راجع في ذلك الفصل الخاص بالاستخدام: المواد (٧-١١).

القديم^(٢٤٨)، بحيث تنوع في العقوبات بحسب الواقعة أو النص الذي أراد تعزيز حمايته عن طريق تقرير عقوبة له تختلف عن العقوبات العامة الأخرى. وفي ذات الوقت اقتبس نص المادة (٩٧) من القانون القديم في فقرته (أ و ب)، في المادة (١٤١) من القانون الجديد، ليطبقه على كل مخالفة لم يرد بشأنها جزاء معين بنص خاص؛ وفيما يتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية فلم يخصها القانون الجديد بجزء معين، وهذا يعني أن الوضع الجديد لم يتغير كثيراً عنه في الوضع القديم، سوى ما نصت عليه المادة (١٤٢) من القانون الجديد من أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر، عملاً بأحكام المادة (١٣٥) دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص".

وتطبيقاً لذلك سوف تسري على مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية العقوبات نفسها التي كان منصوصاً عليها في المادة (٩٧) من القانون القديم، ولا جديد في الأمر سوى العقوبة المقررة لمن يخالف أمر الوقف أو الإغلاق الممنوح صلاحيته للوزير المختص؛ وهذا موقف منتقد حيث كان يجب على المشرع أن يغلظ العقوبة أكثر في حال إخلال صاحب العمل بالاحتياطات اللازمة بسلامة وصحة العمال، وألا يكتفي بجزء الإغلاق الإداري الذي سوف يزول بمجرد تلافي المخالفة، فهو في النهاية ليس عقوبة وإنما - كما أسلفنا - إجراء وقائي لتفادي المخالفة، وهذا لا يكفي من وجهة نظرنا؛ وفوق ذلك، فإننا نرى أن على المشرع أن يفرق بين حالتين: حالة إذا ما لم ينتج عن مخالفة قواعد الصحة والسلامة المهنية ضرر بسلامة أحد العمال، وحالة إذا ما نتج عنها ضرر، فتكون عقوبة الأولى أغلظ من عقوبة الثانية.

ومع كل هذا إلا أن الوضع قد يتفق - ولو ظاهرياً - والاتفاقية الدولية

(٢٤٨) انظر: المادتين (٩٧) و (٩٧) مكرر من قانون العمل القديم، حيث يساوي القانون القديم في العقوبات بين جميع المخالفات المقترفة دون أن يعير أي اهتمام لطبيعة المخالفة، وعمّا إذا كانت تصيب العامل في صحته وسلامته من عدمه، باستثناء زيادة الحد الأعلى للغرامة المالية لمن يخالف المادتين (٢٣) و (٢٤) المتعلقة بتشغيل النساء، وتغليظ عقوبة المتاجرة بالعمالة وفقاً لنص المادة (٣/ب) من هذا القانون.

رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ سالفه البيان؛ حيث تعهدت الكويت وفقاً للمادة (١٥) منها، باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة بما في ذلك توقيع العقوبات المناسبة لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية؛ على أن المادة المذكورة تطلبت صراحة أن تضمن الدول الأعضاء في الاتفاقية "التنفيذ (الفعال) لأحكام هذه الاتفاقية".

والسؤال الذي يطرح هل هذه العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٤١) من قانون العمل الجديد تعتبر فعالة لوقاية العمال من أخطار الآلات؟ الإجابة من وجهة نظرنا: لا، لأنها في حدها الأقصى لن تتجاوز ٢٠٠ دينار كويتي؛ ومع ذلك فإن هذا النص لن يثير مشكلة في التزام دولة الكويت، ذلك أن مسألة تقدير الفعالية صعبة وغير منضبطة وترجع لكل دولة على حدة، ومن غير اليسير تفسير موقف الكويت بأنه غير فعال، سيما وأنه فرض عقوبات ولو كانت غير رادعة برأينا الشخصي، خاصة وأن النص المذكور لم يضع ضوابط معينة للعقوبات سوى ما قرره بأن تكون مناسبة.

لم يكتف المشرع بالإجراءات الاحترازية والجزاءات الجنائية لضمان حماية سلامة العامل وصحته كما رأينا، بل قرر ضمانات جديدة تضمن فاعلية أكبر حين استحدث حكماً جديداً طال انتظاره؛ فبعد نقد شديد ومتواصل من شراح قانون العمل الكويتي، ألزم قانون العمل الجديد، في المادة (٨٨) منه، صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، ليضع حداً لتقصير تشريعي دام لسنين، وأدى إلى حرمان عدد كبير من العمال من الحصول على التعويض لصعوبة تحقق شروطه أحياناً، أو تكبيد صاحب العمل مبالغ طائلة لتعويض العمال في أحيان أخرى؛ وكلا الوضعين كانا خاطئين، مما حدا بالمشرع الكويتي بإقرار نظام التأمين الإجباري على العمال كي تتكفل شركة التأمين بتعويض العمال عن الأضرار التي لحقت بهم مقابل اشتراكات يدفعها صاحب العمل^(٢٤٩)؛ وهذا التغيير المحمود انعكس إيجاباً على

(٢٤٩) وقد بررت المذكرة التفسيرية عدم إقرار التأمين الإجباري وفي ذات الوقت دعت إليه بقولها: ولما كانت هذه الحقوق قد يعجز الكثيرون من أصحاب المحال الصغيرة عن القيام بها فإن خير علاج لهذه الحالة هو التأمين ضد إصابات العمل لأنه يبسر =

موقفه في تقييم مفهوم إصابات العمل ومن ثم استحقاق التعويض عنها؛ وهو ما سوف نعرض عليه في الفرع القادم.

الفرع الثاني

من المفهوم المتشدد إلى المفهوم الموسع في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

رأينا أن توجه المشرع - في القانون الجديد - قد أقر التأمين الإجباري لصالح العمال، فما كان منه - نتيجة لذلك - إلا أن يعدل عن موقفه المتشنج في شروط التعويض عن إصابات العمل ليعود إلى خانة القانون المقارن بعد اضطراب قضائي دام سنوات بسبب متطلبات النص القديم^(٢٥٠)؛ وفي ذلك كانت

= على أصحاب العمل دفع التعويضات، وقد رأى المشرع عدم النص على وجوب قيام أصحاب العمل بالتأمين على سلامة عمالهم، وذلك لاختلاف طبيعة الأعمال في الكويت ووجود كثير من المقاولين بالباطن، وصعوبة وضع قائمة مفصلة تبين الأعمال والصناعات التي يجب أن يشملها هذا التأمين. وحتى إذا أخذنا بسريان هذا النص على الصناعات والأعمال التي يكون العامل فيها أكثر عرضه للأخطار، فإن المشرع رغب عن ذلك أيضا حتى لا يصبح الموضوع هو فرض ضريبة عامة على أصحاب الأعمال في مصلحة شركات التأمين. وعلى أية حال فإن مثل هذا الاحتياط المرغوب عن طريق التأمين على سلامة وأمن العمال ضد إصابات وأمراض المهنة، متروك تقديره لأصحاب العمل أنفسهم.

(٢٥٠) على أنه يجدر الإشارة إلى أن هذا التقصير أو التشنج كان تجاه العمالة الأجنبية في القطاع الأهلي فقط، أما العمالة الكويتية فإن قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته كان أكثر سخاء عليهم عندما شمل بتغطيته الإصابة بسبب العمل أو في أثناءه. انظر: الفصل الرابع من القانون المذكور (المواد ٣٢ حتى ٥٢، وكذلك المادة ٣٩). انظر في مفهوم إصابة العمل بالنسبة للكويتيين: جمال النكاس وعبد الرحمن الرضوان، شرح أحكام قانون التأمينات الاجتماعية في الكويت، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثالثة، ٢٠١١، ص ١٢٩؛ وانظر أيضا:

Th. HUMBERT, Accident de travail et maladies professionnelle, la semaine juridique sociale, 26 fevrier 2013, n 9, p. 1096.

المادة (٦١) من القانون القديم تقضي بأنه: " إذا أصيب العامل في حادث بسبب العمل وفي أثناءه، على صاحب العمل إبلاغ الحادث فوراً.. "؛ معنى ذلك النص أن العامل لا يستحق التعويض عن إصابة العمل إلا بتوافر شرطين: (١) أن تكون الإصابة أثناء العمل. (٢) وبسببه؛ على أنه يجب أن يتوافر الشرطان مجتمعين، فلا يغني أحدهما عن الآخر وهذا هو مظهر الشدة والقسوة في النص؛ ومقتضى هذين الشرطين - بإيجاز شديد - هو أن تكون الإصابة أثناء تأدية العمل أي في وقت العمل، وأن تكون هناك علاقة سببية بين الإصابة والعمل، وهو ما أثار جدلاً كبيراً في الفقه^(٢٥١).

(٢٥١) نحيل في شرح هذه الشروط إلى المؤلفات العامة في قانون العمل؛ على أنه وإن كان جميع فقهاء القانون الكويتي وشراحه متفقين على توافر الشرطين مجتمعين لصراحة النص ووضوحه وعدم إمكان القفز عليه بحجة حماية العامل، إلا أنهم انقسموا في تفسير النص؛ بعبارة أوضح اختلفوا في تفسير عبارة "الإصابة أثناء العمل وبسببه"، فمنهم من حذر من الحذو حذو التفسير الموسع الذي سار عليه القانونان الفرنسي والمصري بحجة أن نظام التعويض في القانونين الأخيرين يعتمد على نظام التأمين الإجباري الذي أصبح من اختصاص هيئات التأمين وليس إلزاماً على صاحب العمل، في حين أن القانون الكويتي يفتقر إلى مثل هذا النظام حيث يتكبد صاحب العمل الالتزام بالتعويض وحده، وهو التزام ثقيل على حد قولهم؛ انظر في ذلك: عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣٧٠-٣٧١. وكذلك في ذات المعنى: خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣١٩؛ ويناهاض هذا الاتجاه فقهاء آخرون في تفصيل لا يسمح لنا نطاق بحثنا عرضه بإسهاب، ولكن نشير إلى أن هذا الرأي ينتهي لدحض حجج الرأي الأول ويعتبره يقوم على مصالح رب العمل، وهو بذلك يضاد الهدف الذي ابتغاه المشرع من اعتناق فكرة حوادث العمل، ثم أن التفرقة القائمة على أساس التعويض في كل من مصر وفرنسا بتحميل هيئات التأمين الالتزام بالتعويض حجة لا تخلو من النقد؛ ذلك أن هذه الهيئات لا تقدم خدماتها مجاناً بل مقابل اشتراكات يدفعها صاحب العمل، وبالتالي يكون هو الملتزم بها سواء بشكل مباشر كما في النظام القانوني الكويتي أو بشكل اشتراكات كما في مصر وفرنسا؛ ولذا يدعو أنصار هذا الرأي إلى اتباع المنهج المتسع في تفسير النص سيما وأن القانون الكويتي لم يضع تعريفاً محدداً لعبارة "أثناء وبسبب العمل"؛ انظر في تفصيل هذا الرأي: جلال محمد ابراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل (القسم الأول)،

وقد انعكس ذلك على القضاء الكويتي مما دعا إلى اضطرابه في تفسير النص؛ فتارة يتشدد لظاهر النص وصراحته التي لا تحتمل أي تأويل^(٢٥٢)، وتارة أخرى يتوسع كثيراً فيحمل النص ما لا يحتمل^(٢٥٣)، في حين أمكن أن

= مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة (١١)، العدد الثاني، يونيو ١٩٨٧، ص ٢٥٠ وما بعدها، وقد نشر القسم الثاني في نفس المجلة، السنة (١١)، العدد الثالث، ص ١٩٩؛ راجع أيضاً: جلال محمد إبراهيم، حماية العمال ضد حوادث الطريق (الجزء الثاني)، مجلة المحامي، جمعية المحامين الكويتية، السنة (١١)، الأعداد: =يناير/فبراير/مارس ١٩٨٨، ص ١٠٣. انظر كذلك في نفس المعنى: عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ١٨٩. وكذلك: محمود جمال الدين، مرجع سابق، ص ٢١.

(٢٥٢) تمييز عمالي، طعن رقم ٢١٧/٢٠٠٤، الصادر في جلسة ٢٦/٩/٢٠٠٥، أنظمتها صلاح الجاسم. حيث قضت المحكمة بأنه: "لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق - وبما لا خلاف عليه بين الطرفين - أن المطعون ضده الثاني كان يعمل لدى المطعون ضدها الأولى بمهنة عامل نظافة، وأن إصابته نتجت عن امتداد النار من موقد إليه أثناء محاولته إشعاله في المطبخ، وقد خلت الأوراق من دليل على أن إشعاله للموقد أمر يتصل بعمله كعامل نظافة". ويبدو لنا هنا التفسير المتشدد لشرط "سبب العمل": انظر أيضاً: استئناف طعن رقم ٣٨٣ لسنة ١٩٨٥ الصادر في جلسة ٢٠/٢/١٩٨٦. انظر في ذات التفسير الضيق: الفتوى رقم ٢/٦٦١ الصادرة بتاريخ ١٢/٦/١٩٧٦، مجموعة المبادئ التي أقرتها إدارة الفتوى والتشريع، سبق الإشارة إليها، نبذة رقم (١٠٠) ص ٨٣.

(٢٥٣) تمييز عمالي، الصادر في جلسة ١٧/٤/١٩٧٤، مجلة القضاء والقانون لسنة ١٩٧٤، ص ١٠٠، قاعدة رقم ٢٢٧. استئناف عمالي، طعن رقم ٢ لسنة ١٩٨٣ (غير منشور) مشار إليه لدى جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، مرجع سابق ص ٢٧١. وفي هذا الصدد لا تفوتنا الإشارة إلى أننا لم نقع على حكم حديث أفرط في التوسع في التعويض عن إصابات العمل، وهذا يعني أن هذا الاتجاه لم يستقر عليه هذا من جهة. ومن جهة أخرى تبنت إدارة الفتوى والتشريع في إحدى الفتاوى إلى ذات النهج الموسع جداً عندما قررت: "أن الإصابة بسبب العمل وفي أثنائه تشمل ما يحدث للعامل من إصابات في الطريق من منزله إلى مقر عمله أياً كانت وسيلة المواصلات، مادام قد خرج من المنزل قاصداً العمل دون أن يتوقف أو ينحرف عن الطريق الطبيعي إلى هذا العمل". فتوى رقم ٢/٢٤٦٧ الصادرة في ١٤/٧/١٩٧٦، مجموعة المبادئ التي قررتها إدارة الفتوى والتشريع، من أكتوبر ١٩٧٥ - سبتمبر =

نجد قضاء معتدلاً^(٢٥٤).

وقد استمر هذا الجدل الفقهي والقضائي إلى أن جاء قانون العمل الجديد الذي توسع كثيراً فيما يعتبر من إصابات العمل، فلم يعد يستلزم - كما هو الحال في القانون القديم - أن تقع الإصابة بسبب العمل أو في أثناءه، بل اكتفى بإحدى الحالتين؛ بعبارة أخرى اكتفى أن تكون الإصابة بسبب العمل (أو) في أثناءه، وفوق ذلك بل أضاف إلى الحالتين السالفتين حالة ثالثة وهي الحادث الذي يقع في الطريق إلى العمل أو العودة منه؛ وفي ذلك قضت المادة (٩٠) من القانون الجديد على أنه: "إذا أصيب العامل في حادث بسبب العمل أو في أثناءه أو في الطريق إلى العمل والعودة منه كان على صاحب العمل إبلاغ الحادث فور وقوعه أو فور علمه به..". وهذا النص يعتبر نقلة نوعية لتشريع العمل الجديد جعل من الكويت تصطف مصاف الدول المتقدمة وتزيد^(٢٥٥).

= ١٩٧٧، نبذة رقم (١١٤) ص ٩٣.

(٢٥٤) تمييز، عمالي ٣، قرار في الطعن رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٦ عمالي/٣ بالجلسة المنعقدة بغرفة المشورة بتاريخ ٢٠/١١/٢٠٠٧. حيث رفضت محكمة التمييز بحث موضوع الإصابة التي وقعت أثناء الطريق بعد أن قضت محكمة الاستئناف القضاء بالتعويض في حوادث الطرق. وفي ذلك قضت المحكمة أنه لما: "كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض دعوى الطاعن على ما خلص إليه من سائر الأوراق وأقوال الشهود أن إصابة الطاعن قد حدثت في الطريق أثناء توجهه إلى مكان عمله قبل بدايته، وكان هذا الاستخلاص سائغاً وله معينة من الأوراق ومن شأنه أن يؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها". تمييز عمالي ١، طعنا رقما ٢٨٥ و ٢٨١ لسنة ٢٠٠٥ الصادر في جلسة ٢/٤/٢٠٠٧. تمييز عمالي، طعن رقم ١٦٧ لسنة ١٩٩٨ الصادر في جلسة ٢٧/١٢/١٩٩٩، أنظمة صلاح الجاسم.

(٢٥٥) غني عن البيان أن حق العامل في التعويض عن الإصابة يسقط إذا ثبت من التحقيق أن العامل قد تعمد إصابة نفسه، أو أن الإصابة قد حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل، ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات، وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة المتعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل، هذا ما لم تنشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجزاً مستديماً تزيد نسبته على (٢٥ في المائة) من العجز الكلي (المادة ٩٥ من القانون الجديد) يقابلها نص المادة (٦٥) من القانون القديم.

ومع ذلك فلا نظن أن الكويت خطت هذه الخطوة نتيجة لنقد فقهي أو تضارب قضائي أو ضغط نقابي في إصابة العمل تحديداً، بل لأن ذلك أتى نتيجة لفرض نظام التأمين الاجتماعي الإجباري، بحيث أصبح لزاماً على صاحب العمل أن يؤمن على عمالته ضد أخطار المهنة؛ فلولا تقرير نظام التأمين الإجباري لما تشجع المشرع - بنظرنا - في ذلك، وهذا ما يفسر عدم إقدامه على هذه الخطوة رغم النقد الذي تعرض له خلال أكثر من ثلاثة عقود؛ ومع ذلك فإن هذا التوجه التشريعي لا يخلو من الإشادة والثناء المستحقين، حيث يحسب للمشرع أنه تجاوب للنقد في فرض نظام التأمين على العمال الذي سوغ تحول موقف المشرع من الضيق المشدد إلى المتسع اليسير على العمال، ويبدو ذلك جلياً في إضافة حالة ثالثة مستحدثة وهي حالة الحادث الذي يقع في الطريق إلى العمل أو منه^(٢٥٦).

وحادث الطريق، وفقاً لقانون العمل الجديد^(٢٥٧)، يفترض أن يتوافر شرطان: الأول: وكما هو الحال في إصابة العمل بصفة عامة: يجب أن يصاب العامل في جسده، أي يتضرر جسمانياً، فلا يكفي تلك الإصابة التي تلحق بالأموال؛ وثانياً: أن يقع الحادث في الطريق الطبيعي للعمل، أي أن يسلك الطريق المعتاد للعمل أو منه دون انحراف^(٢٥٨).

(٢٥٦) للمزيد حول حوادث الطريق: راجع بدر اليعقوب، حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة (٥)، العدد الثاني، ديسمبر ١٩٨٧. جلال محمد إبراهيم، حماية العمال ضد حوادث طريق العمل، مرجع سابق، ص ١٠٣. (٢٥٧) ويلاحظ أن المشرع استحدث نصاً جديداً يقضي بأنه يجب على كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري. ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك. المادة (٩٢). (٢٥٨) تمييز عمالي ١، رقمي ٢٨٥ و ٢٨١ لسنة ٢٠٠٥ الصادر في جلسة ٢٠٠٧/٤/٢. انظر أيضاً في ذلك: صالح العتيبي، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٥، ص ٦٣ وما بعدها. انظر في المعيار الموضوعي والشخصي لحادث الطريق بالتفصيل: جلال محمد إبراهيم، حماية العمال ضد حوادث الطريق، مرجع سابق، ص ١٠٨. خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٢٢٩.

وفي حكم مستحدث - يستحق الإشادة - لوحظ أن المشرع توسع في أمراض المهنة، حيث أجاز للعامل حق الرجوع في التعويض خلال سنة من تركه العمل؛ بمعنى أن العامل يستطيع الرجوع على صاحب العمل خلال الفترة من تاريخ انتهاء مدة خدمته إلى أن تنتضي مدة سنة كحد أقصى إذا أصيب بأحد أمراض المهنة، أو يكفي حتى ظهور هذه الأعراض خلال فترة السنة المذكورة؛ أما بعد ذلك فليس له الحق في الرجوع على صاحب العمل وفقاً لقواعد قانون العمل؛ وفي ذلك قضت المادة (٩٦) من أنه: "إذا أصيب العامل بأحد أمراض المهنة أو ظهرت أعراض أمراض المهنة عليه أثناء الخدمة أو خلال سنة من ترك العمل، سرت عليه أحكام المواد (٩٣، ٩٤، ٩٥) من هذا القانون".

في حين أن القانون القديم - في المادة (٦٧) منه - لم يكن يأخذ إلا بأمراض المهنة التي تحدث أو تظهر عوارضها أثناء العمل؛ ويبدو ذلك جلياً من إحالتها إلى المادة (٦١) التي تقضي بأن الإصابة يجب أن تقع "أثناء" العمل "وبسببه"؛ على أنه يجب ألا نفهم من عبارة "أثناء الخدمة أو خلال سنة" الواردة في عجز المادة (٩٦) أن القانون الجديد يجيز الرجوع بالتعويض على صاحب العمل في كل مرض يصيبه خلال سنة لوجود (أو) خلال سنة، ذلك أن النص مقيد - وكما ورد به - بأمراض المهنة فقط دون غيرها، وبعبارة أخرى بالأمراض التي تنشأ بسبب العمل.

غني عن البيان أن قواعد الالتزام بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة تنقرر للعمال المرتبطين بعقد عمل، بمعنى آخر لصالح العمال الذين يخضعون لقانون العمل دون غيرهم؛ لذا يحق لنا أن نتساءل عن مدى انطباق أحكام قواعد إصابات العمل على كل من عقد التلمذة أو التدريب المهني و العقد تحت الاختبار؛ فجميع هؤلاء قد يتعرضون لإصابة أو مرض أثناء فترة التعليم أو التدريب أو الاختبار؛ فهل إصابة أحدهم أو مرضه يمكن تكييفها على أنها إصابة عمل أو مرض مهني؟

الحقيقة أن الإجابة متيسرة في حالة العقد تحت الاختبار، لأن صياغة نص المادة (٣٢) من القانون الجديد تؤكد على أنه عقد عمل نافذ فور إبرامه ولكنه

معلق على شرط فاسخ وهو عدم الرضاء عن التجربة. ومؤدى ذلك انطباق أحكام قانون العمل عليه دون أدنى شك، ومنها قواعد التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة^(٢٥٩)؛ أما في حالة عقد التلمذة أو التدريب المهني فإن الإجابة غير متيسرة، ذلك أن الفقه شبه مُجمع على أن هذه النوعية من العقود لا تعتبر عقود عمل وإن اقتربت منه، لأن الغاية منها - على خلاف قانون العمل - مجرد التدريب أو التعليم^(٢٦٠)؛ لذلك فإن هذه الفئة لا تستفيد من قواعد التعويض عن إصابات وأمراض المهنة، لأن هذه العقود لا تنطبق عليها أحكام قانون العمل، إلا إذا نص الأخير صراحة على ذلك^(٢٦١)؛ ولا يوجد نص في قانون العمل الجديد يقضي بسريان أحكامه على هذه الفئة من العقود - أي عقود التلمذة والتدريب المهني - وبالتالي يحكم التعويض في مثل هذه الإصابات القواعد العامة في القانون المدني.

على أن البعض يرى عكس ذلك، وإن كان يقر باختلاف طبيعة عقد التلمذة أو التدريب عن عقد العمل بمعناه الدارج، إلا أنه يسلم بخضوع عقد التدريب والتعليم لجميع أحكام قانون العمل المنظمة لعقد العمل في كل ما لم يرد به

(٢٥٩) راجع في تفصيل عقد العمل تحت الاختبار: محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٣٨. وكذلك: عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٢٤٦-٢٤٧.

(٢٦٠) راجع في أحكام عقد التلمذة والتدريب المهني الفرع الثاني من المطلب الأول في المبحث الأول.

(٢٦١) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٣٦٦. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٣٧. وهذا ما تؤيده إدارة الفتوى والتشريع حيث لم تعتبر، في إحدى فتاويها، عقد التلمذة أو التدريب عقد عمل ولا تسري عليه أحكام عقد العمل. فتوى مشار إليها لدى: خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ١٩٥-١٩٦ كما يرى الأخيران عدم انطباق أحكام عقد العمل، إلا أن بعض أحكام قانون الأخرى تنطبق عليه وخصوصاً فيما يتعلق بالأحداث وساعات العمل.. على أننا نرى أن انطباق أحكام الأحداث (ونظام ساعات العمل الخاص بهم) كان بسبب نص صريح قضى بسريانها على عقد التلمذة والتدريب ولم يكن ذلك تأويلاً، أو لاعتباره عقد عمل وفقاً لقانون العمل (المادة ١٢) من قانون العمل الجديد.

نص، والغرض من ذلك هو حماية العامل المتدرب والحفاظ على حقوقه^(٢٦٢)؛ ومن ناحيتنا وإن كنا ندرك الغايات النبيلة لهذا الرأي، إلا أننا لا نتفق معه لأنه، كما يبدو لنا، يخالف نطاق سريان قانون العمل الجديد المنصوص عليه في المادة (٢) من هذا القانون، فضلا عن مخالفته لنص المادة (٣/١) منه؛ لذا ندعو المشرع إلى تفادي هذا الفراغ والنص على سريان أحكام قواعد التعويض عن إصابات وأمراض المهنة عليهم^(٢٦٣).

خاتمة:

تطرقنا في هذه الدراسة لأهم المستحدثات، التي جاء بها قانون العمل الجديد، في مكونات عقد العمل الفردي: سواء في المرحلة السابقة عليه أو في مرحلة إبرامه أو انقضائه. كما تناولنا مستجدات نظام وظروف العمل: سيما نظام حماية الأجرة ومواعيد العمل و قواعد السلامة والصحة المهنية. وكأي عمل إنساني، فإن تشريع العمل الحديث لا يخلو من إيجابيات وسلبيات، وهي ما رصدناها من خلال هذه الدراسة المتواضعة.

وفي ضوء ما تقدم سوف نعرض لأهم ما توصلنا إليه من نتائج وتوصيات:

– أنشأ القانون الجديد هيئة عامة للقوى العاملة تتولى استقدام العمالة الوافدة، يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، تتولى استقدام

(٢٦٢) جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، مرجع سابق، ص ٩٥؛ همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، ص ٨١ وما بعدها حيث يلخص آراء الفقه حول مدى انطباق قانون العمل على عقد التلمذة والتدريب المهني، وينتهي رأيه إلى انطباق قانون العمل على عقد التلمذة رغم أنه عقد تعليمي.

(٢٦٣) حيث تعرف المادة (١/٣) العامل بأنه: "كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر". وما نصت عليه المادة (٢) من أنه: "تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي". ولا يدخل في مفهوم العاملين وفقا للمادة (٣/١) سالفه البيان التلميذ أو المتدرب.

العمالة الوافدة، ورغم الاضطرابات التي مرت بالتشريع إلا أن موقف المشرع النهائي، وبلا شك، هو الأصح لأنه يمنع ابتزاز أصحاب المكاتب لأموال العمال، سيما في دولة خدمية كالكويت.

– نظم المشرع لأول مرة عقد التلمذة والتدريب المهني بشيء من التفصيل، بعد أن كان يشير إليه باقتضاب شديد في معرض الحديث عن تشغيل الأحداث؛ ورغم أن المشرع لم يذكر صراحة الحد الأقصى للتلميذ أو المتدرب إلا أنه قد تأكد لدينا أنه مقصور على الفئة العمرية ما بين (١٥-١٨) سنة، وذلك من خلال الإحالة إلى نصوص المتعلقة بتشغيل الأحداث؛ ومع ذلك فقد أحسن المشرع الكويتي في تحديد حد أقصى لعمر التلميذ أو المتدرب حتى لا يكون هناك ثغرة ينفذ منها أصحاب العمل للتهرب من التقيد بالحد الأدنى للأجور.

– كما توصلنا إلى أن شرط الكتابة الوارد في المادة (١٣) هو شرط من شروط صحة العقد وليس مجرد شرط لإثباته كما هو الحال في عقد العمل الفردي، وأن القانون لم يلزم صاحب العمل بتدريب نسبة معينة من العمالة الكويتية تحقيقاً لأهداف قانون دعم العمالة الوطنية رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠، لذا نصي المشرع بجعل عقد التلمذة إجبارياً بالنسبة لصاحب العمل إزاء نسبة معينة من العمالة الوطنية.

– رفع المشرع سن تشغيل الحدث من سن (١٤) إلى سن (١٥) وهذا التعديل ينسجم مع القواعد العامة في القانون المدني وينسجم مع التطورات الدولية في معايير العمل؛ وتبين أن أهلية عقد العمل تكتمل ببلوغ سن (١٥) وفقاً للمادتين (٢٠) و(٢٧)، إلا أن القرار الوزاري رقم (١٩٦/ع) لسنة ٢٠١٠ بشأن تشغيل الأحداث حظر تشغيلهم دون موافقة ولي الأمر، وهو ما يصمه بعدم الشرعية بالمخالفة للمادتين (٢٠) و(٢٧) من القانون؛ ورغم عدم شرعيته إلا أنه ينسجم مع المادة (٢٣) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن الأحداث؛ وعليه نصي بتعديل

القرار ليتمشى مع القانون أولاً، ومن بعد تعديل القانون لينسجم مع الاتفاقية.

- طوّر المشرع من المزايا الممنوحة للمرأة العاملة كعدم جواز إنهاء خدمة العاملة أثناء إجازة الوضع أو بسبب مرضها، ومنحها ساعتين لإرضاع صغيرها، كما ألزم صاحب العمل بإنشاء دور حضانة للأطفال.

- تبين لنا أن المشرع الكويتي لم يقيد صاحب العمل في نطاق إبرام عقد العمل بأية ضوابط تتعلق بطبيعة العقد المراد إبرامه، فله - أي صاحب العمل - الحرية الكاملة في اختيار طبيعة عقد العمل بين إبرام عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة؛ ولأن الغلبة لصاحب العمل فإنه سوف يختار العقد الذي يتمشى مع مصلحة دون اعتبار لمصلحة العامل؛ لذا نوصي بأن يضع المشرع نصب عينه التطورات الحديثة التي واكبها المشرع الفرنسي في تقييد صاحب العمل.

- نستطيع أن نستنتج، من خلال نص المادة (٣٠)، أن القانون الجديد عرّف عقد العمل محدد المدة بأنه ذلك العقد الذي لا تقل مدته عن سنة ولا تزيد عن خمس سنوات؛ ونعتقد أن المشرع لم يكن موفقاً في وضع حد أدنى للعقد، لذا ندعوه لإعادة النظر في النص وإلغاء الحد الأدنى للعقد.

- طوّر المشرع من الضمانات الخاصة في الجزاءات التأديبية قبل توقيعها كالضمانات اللازمة لحفظ حق العامل في الدفاع عن نفسه لدرء المخالفات المنسوبة إليه، والتزام صاحب العمل باعتماد لائحة الجزاءات قبل تطبيق أحكامها من الوزارة المختصة، وألزم صاحب العمل تخصيص حصيلة الجزاءات الموقعة على عماله للصرف منها على الأغراض الاجتماعية والاقتصادية والثقافية؛ كما استحدث نظام الوقف الاحتياطي للعامل لمصلحة التحقيق، ونظام الوقف القانوني في حال حبس العامل احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي.

- ميّز القانون الجديد من حيث الإخطار والتعويض ومدى استحقاق المكافأة بين طائفتين من الأفعال، فأجاز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون

إخطار أو تعويض أو مكافأة نهاية خدمة في طائفة واحدة فقط تحتوي على ثلاث حالات؛ وفي الطائفة الأخرى - وتحتوي على خمس حالات - أكد صراحة على أنه لا يترتب على قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة؛ بمعنى أن المشرع - في القانون الجديد - قلص من الحالات التي كان يجوز فيها حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة.

- لم يفرق المشرع في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، بين تلك المتعلقة بالعمل والأخرى غير المتعلقة به، وساواهما في استحقاق العامل (المدان) لمكافأة نهاية الخدمة، بعد أن كان، في القانون القديم يساويهما في الحرمان من المكافأة (المادة ٥٥/د)؛ وهذا المسار منتقد - في وجهة نظرنا - في كلا القانونين؛ وعليه نوصي المشرع بأن يأخذ بعين الاعتبار التفرقة في الأحكام بين الجرائم المتصلة بالعمل وغيرها ممن لا تتصل به، سيما في جرائم الأموال.

- تبين لنا أن نص المادة (٤١/ب/٤) من القانون الجديد - المقتبس تماماً من نص المادة (٥٥/ز) من القانون القديم - يكاد يكون قد نسف كل الضمانات التشريعية المقررة للعامل والتي وجد من أجلها، أساساً، قانون العمل، لأنه توسع كثيراً في إمكانية سلطة صاحب العمل بالفصل لمجرد الإخلال أو التقصير في الالتزامات الملقاة على عاتق العامل، وبالتالي يستوعب غالبية (أو كل) الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل؛ لذلك نوصي بإلغائه لأنه يفتح باب الصراع على مصراعيه؛ ومن هذا الوقت إلى تحقق ذلك ينبغي الحذر من التوسع في تطبيقه.

- رغم خطورة الفصل إلا أن القانون الجديد لم يخضع صاحب العمل لأي رقابة مسبقة من أي جهة من الجهات الرسمية أو النقابية، سيما وأن الأخير مفوض بصلاحيات إجراء التحقيق؛ معنى ذلك أن صاحب العمل يتمتع بسلطة تقديرية شبه مطلقة في توقيع العقوبة؛ ولذلك نوصي بغل يد صاحب العمل في توقيع عقوبة الفصل، وجعلها من اختصاص لجنة ذات اختصاص قضائي أسوة بالمشرع المصري.

- استخدم القانون الجديد، في الفصل الخاص بانتهاء عقد العمل، لفظ "إنهاء"، ولم يستخدم مصطلح "الفسخ" كما هو الحال في القانون القديم، وهو اللفظ الأدق قانوناً، ذلك أن الفسخ يفترض - بدهاءة - إخلال أحد الطرفين بالتزاماته.
- أورد القانون الجديد تطبيقاً صريحاً لنظرية عدم التعسف في استعمال الحق في إنهاء في علاقات العمل، وبذلك أغلق باب الجدل وأوقف الاضطراب القضائي.
- عاد المشرع الكويتي إلى أحضان القانون المقارن، وعدل عن موقفه في انتقال ملكية المنشأة إثر تغير صاحب العمل بما يتناسب مع التطور الاقتصادي الحديث؛ إلا أن المذكرة الإيضاحية مازالت تعيش في فلك النص القديم حيث شابها خطأ فادح يقرب النص رأساً على عقب، فنوصي بالتنبه منه وتصحيحه.
- طوّر المشرع من نظام الحماية القانونية للأجرة، فجعلها من حقوق الامتياز على جميع أموال صاحب العمل؛ كما استحدث المشرع حكماً جديداً يوجب - بقرار من الوزير المختص - وضع جداول بالحد الأدنى للأجور طبقاً لطبيعة المهن والصناعات وذلك استجابة لمعايير العمل الدولية وتمشياً مع الاتجاهات الحديثة.
- لم يلزم المشرع صاحب العمل بوضع نظام أو لائحة تُعنى بحقوق العمال المالية، من درجات وعلاوات ومكافآت وما نحوها؛ وهو ما نناشد المشرع بتداركه في المستقبل.
- وقع المشرع في القانون الجديد بتعريف الأجرة في الخطأ ذاته الذي وقع به في القانون القديم، فاستحق ذات النقد؛ فإن كان - القانون الجديد - في صياغة مرنة لم يحصر العناصر التي يتكون منها الأجر ليحيط بها كلياً، إلا أنه مازال يوحي بأن العناصر الأخرى، غير الأجر الأساسي، إنما هي عناصر تكميلية لا يقوم بها الأجر مستقلاً؛ وهو ما نضعه نصب عيني المشرع لأخذه بعين الاعتبار.

- انسجم المشرع الكويتي في تحديد ساعات العمل الأصلية والإضافية مع معايير العمل الدولية؛ وفي حكم مستجد وضع قيوداً زمنياً غل من صلاحية صاحب العمل في تشغيل العمال بأعمال إضافية، بعد أن كان بإمكانه - أي صاحب العمل - وفقاً للقانون القديم تشغيل العامل لساعات إضافية ولو بشكل يومي طوال سنوات الخدمة دون أي قيد زمني.
- طوّر المشرع من نظام الإجازات، فمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر تحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل، بعد أن كانت بدون أجر؛ وزاد من عدد أيام الإجازات الرسمية والسنوية، فتفوق بذلك على المعايير الدولية وأغلبية التشريعات المقارنة؛ كما رفع من نسبة استحقاق الأجر في الإجازات المرضية.
- أعطى العامل الحق في تجميع إجازاته السنوية لمدة سنتين، أو لأكثر من سنتين بشرط موافقة الطرفين؛ وفي ذلك خروج على الأصل العام الذي يقضي بعدم جواز أن يجمع العامل إجازاته رغماً عن إرادة رب العمل، لأن القاعدة أن لصاحب العمل أن يصر على حصول العامل على إجازته السنوية؛ والسماح بتراكم الإجازات إلى ما لا نهاية، بموافقة العامل وصاحب العمل، سوف يؤدي في نهاية المطاف إلى إمكان التحايل على النص الذي يقضي بعدم جواز تنازل العامل عن إجازته السنوية مقابل عوض أو بغير عوض؛ ولذلك فإننا نناشد المشرع بإعادة النظر في هذا النص لأنه بالإمكان تعطليه باتفاق الطرفين، وهذا لا يجوز لتعلقه بالنظام العام.
- استحدث المشرع العديد من الإجازات الأخرى التي لم تكن موجودة على الإطلاق في القانون القديم كالإجازة الدراسية والثقافية وإجازة الحج وإجازة الوفاة والإجازة الخاصة.
- عزز المشرع من قواعد السلامة والصحة المهنية واتخاذ التدابير الاحتياطية لسلامة العمال وكل من في المنشأة متمشياً في ذلك مع الاتفاقيات الدولية النافذة، وحظر على أصحاب الأعمال استقطاع مبالغ

مالية نظير توفير وسائل الحماية والسلامة للعمال خشية أن يحملها صاحب العمل عليهم؛ كما ألزم صاحب العمل بتبصير العامل قبل مزاولته العمل بالمخاطر التي قد يتعرض لها، ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها.

- تلافى المشرع الوضع الذي كان سائداً في القانون القديم، الذي أهمل طبيعة كل مخالفة وفرض عقوبات عامة على كل أنواع المخالفات كأصل، بحيث تنوع القانون الجديد في العقوبات بحسب الواقعة أو النص الذي أراد تعزيز حمايته عن طريق تقرير عقوبة له تختلف عن العقوبات العامة الأخرى.

- ألزم قانون العمل الجديد صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، ليضع حداً لتقصير تشريعي دام لسنين.

- عدل المشرع في القانون الجديد عن موقفه المتشنج في شروط التعويض عن إصابات العمل ليعود إلى خانة القانون المقارن بعد اضطراب قضائي دام لسنوات بسبب النص على أن إصابة العمل يجب أن تكون بسبب العمل وأثنائه، بحيث أصبحت تعتبر إصابة عمل فيما لو وقعت بسبب العمل أو في أثنائه أو في الطريق إلى العمل والعودة منه؛ وبذلك قوّم المشرع من مفهوم إصابات العمل وتحول بها من المفهوم المتشدد إلى المفهوم الموسع.

- توسع المشرع في أمراض المهنة بحيث أجاز للعامل حق الرجوع بالتعويض على صاحب العمل خلال سنة من تركه العمل؛ بمعنى أن العامل يستطيع الرجوع على صاحب العمل خلال الفترة من تاريخ انتهاء مدة خدمته إلى أن تنقضي مدة سنة كحد أقصى، إذا أصيب بأحد أمراض المهنة أو يكفي حتى ظهور هذه الأعراض خلال فترة السنة المذكورة، أما بعد ذلك فليس له الحق في الرجوع على صاحب العمل وفقاً لقواعد قانون العمل.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- إبراهيم الدسوقي أبو الليل، أصول القانون (نظرية الحق)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٦.
- أنور الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة الثانية عشرة، العدد الرابع، ديسمبر ١٩٨٨.
- بدر اليعقوب، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي، مطابع الرسالة، الطبعة الأولى ١٩٨٤.
- بدر اليعقوب، حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة (٥)، العدد الثاني، ديسمبر ١٩٨٧.
- بدر اليعقوب، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، بدون دار نشر، الكويت، ١٩٨٨.
- جلال محمد إبراهيم، فصل العامل لإدانته في جريمة وفقاً للمادة ١٢٠/ز من قانون العمل الاتحادي (تعليق على حكم محكمة تمييز دبي الصادر في الطعنين رقمي (٤١٤ و ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ عمالي)، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٢)، السنة (٣١)، يونيو ٢٠٠٧.
- جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل (القسم الأول)، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة (١١)، العدد (٢)، يونيو ١٩٨٧.
- جلال محمد إبراهيم، حماية العمال ضد حوادث الطريق (الجزء الثاني)، مجلة المحامي، جمعية المحامين الكويتية، السنة (١١)، الأعداد: يناير/فبراير/مارس ١٩٨٨.
- جمال النكاس وعبد الرحمن الرضوان، شرح أحكام قانون التأمينات الاجتماعية في الكويت، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثالثة، ٢٠١١.

- جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٩.
- جمال النكاس، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٤)، ديسمبر ١٩٩٦.
- حسام كامل الأهواني، شرح قانون العمل، طبعة أبناء وهبة حسان، ١٩٩١.
- خالد الضفيري، أهم الأسباب التي تحد من هيكلية القوى العاملة الوطنية في ظل قانون العمل الكويتي الجديد، مجلة الحقوق، العدد (١) السنة (٣٧)، مارس ٢٠١٣.
- خالد الضفيري، نطاق تطبيق دعم العمالة الوطنية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٢)، السنة (٣٥)، يونيو ٢٠١١.
- خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، الطبعة الأولى، ٢٠١٠.
- خالد الهندياني، وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٤)، السنة (٣٤)، ديسمبر ٢٠٠٠.
- السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٩٧.
- صالح العتيبي، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٥.
- عادل بهبهاني، ورقة عمل مقدمة من لجنة مراجعة القوانين المدنية في جمعية المحامين بعنوان: "ملاحظات حول قانون العمل الجديد رقم ٦/ ٢٠١٠، منشورة في جريدة الوطن الكويتية، العدد (٦٧٥٢)، ٨ أبريل لسنة ٢٠١٠، السنة (٤٨).
- عبد الحميد الحفني، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى ١٩٩٧.

- عبدالعزيز اللصاصمة، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة (٢٣)، العدد (١)، مارس ١٩٩٩.
- عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، بدون دار نشر، وبدون طبعة، ١٩٩٣.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، بدون ناشر، بدون رقم طبعة، ١٩٧١.
- ناظم أحمد عارف، الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني، مجلة الحقوق، السنة السادسة، العدد الرابع، ديسمبر ١٩٨٢، الطبعة الثانية ١٩٩٤.
- همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديد، ٢٠٠٩.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- G. BUSEINE: L'apprentissage: Dr. Ouvrier, 1998.
- L. DRAI. note sur Cass. Soc. 30 sept. 2009, n 08-40, 362, la semaine juridique social, 2009, p. 1530.
- J.-Y FROUIN, Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail, la semaine juridique social, 15 Juillet 2008, n. 29.
- F. Hénot, Modification du contrat de travail, JurisClasseur Travail Traité, Date du fascicule 19-40: 1er Avril 2007 Date de la dernière mise à jour: 13 Juillet 2007.
- Th. HUMBERT, Accident de travail et maladies professionnelles, la semaine juridique social, 26 fevrier 2013, n 9.
- B. Ines observation sur cass, soc. 23 septembre 2009, n°07-40.844 (n°1957 FP-P + B), Recueil Dalloz 2009.
- J.-C. Javillier, Droit du travail: LGDJ, 1999.

- J.-B PAILLISSER: L'apprentissage, Sem. Soc. Lamy, 1996.
- J. PELISSIER, G. AUZERO, E. DOCKES: Droit du travail, 26 édition, Dalloz 2012.
- J. PELISSIER: formation d'apprenti junior, RTD, 2006, 20.
- G. PIGNARRE: L'apprentissage, Litec, 1991.
- Y. Saint-Jours Cass. soc., 8 oct. 1987 : Bull. civ. 1987, V, n°451 ; Dalloz 1988, jurispr. p. 58.
- Savatier note sur Cass. soc., 8 oct. 1987 : Bull. civ. 1987 ; Dr. soc. 1988, p. 140.
- B. Teysié, La modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise : Dr. soc. 1988.
- J.-E Tourreil. obs. cass, soc. 30 mars 2010: JS Lamy 2010, n°278-6.

(ملحق)

جدول بالاتفاقيات العربية والدولية التي صدقت عليها دولة الكويت

منظمة العمل العربية
ادارة الحماية الاجتماعية

تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى 15 / 1 / 2014

عدد الاتفاقيات التي صدقت عليها	بيان اتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها																				
	الاتفاقية رقم 19 لعام 1998	الاتفاقية رقم 18 لعام 1996	الاتفاقية رقم 17 لعام 1993	الاتفاقية رقم 16 لعام 1983	الاتفاقية رقم 15 لعام 1983	الاتفاقية رقم 14 لعام 1981	الاتفاقية رقم 13 لعام 1981	الاتفاقية رقم 12 لعام 1980	الاتفاقية رقم 11 لعام 1980	الاتفاقية رقم 10 لعام 1979	الاتفاقية رقم 9 لعام 1977	الاتفاقية رقم 8 لعام 1977	الاتفاقية رقم 7 لعام 1977	الاتفاقية رقم 6 لعام 1976	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976	الاتفاقية رقم 4 لعام 1975	الاتفاقية رقم 3 لعام 1974	الاتفاقية رقم 2 لعام 1967	الاتفاقية رقم 1 لعام 1966	م	اسم الدولة
6	-	-	1993	-	-	-	-	1980	-	-	1980	-	-	-	-	1975	-	-	1970	1970	الأردن
2	2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الإمارات
5	-	1998	1996	-	1984	-	-	-	-	-	-	-	1984	-	-	-	-	-	-	-	البحرين
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تونس
3	-	-	2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الجزائر
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	قطر
10	2000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	السعودية
11	2002	2002	2001	-	2011	-	-	-	-	-	2011	-	2011	2011	-	-	-	1978	1972	1972	السعودية
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1978	-	-	-	-	-	-	-	-	-	سورية
16	2001	-	2002	1984	1988	1982	1982	1980	1981	1978	1978	1978	1977	1976	1976	1976	1976	1976	1976	1976	العراق
2	* 2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	سلطنة عمان
18	2004	2004	1993	1983	1983	1981	1981	2010	2004	-	1977	1977	1977	1976	1976	1976	1976	1976	1976	1976	قطر
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	قطر
7	* 1999	1999	2013	-	1981	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الكويت
8	* 2004	2003	2003	-	2003	-	-	-	-	-	2003	-	-	-	-	-	-	-	-	-	البحرين
13	2001	-	1994	1991	-	1996	1991	1991	1991	1991	1990	-	2004	2004	-	-	-	-	-	-	لبنان
6	2013	2013	-	-	-	1992	-	1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مصر
7	2001	-	1999	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	المغرب
122	11	8	11	3	5	5	9	3	6	2	8	3	9	4	5	8	6	7	9	9	البحرين

تصبح الاتفاقية محلا لمتابعة التنفيذ من قبل الأجزاء المختصة في المنظمة متى صدقت عليها ثلاث دول أعضاء ((المادة الخامسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية)) .
- اتفاقيات العمل العربية جميعها موضع متابعة مستمرة باستثناء الاتفاقية (10) .
- (*) اتفاقية عليها تصديق جزئي .

ملاحظة

Ratifications des conventions de l'OIT: Ratifications pour



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur

Ratifications pour Koweït

19 Conventions

- Conventions fondamentales: **7 sur 8**
- Conventions de gouvernance (prioritaires): **2 sur 4**
- Conventions techniques: **10 sur 177**
- Sur **19** Conventions ratifiées par Koweït, dont **19** sont en vigueur, **aucune** convention n'a été dénoncée; **aucune** n'a été ratifiée au cours des 12 derniers mois.

Voir aussi

Conventions non
ratifiées

Afficher la liste par: Type Numéro Sujet Statut

Numéro

Convention	Date	État actuel	Note
C001 - Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919	21 sept. 1961	En vigueur	
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	23 sept. 1968	En vigueur	
C030 - Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930	21 sept. 1961	En vigueur	
C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936	21 sept. 1961	En vigueur	
C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	23 nov. 1964	En vigueur	
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	21 sept. 1961	En vigueur	
C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	21 sept. 1961	En vigueur	
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	09 août 2007	En vigueur	
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	21 sept. 1961	En vigueur	
C106 - Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	21 sept. 1961	En vigueur	
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	01 déc. 1966	En vigueur	
C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961	23 avr. 1963	En vigueur	
C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	23 avr. 1963	En vigueur	
C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	23 nov. 1964	En vigueur	

Ratifications des conventions de l'OIT: Ratifications pour

Convention	Date	État actuel	Note
C136 - Convention (n° 136) sur le benzène, 1971	29 mars 1974	En vigueur	
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 <i>Age minimum spécifié: 15 ans</i>	15 nov. 1999	En vigueur	
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	15 août 2000	En vigueur	
C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	26 juin 1998	En vigueur	
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	15 août 2000	En vigueur	

© Droit d'auteur et autorisations 1996-2012 Organisation internationale du Travail (OIT) | Déclaration de protection de la vie privée | Dénier de responsabilité

