

تشريعات العمل – شرح احكام قانون العمل الكويتي

الباب الأول – الفصل الأول

خصائص قانون العمل

ص ٣٣

خصائص قانون العمل بوجه عام - ١

من حيث نشأته وتطوره	من حيث كونه قانونا واقعيا	من حيث كونه قانونا متحيزا
<ul style="list-style-type: none"> ▪ حديث النشأة، ومن مظاهر حدائته عدم ثبات تطبيقه حتى وقتنا الحاضر. ▪ قانون سريع التطور وتطوره مستمر دون توقف. وسبب سرعة تطوره هو: <ul style="list-style-type: none"> 1 - زيادة استخدام الآلات نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي. 2 - التنظيمات النقابية للعمال واكتشافهم لسلاح الاضراب وأثره الفعال. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ان أصحاب الاعمال كانوا لا يتورعون عن تشغيل أي فرد في المجتمع صغيرا كان ام كبيرا، ذكرا كان ام انثى، في أي ظرف مكاني او زمني، الامر الذي أدى إلى تفشي الامراض وأنهاك العاملين والاضرار بهم صحيا. ○ لذلك كان الهدف الرئيسي والاساسي لإصدار القواعد المنظمة للعمل هو مراعاة الاوضاع السابقة بوضع ضوابط لتشغيل العمال من حيث اشخاصهم ومن حيث ظروفهم الزمانية والمكانية التي يؤديون فيها أعمالهم. ○ لذلك كله اتسم قانون العمل بالطابع الواقعي، حيث خاطب اشخاص العمال وأصحاب الاعمال لظروفهم المختلفة، كما انه راعى الاعمال ذاتها من حيث طبيعتها واختلاف أنواعها. ○ ان قانون العمل يراعي اشخاص العلاقة العمالية من حيث الجنس والسن والجنسية والحالة الاجتماعية وما إلى ذلك. ○ انه أيضا يراعي نوع العمل من حيث كونه صناعيا ام زراعيا، تجاريا ام اعمال بناء، من حيث الظروف التي يؤدي فيها العمل سواء ما يتعلق بالمكان كالعامل في المناجم والمحاجر او العمل فوق سطح الجبال او في البحر، او العمل في الشمس ا و في أماكن مغلقة، وما يتعلق منها بالزمان كالعامل في الليل او النهار وفي الاجازات والاعياد. ○ ان قانون العمل يحتوي على قواعد مرنة تترك التفاصيل للوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية الامر الذي يعطي أهمية للقرارات التي تصدر منها. ○ ان الطابع الواقعي لقانون العمل له أكبر الأثر في سرعة وتطور قواعده وعدم استقرار أحكامه. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ الأصل ان القانون ينظم العلاقات بين الافراد على قدم المساواة بينهم، ذلك ان القانون ما وجد إلى للتوفيق بين المصالح المتعارضة للأفراد. ○ كما ان الهدف أولا وأخيرا إلى احقاق الحق وإعطاء كل ذي حق حقه فلا ينبغي عندئذ ان يتحيز لجانب ضد الاخر. ○ لكن السائد ان قانون العمل متحيز لجانب العمال وان من مظاهر تحيزه: <ul style="list-style-type: none"> 1 - ان قواعده الأمرة امره من جانب واحد هو الذي يقرر المزايا للعمال بحيث يبطل كل اتفاق يقلل من هذه المزايا وعلى العكس من ذلك فإنه يجيز كل اتفاق يزيد من تلك المزايا للعمال. 2 - إعفاء العمال من الرسوم القضائية عن الدعاوي التي يرفعونها على أصحاب الاعمال. 3 - وجوب نظر قضاياهم على وجه الاستعجال. 4 - وجوب تفسير الشك لمصلحة العامل ولو كان دائنا. 5 - أيضا مما يؤيد هذا التحيز للعمال ان قانون العمل نشأ أصلا لحمايةهم لكونهم الجانب الضعيف في العلاقات العمالية فكان لا بد من الميل نحوهم عونا وحماية. - رأي المؤلف - ان قانون العمل كأى قانون آخر يعيد التوازن ويوفق بين المصالح المتعارضة، وعلى ذلك فلا نرى فيه أي تحيز، اما المظاهر التي ذكرت كأتمثلة للتحيز ما هي إلا وسائل لحماية العمال ضد جشع أصحاب الاعمال.

يتبع - خصائص قانون العمل بوجه عام - ٢

من حيث الطبيعة الأمرة لقواعده

- ان قانون العمل ما وجد إلا لحماية العمال الذين يمثلون الطرف الضعيف في العلاقات العمالية، وحتى يصل هذا القانون إلى هدفه الأساسي اقتضى ذلك اسباغ الصفة الامرة على قواعده، وان كانت هذه الصفة الأمرة نسبية لا مطلقه، بمعنى انها أمره لصالح العمال، تبرير ذلك هو الرغبة في الوصول إلى تحقيق الهدف الأساسي وهو حماية الطرف الضعيف، بقصد إقرار العدالة الاجتماعية والامن والسلام في المجتمع.
- لذلك وجب علينا ان نبين مدى هذه الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل والنتائج المترتبة على ذلك:
 - الفرع الاول: مدى الصفة الأمرة:
 - هي قواعد أمره نسبية حيث انه يكون باطل كل اتفاق يخالف قواعد قانون العمل إذا كانت تلك المخالفة تقلل من حقوق العمال، اما إذا كانت المخالفة تحقق الهدف وتزيد منه فإنها تكون جائزه ولذلك قيل بجواز الاتفاق على خلاف قواعد قانون العمل إذا كان في ذلك فائده أكبر او تقرير مزايا أكثر للعامل.
 - ولذلك إذا كان الاتفاق فيه فائدة للعامل ممكن ان يبطل هذا الاتفاق في أحوال معينه وهي عندما تتعارض المصلحة العامة مع مصلحة العامل إذ تفضل عندئذ ما تقتضيه المصلحة العامة. وذلك سواء أكان الشرط المخالف للمصلحة العامة سابقا على نفاذ قانون العمل ام لاحقا له.
 - الفرع الثاني: النتائج المترتبة على الصفة الأمرة:
 - أولا: كيفية التفرقة بين الشرط الأكثر فائدة والشرط الأقل فائدة للعمال:
 - ان تقدير ما يعتبر أكثر فائده او اقلها للعامل مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الوقائع إلا انه ينبغي مراعاة الفروض التي يرد فيها مثل هذا الشرط:
 - 1 - يجب مراعاة الحكمة التي وضع من اجلها النص دون الالتفات للتقدير الشخصي للعامل.
 - 2 - إذا كان الشرط واردا في عقد عمل جماعي فيراعى في تحديد مدى صلاحيته كونه مفيدا لمجموع العمال.
 - 3 - ان الشرط المخالف يقع باطلا ولو كان متفقا عليه قبل العمل بالقانون، ويبطل الشرط بأثر فوري منذ صدور القانون، وأثر هذا البطلان ينصب على الشرط فقط دون ان يمس العقد بأكمله إلا إذا كان العقد ما كان يبرم بغير الشق الذي وقع باطلا إعمالا لمبدأ إنقاص العقد.
 - 4 - إذا وجد شرط في العقد يتضمن أمورا أكثر فائدة للعمال مما هو مقرر في النصوص وأمورا اقل فائدة - هنا يجب التفرقة بين فرضيين:
 - أ- إذا أمكن تجزئة الامور المذكورة فإن الشرط يصح في الجانب الذي يقرر مزايا أكثر للعمال ويبطل في الجانب الآخر.
 - ب- إذا تعذرت التجزئة ففي هذه الحالة يتعذر التوفيق بين حكم القانون وحكم الشرط وقد قيل بأعمال الجزء المقرر للميزة وإبطال الجزء الآخر.
 - **الراجع** - هو ان ينظر إلى الشرط في مجموعة، فإن كان في مجموعة أكثر فائدة للعمال عمل به، اما إذا كان في مجموعة اقل فائدة اعتبر باطلا.
 - ثانيا: نزول العامل عن حقوقه وتصالحه عليها:
 - 1 - يقع باطلا كل تصالح او مخالصة تتضمن انقاصا او ابراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه او ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام قانون العمل.
 - 2 - إذا ورد التصالح او التنازل على حقوق غير ناشئة عن عقد العمل فإن الاتفاق يخضع للقاعدة العامة التي تجيز التنازل او التصالح عن الحقوق بعد نشوئها.
 - 3 - إذا كان العقد ذاته يتضمن شرطا أكثر فائدة للعمال - الرأي الراجح انه لا يجوز الاتفاق على التنازل او التصالح بشأنه.

خصائص قانون العمل الكويتي - قانون العمل الاهلي ٢٠١٠/٦

مدى توافق قانون العمل مع الاتفاقيات الدولية	عدم التناسق التشريعي في بعض الموضوعات	اهم الاحكام المستحدثة في القانون
<p>○ سعى المشرع الكويتي الى ان يتوافق قانون العمل في القطاع الاهلي مع الاتفاقيات الدولية، لذلك استعان بمنظمة العمل الدولية، ولكن رغم ذلك اتضح ان هناك عدم توافق في بعض النقاط:</p> <p>■ أولاً: بشأن الراحة الأسبوعية:</p> <p>○ تقرر المادة ٦٨ من قانون العمل بأن للعامل الحق بالراحة الأسبوعية وتحدد بأربعة وعشرين ساعة متصلة عقب كل ٦ أيام عمل. هذا يتوافق مع الاتفاقية الدولي، ولكن هناك تعارض واضح بينهم في:</p> <p>1- ان تمنح فترة الراحة الأسبوعية، حيثما أمكن، وفي وقت واحد لجميع الأشخاص المعنيين العاملين في المنشأة</p> <p>2- ان تتزامن فترة الراحة الأسبوعية حيثما أمكن، مع اليوم المتعارف عليه كيوم راحة أسبوعية بحكم التقاليد أو العادات في البلد أو المنطقة.</p> <p>3- ان تحترم تقاليد وعادات الأقليات الدينية بقدر المستطاع.</p> <p>○ فالمشرع ترك مسألة تحديد وقت الراحة لرب العمل والقيّد الوحيد هو ان تكون ٢٤ ساعة بعد كل ٦ أيام عمل. وقد يكون تحديد هذا اليوم فيه تعارض مع العامل المسيحي حيث يفضل يوم الأحد عن يوم الجمعة.</p> <p>■ ثانياً: التمييز في الاستخدام والمهنة:</p> <p>1- <u>إجازة العدة</u> - المسلمة ٤ أشهر و ١٠ أيام بالمقابل للغير مسلمة ٢١ يوم بأجر كامل. (تفريق على أساس الدين).</p> <p>2- <u>الحق في تكوين النقابات</u> - مقصور على الكويتيين فقط.</p> <p>■ ثالثاً: الحرية النقابية:</p> <p>1- <u>تكوين النقابة يخضع لنظام الإذن المسبق</u> - يجب ان يصدر قرار من الوزير بالموافقة على انشاء النقابات بعد إيداع الاوراق المطلوبة.</p> <p>2- <u>تدخل الحكومة في تكوين النقابات</u> - يتطلب قانون العمل من الجمعية التأسيسية عند وضع النظام الأساسي الاسترشاد باللائحة النموذجية التي يصدر بها قرار من الوزير.</p>	<p>1- ضمانات استيفاء العامل لأجره عدم جواز الحجز عليه إلا في حدود معينة تكفل له العيش الكريم. - لم يكن المشرع بالحاجة للنص عليها لوجود هذا التنظيم في قانون المرافعات.</p> <p>أ- لا يجوز استقطاع أكثر من ١٠٪ من اجر العامل وفاء لديون لصاحب العمل.</p> <p>ب- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود ٢٥٪ من الاجر وذلك لدين النفقة او لدين المأكل او للملبس او الديون الأخرى.</p> <p>2- ترتيب الديون حسب الاولوية في الوفاء - قد نظمها القانون المدني مسبقاً.</p> <p>3- جعل الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر - وقرر بنفس الوقت ان يتم حساب حقوق العامل واجره اليومي بقسمة راتبه على الايام الفعلية دون ان تحتسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية. ٢٦ بدلاً من ٣٠ يوم.</p> <p>4- عدم التناسق في تقدير التعويض عن حوادث العمل مع الدية الشرعية التي تقرر في مجال المسؤولية المدنية.</p> <p>5- عدم التناسق التشريعي يظهر في المادة ٩٤ التي تعطي لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل، بعد اخذ رأي وزير الصحة بعمل جدول يتحدد بمقتضاه ما يستحق العامل المصاب او المستحقين عنه من تعويضات. وهذا الجدول هو ما يعرف بجدول الديات المقرر في المسؤولية المدنية.</p>	<p>○ اوكل المشرع إلى وزير الداخلية تنظيم العلاقة بين العمالة المنزلية وارباب العمل.</p> <p>○ نظم المشرع بشيء من التفصيل عقد التلمذة والتدريب المهني - وهذا توجه محمود من المشرع الكويتي حيث انه لم يكن منظم بالقانون القديم.</p> <p>○ تطلب القانون انشاء هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وتتولى الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون.</p> <p>○ رفع المشرع سن الاهلية لإبرام عقد العمل بالنسبة للأحداث إلى سن ١٥ سنة ميلادية بعدما كانت ١٤ سنة في القانون القديم. توافق مع الاتفاقيات الدولية.</p> <p>○ ألزم المشرع صاحب العمل على وضع حصيلة الخصم من أجور عماله في صندوق يخصص للصرف منه على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بفائدة.</p> <p>○ منح المشرع العامل المفصول بشكل متعسف الحق بمكافأة نهاية الخدمة وتعويضاً عما لحقه من أضرار مادية وأدبية.</p> <p>○ استحدث المشرع بعض المزايا فيما يتعلق بالإجازات: إجازة المرأة الحامل - ساعات الرضاعة - إجازة العدة - الاجازة العلمية - الراحة الأسبوعية مأجورة - راحة للبحث عن العمل.</p> <p>○ منع المشرع فصل العامل لاعتبارات نقابية او نتيجة لمطالبة لحقوقه المشروعة.</p> <p>○ أقر المشرع سريان عقد العمل في حالة انتقال ملكية المنشأة إلى الغير لأي سبب من الأسباب في مواجهة الخلف ويكون ملزماً امام العمال بالتزامات صاحب العمل السابقة. وذلك بخلاف القانون القديم الذي كان ينص على انتهاء عقد العمل من حيث الأصل ويترك الحرية للعمال بالاستمرار بالعمل مع الخلف.</p> <p>○ اوجب المشرع وزير الشؤون ان يصدر كل خمس سنوات كحد اقصى قراراً يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهن والصناعات، مستهدياً في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة.</p> <p>○ توسع المشرع في الحماية من إصابات العمل (تشمل الحوادث التي تقع للعامل بسبب العمل او في أثناءه او في الطريق إلى العمل والعودة منه).</p> <p>○ عالج المشرع بالتفصيل عقد العمل الجماعي والمنازعات الجماعية.</p> <p>○ غلظ العقوبة عما كانت عليه حيث تنوعت العقوبات بين الغرامة والحبس واغلاق المنشأة إدارياً.</p>

خصائص قانون العمل في القطاع النفطي – قانون رقم ١٩٦٩/٢٨

اهم الاحكام المستحدثة في هذا القانون وصلته بقانون العمل الاهلي	ضرورة وضع تنظيم للعمل في القطاع النفطي
<p>○ لقد بينت المادة الاولى من هذا القانون المقصود بكل من الاعمال النفطية وعمال النفط مع الاخذ بفكرة التمييز بين الكويتيين وغير الكويتيين سواء من جهة أصحاب الاعمال ام من جهة العمال.</p> <p>○ كان المشرع قد أصدر احكاما مغايرة عما هو موجودة بقانون العمل في القطاع الأهلي القديم، وذلك بقصد تمييز عمال النفط عن غيرهم من العمال ومنحهم مزايا عديدة وذلك لجذب العمالة في هذا القطاع.</p> <p>○ لقد احتوى قانون العمل في القطاع النفطي على العديد من المزايا التي تفوق عما هو موجودة في القطاع الأهلي، إلا انه بصور قانون العمل الأهلي الجديد وما احتواه من مزايا ومكاسب كثيرة للعمال تفوق ما هو موجود في القانون القديم.</p> <p>○ لقد انحسر الفارق بين المزايا في القطاع النفطي وما هو موجود في قانون العمل الأهلي الجديد إلى اضيق نطاق، وتمثل ذلك في عدد ساعات العمل، الاجر الإضافي، وفيما يتعلق بالإجازات المرضية فإن عددها أكثر في القطاع النفطي عنه في القطاع الأهلي.</p> <p>○ ان علاقة قانون العمل النفطي في قانون العمل الأهلي تتمثل في ان قانون العمل الأهلي هو الشريعة العامة لما لم يرد في قانون القطاع النفطي.</p> <p>○ وعليه فإن ما ورد من مزايا في قانون العمل في القطاع الأهلي ولم يتضمنه القطاع النفطي – مثلا إجازة الحج – إجازة العدة – ساعات الرضاعة – ساعات البحث عن عمل جديد – كلها أمور يستفيد منها عمال النفط طبقاً لقانون العمل في القطاع الأهلي ولأنها غير منصوص عليها في القطاع النفطي.</p>	<p>○ بالبداية أصدر القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٨ متضمنا إضافة باب جديد (ينظم علاقة عمال النفط مع ارباب العمل النفطي) على قانون العمل في القطاع الأهلي.</p> <p>○ ولكنه لاحظ بعد ذلك عدم الانسجام بين قواعد القانون مما اضطره إلى فصل الباب المذكور وإصدار القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ بشأن العمل في قطاع الاعمال النفطية الامر الذي يوضح أهمية هذا القطاع ويؤيد واقعية العمل.</p> <p>○ ان الشارع قد ألزم أصحاب الاعمال النفطية الكبيرة ممن يستخدمون ٢٠٠ عامل على الأقل بإعداد برامج تدريبية مع الجهات الحكومية لإتاحة الفرصة امام أكبر عدد ممكن من المواطنين لاكتساب مهارات وخبرات في أعمالهم تؤهلهم للأعمال القيادية والفنية.</p> <p>○ وايضا ألزم أصحاب الاعمال النفطية بتقديم تقارير دورية في هذا الصدد.</p> <p>○ ويمكن القول هنا ان الشارع الكويتي كان بعيد النظر في ذلك ان تهيئة العمال لتسلم الاماكن الفنية والإدارية في صناعة النفط امر ضروري كتمهيد لتأميم النفط وهو ما تم فعلا ولم تشهد الصناعة المذكورة الارتباك الذي حصل في بعض الدول عند تأميم نفطها.</p>

الباب الأول – الفصل الثاني

مجال تطبيق قانون العمل

ص ٧٩

مجال تطبيق قانون العمل في القطاع الاهلي

من حيث الاشخاص

من حيث الاعمال

- **كقاعدة عامه يجب ان تنطبق بعض الشروط والاصواف لتطبيق قانون العمل:**
- 1- ان العمل الخاضع لقانون العمل ينبغي ان يكون **خاصا** أي ان يؤدي لصالح شخص من أشخاص القانون الخاص وقد يكون ذلك الشخص طبيعي او شخص معنوي، ومن ثم يخرج من مجال تطبيق القانون ما يتصف بعكس ذلك ونقصد به العمل العام الذي يؤديه الافراد لحساب الدولة وغيرها من اشخاص القانون العام.
- 2- يجب ان يكون العمل **تابعاً** حتى ينطبق عليه قانون العمل ومن ثم يخرج من مجال تطبيقه العمل الذي لا يتصف بالتبعية أي العمل الحر والمستقل الذي يقوم به الشخص دون خضوع وتبعية لمن يؤديه.
- 3- يجب كذلك ان يكون العمل **مأجوراً** وإلا فإنه يخرج من مجال تطبيق قانون العمل فلا يدخل فيه العمل الذي يقدم بدون مقابل.
- **استثناءات:**
- هذه القاعدة العامة ليست مطلقة إذ يخرج الشارع نوعاً من الاعمال يخضع بذات طبيعته لقانون العمل، وذلك بتضمينه بتشريع خاص وذلك لاعتبارات خاصة اجتماعية او اقتصادية مثل قانون التجارة البحرية في الكويت والعمل النفطي والعمالة المنزلية.
- **أولاً: تطور التشريع الكويتي: -**
- ان المشرع الكويتي قد سار في اتجاه التضييق من مجال تطبيق قانون العمل في القطاع الأهلي. حيث توسع في تقرير الاستثناءات على حساب نطاق تطبيق قانون العمل، ومن هذه الفئات المستثناة:
 - 1 - موظفو الحكومة ومستخدموها الخاضعون لقانون الوظائف العامة المدنية.
 - 2 - عمال الحكومة الخاضعون لقانون العمل في القطاع الحكومي.
 - 3 - عمال الحكومة المتعاقدون وفقاً للأنظمة الخاص؛ باستخدام الهنود والباكستانيون.
 - 4 - العمال الذين يستخدمون في اعمال عرضية مؤقتة لا تستغرق أكثر من ستة شهور.
 - 5 - الخدم الخصوصيون ومن في حكمهم.
 - 6 - أصحاب المحال الصغيرة التي لا تدار بألات ميكانيكية وتستخدم عادة اقل من خمسة عمال.
- **ثانياً: التوسع في تطبيق قانون العمل:**
- لقد انتهج المشرع الكويتي في القانون ٦ لسنة ٢٠١٠ سياسة التوسع في نطاق تطبيق العمل عن طريق التضييق من الاستثناءات، حيث نصت المادة الخامسة منه على ان يستثنى من تطبيق احكام هذا القانون:
 - 1 - العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى وفيما نصت عليه هذه القوانين. (البحري - الخدمة المدنية - النفطي).
 - 2 - العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قراراً بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل. - والعلة من استثنائهم هي ان طبيعة العمل الذي تؤديه العمالة المنزلية يختلف بطبيعته عن باقي طوائف العمال، ويمكن العامل من الاطلاع على اسرار رب العمل وشؤونه الخاصة.
 - **المقصود العمالة المنزلية:**
 - العمالة المنزلية - هي العمالة التي تقوم بأعمال مادية لصاحب العمل او ذويه في منازلهم.
 - **هناك شرطين يجب توافرهم حتى تخرج العمالة المنزلية من تطبيق قانون العمل:**
 - 1 - ان يقوم العامل بأعمال يدوية لا ذهنية او عقلية لصاحب العمل او ذويه. (الطباخ - الخادم - المربية - حارس المنزل - السائق - البستاني - ومن يقضي حاجاتهم والتسوق لهم)
 - 2 - لا بد بالإضافة للأعمال اليدوية ان يرتبط هذا العمل بمنزل صاحب العمل. ويتحقق هذا الارتباط بتحقق فرضيتين:
 - أ- الفرضية الاولى - عندما يكون عمل العامل داخل المنزل المعد للسكن مثل عمل خدم المنازل والطباخ.
 - ب- الفرضية الثانية - يكون العمل متعلقاً بالمنزل حتى لو كان العامل يقوم بالعمل خارج المنزل المعد للسكنى لكنه على اتصال بالمنزل مثل السائق وحارس المنزل وغيرهم.

مجال تطبيق قانون العمل في القطاع النفطي

عمال النفط	أصحاب الاعمال النفطية	الاعمال النفطية
<p>○ عمال النفط – هم العمال الذين يشتغلون لدى أصحاب الأعمال النفطية.</p> <p>▪ أولاً: عمال النفط الكويتيون:</p> <p>○ يعتبر الكويتيون عمال نفط إذا أمكن إدخالهم في إحدى الطائفتين الاتيتين:</p> <p>○ الفئة الأولى – إذا كانوا يعملون لدى أصحاب الاعمال النفطية، سواء أكانوا من الأشخاص الذين يزاولون الأعمال النفطية بموجب امتياز او ترخيص من الحكومة، او كانوا يقومون بتنفيذ الأعمال النفطية كمقاولين من الباطن. ويعتبر الكويتي عاملاً نفطياً سواء عمل لدى صاحب عمل وطني ام أجنبي.</p> <p>○ الفئة الثانية – إذا كانوا يعملون لدى أصحاب الاعمال النفطية ولكن ليس في الاعمال النفطية بل يشتغلون في اعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة، وصيانتها وتشغيلها وكافة اعمال الخدمات المتصلة بها. (فقط الكويتيين).</p> <p>▪ ثانياً: عمال النفط غير الكويتيين:</p> <p>○ شروط اعتبار الغير كويتي عاملاً في القطاع النفطي وتطبيق قانون العمل النفطي عليه:</p> <p>1 - إذا كانوا يعملون لدى صاحب عمل نفطي أجنبي.</p> <p>2 - ويجب ان يزاولوا عملاً من الاعمال النفطية.</p>	<p>○ صاحب العمل هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عمالاً يؤديون عملهم تحت إدارته وتوجيهه مقابل اجر يتعهد بدفعه إليهم.</p> <p>▪ أصحاب الاعمال النفطية:</p> <p>1 - الأشخاص الذين يزاولون الاعمال النفطية بموجب امتياز او ترخيص من الحكومة.</p> <p>2 - الأشخاص الذين يقومون بتنفيذ تلك الأعمال كمقاولين او مقاولين بالباطن.</p>	<p>▪ أنواع الاعمال النفطية:</p> <p>1 - النوع الاول – العمليات الخاصة بالبحث او الكشف عن النفط او الغاز الطبيعي سواء كان تحت سطح الأرض او البحر.</p> <p>2 - النوع الثاني – العمليات الخاصة باستخراج النفط او الغاز الطبيعي او تصفية أي منهما او تصنيعه او نقله او شحنه.</p> <p>○ ان المشرع ساوى بين النوعين من الاعمال المذكورة بين النفط والغاز الطبيعي لتشابه العمل فيهما.</p>

الباب الأول - الفصل الثالث

الوسائل المقررة لاحترام احكام قانون العمل

١٠٠

الوسائل المقررة لاحترام احكام قانون العمل – الجزء المدني

إعفاء العمال من الرسوم القضائية	تسوية النزاع ودينا قبل رفع الدعوى	النظر في الدعاوي العمالية على وجه الاستعجال	سقوط الدعاوي العمالية	تفسير الشك لمصلحة العامل
نصت المادة ١٤٤ من قانون العمل في القطاع الأهلي على انه – وتعفى الدعاوي التي يرفعها العمال او المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ومع ذلك يجوز للمحكمة عند رفض الدعاوي ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها او بعضها وتتنظر الدعاوي العمالية على وجه الاستعجال.	حاول المشرع عدم وصول الامر إلى القضاء حيث اوجب على العامل ان يتقدم بطلب، يعرض فيه مشكلته مع صاحب العمل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل التي تقوم بدورها باستدعاء رب العمل ومقدم الطلب فتحاول تسوية النزاع وديا بين الطرفين، فإذا نجحت الوزارة في ذلك انتهى الامر إلى هذا الحد.	اوجب المشرع على إدارة كتاب المحكمة الكلية ان تقوم في خلال ٣ أيام من تاريخ استلام الطلب، بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع.	لا تسمع عند الانكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوي التي يرفعها العمال استنادا إلى احكام قانون العمل.	لقد نشأ قانون العمل أصلا لحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقات العمالية وقد استند الفقه والقضاء إلى هذه الغاية للقول بوجود مبدأ التفسير الاصلح للعامل.
ويقتصر الاعفاء المقرر بنص المادة على المنازعات المتعلقة بأحكام قانون العمل، ولا تمتد إلى سواها من الدعاوي التي يرفعها العامل على صاحب العمل في منازعة يحكمها قانون اخر غير قانون العمل.	وإذا لم تحل الوزارة المشكلة بشكل ودي، وجب عليها ان تحيل النزاع إلى المحكمة الكلية خلال شهر من وقت تقديم العامل طلبه.	ويلاحظ ان هذه المزايا مقررة لمصلحة العمال وحدهم دون أصحاب الاعمال، كما انها مقررة بشأن الدعاوي التي يرفعها العمال للمطالبة بحقوقهم الناتجة عن عقد العمل، ثم ان هذه المزايا يتمتع بها جميع العمال سواء اكانوا ممن يخضعون لقانون العمل في القطاع الأهلي ام ممن يتطبق عليهم قانون العمل في القطاع النفطي.	اراد المشرع تحقيق المصلحة العامة التي تقتضي استقرار الاوضاع وتصفية العلاقات التي نشأت عن عقد العمل تصفيه نهائية بعد انقضاء الرابطة التي وجدت بين العامل ورب العمل.	والتفسير لا يلجأ إليه إلا في حالة غموض النص، اما إذا كان النص واضحا فإنه يطبق كما هو، حتى لو كان لصالح رب العمل، ذلك ان الشارع قد يضع نصوصا بمراعاة مصلحة رب العمل او لإقامة التوازن بين المصالح المتعارضة فتغلب المصلحة العامة على مصالح أطراف العقد.
وقد أجاز المشرع للمحكمة في حالة الدعاوي الكيدية المرفوعة من العمال بقصد الإساءة إلى ارباب العمل ان يحكم على رافعها بالمصروفات كلها او بعضها في حالة رفض الدعوى.	يجب على العامل أولا التوجه إلى وزارة الشؤون قبل الذهاب إلى المحكمة وإلا ترتب على ذلك عدم قبول الدعوى التي يرفعها مباشرة امام القضاء.	وتنطبق على رب العمل كذلك إذا أراد رفع دعوى على العامل.	وفقا لمحكمة التمييز فإن هذه المدة هي مدة تقادم مسقط يرد عليه الانقطاع والوقف.	لكن فيما يتعلق بالنصوص التي تجرم بعض الأفعال في مجال العلاقات العمالية ويعاقب مرتكبها فإنه يتعين اتباع قواعد التفسير في القوانين الجزائية وعليه يفسر الشك لمصلحة المتهم حتى لو كان صاحب العمل.

الوسائل المقررة لاحترام احكام قانون العمل – الجزء الاداري

تمكين الموظفين المختصين من أدائهم لعملهم	حلف اليمين	تمتع الموظفين المختصين بصفة الضبطية القضائية
<p>- ألزم المشرع أصحاب العمل أو من ينوب عنهم بتسهيل مهمة الموظفين المختصين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وإن يمكنونهم من ممارسة اختصاصاتهم من خلال تمكينهم من دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها، وفحص الدفاتر والأوراق، والاطلاع على المستندات والبيانات اللازمة لأداء عملهم.</p>	<p>- يتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد. والالتزام بعدم إفشاء اسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم.</p> <p>- ان المشرع ألزم الموظفين المختصين بحلف اليمين بأداء عملهم بالحياد والنزاهة والصدق وعدم إفشاء اسرار العمل.</p> <p>- ذلك يعني ان ما ينطبق على العامل بعدم إفشاء اسرار العمل والمنشأة التي يعمل بها ينطبق كذلك على الموظفين المختصين في ان يبقى هذا الالتزام ساريا بحق الموظفين حتى بعد انتهاء خدماتهم.</p>	<p>- لقد حدد قانون العمل مهمة مراقبة تنفيذ قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له إلى موظفين مختصين يحددهم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار يصدره ويكون لهم صفة الضبطية القضائية في حدود اختصاصهم والسلطات الممنوحة لهم.</p> <p>▪ تكون ممارستهم لاختصاصهم بالقيام بالأمور التالية:</p> <p>1- حق دخول الاماكن خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشئون العمالة.</p> <p>2- حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل.</p> <p>3- حق دخول الاماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية.</p> <p>4- لهم الحق في تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون العمل.</p> <p>5- لهم الحق في تحرير إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل من دون مركز عمل محدد، ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمالة المذكورة ولا يستدل على أصحابها.</p>

الباب الثاني – الفصل الأول

تعريف عقد العمل ومعياري تكييفه

ص ١٢٦

عقد العمل

هو عقد يلتزم بمقتضاه شخص يسمى العامل بأداء عمل يدوي او ذهني لمصلحة المتعاقد معه ويسمى صاحب عمل، ويكون العامل في ادائه لذلك تابعا او خاضعا لإدارة وتوجيه صاحب العمل مقابل اجر.

عناصر عقد العمل

الرضا	العمل	المدة	التبعية	المقابل
عقد العمل شأنه في ذلك شأن كل عقد، يتم بتوافق إرادتي طرفيه، فلا بد من رضاه يصدر من العامل ومثله من صاحب العمل.	العمل الذي يلتزم العامل بأدائه لمصلحة صاحب العمل سواء أكان العمل يدويا ام ذهنيا ام فنيا، وسواء قام به عامل فني او مهندس ام مدير ام طبيب. ويعتبر هذا العمل محلا لالتزام العامل ومن ثم ينبغي ان تتوافر فيه شروط المحل، وهو في الوقت ذاته يمثل سببا لالتزام صاحب العمل بدفع المقابل.	لما كان تنفيذ المطلوب يقتضي وقتا، فإن المدة لها أثرها في تحديد كم الاداء في عقد العمل ومن ثم يدخل عقد العمل ضمن عقود المدة.	هي خضوع العامل لرب العمل، وهو العنصر الذي يتميز به عقد العمل، فيكون العامل في ادائه للعمل المطلوب منه خاضعا لإدارة او اشراف صاحب العمل، ومن ثم يكون لهذا الاخير سلطة توجيه العامل واصدار الاوامر اليه والرقابة عليه.	هو الذي يلتزم بدفعه صاحب العمل للعامل نظير قيامه بالعمل، ويمثل هذا المقابل محلا لالتزام صاحب العمل وسببا لالتزام العامل بأداء ما التزم به من عمل. ويسمى المقابل اجرا ولا يشترط ان يكون من النقود فأجر العامل هو كل ما يستحقه في مقابل أداء العمل أيا كان نوعه او طريقة تحديده او تسميته.

خصائص عقد العمل

ضعف فكرة العقدية في عقد العمل	عقد رضائي	عقد معاوضة	عقد ملزم للجانبين
المشرع أسبغ على التشريعات العمالية الصفة الأمرة بحيث يمنع كل اتفاق مخالف لأحكامه تحت ستار العقد شريعة المتعاقدين - واقتصر دور الإرادة على مرحلة ابرام العقد فقط - وان اثار العقد اصحبت منظمة بتلك القواعد الأمرة - ويجوز المخالفة لمصلحة العامل.	لا يلزم لانعقاد عقد العمل أي شكل خاص فهو من العقود الرضائية التي تتم بمجرد توافق الارادتين. وان كان المشرع نص على الكتابة في عقد العمل، إلا انها مطلوبة للحث على الكتابة فقط وليست شرطا للعقد. للعامل اثبات عقد العمل بكل طرق الإثبات.	كل طرف يعطي مقابلا لما يأخذ، فالعامل يلتزم بأداء العمل ويأخذ مقابله الاجر، ويدفع صاحب العمل الاجر ليستفيد من العمل الذي يؤديه العامل لحسابه.	ان كلا طرفيه يلتزم بأداء العقد، العامل يلتزم بأداء العمل ورب العمل يلتزم بأداء الاجر للعامل - يترتب على ذلك ان في حالة اخلال أحد الطرفين يحق للطرف الاخر ان يدفع بعدم التنفيذ او يطالب بفسخ العقد.
عقد زمني	مراعاة شخصية المتعاقد	يمس شخصية العامل	اقتراب عقد العمل من عقود الأذعان
يعتبر الزمن عنصرا جوهريا فيه. بحيث لا يمكن معرفة كم الادعاءات المطلوبة من طرفية إلا عن طريق المدة.	يتعين على العامل أداء العمل بنفسه فلا يجوز له ان ينوب شخصا آخر للقيام بالعمل المطلوب منه، إلا بموافقة رب العمل - وان عقد العمل ينتهي حتما بوفاة العامل فلا تنتقل التزاماته المترتبة عليه وفقا للعقد إلى ورثته - ولكن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى انقضاء عقد العمل.	ان للعامل قيمة إنسانية ويجب ان تراعى في عقد العمل - لذلك اهتم المشرع بأوقات العمل واوقات الراحة، وأيضا اوجب ان يكون العمل في أماكن صحية - وأيضا اهتم المشرع بموضوع الأجور والمكافآت التي تعطى للعامل لتأثيرها المباشر على حياته الاجتماعية والاقتصادية وعلى المجتمع بشكل عام.	غالبا ما يكون العامل هو الطرف الضعيف في التفاوض على عقد العمل وشروطه، وذلك لان العمل هو مصدر رزقه وعيشته - لذلك نجد ان المشرع يسعى لحماية الطرف الضعيف وقرر ان التفسير في عقد العمل يكون لمصلحة العامل - ولكن بعد قيام التكتلات العمالية والنقابات قد يكون صاحب العمل في حالات هو الطرف الضعيف ويصعب عليه فرض شروطه بمواجهة هذه النقابات.

معيار تكييف عقد العمل

التبعية القانونية وحدودها		أهمية التكييف	
التبعية الادارية	التبعية الفنية	مفهومها	المقصود بالتبعية
<p>تعريفها - هي ان يكون العامل خاضعا لرب العمل من حيث الظروف الزمانية والمكانية التي يؤدي فيها العمل المطلوب منه بمقتضى العقد، فيلتزم العامل بإطاعة صاحب العمل ومراعاة احكام لائحة العمل، ويقابل ذلك حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل في حالة مخالفته لذلك الالتزام.</p> <p>مثال - ان الطبيب يلتزم بالحضور إلى المستشفى في مواعيد محددة ويستقبل المرضى الذين تحولهم إليه إدارة المستشفى ويقوم بالكشف عليهم وإعطائهم العلاج اللازم، ويخضع لرقابة إدارة المستشفى، إذا في هذه الحالة توافرت بشأنه علاقة التبعية الإدارية او التنظيمية.</p> <p>ملاحظة - بسبب تطلب التبعية القانونية لوجوب ان تكون الرقابة اثناء تأدية العامل لعمله، فإن ذلك يعني ان إذا كان العامل عند أدائه للعمل بعيدا عن سلطة الاشراف والرقابة فإن علاقة التبعية القانونية لا تتوافر بشأنه ومن ثم لا يعتبر عاملا ولا ينطبق عليه قانون العمل ولذلك لا يعتبر عمالا العاملين في منازلهم حتى لو كان نتاج عملهم خاضعا لإشراف صاحب العمل.</p>	<p>تعريفها - هي اشراف صاحب العمل على العامل اشرافا دقيقا بحيث يخضع العامل لتوجيهات رب العمل في تفاصيل العمل ودقائقه أي ان يكون الاشراف واردا على جوهر العمل ذاته، ويقتضي هذا ان يكون صاحب العمل نفسه ملما او خبيرا بالعمل المكلف به العامل.</p> <p>مثال - اشراف الطبيب (رب العمل) على الممرض - اشراف المحامي الكبير على محامي جديد.</p> <p>انتقاد - تضيق من مجال تطبيق عقد العمل.</p>	<p>تعريفها - هي ان يكون العامل في أدائه للعمل المطلوب منه ممثلا لأوامر رب العمل وتوجيهاته وخاضعا لرقابته بمقتضى عقد العمل أي قانونا، وفي مقابل ذلك نجد سلطة صاحب العمل في الرقابة والاشراف والتوجيه يضاف إليها حقه في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل في حالة عدم امتثاله لأوامره وتوجيهاته.</p> <p>التبعية المهنية - هي ان يخضع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل وتعليماته. وتعتبر هذه التبعية بالمرتبة الوسط بين الفنية والإدارية - ولا تكون مستقلة لأنها قد تعتبر أحيانا من صور التبعية الفنية وأحيان أخرى من صور التبعية الإدارية.</p>	<p>عناصر التبعية الاقتصادية:</p> <p>1- ان يكون الدخل الناتج من العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لمن يقوم بالعمل.</p> <p>2- ان يقدم العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل والذي يلتزم بدوره بأن يوفر له عملا منتظما يعتمد عليه كمصدر لرزقه.</p> <p>ذلك يعني ان المقابل الذي يدفع للعامل من هذا العمل هو مصدر رزقه الوحيد والذي يعتمد عليه في حياته الاقتصادية، وانه يؤدي العمل لرب عمل من المهنيين كصاحب مصنع او متجر او مزرعة.</p> <p>ولا يؤثر على هذه العلاقة ان يكون تأدية العامل لعمله بعيدا عن اشراف رب العمل - ولكن يشترط في هذه الحالة ان يكون العامل قد خصص نشاطه لصاحب عمل معين (ان يستأثر صاحب العمل بنشاط العامل على وجه منتظم) - يكون عمله لرب العمل فقط دون ان يعمل لدى شخص اخر.</p> <p>انتقادات فكرة التبعية الاقتصادية:</p> <p>1- ان التبعية الاقتصادية عنصر غريب وخارجي عن العقد الامر الذي يؤدي إلى صعوبة اعتباره معيارا لتكييف العقد.</p> <p>2- انه يوسع كثيرا من مجال تطبيق عقد العمل حيث يدخل انواع كثيرة من العمل الحر المستقل.</p> <p>3- ان التبعية الاقتصادية ليست عنصرا ذا خاصية قانونية، وتكييف العلاقة القانونية ينبغي ان يركز على عنصر قانوني يستنبط من العلاقة القانونية بين طرفي العقد.</p>
			<p>1- ان تكييف العلاقة القانونية التي تربط العامل بصاحب العمل بأنها عقد عمل او عقد اخر يرد على عمل الانسان امر مهم يترتب عليه اختلاف القانون الواجب تطبيقه على العلاقة المذكورة.</p> <p>2- في بعض الحالات يحاول فيها صاحب العمل بذكائه ان يكيف العلاقة بينه وبين العامل على انها عقد آخر غير عقد العمل بقصد التهرب من احكام قانون العمل الذي يمنح مزايا كثيرة للعامل.</p> <p>لذلك كان لزاما ان يوجد معيار دقيق وثابت يستند إليه القضاء لتكييف العقد.</p>

الباب الثاني – الفصل الثاني

تكوين عقد العمل

ص ١٧٤

المبحث الاول - طرفا العقد - ص ١٧٤

صاحب العمل	العامل
<p>تعريفه - هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عمالا مقابل اجر.</p> <ul style="list-style-type: none"> - فعلى خلاف العامل يمكن ان يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا كما يمكن ان يكون شخصا معنويا. - لم يستلزم المشرع الكويتي في قانون العمل الجديد اعتراف صاحب العمل او اتخاذه العمل مهنة له، كما انه لا يشترط في صاحب العمل ان يكون هدفه تحقيق الربح. - يعتبر شيئا ايجابيا عندما لم يستلزم المشرع الكويتي هذه الشروط، لان ذلك كان سوف يؤدي إلى استبعاد فئات كثيرة من نطاق قانون العمل من ذلك حرمان الجمعيات الخيرية من تطبيق قانون العمل. 	<p>تعريفه - هو كل ذكر او انثى يؤدي عملا يدويا او ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته وشرافه مقابل اجر.</p> <ul style="list-style-type: none"> - وهذا يعني ان العامل يقوم بالعمل لا لمصلحة نفسه بل لمصلحة شخص آخر خاضع للقانون الخاص، وانه يؤدي هذا العمل الذي التزم به تحت إدارة وشراف وأمر الطرف الاخر، ويأخذ اجرا مقابل ذلك. - العامل يجب ان يكون شخصا طبيعيا، أي لا يكون إلا انسانا. - ان لفظ (العامل) ينطبق على كل من تتوافر فيه الصفات الواردة في التعريف، سواء أكان يقوم بعمل ذهني او يدوي او بعمل مختلط، وسواء اكان يعمل في حقل الصناعة او التجارة او الزراعة او البناء. - وأيضا المستخدم (هو الذي يقوم بعمل يغلب عليه الطابع العقلي - الذهني) ينطبق عليه مصطلح العامل. لان المشرع الكويتي وضع هذا المصطلح وعرفه تعريفا عاما لكي يشمل العامل والمستخدم وكل من يقوم بعمل يدوي او ذهني. - وعليه فإن قانون العمل يسري على العمال والمستخدمين طالما انهم قاموا بالعمل لمصلحة شخص وتحت اشرافه وادارته مقابل اجر.

المبحث الثاني - القيود الواردة على حرية إبرام عقد العمل - المطلب الأول - القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل - ص ١٧٧

القيود القائمة على اعتبارات انسانية

القيود القائمة على اعتبارات وطنية

- توفر الدولة العمل لجميع المواطنين وتمنح الحق لكل مواطن في العمل، ولا تضع قيودا على تشغيل المواطن داخل البلاد، وقد صرح بذلك نص المادة ٤١ من الدستور الكويتي، اما الأجنبي فإمره يختلف، ومن هنا نجد ان القيود التي نتكلم عنها هنا تتمثل في تنظيم اشتغال الأجانب في الكويت او العكس أي تنظيم اشتغال الكويتي لدى دولة اجنبية.
- **احكام تشغيل الأجانب في الكويت:**
- نظرا لكثرة توافد الأجانب إلى الكويت خاصة بعد اكتشاف البترول واستغلاله وقيام النهضة العمرانية والاقتصادية عمد الشارع إلى وضع أحكام خاصة لتشغيل العامل غير الكويتي - وذلك ضمنا لعدم مزاحمة الأجانب للعمال الوطنيين وتحققا لمتطلبات الأمن.
- لذلك تم انشاء الهيئة العامة للقوى العاملة لتتولى الاختصاصات المقررة للوزارة في قانون العمل ومن ضمنها استخدام العمالة الوافدة بناء على طلبات أصحاب العمل.
- ويجب على هذه الهيئة ان تتعامل مع أصحاب الاعمال بشكل حيادي دون تمييز بين أصحاب الاعمال فيما يتعلق بمنح أدونات العمل وتحويلها.
- حظر المشرع على رب العمل تشغيل العامل غير الكويتي ما لم يكن مأدونا له بالعمل من الجهة المختصة (الهيئة).
- كما لا يجوز لصاحب العمل ان يستقدم عمالا من خارج البلاد او داخلها ثم يعمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه او يثبت عدم حاجته الفعلية لهم.
- **أولاً: القيود الواردة على تشغيل صغار السن:**
- يقيد الشارع تشغيل صغار السن لعدة أسباب ويقصد منها رعايتهم من الناحية الصحية والخلفية، كما يتوخى حصولهم على قسط معقول من التعليم.
- حكم عقد العمل من صغير السن الذي لم يبلغ الخامسة عشر من عمره يكون باطلا بطلانا مطلقا، على الرغم من ان عقد العمل يعتبر من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، وذلك لان نصوص قانون العمل هي قواعد أمره نسبيا لا يجوز مخالفتها إلا بما عاد بالفائدة على العمل. وعقود الشخص بعد سن الخامسة عشر فهي صحيحة ولا قيد عليها.
- **شروط تشغيل الأحداث:**
- 1. الحصول على تصريح من وزارة الاجتماعية والعمل.
- 2. توقيع الكشف الطبي قبل إلحاقهم بالعمل وبعد ذلك بصفة دورية.
- 3. ان يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة او المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
- يضاف إلى هذه الشروط - تقيد تشغيل الأحداث بست ساعات يوميا كحد أقصى وبشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة - كما يحظر تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية او في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية او تشغيلهم بالليل من الساعة السابعة مساء حتى الساعة السادسة صباحا.
- **ثانياً: القيود الواردة على تشغيل النساء:**
- 1. عدم جواز تشغيل النساء ليلا في الفترة ما بين ١٠ مساءً ٧ صباحاً، ويستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وتستثنى من احكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك.
- 2. حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة صحيا التي يصدر بها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - وبالفعل صدر قرار من الوزير المختص والذي يحظر فيه تشغيل النساء أيا كانت اعمارهن في صناعات محددة.
- 3. حظر تشغيل النساء في الاعمال المنافية للأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة.
- 4. حظر تشغيل النساء في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط. (مثل صالونات الحلاقة للرجال - وصالوات التسلية المخصصة للرجال فقط - والمقاهي المخصصة للرجال فقط).
- هذه القيود وضعت لمصلحة عامة عليا وتعتبر قواعد أمره وجزاء مخالفتها البطلان (جزء مدني) ويضاف إليه جزاء جنائي على رب العمل.
- **ثالثاً: القيود الواردة على تشغيل العامل المعاق:**
- توفر الحكومة مجالات التأهيل المهني والعمل والتشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين - لهم الاولوية في الوظائف والهمم - كل صاحب عمل سواء اهلي او نفطي يستخدم ٥٠ عاملا كويتيا يجب ان يستخدم ما نسبة ٤٪ من المعاقين تكون النسبة مقارنة مع العمالة الوطنية - الزم المشرع جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للمعاقين وفقا لتخصصاتهم وتقديم بيانا دوريا كل ستة شهور - الزم المشرع جهات العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل - تضمن الدولة حق المعاق في التمتع بالترتيبات والامتيازات النفطية ص ١٨٦.

المبحث الثاني - القيود الواردة على حرية إبرام عقد العمل - المطلب الثاني - القيود الواردة على حرية الامتناع عن التعاقد على العمل - ص ١٨٩

مدى حرية رب العمل في رفض التعاقد على العمل	أساس المسؤولية في حالة رفض التعاقد على العمل
<ul style="list-style-type: none"> - إذا كان كل من العامل وصاحب العمل بحسب الأصل يتمتع بالحرية في التعاقد على العمل، فإن الأصل كذلك في الحالة العكسية، بمعنى أن كلا منهما يتمتع بالحرية عن الامتناع عن التعاقد. - ذلك ان العقد توافق بين الارادتين فإذا وجه أحد الطرفين ايجابه للآخر واقتصر هذا على اتخاذ موقف سلبي برفض ذلك الايجاب فإنه يكون في حدود الحرية الممنوحة له في هذا المجال. ■ ولكن إذا لم تكن امام ايجاب مجرد صادر من شخص لآخر بل كنا امام شخصين انشغلا فترة في المفاوضات تمهيداً لإبرام العقد ثم قطع أحدهما هذه المفاوضات؟ ■ او في فرض آخر يكون أحد الطرفين الذي يرغب في رفض التعاقد قد دعا إليه دعوة عامه وكان ايجاب الطرف الآخر رداً على هذه الدعوة العامة؟ فما مدى حريته في ذلك وهل تقوم مسنوليته هنا؟ 	<ul style="list-style-type: none"> - لا شك في عدم قيام أية مسؤولية في الرفض العادي الذي يرفض فيه الموجب له الإيجاب الموجه له. - اما الفروض الثانية أي في حالة قطع المفاوضات او رفض الايجاب الوارد استجابة لدعوة عامة للتعاقد، فإنه يتعين معرفة ما إذا كان لهذا الرفض ما يبرره ام انه دون مبرر. فإذا وجد المبرر المعقول فلا مسؤولية. - انما تقوم المسؤولية في حالة الرفض دون سبب مشروع او مبرر معقول. ■ وقد اختلفت الآراء حول أساس هذه المسؤولية: 1- فقد ردها البعض إلى فكرة التعسف في استعمال الحق على أساس من يرفض التعاقد في هذه الظروف يتعسف في استعمال حقه. 2- الرأي الراجح - هو الذي يذهب إلى رفض التعاقد على العمل رخصه وليس حقا على ذلك تقوم المسؤولية على أساس الانحراف في ممارسة هذه الرخصة والذي يكون خطأ تقصيرياً فيحكم عليه بالتعويض وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية. - (ويكون التعويض بجبر الاضرار المادية والأدبية التي لحقت المضرور). - ولكن لا يمكن قبول ان يكون التعويض عن طريق الاجبار على إبرام العقد لان هذا التعويض العيني يطال فكرة العقد كما ان مثل هذا العقد لن يستمر ولن يكون منتجاً بل يترتب عليه الضرر.

المبحث الثالث - المراحل التمهيدية لعقد العمل - ص ١٩١

- **الوساطة في التعاقد على العمل**
- غالباً ما يتم التعاقد بين العامل وصاحب العمل مباشرة، ولكن قد يحتاج الأمر إلى وسيط بسبب عدم معرفة العمال لأصحاب الاعمال الراغبين في تشغيلهم، او عدم معرفة أصحاب الاعمال بالعمال المتعطلين والذين يمكنهم الاستفادة منهم.
- الهدف الأساسي من الوساطة او الترخيم - هو مساعدة العمال العاطلين عن العمل، ثم محاولة التوفيق بين الأطراف لمنع ظاهرة الاستقلال.
- **صور الوساطة او الترخيم في إبرام العقد:**
- 1- قد يقتصر دور الوسيط على تقديم العامل لصاحب العمل دون ان يقوم بعد ذلك بأي اشراف على العامل اثناء العمل.
- 2- قد تتم الوساطة بصورة تعهد بتوريد العمال، كأن يقوم شخص يسمى مفاول العمال بتوريد العمال للقيام بمهمة معينة نظير مقابل يتسلمه من صاحب العمل يدفع منه أجور هؤلاء ويحتفظ بالباقي لنفسه.
- وفي الكويت لا يجوز للأفراد إنشاء مكاتب تخدم استقدام العمالة او التعهد بتوريدهم. وانما يكون ذلك من اختصاص الهيئة العامة للقوى العاملة.

المبحث الثالث – المراحل التمهيدية لعقد العمل – ص ١٩٣

عقد العمل تحت الاختبار – ص ٢٠٥	عقد التلمذة
<p>تعريفه – هو اتفاق العامل وصاحب العمل على إبرام عقد عمل غير بات بحيث يسمح لكل منهما أو لأحدهما ان يطلب انهاءه خلال الفترة المحدد إذا ثبت لصاحب العمل فشل العامل في الاختبار أي عدم صلاحيته لأداء العمل المطلوب منه، أو ان يثبت للعامل عدم ملائمة ذلك العمل له.</p> <p>نص قانون العمل الكويتي على – تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على ١٠٠ يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد انهاءه خلال فترة التجربة دون اخطار – فإذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهائية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون. – ولا يجوز استخدام العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل أكثر من مره، ويصدر الوزير قراراً ينظم شروط وضوابط العمل اثناء الفترة التجريبية.</p> <p>يتضح من هذا النص ان عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل غير بات يقصد به منح الفرصة لطرفيه، يختبر فيها صاحب العمل العامل وكيفية أدائه للعمل، كما يختبر فيها العامل العمل والظروف التي تؤدي فيها، كي يتمكن من اتخاذ موقف إيجابي أو سلبي من عقد العمل فيوقعان عليه على بينه من الامر.</p> <p>يشترط ان يتفق المتعاقدان على ان العقد الذي ابرماه هو عقد عمل تحت الاختبار، ذلك ان هذا العقد يخالف الأصل العام الذي يقتضي كون التراضي على العمل باتاً ونهائياً، لذلك يجب ان يكون هذا الامر واضحاً اما في العقد ذاته او يستدل عليه من الظروف التي ابرم فيها العقد، او يستدل عليه من العرف والعادات.</p> <p>ملاحظة – انه في حالة الشك فإن الامر يفسر على ان العقد بات ونهائي.</p> <p>أولاً: تمييز عقد العمل تحت الاختبار وتكليفه:</p> <p>- يعتبر عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة. بمعنى ان العقد ينفذ فور ابرامه ويخضع العامل لكافة احكام القانون ويستفيد من المزايا والحماية التي يقرها قانون العمل للعامل.</p> <p>ثانياً: احكام عقد العمل تحت الاختبار:</p> <p>- تخضع احكام العمل تحت الاختبار في مجملها لقانون العمل، ولكن يتميز بأمرين هما مدة الاختبار وموضوع انهاءه.</p> <p>○ مدة الاختبار – حدد المشرع ان لا تتجاوز المدة ١٠٠ يوم عمل.</p> <p>○ انهاؤه – نص المشرع على (ويكون لأي من طرفي العقد انهاءه خلال فترة التجربة دون اخطار).</p>	<p>تعريفه – هو العقد الذي يتعاقد فيه شخص مع صاحب عمل للعمل، وبقصد تعلم صناعة أو مهنة معينة.</p> <p>يستخلص من هذا التعريف ما يلي:</p> <p>1- ان الغاية من عقد التمرين او التلمذة هي اعداد المتدرب وتعليمه أصول الحرفة والمهنة بواسطة رب العمل ومن خلال عمل المتدرب لديه. (بخلاف المهن الحرة – لان صاحب المهنة الحرة يتدرب ليصقل ما تعلمه من قبل – المحامي).</p> <p>2- في مقابل التزام رب العمل بتدريب وتعليم المتدرب المهنة التي استخدم من اجلها، فإن على المتدرب بأن يعمل لدى رب عمل ضمن الشروط وخلال المدة المتفق عليها، ومعنى ذلك ان عقد التلمذة لا يقتصر على تدريب وتعليم المتدرب وانما قيام المتدرب بالعمل لصالح رب العمل خلال تدريبه.</p> <p>طبيعة عقد التلمذة – ان قانون العمل الأهلي الجديد خصص فيه مواد لتنظيم عقد التلمذة وأحكامه مما جعله عقداً مسمى إلا انه لا يعتبر عقد عمل وانما يخضع لبعض النصوص الخاصة بعقد العمل بما لا يتعارض مع النصوص الخاصة بعقد التلمذة.</p> <p>احكام عقد التلمذة:</p> <p>1. يجب ان يكون العقد مكتوباً ومحزراً من ثلاثة نسخ (تحدد فيه المهنة والمدة ومراحلها والمكافأة بصورة متدرجة).</p> <p>2. أهلية المتدرب – يجب ان يكون قد أكمل ١٥ سنة من عمره.</p> <p>3. يلتزم المتدرب بواجب الأمانة والإخلاص وان يلتزم بمواعيد العمل المحددة للعمل وان يتقيد باللوائح الداخلية للمنشأة.</p> <p>4. يلتزم رب العمل ان يعطي المتدرب مكافأة وتكون متدرجة ولا تقل اخر مكافأة عن الحد الأدنى لأجر العمل المماثل، ولا يجوز تحديدها على أساس الإنتاج او القطعة.</p> <p>5. يلتزم رب العمل بأن يدرّب المتدرب على أصول المهنة الذي استخدمه من اجلها بحسن النية، فلا يعتمد إطالة مدة التدريب دون مبرر، ولا يمنع المتدرب من الاطلاع على أسرار المهنة.</p> <p>6. يلتزم رب العمل بإعطاء المتدرب شهادة خبرة عند انتهاء فترة التدريب.</p> <p>7. يلتزم المتدرب بأن يعمل بعد انتهاء التدريب لدى رب العمل مدة مماثل للتدريب وبحد اقصى ٥ سنوات – فإذا أخل التلميذ كان لرب العمل ان يسترد منه المصروفات التي تحملها في سبيل تعليمه بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.</p> <p>8. يجوز لرب العمل ان ينهي العقد إذا أخل التلميذ بواجباته بشرط اخطاره قبلها ب ٧ أيام.</p> <p>9. يجوز للتلميذ ان ينهي العقد دون ان يقيد المشرع بأسباب معينة ولكن بشرط الاخطار قبلها ب ٧ أيام.</p> <p>10. تسري على عقد التلمذة الاحكام المنظمة لتشغيل الاحداث الواردة بقانون العمل الأهلي.</p> <p>11. يؤخذ على المشرع الكويتي انه لم يضع حداً اقصى لفترة التدريب وهذا مما قد يجعل التلميذ تحت استغلال رب العمل بحيث يعمل على إطالة مدة تدريبه بقصد الاستفادة من عمله مع منحه مكافأة قد لا تتناسب مع عمله.</p>

المبحث الرابع - اركان عقد العمل - ص ٢٠٤

٢٠٥ - ٢٠٠	1 - التراضي - مغلي
٢١٣ - ٢٠٨	2 - العمل
٢٣٥ - ٢١٣	3 - الاجر
٢٣٦ - ٢٣٥	4 - عنصر المدة
٢٤١ - ٢٣٦	5 - جزاء تخلف أحد شروط العقد
٢٤٨ - ٢٤١	6 - إثبات عقد العمل

٢- العمل - ٢٠٨ - ٢١٣ :-

- المحل والسبب في عقد العمل - ان العمل ركن أساسي في عقد العمل ذلك انه هو محل التزام العامل، كما انه يكون في الوقت ذاته سببا لالتزامات صاحب العمل.
- يجب ان يتوافر في العمل شروط المحل من حيث:

1- ان يكون العمل ممكنا.

2- ان يكون معيناً او قابلاً للتعيين.

3- ان يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

- إذا توافرت بالعمل شروط المحل في هذه الحالة يكون سبباً مشروعاً لالتزامات صاحب العمل.
- لا فرق بين العمل اليدوي او العقلي او الصناعي او التجاري او الزراعي او أي نوع من الاعمال مثل العمل في البناء او في البر او البحر، كما انه لا أهمية لمركز العامل الاجتماعي او الفني او المهني (مدير - عامل - فراش).
- ان تقدير قيام علاقة العمل يعد من مسائل الوقائع التي تستقل بها محكمة الموضوع.

المبحث الرابع – أركان عقد العمل – ص ٢٠٠

٣- الأجر – ص ٢١٣

❖ الفرع الأول – تعريف الأجر:

- **تعريف الأجر** – هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، مضافا إليه العلاوات والمكافآت والبدلات والمنح والهيئات والمزايا النقدية والعينية وغير ذلك ما قد ينص عليه العقد أو لوائح صاحب العمل.
- **نص المادة (٥٥) من قانون العمل الأهلي** – هو ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له ان يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل. ودون الاخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الاولاد المقررتان وفقا للقانون، ويدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية.
- **لا يشترط بالأجر ان يكون أساسيا ومضافا إليه عناصر أخرى:**
 - 1- من الممكن ان يكون أجر العامل عبارة عن عمولة معينة متمثلة في نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يبرمها العامل لصالح المؤسسة (مثال – الممثل التجاري – مندوب التأمين – الوسيط).
 - 2- من الممكن ان يكون أجر العامل عبارة عن الهبة (البقشيش – إكرامية) الذي يحصل عليه العامل من زبائن الفنادق والمطاعم أو المقاهي.
- يشترط لانطباق وصف الأجر على ما يتسلمه العامل من صاحب العمل لقاء عمله، ان يكون هذا المقابل قد ثبت للعامل بمقتضى عقد العمل ونظير العمل المطلوب منه ادائه لصاحب العمل، فإذا لم يؤدي العامل العمل المطلوب منه فإنه لا يستحق الأجر المقابل.
- ليس كل ما يتلقاه العامل يعتبر اجرا، مثال ان يكون أدى عمل وفقا لعقد مقاوله وليس على اساس عقد عمل، يكون ما يدفع للعامل في هذه الحالة بدل أو مقابل مناسب للعمل المبدول.
- ان الأجر لا يستحق إلا مقابل العمل الذي يؤديه العامل تنفيذا لعقد العمل، ذلك يعني انه إذا لم يتم بالعمل المتفق عليه لأي سبب (إيقافه) أمكن لصاحب العمل التحلل من التزامه بدفع الأجر. **استثناءات**
- **المشرع الكويتي اجازات تكون مدفوعة الأجر بالرغم من عدم قيام العامل بأي عمل فيها** (الاجازة السنوية – الاجازات الرسمية – يوم الراحة الأسبوعية – الاجازة المرضية).
- ان المشرع الزم صاحب العمل بأداء الأجر للعامل إذا كان عدم قيام العامل بالعمل المطلوب منه بسبب يتعلق بصاحب العمل.
- هناك خلاف في اعتبار المقابل الذي يتحصل عليه العامل من قبل صاحب العمل في حال كان عقد العمل باطلا – الرأي الاول يرى انه لا يعتبر اجرا – الرأي الثاني يعتبر انه اجر وذلك لوجود العلاقة الفعلية بين العامل وصاحب العمل وأيضا لحماية العامل وذلك لوجود الضمانات المنصوص عليها للأجر.
- لا يجوز لصاحب العمل ان يفرق في الأجر بسبب الجنس بين العامل والعاملة طالما انهما يوديان عملا مماثلا.
- يجب على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يصدر قرار كل خمس سنوات كحد اقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور- وقد حدد المشرع الحد الأدنى وهو ٦٠ دينار شهريا.

عناصر الأجر

مزايا الدولة	العلاوة	المكافأة	العمولة
هي العلاوة الاجتماعية وعلاوة الاولاد التي تمنحها الحكومة للكويتيين – تدخل في حساب الأجر بالرغم من ان الدولة التي تدفعها وليس رب العمل وفقا للنص.	هي زيادة على الأجر تعطى للعامل لاعتبار خاص به (اقدمية – غلاء معيشة – علاوة اجتماعية).	يستحقها العامل بسبب امانته أو اخلاصه أو كفاءته أو ما يحقق مصلحة صاحب العمل مثل تقليل نفقات الإنتاج أو الانتظام في العمل – الأصل انها تبرع وليست ملزمة لصاحب العمل ولا تحسب من الأجر إلا إذا كانت مقرررة بعقد العمل أو لوائح المصنع أو أصبحت عرف وفي هذه الحالة تصبح جزءا لا يتجزأ من الأجر.	هي مبلغ من المال يدفع للعامل نتيجة جهد بذله في ابرام صفقات لصالح صاحب العمل، تحدد على اساس نسبة مئوية من قيمة الصفقات نتيجة لذلك الجهد.
	- يجب ان يكون مصدرها العقد أو القانون، وتكون جزءا لا يتجزأ من الأجر إذا استحقها.	- مصدرها هو تحقيق النتيجة المطلوبة من قبل رب العمل.	- العمولة قد تكون بذاتها الأجر الاساسي أو قد تكون عنصرا مكملا للأجر الاساسي.
			- العمولة تستحق للعامل عن كل الصفقات التي تتم نتيجة لما بذله من جهد ولو وقع تاريخ ابرامها بعد انتهاء خدمات العامل.
			- مصدرها – اما عقد العمل أو عرف المهنة أو نظام تشغيل العمال أو القانون ذاته. – تعتبر العمولة اجرا في حال قيام رابطة التبعية القانونية في علاقة مستحقيها بأصحاب الاعمال الذين يعملون لحسابهم بعقد عمل

عناصر الاجر

المزايا العينية	الهيئة او الوهبة	المنحة
<p>قد لا يكون الاجر مبلغا من النقود بل قد يكون عينيًا وهو ما كان شائعًا في المجتمعات القديمة فالعامل في الزراعة كان يقبض اجره في صورة مأكّل وملبس او كمية من السلع الزراعية، وقد يكون الاجر العيني جزءًا مكملًا للأجر الاساسي المقدر بمبلغ من النقود.</p> <p>لكي يعتبر الشيء الذي يعطى للعامل كأجر عيني من قبيل الاجر يجب ان يكون قد اعطي للعامل نظير العمل الذي يؤديه وكمقابل له، ودون ان يدفع العامل مقابلًا لما يحصل عليه.</p> <p>المزايا العينية كالملابس الخاصة بالعمل التي تعطى لتوحيد زي العمال لا تعتبر اجرا.</p> <p>■ صور المزايا العينية:</p>	<p>هي المبالغ التي يدفعها عملاء المحل للعمال كمكافأة لهم على حسن قيامهم بالخدمة. (تعتبر من التبرعات).</p> <p>الواقع ان الوهبة تعتبر ملزمة وجزء من الاجر متى قضي بذلك عقد العمل او نص القانون او لائحة العمل، او متى جرى العرف بدفعها ووجدت قواعد لضبطها.</p> <p>تدفع الهيئة للعامل في اغلب الاحيان مباشرة من قبل العميل، ولكن قد يتم دفعها بطريق غير مباشر حين تجمع عند صاحب العمل الذي يقوم بتوزيعها بعد ذلك على عماله.</p>	<p>هي ما يعطى للعامل زيادة على اجرة في مناسبة معينة كالعيد الوطني او رأس السنة، او بمناسبة تتعلق بشخص صاحب العمل او العامل، وقد تكون مبلغًا من النقود او من السلع التي تنتجها المنشأة من مأكولات او ملبوسات او غيرها.</p> <p>تتميز المنحة عن مشاركة الارباح لعدم ارتباطها بتحقيق المنشأة للأرباح.</p> <p>تتميز المنحة عن المكافأة التشجيعية بأنها ليس لها صلة بمدى كفاءة العامل او امانته.</p> <p>الاصل انها تبرع فلا يلتزم بها صاحب العمل - استثناءا تكون ملزمة لصاحب العمل متى قررت من طرفه بشكل ثابت ومستمر ودوري (اصبحت عرفًا) - وايضا قد يقررها عقد العمل او نص بالقانون او لائحة العمل فتكون ملزمة.</p>
<p>1- السكن او البديل عنه - يوفر صاحب العمل السكن او بدلا عنه وذلك في حالة (أ- ان العمل ذاته يستوجب ان يسكن العامل في المكان الذي يقوم فيه بأداء عمله مثل البواب والحارس - ب- ان يكون تهيئة السكن امر لا بد منه لوجود مكان العمل في مناطق بعيدة عن العمران - ج- ان يقوم صاحب العمل بتنفيذ مشروع حكومي - د- ان يستخدم صاحب العمل 200 عامل) - في هذه الحالات لا يعتبر السكن او البديل عنه اجرا او جزءًا من الاجر لأنه ليس نظير العمل الذي يؤديه العامل وليس مقابلًا له. - اما - إذا كانت دواعي العمل لا تقتضيه فإن توفيره للعامل يعتبر اجرا او جزءًا من الاجر.</p> <p>2- السيارة وبديل الانتقال - الزم المشرع صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير وسائل الانتقال دون مقابل.</p> <p>3- بديل طبيعة العمل - يعطى هذا البديل بسبب الطبيعة الخاصة بالعمل الذي يؤديه العامل. - قد تكون طبيعة هذا العمل تتطلب جهدًا خاصًا مثل المهندس او ان يتعرض العامل فيها للخطر مثل الصراف او ان يعمل تحت طلب صاحب العمل بعد انتهاء المواعيد الرسمية مثل الطبيب. - إذا كان هذا البديل اعطي للعامل لأداء العمل المطلوب منه بمقتضى العقد يكون في هذه الحالة جزءًا لا يتجزأ من الاجر ويحسب في مكافأة نهاية الخدمة والاجازات.</p> <p>4- المشاركة في الأرباح واخذ نسبة مئوية من الايراد - هذه العلاقة لا تجعل العامل شريكًا طالما كانت هناك علاقة التبعية القانونية بينهم وبين صاحب العمل وانتفت نية المشاركة. - يحق للعامل حفاظًا على حقة الاطلاع على دفاتر الشركة.</p> <p>■ فرضية إذا كان اجر العامل كله هو مقدار حصته في صافي الأرباح وان الشركة لم تحقق أرباحًا أصلاً؟</p> <p>- يجب تقدير اجر العامل اما على أساس اجر المثل او وفقا لعرف المهنة او لمقتضيات العدالة.</p>		

الباب الثاني

الفصل الثالث – اثار عقد العمل

المبحث الاول – التزامات العامل

ص ٢٤٨

(1) التزامات العامل - ٢٤٨

1 - الالتزام بأداء العمل

(يلتزم به العامل بصفة أساسية - يلتزم بالقيام بالعمل المتفق عليه بالذات - ان يقوم به بنفسه - يؤدي العمل بعناية الشخص المعتاد)

■ أداء العمل المتفق عليه:

يجب على العامل ان يؤدي العمل المتفق عليه بحسب العقد او لائحة النظام الأساسي التي تضمن توصيف الوظائف وتقييمها. **مضمون العمل** - يلتزم العامل بأداء مضمون العمل المتفق عليها سواء بالعقد او في توصيف اللائحة لصاحب العمل، حتى ولو لم ينص عقد العمل على نوع او مدى او مضمون العمل، لان العبرة في تأدية العمل هي بالمضمون وليس بالمسمى الوظيفي.

دور القاضي - في حالة عدم تحديد مضمون العمل تعاقديا او لائحيًا، يظهر هنا دور القاضي في تحديد مضمون العمل وفقا لعمل المثل ثم العرف المهني او طبقا لمقتضيات العدالة.

التزام العامل - في حالة تحديد مضمون العمل يلتزم العامل بها ولا يقوم بأي عمل اخر دون موافقه رب العمل.

التزام صاحب العمل - يكون ملزم في تهئ الظروف الصحية والإنسانية للعامل لممارسة العمل، ولا يملك صاحب العمل اجبار العامل على ان يؤدي عمل غير المتفق عليه إلا برضاه حتى ولو كان ذلك بقصد مصلحة العمل. وذلك تطبيقا للقواعد العامة والتي تقرر ان العقد شريعة المتعاقدين.

○ الحالات الاستثنائية لتغيير طبيعة عمل العامل:

1 - **حالة الضرورة او القوة القاهرة:** - في هذه الحالة يكون من مصلحة رب العمل والعامل التكاثر لعدم تعريض المؤسسة لحادث يعرقل سيرها، لأنها مصدر رزق لكل منهما.

- **حالة الضرورة:** - تتوفر إذا كان العمل يستهدف منع وقوع حادث او من اجل إصلاح الاضرار التي نشأت عن الحادث - **مثال** - اندلاع حريق بالمصنع فيطلب صاحب العمل من العمال إطفاء الحريق وإخراج المعدات، في هذه الحالة يجب على العامل تلبية طلب صاحب العمل وإلا اعتبر مخالبا بالتزامه. **الحكمة من التزام العامل في هذه الحالة هو المحافظة على مصدر رزقه لأنه يفقدانه يعتبر متضرر أكثر من قيامه بالعمل الطارئ.**

- **القوة القاهرة:** - هي حدث استثنائي غير متوقع وغير ممكن دفعه - **مثال** - حدوث زلزال ويترتب عليه انهيار بالمصنع، ويطلب صاحب العمل من العمال ان يرفعوا الأحجار وتعديل المكان، ولا يجوز للعمال التمسك بأن العمل المطلوب منهم يمثل تغييرا جوهريا في العمل المتفق عليه.

- حدوث حالة الضرورة او القوة القاهرة هي حالة طارئة لا تدوم لذلك يجب ان يكون تغيير العمل مؤقتا - يقع على صاحب العمل عبء اثبات حالة الضرورة او القوة القاهرة عند النزاع.

2 - **عدم الاختلاف الجوهري في العمل:** - يجوز لصاحب العمل ان يكلف العامل بأداء عمل آخر غير المتفق عليه او المحدد في العقد إذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا ولا يضر بالعامل لا من الناحية المادية ولا المعنوية - يستمد رب العمل حقه في تعديل طبيعة العمل من سلطته في إدارة المشروع وتنفيذ العقود بحسن نية. وإذا تمسك العامل بمبدأ القوة الملزمة للعقد فقد يعتبر هذا تعسفا في استخدام حقه إذا شكل رفض العامل ضررا كبيرا للمنشأة. وفقا لذلك يحق لصاحب العمل ان يكلف العامل بصفة دائمة او مؤقتة بعمل غير متفق عليه إذا لم تختلف طبيعة العمل اختلاف جوهري عن الطبيعة المتفق عليها.

- ولكن هناك شروط يجب توافرها لذلك: (1- عدم الاختلاف الجوهري بين طبيعة العمليين - 2- ان تقتضي مصلحة العمل ذلك - 3- عدم المساس بحقوق العامل المادية والأدبية).

■ قيام العامل بنفسه بأداء العمل:

- **الأصل** - ان شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل. وذلك لان رب العمل تعاقده معه لثقلته في مهاراته وامانته - إذا يجب على العامل ان يقوم بالعمل بنفسه فلا ينبغي عنه غيره في أدائه ولو كان هذا الشخص أكثر منه كفاءة - ولا يجوز للعامل ان يستعين بالغير في أداء العمل - يترتب على الطابع الشخصي للالتزام العامل ان العقد ينتهي بوفاته ولا يجوز لرب العمل إلزام ورثته بتنفيذه ولا يكون للورثة ان يقوموا من تلقاء أنفسهم بتنفيذ هذا العمل.

- **استثناء** - يجوز الاتفاق على ان يكون للعامل ان يكلف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه او ان يستعين بغيره في حدود ما يسمح به العرف وما يجري عليه العمل - **مثال** - استعانة البواب ببعض الأشخاص للقيام بأعمال النظافة في الاماكن المشتركة في المبنى وفي هذه الحالة يكون الغير المستعان بهم تابعين للعامل وليس لرب العمل.

■ بذل عناية الشخص المعتاد في أداء العمل:

- الأصل ان العامل لا يلتزم بتحقيق نتيجة يتطلبها صاحب العمل، وانما يقوم بالعمل المطلوب منه باذلا في أدائه عناية الشخص المعتاد.

(2) التزامات العامل - ٢٤٨

2- الالتزام بإطاعة أوامر رب العمل	3- الالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه	4- الالتزام بالمحافظة على اسرار العمل	5- الالتزام بعدم المنافسة
<p>السلطة التنظيمية لرب العمل - وفقا لهذه السلطة يستطيع صاحب العمل ان يوجه العامل التابع له ويعطيه التعليمات اللازمة لتنفيذ العمل.</p> <p>السلطة لرب العمل مقيدة - لا يجوز لرب العمل ان يأمر العامل بالقيام بعمل فيه مخالفة لشروط العقد او القانون او الآداب العامة او تعريض حياة العامل للخطر. ولا يترتب على رفض العامل القيام بتنفيذ هذا الامر اية مسئولية، ولا يعد مخالفا لالتزامه بطاعة أوامر صاحب العمل.</p> <p>سلطة الاشراف والتوجيه - وفقا لهذه السلطة (علاقة التبعية) التي يمتلكها صاحب العمل يكون له حق اصدار الاوامر للعامل فيما يتعلق بالعمل المكلف به العامل فقط، وعلى هذا الأساس العامل ليس ملزما بإطاعة أوامر صاحب العمل التي تتعلق بحياته الخاصة.</p> <p>سلوكيات العامل - في بعض الأحيان تكون سلوكيات الأشخاص لها تأثير على سمعة المشروع حتى ولو كان هذا السلوك خارج نطاق العمل، هنا يكون لصاحب العمل حق توجيه العامل سواء داخل العمل او خارجه في الحدود المعقولة للحفاظ على سمعة المنشأة. (مثال - سلوكيات ناظر مدرسة خاصة خارج العمل قد تفسد سمعة المدرسة).</p> <p>مصدر الاوامر التي يتبعها العامل - قد تكون الاوامر شفوية من صاحب العمل وقد تكون استنادا إلى لائحة العمل ولائحة الجزاءات.</p> <p>مكان وزمان العمل - يلتزم العامل في المكان والزمان والعطل وفقا للمواعيد التي يحددها رب العمل طالما كانت موافقه للقانون.</p>	<p>هذا الالتزام لم يرد به نص وهو التزام تفرضه القواعد العامة ويستوجبه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.</p> <p>المحافظة على ما يسلم له - يكون العامل ملزم بالمحافظة على كل ما يسلم إليه ويوضع تحت تصرفه، وان يحافظ على أدوات العمل في الاماكن المخصصة لها، وعليه في ذلك ان يبذل عناية الشخص المعتاد.</p> <p>استعمال ما سلم له في حدود العمل - لا يجوز للعامل ان يستخدم أدوات العمل أيا كانت خارج مكان العمل لاستخدامات شخصية او لمنافع خاصة به إلا بإذن من رب العمل.</p> <p>الجزاء في حالة عدم المحافظة على ما سلم له او في استعمالها - يجوز لرب العمل توقيع الجزاء التأديبي عليه وله ان يحصل على تعويض مقابل ما أتلّفه العامل من أدوات العمل.</p>	<p>من الالتزامات الجوهرية التي تقع على العامل عدم افشاء اسرار العمل والمحافظة عليها، وهذا الالتزام يفرضه مبدأ حسن النية وشرف التعامل في تنفيذ العقود، لان تسريب اسرار المنشأة إلى الغير من شأنه ان يلحق الضرر بمصلحة رب العمل.</p> <p>المشرع الكويتي لم ينص على هذا الالتزام بشكل مباشر وانما جعله سببا من أسباب فصل العامل دون سبق اعلان ودون مكافأة او تعويض.</p> <p>المادة ٤١ - (لصاحب العمل ان يفصل العامل دون اخطار او تعويض او مكافأة، إذا أفشى العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب او ما كان من شأنه ان يتسبب بخسارة محققة).</p> <p>المقصود بأسرار العمل - تلك المعلومات المتعلقة بالعمل أيا كانت طبيعتها سواء كانت تجارية او مالية او صناعية او غيرها.</p>	<p>من خلال شرط عدم المنافسة يحرم صاحب العمل العامل من العمل لدى صاحب عمل اخر منافس له ومن مزاوله نفس العمل او النشاط الذي يؤديه لدى صاحب العمل كحرفة له بعد انقضاء عقد العمل.</p> <p>لم يتطرق المشرع الكويتي لهذا الالتزام، ولكن وجوده تحت حكم القانون ليس محلا للشك، اذ انه يعتبر من مستلزمات عقد العمل ومما يفرضه حسن النية وشرف التعامل، والقانون المدني ينظم هذا النوع من الالتزامات.</p> <p>شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة:</p> <p>1- يجب ان يكون العامل بالغا رشده وقت ابرام العقد - بسبب خطورة هذا الشرط المشرع يتطلب بلوغ العامل ٢١ سنة لكي يعتبر هذا الشرط صحيح، ولا يعتد بقبول وليه او وصيه، وان تضمن عقد العمل قبل بلوغ العامل ٢١ سنة هذا الشرط، صح العقد وبطل الشرط.</p> <p>2- نسبة شرط عدم المنافسة وليس عاما - يكون مقيد هذا الشرط بالزمان والمكان ونوع العمل - من حيث الزمان يجب ان تكون المدة محددة ومعقولة وتخضع لسلطة قاضي الموضوع فلا يمكن ان تكون مؤبده - من حيث المكان يتحدد بالمكان الذي يمارس فيه رب العمل نشاطه - من حيث نوع العمل يجب ان يقتصر على الاعمال التي يمارسها رب العمل.</p> <p>3- يجب ان يكون لرب العمل مصلحة مشروعة في عقد الاتفاق - ذلك يعني ان هذا الشرط يقتصر على عقود العمال الذين لهم معرفه بالعملاء واسرار العمل فقط.</p> <p>4- ألا يقتصر الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه - وإلا اعتبر الشرط الجزائي باطل والاتفاق على عدم المنافسة باطل أيضا.</p> <p>حالات تمنع رب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة:</p> <p>1- إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل او رفض تجديده دون ان يخطأ العامل.</p> <p>2- إذا وقع من رب العمل ما يببرر فسخ العامل لعقد العمل.</p>

الباب الثاني – الفصل الثالث

المبحث الثاني – التزامات صاحب العمل

ص ٢٦٨

(1) التزامات صاحب العمل

المطلب الاول - الالتزام بدفع الاجر (اهم الالتزامات)

تحديد الاجر:

- الأصل - ان يتم الاتفاق على تحديد الاجر بين طرفي العقد وفقا لمبدأ الحرية التعاقدية.
- الاستثناء - حماية للعمال يتدخل المشرع في بعض الدول بوضع الحد الأدنى للأجور لأهمية الاجر بالنسبة لمعيشة العامل واسرته وأيضا كونه الطرف الضعيف في عقد العمل (المشرع الكويتي حدد ٦٠ دينار).
- طرق تحديده - يمكن ان يحتسب اما على أساس وحدة زمنية فيحدد بالساعة او باليوم او بالأسبوع او بالشهر، واما على أساس الإنتاج كأن يتفق على تحديده بالقطعة، واما على أساس الطريقتين معا وهو ما يسمى (الاجر بالطريحة) فيحدد الاجر على أساس الزمن ويزداد مقداره على أساس زيادة كمية الإنتاج او ينقص بنقصانها.
- تعديل الاجر - لا يجوز تخفيض اجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب، إلا برضاء الطرفين.
- لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملا - بالاجر الشهري إلى فئة أخرى (يومي - بالساعة) بغير موافقة العامل بالكتابة. استثناء - يجوز لرب العمل نقل العامل من فئة إلى أخرى إذا تطلب تنظيم العمل ذلك بشرط ان يكون هذا النقل لا يؤدي إلى تخفيض الاجر او زيادة في جهد العامل.
- إذا لم يكن هناك عرف يجوز للقاضي ان يحدد الاجر وفقا للمعايير التالية:
- 1- ما يتقاضاه العمال الآخرون الذين يقومون بعمل ذات النوع لدى صاحب العمل نفسه ولديهم نفس المؤهلات.
- 2- عرف المهنة التي يؤدي فيها العمل وعرف المهنة. (اجر عامل المدينة يكون عادة اعلى من عامل الريف).
- 3- إذا لم يجد القاضي اجر المثل او عرف الجهة فإن على القاضي ان يحدد الاجر وفقا لقواعد العدالة.
- وتدخل القاضي لتحديد الاجر يفترض انه لم يتم الاتفاق على الاجر بين الطرفين بمعنى ان المتعاقدين قد اغفلا عن تحديده، اما إذا كان عدم التحديد نتيجة لعدم الاتفاق بين طرفي العقد قبل التعاقد فإن العقد لم ينعقد أصلا ولا يكون هناك محل لتدخل القاضي.
- كما يجب تدخل القاضي في تحديد الاجر في حال كان الأجر المتفق عليه نسبة من الأرباح ولم تحقق المنشأة اية أرباح او كانت الأرباح قليلة لا تتناسب مع اجر العامل، ويحدد القاضي الاجر وفقا لأجر المثل او العرف.
- احكام الوفاء بالاجر: (مبدأ المساواة بالاجر)
- بالرغم من الأصل في تحديد الاجر ان يتم وفقا لاتفاق طرفي عقد العمل، ولكنه مقيدا بمبدأ هام وهو المساواة في الاجر بين العمال الذين يتساوون في ظروف العمل لدى صاحب العمل الواحد. (في حال كان العمل واحد والمؤهل متساوي والخبر والأقدمية واحده). - التزام صاحب العمل بالباطن بمساواة عماله مع صاحب العمل الأصلي في حال كانوا يعملون في نفس المنطقة ونفس طبيعة العمل).

حماية الاجر:

- لما كان الاجر هو المورد الأساسي للعامل، وهو الذي يعتمد عليه لكسب قوته هو واسرته، فقد أحاط الشارع بالاجر بضمانات عدة حفاظا على العامل واسرته وحتى يمنع صاحب العمل من الالتجاء إلى أية وسيلة لإنقاص الاجر او لتقييد حرية العامل في التصرف فيه.
- تتمثل أوجه حماية الاجر في:
- 1- ضمانات استيفاء الاجر: (وفقا لقانون العمل)
- أ- امتياز حقوق العامل: اعتبر المشرع ان اجر العامل عن السنة الشهور الأخيرة من الديون الممتازة، بمعنى إذا كان رب العمل مدينا للعامل بأجره ومدين لأشخاص آخرين، فإن اجر العامل عن السنة الشهور الأخيرة تكون لها الاولوية في الوفاء فتسد قبل الديون الأخرى.
- وهذا الامتياز على جميع أموال رب العمل من منقول وعقار باستثناء السكن الخاص.
- (تأتي بالترتيب الرابع بعد - المصروفات القضائية - المبالغ المستحقة للخزانة العامة - مصروفات الحفظ والإصلاح). وفقا لنص المادة ١٤٥ لقانون العمل الأهلي - ان هذا الامتياز ورد عاما مطلقا لجميع حقوق العامل وغير مقتصر على الاجر ودون تحديد لمدة معينة، فهو يشمل بالإضافة إلى جميع مستحقات العامل من قبل رب العمل مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي.
- ب- التضامن بين أصحاب العمل في الحقوق العمالية: في حالة تنازل صاحب العمل بجزء من اعماله إلى شخص اخر كالمقاول من الباطن، فإنهم يكونون ملتزمون بالتضامن فيما بينهم بجميع حقوق العمال بما فيهم الاجر.
- بيع المنشأة او انتقالها بالميراث او الهبة - فتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابقة تجاه العمال إلى صاحب العمل الذي حل محله، فنكون حقوقهم ديننا واجب الوفاء على الخلف والسلف بالتضامن.
- ت- لا يجوز لصاحب العمل: ان يلزم العامل بشراء أغذية او سلع من محال معينة او مما ينتجه صاحب العمل نفسه، حتى يكون العامل حرا في كيفية التصرف في الاجر المدفوع له.
- 2- حماية الاجر من اقتطاع (خصم) صاحب العمل:
- أ- الحماية في الاقتطاع في حالة الجزاءات التأديبية - لا يجوز تنفيذ الخصم من اجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهريا فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم الزائد من اجر الشهر القادم او الأشهر التالية.
- ب- عدم جواز المقاصة - بين الاجر ودين لصاحب العمل إلا في حدود ١٠٪ من الاجر (ولا يجوز لصاحب العمل ان يتقاضى فوائد على دين او قرض مستحق له من العامل).
- 3- حماية الاجر من دائني العامل - لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعمال او النزول عنه او الخصم منه إلا في حدود ٢٥٪ وذلك لدين نفقة او ملابس او ديون أخرى).

(2) التزامات صاحب العمل

المطلب الثاني – الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل – الفرع الأول: التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والاسبوعي:

أولاً: الحد الأقصى لساعات العمل:

- تحديد حد أقصى لساعات العمل وهو امر ضروري للمحافظة على صحة العامل لتمكينه من الاستمرار في العمل بنشاط متجدد مما يؤدي زيادة الإنتاج وتحسنه فتحقق مصلحة للعمل ولصاحبه. كما ان تحديد ساعات العمل له أثره من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية.
- **العمال البالغين ١٨ سنة** – حدد المشرع انه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ٤٨ ساعة أسبوعياً او ٨ ساعات يومياً – **العمال القاصرين ٦** ساعات يومياً.
- قانون العمل النفطي حدد متوسط ساعات العمل ٤٠ ساعة في الأسبوع خلال فترة دورة المناوبة.
- **العبرة بتحديد ساعات العمل اليومية او الأسبوعية لساعات العمل الفعلية** الذي يؤديها العامل لرب العمل، فلا تدخل ضمن هذه الساعات فترات الراحة التي يأخذها العامل لتناول طعامه او الراحة او ارتداء الملابس او الانتقال إلى مكان العمل.

- المشرع أنقص ساعات العمل في شهر رمضان ب ٣٦ ساعة أسبوعياً و ٦ ساعات يومياً.

✚ يجوز استثناء تشغيل العمال وقت إضافي بتوافر الامور التالية:

1. أولاً – وجوب توافر حالات الضرورة وهي:

- أ- إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع حادث خطر او اصلاح ما نشأ عنه او تلافي خسارة محققة.
 - ب- إذا كان العمل لازماً لمواجهة الاعمال الإضافية ذات الصفة غير العادية وتزيد على القدر اليومي مثل الجرد السنوي.
2. ثانياً – امر كتابي يصدر بذلك من صاحب العمل.

- إذا قام العامل فعلاً بعمل إضافي بأمر من رب العمل فإنه يستحق مقابله حتى لو لم يكن الامر الكتابي قد صدر.
- فإذا ما قام بالعمل من تلقاء نفسه وبغير تكليف من صاحب العمل فلا يحق له طلب الاجر الإضافي عنه، اذ لا تتشغل به ذمة صاحب العمل إلا مقابل استعماله للرخصة المخولة له قانوناً.

3. ثالثاً – ألا تزيد ساعات العمل الإضافي عن ساعتين يومياً وبعدها أقصى ١٨٠ ساعة سنوياً.

4. يجب ان لا تزيد فترات العمل الإضافي على ٣ أيام أسبوعياً و ٩٠ يوم سنوياً.

5. يجب ان لا يكون العامل حدثاً فقد حظر المشرع تشغيل الاحداث ساعات عمل إضافية.

إذا اشتغل العامل ساعات إضافية فإنه يستحق مقابل عن هذه الساعات، فيمنح العامل اجرا عن كل ساعة إضافية يوازي الاجر العادي الذي يستحقه في الساعة مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل. (في القطاع النفطي إذا كان العمل الإضافي في الليل يستحق اجر الساعة مضافاً اليه ٥٠٪)

○ ثانياً: الراحة اليومية:

- فرض المشرع على صاحب العمل ان يعطي العامل فترة راحة تتخلل ساعات العمل اليومية لا تقل عن ساعة.
- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يومياً.
- لا يجوز تشغيل الاحداث أكثر من ٤ ساعات متوالية.
- في القطاع المصرفي والمالي والاستثماري يجوز ان تكون ٨ ساعات متواصلة.
- **استثناء** – يجوز بعد موافقة وزير الشؤون تشغيل العمال ثمان ساعات عمل متصلة دون ان يتخللها فترة راحة وذلك لأسباب فنية او طارئة في الاعمال المكتبية بشرط ان يقل مجموع ساعات العمل اليومية عن المحدد قانوناً بساعة واحدة على الأقل.
- اوجب المشرع منح المرأة فترة راحة للرضاعة مقدارها ساعتان اثناء العمل.

○ ثالثاً: الراحة الأسبوعية:

- المشرع منح العامل الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية وتكون هذه الراحة بعد ستة أيام عمل.
- في جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر رغم عدم قيام العامل بالعمل خلالها.
- يجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية متى ما اقتضت ظروف العمل ذلك، وفي هذه الحالة يتقاضى العامل اجرا يوازي اجره العادي مضافاً إليه ٥٠٪ على الأقل من اجره الأصلي.
- يكون للعامل ان يثبت بكافة طرق الاثبات اشتغاله في أيام الراحة الأسبوعية وایام الاجازات الرسمية.
- المشرع الكويتي يحظر تشغيل الاحداث في أيام الراحة الأسبوعية.

(3) التزامات صاحب العمل**المطلب الثاني – الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل – الفرع الثاني: التنظيم القانوني لوقت العمل السنوي:****أولاً: الإجازة الرسمية: (الحد الأدنى)**

للعامل الحق في الإجازة الرسمية في المناسبات والاعياد الرسمية، ولقد وردت هذه الاجازات بقانون العمل الأهلي والنفطي، وهذه الاجازة مقررة بأجر كامل. (المادة ٧٨) **الحكمة –** من منح العامل إجازة في الأعياد والمناسبات الرسمية لتمكينه من المشاركة في تلك المناسبات الدينية والوطنية. وتعتبر هذه الاجازات الحد الأدنى فيجوز لرب العمل ان يمنح عماله اجازات أخرى لمناسبات أخرى لم ترد في القانون. **لجميع العمال –** هذا الحق لجميع العمال مهما كان عددهم او حجم العمل بالمنشأة. ولا يفرق بين العمال على أساس ديني لان بعض الأعياد تتسم بطابع ديني. **يجوز لرب العمل –** ان يشغل العامل في تلك الاجازات إذا كانت ظروف العمل تقتضي ذلك دون اخذ موافقته، ويستحق العامل في هذه الحالة **اجرا مضاعفا** مع تعويضه **بيوم بديل**. (القطاع النفطي ثلاثة أمثال الاجر).

لا يجوز – ترحيل هذه الاجازات واستبدالها بأيام أخرى لأنها ترتبط بمناسبات محددة التاريخ.

لا يجوز – لرب العمل استعمال حقة في فسخ العقد اثناء تمتع العامل بإجازته.

ثانياً: الإجازة المرضية: (الحد الأدنى)

القطاع الأهلي – يستحق العامل إذا ثبت مرضه إجازة مرضية مدتها ٧٥ يوم في السنة مقسمة من حيث دفع الاجر إلى خمسة أجزاء حسب الترتيب – (اول ١٥ يوم اجر كامل – ١٠ أيام ثلاثة ارباع الاجر – ١٠ أيام نصف الاجر – ١٠ أيام ربع الاجر – ٣٠ يوم بدون اجر).

القطاع النفطي – يستحق العامل إذا ثبت مرضه إجازة مرضية مدتها ١١ شهرا ونصف الشهر في السنة مقسمة من حيث دفع الاجر إلى خمسة أجزاء حسب الترتيب – (اول ٦ شهور اجر كامل – شهرين ثلاثة ارباع الاجر – شهر ونصف نصف الاجر – شهر واحد ربع الاجر – الشهر الاخير بدون اجر).

يحق لرب العمل – عند انتهاء الاجازات المرضية واستمرار العامل مريضاً ان ينهي العقد.

اثبات مرض العامل – يكون بشهادة من الطبيب الذي يعينه رب العمل او الطبيب المسئول بإحدى الوحدات الصحية الحكومية – **وبالخلافاً يكون الحكومي هو المرجع.** **استثناء من هذه الاحكام –** إذا أصيب العامل بمرض من الامراض المستعصية فإنه يمنح إجازة مرضية بأجر كامل لحين شفائه دون ان تكون محددة فترة زمنية معينه. (الوزير المختص يحدد نوع الامراض).

ثالثاً: إجازة الوضع ورعاية الطفولة: (الحد الأدنى)

إجازة الوضع – تستحق المرأة الحامل إجازة مدفوعة الاجر لا تحسب من اجازاتها لمدة ٧٠ يوم للوضع شرط ان يتم الوضع خلالها.

الموظفة ذات الإعاقه – تستحق إجازة وضع لمدة ٧٠ يوماً براتب كامل وإجازة لرعاية الامومة التالية لإجازة الوضع لمدة ٤ اشهر براتب كامل تليها ٦ اشهر بنصف راتب وفقاً لما توصي به اللجنة الفنية المختصة.

احكام هذه الاجازة – للوضع وليست للإجهاد – لا يجوز للعامل ان تعمل لدى الغير خلال الاجازة – لم يضع المشرع حد أقصى لعدد الحصول عليها – إذا نتج عن الولادة مرض يؤدي لانقطاعها عن العمل فلها ان تأخذ مرضيه إذا اثبتت بشهادة طبية.

إجازة لرعاية الطفولة – جوازيه لرب العمل بالنسبة للمرأة السليمة – وهي عندما تطلبها العاملة وتكون بدون اجر لمدة ٤ شهور بعد انتهاء إجازة الوضع. **وجوبية للمعاقه.**

خامساً: الإجازة الدراسية:

جوازيه – يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله على ان يلتزم بأن يعمل لديه مدة مماثلة لفترة الإجازة الدراسية بحد أقصى ٥ سنوات. لا يجوز فسخ العقد خلالها.

التزام العامل – يلتزم بالعمل لدى رب العمل بعد انتهاء الإجازة الدراسية يتحدد بحددين وهما المدة المماثلة لفترة الدراسة او خمس سنوات أيهما اقل. وإذا أخل العامل بهذا الشرط يلتزم برد الأجر التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

سادساً: إجازة الحج:

جوازيه – للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين في خدمة رب العمل الحق في إجازة مدفوعة الاجر مدتها ٢١ يوماً لأداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى الفريضة قبل ذلك. شروطها (عمل سنتين – لم يحج).

واجبة على رب العمل – هي واجب على صاحب العمل إلا ان مقتضيات مصلحة العمل وسلطة صاحب العمل بالتنظيم تعطيه الحق بأن يؤجل تمتع العامل بهذه الإجازة لعام اخر.

سابعاً: إجازة وفاة أحد الأقارب والعدة:

وفاة أحد الأقارب من الدرجة الثانية – هي إجازة لمدة ٣ أيام بأجر كامل.

العدة – للمرأة العاملة المسلمة إجازة عدة بأجر كامل لمدة ٤ أشهر و ١٠ أيام بشرط عدم ممارستها أي عمل لدى الغير خلالها – والغير مسلمة المتوفى عنها زوجها لها إجازة لمدة ٢١ يوم مدفوعة الاجر.

ثامناً: الإجازة لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية:

يجوز لصاحب العمل – منح العامل إجازة مدفوعة الاجر لحضورها ويصدر قرار من الوزير المختص بشروطها.

تاسعاً: الإجازة الخاصة:

يجوز لصاحب العمل – منح العامل بناء على طلبه إجازة خاصة من دون اجر خلاف الاجازات المشار إليها.

(4) التزامات صاحب العمل

المطلب الثاني – الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل – الفرع الثاني: التنظيم القانوني لوقت العمل السنوي:

○ رابعا: الاجازة السنوية: (الحد الأدنى)

القطاع الأهلي – يستحق العامل إجازة سنوية مدتها ٣٠ يوم بأجر كامل، ولا يستحق العامل هذه الإجازة إلا بعد قضائه ٦ أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

القطاع النفطي – يستحق عمال النفط المعينون بأجر شهري إجازة سنوية مدتها ٣٠ يوم بأجر كامل تزداد إلى ٤٠ يوم بعد خدمه ٥ سنوات متصلة – ويستحق غيرهم إجازة سنوية قدرها ٢١ يوم بأجر كامل وتزداد إلى ٣٠ يوم بعد خمس سنوات متصلة.

يستحقها مقدما – ألزم المشرع رب العمل ان يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة قبل القيام بها.

1 - تنظيم الاجازة السنوية – صاحب العمل هو الذي يحدد الاجازات حسب ظروف العمل – وليس مجبرا ان يعطي العامل اجازته دفعة واحدة، حيث يمكن له ان يجزئها وفقا لمقتضيات العمل وبرضاء العامل – على ان يحصل العامل على 14 يوما منها متصلة.

2 - تراكم الاجازات – الأصل ان يتمتع العامل بالإجازة السنوية في كل سنة، ولكن المشرع سمح للعامل ان يقوم بتجميع اجازاته بما لا يزيد عن سنتين. وهناك شروط لترحيل الاجازة:

أ- ان يتم ذلك بناء على طلب العامل فلا يجوز لرب العمل ان يستقل وحده دون موافقة العامل على الترحيل.

ب- ألا يترتب على التأجيل ان تزيد مدة الإجازة المستحقة في سنة ما على إجازة سنتين، حتى لا تتراكم الاجازات المستحقة للعامل إلى ما لا نهاية، فقرر المشرع ان يضع حدا لا يجوز بعده تأجيل الاجازات، ويجوز للعامل وبعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة.

- سمح المشرع في القطاع الاهلي للعامل ان يقوم بتجميع الاجازات السنوية لأكثر من سنتين بموافقة رب العمل. وهنا موافقة رب العمل مطلوبة لتأجيل الاجازة عما يزيد عن مقدار سنتين وفي حالة انتهاء عقد العمل، لأي سبب كان، وكان للعامل رصيد اجازات سنوية فإنه يستحق عنها مقابل نقدي.

- في النفطي – يجوز لصاحب العمل تجميع اجازة العامل المستحقة خلال مدة لا تجاوز سنتين إذا ابدى العامل رغبته في ذلك كتابة، إذا ترك العامل العمل او انهي عمله استحق مقابلا نقديا عن اجازاته التي لم يستفد منها.

3 - تداخل الاجازات – الاجازة السنوية مستقلة عن باقي الاجازات فلا يحق لصاحب العمل خصم باقي الاجازات من رصيد الاجازة السنوية – ومفهوم تداخل الاجازات هو في حال تداخل الاجازة السنوية احدى الاجازات الأخرى، كأن تقع الاجازة الرسمية او الراحة الأسبوعية او الاجازة المرضية، فأنها ترد إلى رصيد العامل في الاجازات السنوية.

4 - مدى تعلق الاجازة السنوية بالنظام العام – حق العامل في الاجازة السنوية متعلق بالنظام العام ويستهدف حماية مصلحة عامة وغير مقتصرة على مصلحة العامل. فلا يجوز للعامل ان يتنازل عن الاجازة السنوية بعوض او بغير عوض. وإذا اشتغل العامل خلال الاجازة السنوية لدى صاحب عمل اخر جاز لصاحب العمل الأصلي ان يسترد الاجر الذي أعطاه العامل عند خروجه للإجازة.

(5) التزامات صاحب العمل

المطلب الثالث – الالتزام بالتعويض عن إصابات العمل وامراض المهنة

■ الفرع الاول: المقصود بالإصابة:

- المقصود بالإصابة والمرض – هو حادث وقع بغنة بفعل قوة خارجية اثناء العمل او بسببه، ومس جسم العامل، وأحدث به ضررا. (محكمة النقض المصرية والتمييز الكويتية).
- استنادا إلى التعريف يجب توافر عدة شروط للقول بوجود إصابة العمل:
- 1- ان يلحق الضرر جسم العامل. (محسوسة قطع يد – غير محسوسة فقدان ذاكرة).
- 2- ان يكون الضرر الوارد على جسم العامل ناتجا عن تأثير خارجي عنه. (مادي: تسقط عليه آلة – معنوي: الموت خوفا من حريق كبير). (لا يعتد من إصابات العمل الوفاة بسبب هبوط في القلب).
- 3- ان يقع الحادث (الفعل) بشكل مفاجئ او مباغت أي دفعة واحدة. (للتفريق بين الإصابة والمرض المهني).
- المرض المهني – هو الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي بطيء او بصورة تدريجية مستمرة على جسم الإنسان او جزء منه، لينتفق مع الإصابة، فيكفي ان كلاهما ان يقع ضرر على جسم العامل وبفعل خارجي. (مثل استنشاق العامل دخان حريق تعتبر إصابة عمل حتى لو ظهرت بعد ذلك بفترة لوقوع الفعل بشكل مفاجئ).

■ الفرع الثاني: شروط التعويض عن إصابات العمل وامراض المهنة:

- الامراض المهنية تكون محددة حصرا بجدول من قبل وزارة الشؤون اخذا برأي وزارة الصحة.
- تنطبق الامراض المهنية بشرط ان يصاب العامل بأحدها او ظهرت اعراضها عليه اثناء الخدمة او خلال سنة من تاريخ ترك العمل.

○ أولا: شروط التعويض عن إصابات العمل:

- 1- ان تكون الإصابة إصابة عمل (توافر علاقة سببية بين الإصابة والعمل قوية ووثيقة).
- علاقة السببية بين الحادث والعمل لا تفترض وإنما يجب إثباتها، فيقع على العامل عبء إثبات ان الحادث كان بسبب العمل. يجب ان يقع الحادث اثناء العمل والمقصود هنا وقوعه في زمان ومكان العمل. (المعيار هو خضوع العامل لتبعية سلطة رب العمل).
- زمان العمل – من وقت دخول العامل إلى المنشأة إلى خروجه منها (التجهيز – الراحة).
- مكان العمل – هو النطاق الجغرافي للمنشأة او المكان الذي يؤدي فيه العامل مهام عمله (المعيار خضوع العامل لتبعية سلطة رب العمل – حتى وان أرسل العامل في تكليف خارجي).
- 2- ان يكون الضرر ناتجا عن إصابة العمل:
- إذا كان العامل مصاب بمرض وتوافرت علاقة سببية عارضه تتمثل في تأثير العمل على المرض يحق للقاضي تعويض العامل.
- طالما لم يتأكد من وقوع الضرر من المرض بمفرده فإن مبدأ تكافؤ الأسباب الذي يعتبر كل سبب ساهم في احداث الضرر هو السبب في وقوعه هو الذي يسري ويستحق العامل تعويض كامل.
- 3- ألا تقع الإصابة بتعمد من العامل نفسه او سوء سلوك فاحش ومقصود منه:

- نص المادة ٩٥ – يعتبر في حكم سوء السلوك الفاحش – كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من اخطار العمل واضرار المهنة المتعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل. استثناء إذا كانت نسبة العجز اكثر من ٢٥٪ فإن العامل يستحق التعويض حتى ولو كان متعمدا او بسبب سوء سلوك فاحش منه.

○ ثانيا: شروط التعويض عن حادث الطريق:

- إذا أصيب العامل بحادث طريق اثناء ذهابه إلى العمل او عودته منه وترتب عليه ضرر جسماني، عد ذلك إصابة عمل يستحق عنها تعويضا عن الإصابة.
- 1- ان يلحق العامل ضررا جسمانيا نتيجة الحادث:
- لا تعويض عن الاضرار التي تصيب أموال العامل.
- 2- ان يقع الحادث في الطريق الطبيعي للعمل: (المعيارين الموضوعي والشخصي)

■ عوارض الطريق:

أ- التوقف: يعتبر عارضا زمانيا هو الكف عن السير في الطريق لأسباب اجنبية عن السير. (مثال – من يتوقف في مقهى – فإنه يخرج عن نطاق حادث الطريق المعوض عنه – يستثنى من ذلك التوقف لقضاء الحاجات الضرورية للحياة اليومية مثل تناول الطعام).

ب- الانحراف: يعتبر عارضا مكانيا يؤدي إلى تغيير المسار الطبيعي للطريق، يتمثل في ترك العامل للطريق الطبيعي والسير في طريق مختلف حتى لو كان هذا الطريق يؤدي إلى مقر عمله او إلى المنزل – معه ينتفي حادث الطريق – باستثناء إذا كان الانحراف لحاجة ضرورية كتوصيل الاولاد إلى المدرسة.

ت- التخلف: هو انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر اخر ودخوله في مكان او امكنة تقع على الطريق الطبيعي. – يعتبر مزيج من التوقف والانحراف فهو تغيير في العنصر الزماني والمكاني للطريق الطبيعي.

■ الفرع الثالث: الآثار المترتبة على إصابات العمل وامراض المهنة:

- أولا: الالتزام بالإبلاغ: يجب على رب العمل ابلاغ (مخفر الشرطة – إدارة العمل – مؤسسة التأمينات الاجتماعية او شركة التأمين) ويجوز ان يقوم العامل بالبلاغ إذا سمحت حالته.
- الالتزام بنفقات العلاج: تشمل على (خدمات الأطباء – الإقامة بالمستشفى والرعاية الطبية المنزلية – اجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرها من الفحوص الطبية – الادوية – توفير الخدمات التأهيلية مثل الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية – ما يقرره الوزير المختص)
- الالتزام بدفع اجر العامل او جزء منه عن فترة العلاج: للعامل المصاب بإصابة عمل او مرض مهني الحق في تقاضي اجره طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت عن ٦ شهور يدفع له نصف الاجر فقط حتى يتم شفاؤه او تثبت عاهته او يتوفى – وتدخل فترة الاجازة المرضية في تقدير مكافأة نهاية الخدمة.
- الالتزام بالتعويض عن الإصابة: (قانون + جزافي)
- أ- التعويض عن العجز الدائم (كلي او جزئي): (الكلي له تعويض مره وثلاث الدية الشرعية = اجر ٢٠٠٠ يوم) – (الجزئي = اجر اليومية *نسبة العجز * ٢٠٠٠ يوم).
- ب- التعويض عن الوفاة: الاجر اليومي * ١٥٠٠ يوم. انظر الكتاب ص ٣٣٥

(6) التزامات صاحب العمل

المطلب الخامس – التزامات أخرى يقرها قانون العمل

الفرع الأول – الالتزام بمنح شهادة نهاية الخدمة:

يجب على صاحب العمل ان يمنح العامل عند انقضاء عقد العمل شهادة بنهاية الخدمة تتضمن بيان مهنته والمدة التي قضاها في خدمته وآخر اجر كان يتقاضاه عنده. ويحصل عليها العامل بالمجان. ولا يجوز ان تتضمن هذه الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى العامل او تصدر في شكل يقلل من فرص العمل امامه صراحة او ضمناً. تشتمل هذه الشهادة على تاريخ بداية ونهاية العمل ونوعه والاجر والامتيازات التي كان يحصل عليها.

الفرع الثاني – إنشاء ملف للعامل:

يلتزم صاحب العمل بأن ينشأ ملفاً لكل عامل يحتوي على نسخة من اذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة عن البطاقة المدنية والمستندات الدالة على الاجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الإضافية وإصابات العمل وامراض المهنة والجزاءات التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب انتهائها ونسخة من ايصالات استلامه لما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من أوراق وأدوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء عمله. يهدف هذا الالتزام إلى حماية العامل ورقابة قرارات رب العمل.

الفرع الثالث – توفير وسائل الانتقال للأماكن البعيدة:

يلتزم صاحب العمل المتعاقد بتنفيذ مشروع حكومي او يقوم باستخدام عماله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال وكذلك وسائل الانتقال للمناطق البعيدة عن العمران دون مقابل.

قانون العمل النفطي – ينص على انه إذا كان مكان العمل في منطقة بعيدة عن العمران، استحق العامل اجرا يساوي اجره العادي عن المدة التي تستغرقها المسافة ذهاباً وإياباً بين مركز التجمع المحدد له ومكان العمل.

تعتبر المنطقة بعيدة عن العمران إذا كانت تبعد ٥٠ كيلومتراً على الأقل عن حدود أقرب مدينة، وتقاس المسافة من نهاية اخر منطقة سكنية تقع على الطريق الرئيسي المؤدي إلى موقع العمل.

الفرع الرابع – توفير المسكن في الاماكن البعيدة عن العمران:

يلتزم صاحب العمل المتعاقد بتنفيذ مشروع حكومي او يقوم باستخدام عماله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال او البديل عنه – القطاع النفطي اشترط توفير السكن إذا كان عدد العمال ٢٠٠ على الأقل دون شرط البعد.

هذا الالتزام على صاحب العمل هو التزام بميزة عينية لا ينقضي إلا بتوفير المسكن له فعلاً وإلا كان من حق العامل المطالبة بالمقابل النقدي لتلك الميزة. ويكون المقابل لبديل السكن وفقاً للضوابط التالية:

1 - ٢٥٪ إذا كان اجر العامل يبلغ الحد الأدنى للأجور.

2 - ١٥٪ إذا كان الاجر يزيد عن الحد الأدنى للأجور.

3 - يحتفظ العامل بما يتقاضاه إذا كان يزيد عن ذلك (المادة الثانية).

الفرع الخامس – الالتزام بإنشاء دار حضانة للأطفال:

يلتزم صاحب العمل بإنشاء حضانة للأطفال اقل من ٤ سنوات في مراكز العمل التي يزيد العاملات بها عن ٥٠ عاملة او يتجاوز عدد العاملين بها عن ٢٠٠ عاملاً.

المطلب الرابع – التزام رب العمل بضمان سلامة العمال

لا اعتبار العامل العنصر الأساسي في علاقات العمل، فرض المشرع عدة التزامات على رب العمل للمحافظة على سلامة جسد العامل تتمثل في:

1 - اوجب المشرع على رب العمل ان يحتفظ بسجلات السلامة المهنية وفقاً للنماذج والضوابط التي يصدر بشأنها قرار من الوزير.

2 - الزم المشرع صاحب العمل ان يتخذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والآلات والمعدات المتداولة في المنشأة والمتريدين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية.

- ان الهدف من هذا الالتزام هو وجود ما يقي العمال من خطر الإصابة اثناء العمل او بسببه نتيجة لاستخدام الآلات او المواد المتداولة. وقد منع المشرع تحميل العامل اية نفقات او اقتطاع مبالغ من اجره مقابل توفير وسائل الحماية له.

3 - على رب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العمال من الاضرار الصحية وامراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وان يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية.

- يهدف هذا الالتزام إلى إلزام رب العمل بتوفير بيئة صحية للعمل حتى يقي العمال من الامراض، كأن يهتم بنظافة المكان والأدوات والتهوية والاضاءة الكافية. كما لزمه بتوفير وسائل الإسعافات الأولية كإعداد صندوق للإسعافات الأولية يكون مزوداً بالأدوية والاربطة والمطهرات، عليه ان يضع الصندوق في مكان ظاهر.

○ قانون العمل في القطاع النفطي:

- يلزم صاحب العمل النفطي ممن يستخدم ٢٠٠ عاملاً على الأقل ان يعهد إلى طبيب او أكثر بعيادة عماله وعائلاتهم، وبالعلاج في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض. كما يجب عليه ان يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اخصائيين، او اجراء عمليات جراحية او غيرها مع تقديم الادوية اللازمة، وتؤدي هذه الخدمات للعمال وعائلاتهم بالمجان.

الباب الثاني – الفصل الثالث

المبحث الثالث – جزاء إخلال المتعاقدين بالتزاماتهما

ص ٣٤٤

المطلب الاول - جزاء اخلال العامل بالتزاماته - الجزاء التأديبي - ص ٣٤٤	حدود السلطة التأديبية	العقوبات التأديبية	الرقابة القضائية التأديبية
<p>تنظر لخطورة السلطة التأديبية المقررة لصاحب العمل والتي تجعل منه خصما ومحققا وقاضيا في آن واحد، والذي يؤدي به إلى التعسف والإساءة إلى العمال، فإنه يجب على القضاء رقابة صاحب العمل في ذلك.</p>	<p>تنقسم هذه إلى نوعين، فهي قد تكون عقوبات معنوية أو أدبية، كما قد تكون عقوبات مالية، ويندرج تحت النوع الاول عقوبات لفت النظر والاذنار واللوم والتوبيخ والنقل إلى وظيفة أدنى. بينما تمثل عقوبات النوع الثاني في التالي:</p> <p>أولا - الخصم: هو اقتطاع جزء من اجر العامل على الرغم من استمراره في العمل، وقد يكون مبلغا نقديا محددًا، او قد يكون اجر فترة زمنية محددة كخصم يوم او عدة أيام من اجر العامل. (الخصم بحدود ٥ أيام شهريا كقيد لتنفيذ العقوبة وليس كحد أقصى).</p> <p>ثانيا - الإيقاف: هو وقف العامل عن العمل لفترة محددة من الزمن مع عدم استحقاقه الاجر عنها. (يجب التفرقة بين الوقف كعقوبة تأديبية وبين الوقف الاحتياطي الذي يعتبر اجراء تحفظي يتخذه صاحب العمل ضد العامل بقصد ابعاده من المكان الذي يعمل به لحين الانتهاء من البت في تهمة منسوبة إليه) - فالوقف عقوبة تأديبية قيدها المشرع بمدة لا تتجاوز عشرة أيام.</p> <p>اما الوقف الاحتياطي لا يجوز لرب العمل فصل العامل إلا إذا صدر حكم نهائي بإدانته.</p> <p>ثالثا - الفصل: هو انتهاء خدمات العامل، وهي عقوبة قاسية جدا أجازها المشرع لصاحب العمل ولو كانت مدة العقد مستمرة ودون حاجة لإعطاء العامل مهلة.</p>	<p>تنص المادة (٣٧) من قانون العمل على - لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع بملفه الخاص ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود.</p> <p>كما تنص المادة (٣٥) على - يجب على صاحب العمل ان يعلق بمكان ظاهر بمقر العمل لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين ويراعى في اعداد لوائح الجزاءات ما يلي:</p>	
<p>يقق للمحكمة في حالة مخالفة صاحب العمل في توقيع العقوبة كأن يفصل العامل في حالة لم ترد ضمن الحالات المنصوص عليها، او عدم تناسب العقوبة مع المخالفة التي ارتكبها العامل ان تقضي ببطان العقوبة واعتبارها كأن لم تكن.</p>	<p>أ- حالات الفصل مع الحرمان من المكافأة:</p> <p>1 - إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل - في هذه الحالة المشرع تطلب توافر اركان المسؤولية المدنية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما. ولكنه تطلب ان يكون الضرر جسيما يتمثل في تحقق خسارة جسيمة، بغض النظر إذا كان الخطأ عمدي او غير عمدي.</p> <p>2 - إذا ثبت ان العامل قد حصل على العمل نتيجة غش او تدليس - تعتبر صورته من صور التدليس الذي يعيب الرضا، ويجعل العقد قابلا للإبطال لمصلحة صاحب العمل، وتيسيرا لصاحب العمل المشرع أعطاه الحق في فصل العامل بإرادته المنفردة دون اللجوء إلى القضاء.</p> <p>3 - إذا أفشى العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب او كان من شأنه ان يتسبب بخسارة محققة لها - لا يشترط في هذه الحالة وقوع الضرر فعلا، وانما يكفي ان يكون من شأن إفشاء الأسرار ان يلحق برب العمل خسارة محققة.</p>	<p>1 - ان تحدد المخالفات التي قد تقع من العمال ويحدد الجزاء لكل منها.</p> <p>2 - ان تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات.</p> <p>3 - ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.</p> <p>4 - ألا يعاقب العامل عن أي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته ١٥ يوم.</p> <p>5 - ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا اذا كان له علاقة بالعمل.</p>	
<p>ولكن القضاء قد فصل بتعويض عامل عن فصل تعسفي ولم يحكم بإعادة للعمل، لان إعادة العامل المفصول إلى عمله فيه مخالفة لطبيعة رابطة العمل واستكراه غير مقبول لصاحب العمل على قبول عامل لا يرغب في بقاءه في خدمته.</p>	<p>ب- حالات فصل العامل مع استحقاق للمكافأة:</p> <p>1 - إذا حكم على العامل نهائيا بجريمة ماسة بالشرف او الأمانة او الاخلاق - هنا يجب توافر شرطين لأحقية صاحب العمل في الفصل وهما:</p> <p>أ- ان يكون الحكم صادرا بجريمة (جناية او جنحة) ماسة بالشرف او الأمانة او الاخلاق، ولا يشترط ان تكون متصلة بالعمل.</p> <p>ب- ان يكون الحكم نهائيا.</p> <p>2 - إذا ارتكب العامل عملا مخالفا بالأداب العامة في مكان العمل - مثال ان يشرب الخمر او يتعاطى المخدرات وان يتواجد في مكان العمل، بغض النظر إذا كان قد تعاطاها قبل الوصول إلى مكان العمل، العبرة في حالة العامل اثناء العمل - او ان يحرض زميلاته على الفجور.</p> <p>3 - إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه او على صاحب العمل او من ينوب عنه اثناء العمل وبسببه.</p> <p>لأنه يعتبر اخلال بالتزام جوهرى يتمثل في الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل والامتثال لتوجيهاته، كما يخل بروح التعاون والاحترام المتبادل بين العمال، مما يخل بنظام المنشأة وحسن سيرها - قد يكون ماديا (كالضرب) او معنويا (كالسب او القذف). (منتقده لإمكانية استخدامها من قبل العامل)</p> <p>4 - إذا أخل او قصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد واحكام هذا القانون.</p> <p>5 - إذا ثبت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل.</p>	<p>1 - ان تحدد المخالفات التي قد تقع من العمال ويحدد الجزاء لكل منها.</p> <p>2 - ان تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات.</p> <p>3 - ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.</p> <p>4 - ألا يعاقب العامل عن أي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته ١٥ يوم.</p> <p>5 - ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا اذا كان له علاقة بالعمل.</p>	

- استلزم المشرع على رب العمل ان يعتمد هذه اللائحة من الوزارة قبل تطبيقها، وللوزارة الحق في إقرارها او تعديلها بما يتفق مع احكام القانون. ويجب على الوزارة عرضها على المنظمة العمالية.

المطلب الثاني – جزاء اخلال صاحب العمل بالتزاماته – ص ٣٥٧

- صاحب العمل كأبي متعاقد إذا أخل بالتزاماته تقوم مسؤوليته العقدية.
- ويحق للعامل وفقا للقواعد القانونية ان يلجأ إلى القضاء للحصول على حقوقه من صاحب العمل.
- وان المشرع أبقى العامل من رسوم الدعاوي التي يرفعها على صاحب العمل فيما يتعلق بحقوقه المترتبة بمقتضى عقد العمل. كذلك تنظر دعواه على وجه الاستعجال.
- **أنواع الجزاءات التي توقع على صاحب العمل وفقا لأحكام قانون العمل:**
 - أ- الجزاء الجنائي – وفقا لنص المادة (١٤١) من قانون العمل الأهلي والمادة (٢١) من قانون العمل النفطي.
 - ب- هناك جزاء اخر يقرره قانون العمل لحماية للعامل إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته، وفقا لنص المادة (٤٨) من قانون العمل – يحق للعامل ان ينهي عقد العمل دون اخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الأحوال التالية:
 1. إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد او احكام القانون.
 2. إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل او من ينوب عنه او بتحريض من أي منهما.
 3. إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته او صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.
 4. إذا أدخل صاحب العمل او من ينوب عنه غشا او تدليسا وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
 5. إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائيا وحكم نهائيا ببراءته.
 6. إذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه امرا مخالفا بالأداب نحو العامل.
- في هذه الحالات يجوز للعامل ترك العمل بدون اعلان صاحب العمل وبدون ان يكون في حاجة إلى الالتجاء إلى القضاء وبدون ان يعتبر مخالفا بالتزاماته العقدية.
- تعتبر هذه الحالات كمقابل للسلطة التأديبية التي أعطاها المشرع لصاحب العمل لتأديب العامل عند اخلاله بالتزاماته.
- يعتبر هذا حقا متعلقا بالنظام العام ويعطى للعامل حتى لو لم ينص عليه في العقد بل لا يجوز الاتفاق على حرمانه منه.
- **خضوع هذه الحالات لرقابة القضاء –** حيث انه إذا تبين ان العامل استعمل هذا الحق بدون وجه حق او كان اخلال صاحب العمل طفيفا بحيث لا يمكن ان يقابله ترك العامل للعمل، فإن القاضي يعتبر العامل عندئذ مخالفا بالتزاماته العقدية ويجوز له حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة كلها او بعضها بل قد يحكم عليه بالتعويض لما أصاب صاحب العمل من ضرر نتيجة تركه العمل.

الباب الثاني – الفصل الرابع

المبحث الاول – الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل او وقفه

ص ٣٦٤

الأسباب العامة لإنهاء العقد - المطلب الاول - الأسباب العامة للإنتهاء - استحالة التنفيذ - ص ٣٦٦

ثانيا - استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل

أولا - استحالة التنفيذ من جانب العامل

- 1 - بسبب وفاة العامل:**
- ان من خصائص عقد العمل انه يقوم على اعتبار شخصية العامل فمن البديهي ان ينقضي هذا العقد بوفاة حقيقة او حكما. لا يجوز لصاحب العمل ان يطلب من ورثته القيام بالعمل الذي كان يؤديه مورثهم بمقتضى عقده معه. لا يجوز كذلك لورثة العامل المتوفي ان يجبروا صاحب العمل على قبول أدانهم لعمل مورثهم.
- قد يتفق العامل مع صاحب العمل على تعيين زوجته بعد وفاته (العامل)، وهذا لا يعتبر توريث وانما اتفاق جديد ليس له علاقة بالعامل المتوفي.
- إذا انتهى عقد العمل بسبب وفاة العامل فإن حقوقه بمقتضى العقد تؤول إلى ورثته ومن بين هذه الحقوق مكافأته عن مدة خدمته.
- 2 - بسبب عجزه او مرضه الطويل:**
- إذا عجز العامل عن أداء العمل المتفق عليه في العقد ينتهي عقد العمل. ويستوي ان يكون العجز كلياً او جزئياً، وانما يشترط في هذا العجز ان يكون دائماً بالنسب للعمل المنصوص عليه بالعقد - بمعنى ان العامل لا يتمكن من أداء عمله على وجه مرضي ولو كان قادراً على أداء عمل من نوع اخر.
- قد يكون العجز ناتجاً عن إصابة عمل او عن مرض استنفذ اجازاته المرضية وجعله ينقطع انقطاعاً فعلياً عن العمل.
- عند انتهاء عقد العمل في هذه الحالة يستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته.
- 1. وفاة صاحب العمل:** الأصل لا تنتهي عقد العمل. الأصل ان شخصية صاحب العمل لا تكون محل اعتبار في عقد العمل، ولذلك فإن عقد العمل لا ينتهي بوفاة صاحب العمل. حيث تنص المادة (٥٠) من قانون العمل - في حال انتقال ملكية المنشأة بالميراث فإن عقد العمل يسري في مواجهة الخلف وفقاً للشروط ذاتها الواردة فيه، وتبقى حقوق العمال محفوظة في ذمة صاحب العمل الأصلي والجديد. وعليه فإن عقد العمل لا ينتهي بوفاة صاحب العمل إلا اذا كان له محل اعتبار شخصي لدى العامل فإنه يستطيع إنهاء العقد في حالة انتقاله بالميراث إلى صاحب عمل اخر.
- 2. إغلاق المنشأة:** الإغلاق النهائي (سحب الترخيص - تدميرها بسبب الحرب او زلزال) بسبب قوة القاهرة او سبب أجنبي - يفسخ عقد العمل بقوة القانون إذا كان الإغلاق النهائي بسبب أجنبي او بقوة القاهرة، أي لا يد لصاحب العمل فيه. فهنا تودي القهورة القاهرة إلى الاستحالة النهائية لتنفيذ عقد العمل من جانب رب العمل.
- يترتب على ذلك ان يكون للعامل الحق في مكافأة نهاية الخدمة دون تعويض.
- ب- سبب راجع لصاحب العمل (اراديا او لا اراديا) - مثال الارادي يكون في حال اعتزال رب العمل للمهنة او لسوء الاوضاع المالية للمنشأة - مثال اللاارادي حالة افلاس المنشأة خطأ من صاحب العمل او الاغلاق بحكم قضائي او قرار اداري نتيجة مخالفات ارتكبتها صاحب العمل في المنشأة.
- يترتب على ذلك ان يكون للعامل الحق في مكافأة نهاية الخدمة مع التعويض إذا كان له مقتضى.
- 3. الفصل الاقتصادي:**
- قد تطرأ ظروف اقتصادية او فنية على رب العمل تجعل من الصعب عليه الاستمرار في تشغيل المنشأة، كأن تتعرض الى خسارة مالية كبيرة او تقلبات غير عادية في الأسعار، فتعطي لرب العمل من خلال سلطته بإدارة المنشأة الحق في اغلاق المنشأة بشكل نهائي او مؤقت، او ان يقوم بخلق احد الأقسام مما يتسبب بإنهاء عقد بعض او كل العمال لأسباب اقتصادية، ويعرف الفصل الاقتصادي بأنه "عندما ينهي رب العمل خدمات العمال او بعض العمال لأسباب اقتصادية وفنية دون ان يصدر خطأ من قبل العامل"، ولا يمكن ارجاع الفصل الاقتصادي للقوة القاهرة على اعتبار ان الازمة الاقتصادية من الممكن توقعها او تفاديها. نظم المشرع الفرنسي الفصل الاقتصادي في قانون العمل الفرنسي، حيث اشترط ان يكون الفصل لأسباب جدية وحقيقية والا اعتبر فصلاً تعسفياً، ويستحق العامل المفصول اقتصادياً مكافأة نهاية الخدمة وبدل انذار، وقد اوجب المشرع الفرنسي توافر عنصرين لإمكانية فصل العامل فصلاً اقتصادياً هما:
- العنصر المادي:** حدد الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل اقتصادياً وهي: (الغاء العمل - التغيير الجوهرى في العمل - تحول العمل).
- العنصر الاقتصادي:** لا بد ان تكون الحالات السابقة بسبب أحد الأسباب التالية: (الصعوبات الاقتصادية - التطور التكنولوجي - إعادة تنظيم المنشأة).
- 4. أثر انتقال المنشأة على عقود العمل:** يبقى العقد بقوة القانون - متعلقة بالنظام العام - خدمة العامل تبقى متصلة. وفقاً للمادة (٥٠) - في حالة بيع المنشأة او ادماجها في غيرها او انتقالها بالميراث او الهبة او 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.
- هذا الالتزام بمواجهة صاحب العمل الجديد اما العامل فإن المسألة متوقفة على ارادته. بشرط استمرار المنشأة بمزاولة نفس النشاط والا يكون نشاطها تغيراً جوهرياً وهنا تكون المنشأة فقدت كيانها وحل محلها منشأة أخرى.
- صاحب العمل السابق يبقى مسئولاً عن حقوق العمال التي ترتبت بذمته قبل انتقال المنشأة، ويسأل عنها صاحب العمل الجديد بالتضامن معه، ويرجع عليه إذا سدد شيء من ذلك للعمال.
- 5. إفلاس صاحب العمل:**
- قد يتم الاستغناء عن كل العمال او جزء منهم، وفي هذه الحالة ينتهي عقد العمل بسبب يرجع لصاحب العمل ويكون للعامل جميع حقوقه من مهلة اخطار، ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض إذا كان له مقتضى.

الأسباب العامة لإنهاء العقد - المطلب الثاني - وقف العمل - ص ٣٧٧

ثانياً - شروط وقف العمل

أولاً - ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد:

كأن يكون المطلوب من العامل أداء عمل معين في فترة محددة، أما إذا كانت مدة التنفيذ لا تؤدي إلا دوراً ثانوياً في العقد فيمكن وقف العقد، ومعرفة ما إذا كانت المدة أمراً جوهرياً أم ثانوياً يكون بالرجوع إلى نية الأطراف وطبيعة العقد "مثل العقود الموسمية".

ثانياً - ألا يتضمن العقد شرطاً فاسخاً:

إذا اتفق الأطراف على أن يكون العقد مفسوخاً عند عدم الوفاء بالالتزامات اعتبر العقد منفسخاً ودون الحاجة لأي حكم قضائي، فإن وجود مثل هذا الشرط يمنع من تطبيق أحكام قانون العمل، ولا يتم أعمال هذا الشرط في الحالات التي نص عليها المشرع على وقف عقد العمل، فهو يقرر تلك الحالات بنصوص أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، مثل الاجازات المرضية والوقف التأديبي، فإن كان الشرط يمس هذه الحالات بطل الشرط.

ثالثاً - أن يكون تنفيذ العقد ممكناً في المستقبل:

ويحدد ذلك من خلال طبيعة العقد والصفة الوقتية فيه، فإن كان عقد العمل يمتد لثلاث سنوات فإن وقف العامل لشهر لا يفسخ العقد وإنما يوقفه، بينما في العقود الموسمية فإن وقف العامل يذهب الفائدة من العقد فينفسخ، ولا بد أيضاً أن يكون تنفيذ العقد بعد الوقف مجدداً ومحققاً للهدف الذي أبرم من أجله.

أولاً - تعريف وقف العمل وخصائصه

أولاً - تعريف وقف العمل:

- هو انقضاء مؤقت لا رجعة فيه للالتزامات المتولدة عن العلاقة العقدية، خلال فترة تطول أو تقصر، ينشأ من حصول حادث مفاجئ أو عن ممارسة المدين لحق يتناقض مع تنفيذ العقد، أو حتى عن عدم التنفيذ الخاطئ دون أن يؤثر ذلك في بقاء الرابطة العقدية.

ثانياً - خصائص وقف عقد العمل:

- 1 - وقف عقد العمل هو عدم تنفيذ مؤقت - يستوجب الوقف أن يكون المتعاقد ملزماً بتنفيذ الالتزامات العقدية ويمتنع عن تنفيذها لأي سبب متمسكاً بوقف العقد - يجب أن يكون عدم التنفيذ للالتزامات وقتياً، أي يتصف بالطبيعة الوقتية، أما عدم التنفيذ نهائياً فإنه لا يمكن إعمال فكرة وقف العقد وإنما لا بد من اللجوء إلى فسخ العقد - يجب أن تكون مدة الوقف محددة أو قابله للتحديد مسبقاً.
- 2 - عدم استدرار الالتزامات العقدية الموقوفة - الوقف لا يؤدي إلى التأخير في تنفيذ الالتزامات وإنما إلى الاعفاء منها تماماً وبشكل نهائي.
- 3 - الوقف يؤدي إلى المحافظة على الرابطة العقدية - يعتبر الوقف الوسيلة القانونية لتفادي ترتيب المسؤولية أو فسخ العقد في بعض الحالات. الوقف يضع التزاماً على أطرافه بالامتناع عن أي عمل من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية - فهو يمنع المتعاقد الآخر من طلب فسخ العقد أو التنفيذ العيني خلال فترة الوقف - فغاية الوقف هو الوصول إلى الاستقرار الوظيفي وتجنب الإنهاء الفجائي لعلاقة العمل. فلا يكون لرب العمل من حيث المبدأ أن يفسخ العقد خلال فترة مرض العامل أو اعتقاله أو خلال فترة إجازة المرأة العاملة بسبب الحمل أو الولادة.

الأسباب العامة لإنهاء العقد – المطلب الثاني – وقف العمل – ص ٣٧٧

ثالثاً – آثار الوقف

رابعاً – أسباب وقف العمل

أولاً – آثار الوقف خلال فترة الوقف:

تتوقف التزامات الطرفين دون أي مسؤولية عليهما، إلا أن هذا التوقف لا يرد على جميع الالتزامات، وإنما هناك التزامات تظل باقية ويتعين على الطرفين احترامها، فيقتصر الإيقاف على الالتزامات الرئيسية وهي أداء العامل للعمل المطلوب منه أو التزام رب العمل بدفع الأجرة للعامل، فإن كان سبب الوقف يرجع لرب العمل كحشوب حريق في المنشأة فإن رب العمل يعفى من التزامه بتمكين العامل من العمل والعامل يعفى من التزامه بتقديم العمل عن هذه الفترة، أما إذا كان الوقف راجع لسبب من جهة العامل كمرضه فإنه يعفى من التزامه بالقيام بالعمل المتفق عليه كما يعفى رب العمل من ضمان الحوادث التي تحدث للعامل أثناء فترة الوقف ويعفى بحسب الأصل من إعطاء الأجر للعامل "ترد عليه استثناءات من المشرع كما في استحقاق العامل للمرتب أثناء تمتعه بالإجازة المرضية"، ومن الالتزامات التي لا تتوقف التزام العامل بالحفاظ على أسرار المهنة والتزام رب العمل بعدم طرد العامل من المسكن المخصص له.

أولاً – أسباب الوقف التي ترجع إلى العامل:

- وهي تشكل معظم حالات وقف عقد العمل، وترجع في الغالب لمراعات الظروف الإنسانية والاجتماعية للعامل، وأهم هذه الحالات:

1. الوقف بسبب الولادة.
2. الوقف بسبب الإضراب.
3. الوقف بسبب التحاق العامل بالخدمة العسكرية.

ثانياً – الوقف من جانب صاحب العمل:

1. وقف العقد بسبب التأميدي.
2. وقف العقد بسبب اعتقال العامل سواء كان لإجراء تحقيق معه أو تنفيذ لحكم ادانته.
3. وقف عقد العمل بسبب الإغلاق المؤقت للمشروع.

ثانياً – آثار الوقف عند انتهاء مدته:

يلتزم العامل بالعودة للعمل بمجرد زوال سبب الوقف، ويلتزم رب العمل بتمكين العامل من العمل، والأصل أن يستأنف العقد بنفس الشروط والبنود التي كان عليها قبل الوقف، أما بالنسبة لآثار الوقف على مدة عقد العمل فيفرق بين عقود العمل على الوجه التالي:

ثالثاً – أسباب الوقف التي ترجع إلى فعل القوة القاهرة:

- أسباب الوقف التي ترجع إلى فعل القوة القاهرة: وهي القوة القاهرة المؤقتة التي تمنع المدين من تنفيذ التزاماته مؤقتاً وليس مطلقاً، وحالاتها هي:

1. وقف عقد العمل بسبب مرض العامل.
2. وقف عقد العمل بسبب إصابة العامل وأمراض المهنة.
3. وقف عقد العمل بسبب عطل أصاب المشروع "حريق، زلزال.. الخ".

1. عقد العمل محددة المدة: ينقضي عند حلول أجل انتهائه، فلا يؤدي الوقف إلى إطالة مدة العقد.
2. عقد العمل غير محدد القيمة: لا تثار المسألة هنا حيث لا يوجد موعد متفق على إنهاء العقد.

ملاحظة: إذا طرأ الوقف خلال مدة الإخطار فلا يؤدي إلى إطالة المدة، فلو قام رب العمل بإخطار العامل بإنهاء العقد ثم أصيب العامل بمرض أو وقف العقد على أساسه فإن العقد ينتهي بانتهاء مدة الإخطار.

ملاحظة: لا يؤثر الوقف على اقدمية العامل والحقوق المستحقة بناء على الاقدمية كالترقية والعلاوة، إلا أنه إذا كانت الاقدمية مرتبطة بالخدمة الفعلية أو المستمرة فإن الوقف يؤثر عليها "مثل الاجازة السنوية".

الأسباب الخاصة لإنهاء العقد – المطلب الأول – انتهاء عقد العمل المحدد المدة – ص ٣٨٨

ثانياً – فسخ عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته	أولاً – احكام عقد العمل محدد المدة
<p>- بحسب الأصل فإنه لا يجوز لأي من المتعاقدين إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة والا اعتبر مخالفاً بالتزاماته مما يرتب عليه المسؤولية وفقاً للتالي:</p> <p>1- العامل: إذا أنهى العامل عقد العمل بالإرادة المنفردة دون مبرر وقع عليه حق الجزاء فيقوم بتعويض رب العمل عما أصابه من ضرر جراء هذا الانهاء "لا يمكن التنفيذ العيني في هذه الحالة لما فيه من مساس بحرية العامل".</p> <p>2- رب العمل: إذا قام رب العمل بإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة دون مبرر كأن قام بفصل العامل دون سبب اعتبر مخالفاً بالتزاماته ويحق عليه الجزاء، فيقوم بتعويض العامل "لا يمكن التنفيذ العيني في هذه الحالة".</p> <p>▪ التعويض:</p> <p>1. لا يتجاوز التعويض ما يساوي اجر العامل عن المدة المتبقية في العقد.</p> <p>2. ساوى المشرع في التعويض ما إذا كان مستحقاً للعامل او لرب العمل.</p> <p>3. نقد موجه للمشرع في تحديد التعويض: يعتقد الكاتب انه لا داعي لوضع حد اقصى لمبلغ التعويض في حالة الفصل المبستر فعلى فرض ان رب العمل فصل العامل بعد فترة شهر من بداية عقد عمل محدد بثلاث سنوات فيقوم بدفع تعويض اجرة عن باقي المدة الطويلة!! وعلى العكس لو قام بفصله وكانت المدة الباقية هي شهر واحد فهل اجر شهر واحد يكفي لتعويض العامل!!، فكان من الأفضل لو ترك المشرع امر تقدير التعويض للقضاء من خلال تطبيق القواعد العامة في المسؤولية العقدية.</p>	<p>1. لا يجوز ان يتعدى عقد العمل محدد المدة 5 سنوات.</p> <p>2. يجوز ان يتجدد العقد عند انقضاء مدته "صراحة او ضمناً":</p> <p>أ- تجديد العقد صراحة: أي باتفاق طرفي عقد العمل على التجديد وتحديد المدة او الاتفاق على جعله عقد غير محدد المدة.</p> <p>ب- تجديد العقد ضمناً: أي ان يستدل على تجديد العقد بظروف الحال، كأن يستمر العامل في العمل ويستمر رب العمل بدفع الأجرة "يعتبر متجدد لمدة مماثلة للعقد الأول، ولا يتحول لعقد غير محدد المدة كما كان الحكم في قانون العمل القديم.</p> <p>3. تجديد العقد هو عقد جديد يلزم توافر كل شروط وأركان العقد لانعقاده.</p> <p>4. لا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق.</p>

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل غير محدد القيمة:

يكون عقد العمل غير محدد المدة في الحالة التي يبرم فيها العقد منذ البداية دون اية إشارة للمدة التي ينتهي بها العقد لا بطريق مباشر ولا بطريق غير مباشر، أي يتفق الطرفان على العمل محل العقد والمقابل دون المدة، وكما سبق القول فإن عقد العمل لا يكون مؤبداً، ولما كان عقد العمل غير محدد المدة لا يعلم وقت انتهائه فإن المشرع اعطى لطرفيه حق الانهاء في أي وقت يشاؤون.

▪ **أوجب المشرع على من أراد استخدام هذا الحق ان يمهل الطرف الآخر مدة حددها صراحة "مهلة الاخطار" على الوجه التالي:**

1 . ان تكون قبل انهاء العقد بثلاث شهور على الأقل بالنسبة للعاملين المعينين بأجر شهر "30 يوم لعمال النفط".

2 . ان تكون قبل انهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعاملين الآخرين "15 يوم لعمال النفط".

○ **بناء على ما سبق نستخلص التالي:**

- 1 . يجب الاخطار في انهاء عقد العمل غير محدد المدة، ولم يحدد المشرع طريقة الاخطار "كتابة، شفاهه"، وكان من الأفضل ان يحدد المشرع ان يكون الاخطار كتابة كما في القانون القديم.
- 2 . لا ينتج الاخطار اثرة حتى يصل لعمال من وجهة اليه.
- 3 . ينبغي على كل طرف التقيد بالمواعيد المحددة من قبل المشرع، فلا يجوز مخالفتها الا إذا كان في مخالفتها مصلحة للعامل.
- 4 . اطال المشرع مدة الاخطار عما كان عليه في القانون القديم من 15 يوم لثلاث شهور بالنسبة للمعينين بأجر شهري، وغيرهم ومن سبعة أيام لشهر.
- 5 . إذا كان الاخطار من جانب رب العمل فيحق للعامل ان يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع او ثمانية ساعات اثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل مع استحقاقه للأجر عن هذا اليوم او ساعات الغياب على ان يخطر رب العمل في اليوم السابق للغياب.
- 6 . يجوز لرب العمل ان يعفي العامل من العمل اثناء مدة الاخطار مع استحقاقه للأجر عن المدة وتحسب المدة من ضمن مدة الخدمة.

الأسباب الخاصة لإنهاء العقد - المطلب الثاني - انتهاء عقد العمل غير محدد المدة - ص ٣٩١

أولاً - جزاء عدم التقيد بمهلة الاخطار	ثانياً - أثر استعمال هذا الحق على العقد	ثانياً - عدم جواز التعسف في استعمال هذا الحق
أجاز المشرع لطرفي عقد العمل انهاءه دون التقيد بمدة الاخطار بشرط ان يدفع الطرف الذي أنهى العقد دون التقيد بهذه المدة مبلغاً يساوي اجر العامل عن هذه المدة او الجزء الباقي منها على الوجه التالي:	1 . تبدأ المدة بالسريان من وقت وصول الاخطار للطرف الآخر. 2 . ينتهي العقد بمجرد انتهاء المدة. 3 . يبقى العقد قائماً بين طرفية اثناء فترة المهلة فيلتزم العامل بأداء العمل ويلتزم رب العمل بدفع الاجر وعلاج العامل من إصابات العمل التي قد تلحق به "أي العقد يكون منتج لجميع آثاره".	الحق في انهاء عقد العمل غير محدد المدة كباقي الحقوق التي لا يجوز التعسف في استخدامها، كأن يفصل رب العمل العامل لانتمائه لنقابة ما او لمذهبه او لعرقه، ولكن المشرع الكويتي لم يورد أي نص خاص بشأن التعسف باستخدام حق انهاء عقد العمل غير محدد المدة، فاتجهت المحاكم في الكويت لعدم التعويض عن الفصل التعسفي ذلك لعدم تضمن قانون العمل عليه ويكتفى بالزام رب العمل بمقابل عن مدة الاخطار، ولكن الرأي السليم في هذه المسألة هو الزام الطرف الذي تعسف باستخدام حقه بإنهاء عقد العمل بتعويض الطرف الآخر، ومن حالات التعسف استخدام هذا الحق للإضرار بالطرف الآخر، ويقع عبء اثبات التعسف على من يدعيه، ويجوز اثباته بكافة طرق الاثبات، وامر تقرير وجود التعسف من عدمه متروك لقاضي الموضوع.
1 . انهاء رب العمل دون التقيد بالمدة: يلتزم بدفع اجرة العامل عن مهلة الاخطار. 2 . انهاء العامل دون التقيد بالمدة: يلتزم بدفع مبلغ مساوي لأجره عن مهلة الاخطار.	4 . إذا كان الانهاء برغبة رب العمل فانه يلتزم بإعطاء العامل مدة للبحث عن العمل "يوم - ثمان ساعات".	

المبحث الثالث - مكافأة نهاية الخدمة - ص 398

المطلب الأول - ما المقصود بها وما هي طبيعتها

نوع الاجر	الخمس سنوات الأولى	بعد الخمس سنوات	الحد الأقصى
يومي - اسبوعي - ساعة - قطعة	١٠ أيام عن كل سنة	١٥ يوم عن كل سنة	اجر سنة
شهري	١٥ يوم عن كل سنة	شهر عن كل سنة	اجر سنة ونص
عمال النفط	٣٠ يوم عن كل سنة	٤٥ يوم عن كل سنة	غير محدد

- يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة، وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة قيمة ما قد يكون من ديون او قروض على العامل.
- يستحق العامل الكويتي "الأهلي او النفطي" بعد صدور قانون العمل الجديد رقم 85 لسنة 2017 مكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن الاشتراكات التي يدفعها رب العمل للعامل في التأمينات الاجتماعية "على عكس القانون القديم".

المطلب الثاني - حالات الحرمان من المكافأة او الإنقاص من مقدارها

1. فصل العامل من جانب رب العمل فصلاً تأديبياً، ويكون الفصل التأديبي بإحدى الحالات التالية:
 - أ- إذا ارتكب العامل خطأ نتج عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.
 - ب- إذا ثبت ان العامل حصل على العمل نتيجة غش او تدليس.
 - ت- إذا أفشي العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب او كان من شأنه ان يتسبب بخسارة محققة لها.
2. استقالة العامل او ترك العمل بمحض ارادته:
 - **ملاحظة** احكام خاصة في العقد غير محدد المدة في حال انتهاء العامل العقد "اهلي":
 1. إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن 3 سنوات ولم تبلغ 5 سنوات استحق نصف مكافأة نهاية الخدمة.
 2. إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن 5 سنوات ولم تبلغ 10 سنوات استحق ثلثي مكافأة نهاية الخدمة.
 3. إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن 10 سنوات استحق المكافأة كاملة.
 - **ملاحظة** احكام خاصة في العقد غير محدد المدة في حال انتهاء العامل العقد "نفطي":
 1. إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن سنتين ولم تبلغ 5 سنوات استحق نصف مكافأة نهاية الخدمة.
 2. إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن 5 سنوات ولم تبلغ 10 سنوات استحق ثلاث ارباع المكافأة.
 3. إذا تعدت مدة خدمته 10 سنوات استحق المكافأة كاملة.
 - **ملاحظة** للمرأة العامل الحق بالمكافأة كاملة إذا تركت العمل خلال سنة من تاريخ الزواج "هذا الحكم ذكر في قانون العمل الأهلي دون قانون العمل النفطي، ولكن للعاملات في القطاع النفطي الاستفادة من ذلك باعتبار قانون العمل هو الشريعة العامة لكل مالم يرد به نص في قانون العمل النفطي".