

# تشريعات العمل والتأمينات

2018 / 2017

اعداد الطلبة

محمد محزم الحبيبي - جاسم طلال الزامل



Instagram: Kuwait.law

## نشأت قانون العمل وتطوره في دولة الكويت: "25 – 27"

أصدرت الدولة العثمانية مجلة الاحكام العدلية وفقاً لمذهب الإمام أبي حنيفة والتي كانت تطبق على الأقطار التابعة لها، وكانت الكويت في حينها تتمتع بالسيادة التشريعية والقضائية فلم تطبق هذه المجلة إلا بأمر من المغفور له بإذن الله تعالى الشيخ أحمد الجابر في عام 1938، وقد نظمت هذه المجلة العمل تحت عنوان "اجارة الأدي".

ثم أصدرت حكومة الكويت في عام 1940 قانوناً خاصاً بالغواصين "1940 / 5 / 29"، وتلته بقانون خاص للسفر في نفس السنة "1940 / 6 / 4".

وبعد اكتشاف النفط في الكويت وما تبعة من تطور اقتصادي أصدرت الحكومة الكويتية كادر عمال الحكومة في عام 1955 والذي عدل في عام 1957، ثم قانون العمل في القطاع الحكومي عام 1960.

اما فيما يتعلق بالعمل في القطاع غير الحكومي فقد اصدرت الحكومة قانون العمل في القطاع الأهلي عام 1959 والذي ألغي بصدر قانون العمل في القطاع الأهلي عام 1964، ثم تلته الحكومة بإصدار قانون عام 1968 الذي أضاف حقوقاً لعمال النفط ثم فصل الى قانون مستقل عام 1969 ينظم علاقة العمل في القطاع النفطي.

يهدف قانون العمل الى الموازنة بين مصلحة العمال وحمائتهم من ناحية، ومصلحة أصحاب الأعمال من ناحية أخرى، وتحقق هذه الموازنة آثار إيجابية في الناتج القومي.

أخيراً، ألغي قانون العمل الصادر في سنة 1964 بصدر قانون العمل الجديد رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي، وكان من أسباب صدر هذا القانون الجديد المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي طرأت على المجتمع الكويتي ورغبة الحكومة الكويتية في إحلال الايدي العاملة الوطنية محل الايدي العاملة الوافدة.

## الباب الأول: قانون العمل في ذاته:

### الفصل الأول: خصائص قانون العمل "33 – 64"

#### المبحث الأول: خصائص قانون العمل بوجه عام: "36 – 49"

##### المطلب الأول: من حيث نشأته وتطوره:

يعتبر قانون العمل حديث النشأة، لا يتعدى عمره القرن من الزمن، ومن مظاهر حداثة نشأته التالي:

1. عدم ثبات تطبيقاته حتى وقتنا الحاضر: حيث أنه نشأ في مجتمعات صناعية بادئ الامر فكان يطلق عليه "التشريع الصناعي"، ثم اتسع مجاله حتى شمل العمل في المتاجر والمزارع وغيرها.
2. هو قانون سريع ودائم التطور دون توقف: ومن أسباب سرعة التطور الزيادة في استخدام الآلات "نتيجة التقدم العلمي" والتنظيم النقابي والاضراب وغيره.
3. لم يصدر قانون العمل في البداية في مجموعة واحدة: حيث كان هناك تشريعات متفرقة تنظم بعض المهن، ثم بدأت الدول في اصدار مجموعات متكاملة لتنظيم العلاقات العمالية.

##### المطلب الثاني: من حيث كونه قانوناً واقعياً:

كان في السابق ارباب الاعمال لا يتورعون عن تشغيل الصغير والكبير، الانثى والذكر، المرأة والرجل في أي ظرف كان، مما أدى الى تفشي الأمراض وإنهاك العاملين والاضرار بهم صحياً، فكان الهدف الرئيسي من اصدار قانون العمل هو وضع ضوابط تراعي الظروف الزمانية والمكانية التي يؤدي بها العمال وظيفتهم، كما يراعي قانون العمل الأعمال ذاتها من حيث طبيعتها واختلاف أنواعها.

فقانون العمل يراعي العمال من حيث الجنس والعمر والجنسية والحالة الاجتماعية، فنجد القواعد التي تنظم عمل النساء والأطفال والأجانب وغيرها، ويراعي قانون العمل ايضاً الظروف المكانية للعمل "مناجم، محاجر، بحر، امكان مغلقة، أماكن مشمسة.. الخ"، ويراعي قانون العمل كذلك الظروف الزمانية "ليل، نهار، أعياد.. الخ"، لذلك يلاحظ ان قانون العمل يحتوي على قواعد مرنة تترك التفاصيل للوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية.

مما سبق يتضح ان كون قانون العمل قانون واقعي كان له دور كبير في سرعة وتطور وعدم استقرار احكام قانون العمل، حيث تلعب اللوائح دوراً كبيراً فيه.

##### المطلب الثالث: من حيث كونه قانوناً متحيزاً:

كان القصد من التشريعات العمالية بادئ الامر حماية الصناعات من خطر حرية العمال، فوضعت قواعد تحمي مصلحة رب العمل كمنع الاضراب وحظر تكوين النقابات العمالية، ثم اتجهت التشريعات لحماية العمال صحياً واجتماعياً.

لذلك قيل ان قانون العمل هو قانون متحيز للعامل، ومن المعلوم ان الأصل في القوانين هو المساواة وإعطاء كل ذي حق حقه، فلا يجب ان يتحيز أي قانون لطرف دون طرف آخر، ويظهر التحيز في قانون العمل في التالي:

1. ان قواعده الآمرة أمره من جانب واحد: حيث يبطل كل اتفاق يقلل من مزايا العامل عن الحقوق المقررة له قانوناً، في حين يكون صحيحاً الاتفاق الذي يعطي مزايا أكثر للعامل عما هو مقرر قانوناً.
2. اعفاء العمال من الرسوم القضائية "على الدعاوى التي يرفعونها على ارباب العمل".
3. وجوب نظر قضايا العمال على وجه الاستعجال "في الدعاوى التي يرفعونها على ارباب العمل".
4. وجوب تفسير الشك لصالح العامل "ولو كان دائماً".

مع وجود مظاهر التحيز سابقة الذكر الا ان الصحيح ان أوضاع العمال قبل صدور قانون العمل كانت سيئة، وكان ارباب العمل يستغلون ضعف العمال، وكان العمال مضطهدين، وكانت حقوقهم مهضومة من ارباب العمل، أي ان الكفة كانت تميل لأرباب العمل على حساب العمال في العلاقة بينهما، فجاء قانون العمل لإعادة التوازن في هذه العلاقة والتوفيق بين المصالح المتضاربة مما يجعل منه قانوناً عادلاً غير متحيز، اما مظاهر التحيز التي ذكرت ماهي الا وسائل لحماية العمال من جشع وبطش ارباب الاعمال.

#### المطلب الرابع: من حيث الطبيعة الآمرة لقواعده:

ما وجد قانون العمل الا لحماية العمال الذين يمثلون الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، مما أسبغ على قواعده صفة الآمرة، ولكن هذه الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل تتصف بالنسبية لا المطلقة، حيث يجوز مخالفة هذه القواعد الآمرة إذا كان في مخالفتها تحقيق مصلحة أكثر مما هو مقرر قانوناً للعامل.

#### الفرع الأول: مدى الصفة الآمرة:

يحكم ببطلان كل اتفاق يخالف تلك القواعد مخالفة تعيقها عن تحقيق هدفها، اما إذا كانت المخالفة تحقق الهدف وتزيد منه فإنها تكون جائزة، وعليه فإن أي اتفاق يقرر مزايا وحقوق أفضل للعامل من تلك المزايا والحقوق التي يقررها القانون للعامل يكون صحيحاً لا العكس.

مع ذلك يجب ملاحظة انه في حال كان الاتفاق "الذي خالف القانون لمصلحة العامل" متعارض مع المصلحة العامة فإن هذا الاتفاق يكون باطلاً لتغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية للعامل، ويستوي في ذلك ان يكون عقد العمل المخالف فردي ام جماعي ام أنت المخالفة في لائحة داخلية في المصنع او المعمل، وسواء كان العقد ابرم قبل سريان قانون العمل ام بعده.

مما سبق يتضح ان قانون العمل يمثل الحد الأدنى للمزايا والحقوق التي تعطى للعامل، فيجوز الزيادة عليها لا النقصان منها، وهذا ما بينه قانون العمل ونصت عليه المذكرة الايضاحية له، وهو ايضاً ما جاء به قانون العمل في القطاع النفطي، فإذا اقر رب العمل بمزايا وحقوق للعامل تزيد عما هو مقرر له قانوناً فإنه يلزم بها.

## الفرع الثاني: النتائج المترتبة على هذه الخاصة:

أولاً: التفرقة بين الشرط الأكثر فائدة للعامل والشرط الأقل فائدة له: ان تقدير ما يعتبر أكثر فائدة للعامل او اقل مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الواقعة، ويراعي في تقديره الأمور التالية:

1. مراعات الحكمة التي وضع من اجلها النص دون التقدير الشخصي للعامل نفسه "مثال إذا اتفق العامل مع رب العمل في التنازل عن الراحة الاسبوعية المقررة له قانوناً مقابل مبلغ مالي فإن هذا الاتفاق يقع باطلاً لمخالفته القانون الذي اعتبر الراحة او الاجازة ضرورية للعامل لاستعادة نشاطه" فلا يمكن اعتبار مثل هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.
2. إذا كان الشرط ورادا في عقد جماعي فإن القاضي يراعي كونه مفيداً لجميع العمال، اما إذا كان العقد فردي فيراعي مصلحة العامل نفسه.
3. إذا كان العقد يتضمن اموراً أكثر فائدة للعامل في نصوص، وفي نصوص أخرى يتضمن فائدة للعامل اقل مما هو مقرر له قانوناً، كان القاضي امام أحد فرضين:  
أ. ان أمكن تجزئة الأمور المذكورة فإن الشرط يصح في الجانب الذي يقرر مزايا أكثر للعامل مما هو مقرر قانوناً ويبطل في الجانب الذي يقرر مزايا اقل للعامل مما هو مقرر قانوناً.  
ب. إذا لم يمكن تجزئة الأمور المذكورة فينظر القاضي الى الشرط في مجموعة، فإن كان في مجموعة أكثر فائدة للعامل عما هو مقرر قانوناً عمل الشرط، وان كان في مجموعة اقل فائدة للعامل مما هو مقرر قانوناً يبطل الشرط "أي يقوم القاضي بمقارنة نتيجة ما يتضمنه الشرط مع نتيجة ما يتضمنه القانون ويقر الأفضل للعامل".
4. يعتبر الشرط باطلاً بأثر فوري ولو كان العقد الذي نص على الشرط قد ابرم قبل صدور قانون العمل، وينصب البطلان على الشرط دون العقد إلا إذا كان العقد ما كان ليبرم بغير الشرط، فعندها يبطل العقد كله.

ثانياً: نزول العامل عن حقوقه او تنازله عليها:

الأصل ان القواعد العامة تجيز التنازل عن الحقوق المالية او الصلح عليها بعد ثبوتها، ومن المعلوم ان العامل يقع في مركز ضعيف في مواجهة رب العمل اثناء سريان عقد العمل وبعد انتهائه بفترة وجيزة، مما يمكن رب العمل من الضغط على العامل واجباره على النزول عنها او التصالح عليها، وعليه فقد قرر قانون العمل بطلان كل اتفاق او شرط يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها له القانون، وقد ثار خلاف هنا حول أمرين مهمين هما:

1. هل يبطل تنازل العامل عن حقوقه او التصالح عليها في جميع الأوقات؟  
ذهب الفقه والقضاء الى عدم جواز تنازل العامل عن حق من حقوقه او التصالح عليه اثناء ابرام العقد او اثناء سريانه او حتى بعد انتهائه، ولكن الصحيح في هذه المسألة هو عدم جواز تنازل العامل عن حق من حقوقه او التصالح عليه اثناء ابرام العقد او اثناء سريانه او خلال ثلاثة أشهر من انتهائه، وهذا ما نص عليه قانون العمل، فان كان التنازل او التصالح بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء العقد كان التنازل او التصالح صحيحاً متى كانت إرادة العامل حرة غير مشوبة بعيب من عيوب الرضا.

2. مدى جواز التنازل او التصالح في الحقوق التي تنشأ للعامل من عقد العمل وتكون أكثر من الحقوق المقررة له في القانون؟

ذهب البعض الى جواز التنازل او التصالح في الحقوق التي تزيد عن الحقوق المقررة في قانون العمل، وذهب رأي آخر وهو الراجح الى عدم جواز التنازل او التصالح على هذه الحقوق الا بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء عقد العمل، وذلك لنفس العلة التي يبطل من اجلها التنازل او التصالح على الحقوق المقررة قانوناً وهي تواجد العامل في مركز ضعيف في مواجهة رب العمل، مما يمكن لرب العمل من الضغط على العامل وجعله يتصالح او يتنازل عن هذه الحقوق التي يقرها له عقد العمل المبرم بينهما.

المطلب الخامس: من حيث مكانه بين فروع القانون: ملغي "49-47"

المبحث الثاني: خصائص قانون العمل الكويتي "50 - 63"

المطلب الأول: خصائص القانون رقم 6 لسنة 2010:

الفرع الأول: صلة هذا القانون بالقوانين الأخرى المعمول بها: قراءة "51-52"

الفرع الثاني: طريقة التبويب: قراءة "52-53"

ملاحظة: تجاهل المشرع في قانون العمل الجديد تنظيم الاضراب على الرغم من أهميته وكثرة ممارساته من قبل العمال في الآونة الأخيرة.

الفرع الثالث: اهم الاحكام المستحدثة في القانون:

- اوكل المشرع الى وزير الداخلية تنظيم العلاقة بين العمالة المنزلية وارباب العمل.
- نظم المشرع عقد التلمذة والتدريب المهني بالتفصيل حيث لم يكن عقد التلمذة منظماً في القانون القديم.
- تطلب القانون انشاء "الهيئة العامة للقوى العاملة" يشرف عليها وزير الشؤون وتتولى الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون.
- رفع أهلية ابرام عقد العمل الى 15 سنة بعد ان كانت وفق القانون القديم 14 سنة.
- الزم رب العمل على وضع الخصومات على العمال في صندوق خاص للصرف على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على العمال.
- منح المشرع للعامل المفصول بشكل تعسفي الحق بمكافأة نهاية الخدمة والتعويض ان كان للتعويض محل.
- أضاف المشرع بعض المزايا على الاجازات "إجازة الحمل، ساعات الرضاع، إجازة العدة، الاجازة العلمية، الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر، الراحة للبحث عن عمل".
- منع المشرع فصل العامل من اجل اعتبارات نقابية او نتيجة مطالبته بحقوقه المشروعة.
- اقر المشرع سريان عقد العمل في حال انتقال ملكية المنشأة الى الغير وذلك على خلاف القانون السابق الذي كان يقرر انتهاء عقد العمل مع انتقال ملكية المنشأة.
- اوجب المشرع على وزير الشؤون ان يصدر لائحة كل 5 سنوات كحد اقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور.

- وسع المشرع من الحماية المقررة للعامل من إصابات العمل، فشمّل الإصابات التي تقع على العامل بسبب العمل او في اثناء العمل او في الطريق الى العمل او في طريق العودة من العمل.
- عالج المشرع بشيء من التفصيل عقد العمل الجماعي والمنازعات الجماعية.
- غلظ المشرع العقوبات عما كانت عليه وفق القانون القديم بين الغرامة والحبس وإغلاق المنشأة ادارياً.

#### الفرع الرابع: عدم التناسق التشريعي في بعض المواضيع:

1. كان المشرع في غنى عن النص على ضمانات استيفاء العامل لأجره في المادة 59 من قانون العمل، على اعتبار ان هذه الضمانات نص عليها قانون المرافعات.
2. لم يكن هناك حاجة لترتيب كيفية استيفاء الديون على العامل حسب الأولي في الوفاء، فقد سبقه بذلك القانون المدني.
3. قرر المشرع ان تكون الراحة الأسبوعية للعامل مدفوعة الاجر، وقرر في نفس الوقت ان يتم حساب حقوق العامل وأجره اليومي بقسمة راتبه على الأيام الفعلية "أي يقسم على 26 يوم وليس 30 يوم، وكان من الواجب القسمة على 30 يوم كون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر".
4. يضع وزير العمل بعد اخذ رأي وزير الصحة جدولاً يحدد فيه التعويضات التي يستحقها العامل عن الإصابات اثناء العمل، وهذا ما يعرف في القانون المدني بجدول الديات.

#### الفرع الخامس: مدى توافق قانون العمل مع الاتفاقيات الدولية:

سعى المشرع الى توافق قانون العمل مع الاتفاقيات الدولية التي ابرمتها الكويت او صادقت عليها، وفي سبيل ذلك استعان بمنظمة العمل الدولية حيث قام خبراءها بتنقيح قانون العمل، ومع ذلك هناك بعض التعارض بين قانون العمل والمعاهدات الدولية التي انظمت اليها الكويت على الوجه التالي:

1. بشأن الراحة الأسبوعية: قرر قانون العمل ان للعامل راحة أسبوعية مدتها 24 ساعة تعطى للعامل بعد كل 6 أيام عمل، وهو في ذلك وافق المعاهدات الدولية، ولكن التعارض يظهر في عدم تحديد هذا اليوم من قبل قانون العمل في حين ان المعاهدة نصت على ان تكون الراحة في وقت واحد لجميع العاملين وان تتزامن مع اليوم المتعارف عليه للراحة في الدولة بحكم التقاليد او عادات البلد وان تحترم عادات وتقاليد الأقليات الدينية، حيث ترك قانون العمل امر تحديد اليوم لرب العمل بضابط واحد وهو ان تكون الراحة لمدة 24 ساعة بعد كل 6 ايام عمل فقط.
2. التمييز في الاستخدام والمهنة:
  - أ. إجازة العدة "التمييز بالدين": منح قانون العمل للمرأة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق بإجازة عدة كاملة "أربعة شهور وعشرة أيام" مدفوعة الاجر، في حين اعطى للمرأة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق بإجازة عدة مدتها "21 يوم فقط" مدفوعة الاجر، وفي ذلك مخالفة صريحة للمعاهدات الدولية التي تمنع التمييز بين العاملين على أساس الدين.
  - ب. الحق في تكوين النقابات "التمييز بالجنسية": اعطى قانون العمل الحق لجميع العمال الكويتيين بتكوين النقابات فيما بينهم، وهو حق مقصور على العمال الكويتيين دون الأجانب، وهذا الامر فيه مخالفة واضحة



للمعاهدات الدولية التي تمنع التمييز بين العاملين على أساس الجنسية، وفيه مخالفة أيضا للمعاهدات الدولية الخاصة بالحرية النقابية.

3. الحرية النقابية:

أ. تكوين النقابة يخضع لنظام الاذن المسبق: بعد إيداع الأوراق والمستندات المطلوبة في وزارة الشؤون يجب ان يصدر قرار من وزير الشؤون بالموافقة على انشاء النقابة، في حين ان القانون السابق كان يكتفي بإيداع الأوراق والمستندات، وفي ذلك تراجع في الحرية النقابية في دولة الكويت ومخالفة واضحة للاتفاقيات الدولية التي تقر ان الحق في تكوين النقابات لا يحتاج لترخيص او اذن ودون أي شرط.

ب. تدخل الحكومة في تكوين النقابات: وفق قانون العمل فانه يجب ان ترد بعض البيانات في النظام الأساسي للنقابة، وفي حال عدم وجود هذه البيانات فان من حق الوزارة الاعتراض على تأسيس النقابة، ونص القانون أيضا على انه من حق الوزارة توجيه النقابة نحو تصحيح إجراءات تأسيسها، ومن جانب آخر فان قانون العمل يطلب من النقابة عند وضع النظام الأساسي لها الاسترشاد باللائحة النموذجية التي تصدرها، وهذا التدخل يتعارض مع المعاهدات الدولية التي أعطت الحق للنقابات في وضع دساتيرها وانتخاب ممثليها بحرية تامة.

المطلب الثاني: خصائص القانون رقم 26 لسنة 1969:

الفرع الأول: ضرورة وضع تنظيم للعمل في القطاع النفطي:

نظراً لاهتمام الدولة بالتصنيع الذي يرتبط بالنفط، فقد أولى القانون اهتماماً للعمال الذين يتوجهون للقطاع النفطي، ويتضح هذا الاهتمام في إلزام أصحاب الأعمال النفطية الكبيرة ممن يستخدمون 200 عامل على الأقل بإعداد برامج تدريبية مع الجهات الحكومية لإعطاء أكبر فرصة امام المواطنين لاكتساب المهارات والخبرة التي تؤهلهم للمناصب القيادية في الصناعة النفطية.

الفرع الثاني: اهم الاحكام المستحدثة في القانون رقم 26 لسنة 1969 وصلته بقانون العمل الأهلي:

1. المزايا التي يعطيها القانون رقم 26 لسنة 1969 لعمال النفط ولا توجد في قانون العمل الأهلي: بعد صدور قانون العمل الأهلي الجديد "رقم 6 لسنة 2010" انحسر الفارق بين المزايا في القطاع الأهلي والقطاع النفطي، وتمثلت هذه المزايا في عدد ساعات العمل والاجر الإضافي والاجازات المرضية.
2. صلة قانون العمل النفطي بقانون العمل الأهلي: يعتبر قانون العمل الأهلي الشريعة العامة لكل مالم يرد به نص في قانون العمل النفطي، وعليه فان ما ورد من مزايا في قانون العمل الأهلي يستفيد منه العاملون في القطاع النفطي، مثل إجازة الحج، ساعات الرضاع.. الخ".



## الفصل الثاني: مصادر قانون العمل ومجال تطبيقه "65 – 96"

### المبحث الأول: مصادر قانون العمل "ملني 68 – 78".

### المبحث الثاني: مجال تطبيق قانون العمل "96 – 79".

### المطلب الأول: مجال تطبيق قانون العمل في القطاع الأهلي "قانون رقم 6 لسنة 2010":

#### الفرع الأول: من حيث الأعمال:

ان محور العلاقات العمالية هو العمل، وعليه فان العمل الذي يخضع لقانون العمل يجب ان يتصف بالتالي:

1. ينبغي ان يكون العمل خاصاً، أي ان اشخاصه هم من اشخاص القانون الخاص، سواء كانوا معنويين او طبيعيين "العمل الخاص هو الذي يؤدي فيه العامل العمل لشخص خاص، اما العمل العام فهو الذي يؤدي فيه الموظف العام العمل للدولة".
2. ينبغي ان يكون العمل تابع، فيخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل الأهلي العمل الحر الذي يقوم به الشخص دون خضوع وتبعيه لأحد.
3. يجب ان يكون العمل مأجوراً، وإلا فانه يخرج عن نطاق تطبيق قانون العلم "مثل العمل التطوعي".

بناء على ما سبق فإن أي عمل يفقد احدي الصفات السابقة فإنه يعد خارج نطاق تطبيق قانون العمل، وعلى العكس من ذلك فان أي عمل يتصف بالأوصاف السابقة ينطبق عليه قانون العمل الأهلي الا إذا استثناه المشرع ونص على إخراجهم من نطاق تطبيق قانون العمل، وذلك بتنظيمه بتشريع خاص لاعتبارات اجتماعية او اقتصادية مثل قانون العمل النفطي.

#### الفرع الثاني: من حيث الأشخاص:

حدد المشرع الكويتي نطاق تطبيق قانون العمل من خلال الاستبعاد وليس الحصر والتعداد، أي ان قانون العمل ينطبق على كل من توافرت فيه شروط تطبيقه عدى الفئات التي اخرجها المشرع بالنص عليها صراحة.

في السابق كان المشرع يتوسع في استبعاد الفئات التي لا ينطبق عليها قانون العمل، أي ان قانون العمل كان مجاله ضيقاً، ثم سلك المشرع سياسة توسيع نطاق تطبيق قانون العمل من خلال تقليل الفئات المستبعدة منه.

1. تطور التشريع الكويتي: كان المشرع متوسعاً في تحديد الفئات المستبعدة عن تطبيق قانون العمل في قانون 1964 الذي حدد الفئات التي لا ينطبق عليها قانون العمل في المادة الثانية منه بالتالي:
  - أ. موظفو الحكومة ومستخدموها الخاضعون لقانون الوظائف العامة المدنية.
  - ب. عمال الحكومة الخاضعون لقانون العمل في القطاع الحكومي.
  - ت. عمال الحكومة المتقاعدون وفقاً للأنظمة الخاصة باستخدام الهنود والباكستانيين.
  - ث. العمال الذين يستخدمون في اعمال عرضية مؤقتة لا تستغرق أكثر من 6 أشهر.
  - ج. الخدم الخصوصيون ومن في حكمهم.

ح. أصحاب المحال الصغيرة التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من 5 عمال.  
خ. عمال البحر.

2. التوسع في تطبيق قانون العمل: صدر في عام 1997 قانون نص على استبدال الفقرة الثانية في قانون 1964 وحصر الفئات المستبعدة عن نطاق تطبيق العمل بالتالي:

- أ. العمالة المنزلية.
- ب. العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى. وهم:
  - موظفو الحكومة ومستخدموها وعمالها.
  - عمال البحر الذين يخضعون لقانون التجارة البحرية.
  - عمال النفط.

وفي ذلك توسع محمود من المشرع في تطبيق قانون العمل من خلال تضيق الاستثناءات التي تخرج عن دائرة نطاق تطبيق قانون العمل.

العمالة المنزلية:

1. العلة من استبعاد العمالة المنزلية من نطاق تطبيق قانون العمل. أراد المشرع حماية الخصوصية في المنزل، فعمل خدم المنازل ذو صلة مباشرة مع مخدموهم مما يمكنهم من الاطلاع على اسرارهم وشؤونهم الخاصة مما يستوجب معاملتهم معاملة خاصة احتراماً لخصوصية صاحب العمل، ولما في تطبيق قانون العمل انتهاكاً لخصوصية وحرمة المسكن من خلال دخول المفتش لمكان العمل "المنزل".

ملاحظة: استبعاد عمال المنازل عن تطبيق قانون العمل عليهم عرض الكويت للانتقادات الدولية من مجلس حقوق الانسان الذي أصدر عدة توصيات لتوسيع نطاق تطبيق قانون العمل حتى يشمل خدم المنازل للاستفادة من مزايا القانون.

2. المقصود بالعمالة المنزلية: هي العمالة التي تقوم بأعمال مادية لصاحب العمل او ذويه في منازلهم، وعليه يشترط توافر الشرطين التاليين حتى نعتبر العامل من خدم المنازل ويخرج من نطاق تطبيق قانون العمل، وهما:

أ. ان يقوم العامل بأعمال يدوية لا ذهنية او عقلية لصاحب العمل او ذويه، كالطباخ والسائق والبستاني "يخرج من ذلك السكرتير وامين المكتب".

ب. لا بد ان يرتبط هذا العمل بمنزل صاحب العمل، ويتحقق هذا الارتباط في فرضيتين:

- الفرضية الأولى: عندما يكون عمل العامل داخل المنزل المعد للسكن مثل خدم المنازل والطباخ ومربية الأطفال.
- الفرضية الثانية: يكون العمل متعلقاً بالمنزل حتى ولو كان العامل يقوم بالعمل خارج المنزل لكنه على اتصال بالمنزل، مثل السائق والحارس وغيرهم.

ملاحظة: يخرج من الاستثناء حارس العمارة المؤجرة لغير مالكيها او ذويه، لأن عمله الأساسي لا يتصل بشخص صاحب العمارة، الا إذا كان عمله الأصلي هو خدمة مالك العمارة الذي يسكن في احدى شقق العمارة نفسها.

ملاحظة: يصعب التفرقة بين بعض الحالات التي يعمل بها العامل في منزل مخدمومة وفي محل عمله "مثل سائق الشركة وسائق المنزل في نفس الوقت"، وهنا يقوم القاضي بتحديد ما اذا كان هذا العامل يدخل في نطاق تطبيق

قانون العمل من عدمه من خلال معرفة العمل الأساسي للعامل، فإن كان بالأساس يخدم المنزل وعرضياً يخدم الشركة استبعده القاضي عن قانون العمل، أما إذا كان بالأساس يخدم في الشركة وعرضياً يخدم بالمنزل طبق عليه القاضي قانون العمل، وهي مسألة واقع تخضع لتقدير قاضي الموضوع دون معقب عليه من محكمة التمييز، فإن اشكل على القاضي كان أمام حالة شك، والشك يفسر لصالح العامل، ومن ثم يجب على القاضي إخضاعه لقانون العمل لما فيه مصلحة للعامل واستفادة من المميزات التي يعطيها له قانون العمل.

ملاحظة: أوكل المشرع الكويتي الى وزير الداخلية اصدار قرار بالقواعد التي تنظم العلاقة بين عمال المنازل وأصحاب العمل، وقد صدر القرار محتويًا على احكام تنظم العلاقة بين عمال المنازل وأصحاب العمل، واحكام أخرى تنظم عمل مكاتب الخدم والضمانات التي يقدمونها للخدم.

### المطلب الثاني: مجال تطبيق قانون العمل في القطاع النفطي "قانون 26 لسنة 1969":

أهمية العمل في القطاع النفطي:

1. قال بعضهم ان المشرع الكويتي اهتم بالعمل في القطاع النفطي لما يتسم به هذا العمل من خطورة وباعتباره من الاعمال الشاقة.
  2. الراجح ان المشرع الكويتي اهتم بالأعمال النفطية باعتبار النفط هو المصدر الأساسي الحيوي للثروة في الكويت، وعليه سعى المشرع لتشجيع العمال الوطنيين للاتجاه للأعمال النفطية، ويعتبر اتجاه العمالة الوطنية للقطاع النفطي مهم لسببين هما:
    - أ. تدريب الوطنيين على مثل هذه الاعمال حتى يكونوا على علم بمجريات الأمور في أهم مصدر للثروة في وطنهم.
    - ب. التمهيد لإجراءات تأميم الشركات الأجنبية من خلال تكوين كادر من الفنيين والمتميزين الوطنيين المؤهلين للإسكاف بزمام الأمور.
- تحقيقاً لما سبق أصدر المشرع الكويتي القانون رقم 43 لسنة 1968 ثم تبعه بقانون رقم 38 لسنة 1969 بشأن العمل في القطاع النفطي.

عمال النفط الذين ينطبق عليهم قانون العمل في القطاع النفطي:

يجب ان تتوفر بداية صفة العامل "أي يكون العامل قائماً بعمل خاص وتابع ولقاء اجر" حتى نقول عنه عامل، ثم نرجع الى القانون الذي عرف عمال النفط بأنهم "العمال الذين يشتغلون لدى أصحاب الأعمال النفطية"

### الفرع الأول: الأعمال النفطية:

1. النوع الأول: العمليات الخاصة بالبحث او الكشف عن النفط او الغاز الطبيعي سواء كانت تحت سطح الأرض او تحت سطح البحر.
2. النوع الثاني: العمليات الخاصة باستخراج النفط الخام او الغاز الطبيعي او تصفيته أي منهما او تصنيعه او نقله او شحنه.

## الفرع الثاني: أصحاب الأعمال النفطية:

1. الأشخاص الذين يزاولون الاعمال النفطية بموجب امتياز او ترخيص من الحكومة.
2. الأشخاص الذين يقومون بتنفيذ تلك الاعمال كمقاولين او كمقاولين من الباطن.

## الفرع الثالث: عمال النفط:

1. عمال النفط الكويتيون:

أ. الطائفة الأولى: أي شخص طبيعي يتمتع بالجنسية الكويتية ويعمل لدى أصحاب الأعمال النفطية الوطنيين او الاجنبيين، وسواء كان عملهم بموجب امتياز او ترخيص او مقاولين او مقاولين من الباطن.

ب. الطائفة الثانية: أي شخص طبيعي يتمتع بالجنسية الكويتية ويشغل في اعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة وصيانتها وتشغيلها وكافة اعمال الخدمات المتصلة بها لدى أصحاب الاعمال النفطية، ويلاحظ ان الاعمال هذه بحسب الأصل عرضية لا تدخل في العمل النفطي ولكن المشرع الكويتي جعل من العاملين بها في حكم العاملين في الاعمال النفطية، وذلك رغبة منه بتسهيل الاعمال النفطية من جهة وتشجيع تحول العمالة الوطنية لها من جهة أخرى.

2. عمال النفط غير الكويتيون:

يخضع العامل الأجنبي لقانون العاملين في القطاع النفطي إذا انطبق عليه الشرطين التاليين:

- أ. إذا كانوا يعملون لدى صاحب عمل أجنبي "من يعمل منهم في الشركات الوطنية لا ينطبق عليه قانون العمل في القطاع النفطي".
- ب. ان يزاولوا عملا من الاعمال النفطية "اما اشتغالهم في الاعمال العرضية فيخرجهم من نطاق تطبيق قانون العمل في القطاع النفطي".

إشكالية: إذا قامت شركة وطنية كمقاول او كمقاول من الباطن عهد اليها العمل النفطي من شركة اجنبية اصلية، فما حكم الأجنبي الذي يعمل في هذه الشركة الوطنية من حيث تطبيق قانون العمل في القطاع النفطي عليه ام لا؟ وفي بيان ذلك ظهر رأيان مختلفان هما:

أ. الرأي الأول: ذهب هذا الرأي الى عدم انطباق قانون العمل النفطي على مثل هؤلاء، وذلك لأن القانون اشترط عمل الأجنبي لدى شركة اجنبية حتى ينطبق عليه قانون العمل في القطاع النفطي "وهو ما اخذت به محكمة التمييز".

ب. الرأي الثاني: يجب على الشركة الوطنية التسوية بين عمالها وعمال صاحب العمل الأصلي بحيث يعتبر غير الكويتيين في هذه الحالة من عمال النفط الذين ينطبق عليهم قانون العمل في القطاع النفطي، ويرجع المؤلف هذا الرأي لسببين هما:

- السبب الأول: ان تطبيق قانون العمل في القطاع النفطي على هؤلاء فيه مصلحة للعمل ذاته حتى لا تكون هناك تفرقة بين الشركة الاصلية والمقاول، فكلاهما يعملان نفس العمل.
- السبب الثاني: رغبة في الوصول لهدف المشرع وهو تشجيع العمال على التحول من القطاع الأهلي الى القطاع النفطي.

اعتبار قانون العمل في القطاع الأهلي الشرعية العامة:

نص قانون العمل الأهلي على سريان احكامه على القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل النفطي او يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل، فالأصل في المنازعات ان يطبق القاضي قانون العمل في القطاع النفطي، فإن لم يجد ما يحل به النزاع لجأ الى قانون العمل الأهلي.

### الفصل الثالث: الوسائل المقررة لاحترام احكام قانون العمل "100-118"

#### المبحث الأول: الجزاء المدني "100 – 112"

الجزاء المدني هو كل أثر يترتب القانون على مخالفة قاعدة قانونية، ولما كان الشخص لا يستطيع ان يقتضي حقه بنفسه فإن القانون يخوله الالتجاء الى القضاء بقصد الحصول على حقه، والجزاء المدني يتمثل عندئذ بصدر حكم بالتنفيذ الجبري، او بالتنفيذ بمقابل، او بطرق التعويض ان كان للتعويض محل، او ببطالان العقد، وعلى ذلك يجوز لكل من العامل وصاحب العمل الالتجاء الى القضاء إذا أخل أحدهما بالتزاماته تجاه الآخر، ويقرر قانون العمل الأهلي مزايا للعامل بهذا الصدد هي:

#### المطلب الأول: اعفاء العامل من الرسوم القضائية:

يعفى العامل من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي متى كانت الدعوى متعلقة بقانون العمل دون غيرها من الدعاوى، فلو اقام العامل دعوى على رب العمل بالاستناد الى قانون آخر فانه لا يستفيد من هذه الميزة التي يقرها له قانون العمل، واجاز المشرع الكويتي للمحكمة الحكم على العامل بالمصروفات كلها او بعضها بالإضافة الى اتعاب المحاماة متى رفضت دعواه بسبب عدم الجدية او اتضح للمحكمة ان قصد العامل هو الاضرار برب العمل فقط، ويهدف المشرع من ذلك للحد من الدعاوى الكيدية غير الجادة.

#### المطلب الثاني: تسوية النزاع ودياً قبل رفع الدعوى:

اوجب المشرع على العامل ان يتقدم بطلب يعرض فيه مشكلته مع رب العمل الى وزارة الشؤون، وعلى الوزارة ان تقوم باستدعاء الطرفين وان تحاول التسوية بينهما ودياً، فان لم تفلح في ذلك خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب من قبل العامل فإنها تقوم بإحالة الطلب الى المحكمة الكلية مرفقة معه مذكرة تبين فيها الحجج التي قدمها الطرفان وما قامت به الوزارة من محاولات للتسوية، ثم يقوم كاتب المحكمة بتحديد جلسة خلال ثلاثة أيام من وصول الطلب الى المحكمة، ويعلن الطرفين بالموعد.

ملاحظة: في حال اتجه العامل الى المحكمة مباشرة دون الذهاب الى الوزارة فان المحكمة ترفض قبول الدعوى لان الحكمة من تقرير هذه الإجراءات التيسير على العامل مما يؤدي الى التيسير على العمل ومن ثم تحقيق منفعة عامة لا بد من حمايتها، وكي يسود جو من الوثام بين العامل ورب العمل اشترط المشرع بداية اللجوء الى وزارة الشؤون، وعليه فان اتباع هذه الإجراءات من النظام العام لا يجوز مخالفتها.

ملاحظة: لم يعالج المشرع الحالة التي تتأخر فيها الوزارة عن إحالة الطلب الى المحكمة لأكثر من شهر، وكان من الأحرى به ان يسمح للعامل في هذه الحالة باللجوء للمحكمة مباشرة.

### المطلب الثالث: النظر في الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال:

اوجب المشرع على إدارة كتاب المحكمة ان تقوم في خلال ثلاثة أيام من تاريخ استلام الطلب بتحديد جلسة لنظر النزاع، ويعلن بها طرفا النزاع، ويسري ذلك على جميع العمال سواء كانوا خاضعين لقانون العمل الأهلي ام قانون العمل في القطاع النفطي.

### المطلب الرابع: سقوط الدعوى العمالية

لا تسمع عند الانكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استناداً الى احكام قانون العمل، وقد راعى المشرع في تحديد هذه المدة القصيرة استقرار الأوضاع وتصفية العلاقات التي نشأت عن عقد العمل.

إشكالية: مدى انطباق حكم المادة 144 "سقوط الدعوى بمرور سنة" من قانون العمل على الدعاوى التي يرفعها أصحاب العمل.

1. ذهب بعض الفقهاء الى وجوب انطباق حكم المادة المذكورة على الدعاوى التي يرفعها أصحاب العمال، أي انه لا تسمع دعاواهم بمرور سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل، وتمسكوا بعدم صحة خضوع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل لمدد مختلفة.
2. الرأي الراجح هو قصر عدم سماع الدعوى في هذه الحالة على الدعاوى التي يقيمها العمال او ذويهم دون الدعاوى التي يقيمها ارباب العمل.

إشكالية: هل المدة المذكورة في المادة 144 مدة تقادم ام مدة سقوط.

1. كيف البعض هذه المدة بأنها مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع، وهذا ما اخذت به محكمة التمييز الكويتية.
2. كيف آخرون هذه المدة بأنها مدة سقوط لا يرد عليها الوقف والانقطاع، وهذا ما اخذت به محكمة الاستئناف المصرية، وهذا ما يؤيده المؤلف، لأن النص منع من سماع الدعوى.

إشكالية: كيفية التوفيق في المرتبات بين المادة 144 من قانون العمل "عدم سماع الدعوى بمضي سنة" وبين المادة 439 من القانون المدني "عدم سماع الدعوى بالنسبة للحقوق الدورية بمضي خمسة سنوات".

1. ذهب بعضهم الى ان لصاحب العمل التمسك بأي المدتين في مواجهة العامل، وتذهب محكمة التمييز بهذا الاتجاه، وعليه فان لصاحب العمل التمسك بالتقادم الخمسي في مواجهة العامل اثناء سريان عقد العمل او التمسك بالتقادم الحولي "سنة" في حال انتهاء عقد العمل.
  2. يرى المؤلف ان الحق في المرتب هو حق ناشئ عن عقد العمل، فانه يجب اخضاع المنازعات في شأنه لقانون العمل اعملاً لمبدأ القانون الخاص "العمل في القطاع الأهلي" يقيد القانون العام "المدني".
- اخيراً، فإن الدعوى لا تسمع في حال فوات السنة وانكار صاحب العمل، ويكون الانكار بحلف اليمين بأنه أدى الدين للعامل فعلاً، وتوجه المحكمة اليمين من تلقاء نفسها.

### المطلب الخامس: تفسير الشك لمصلحة العامل:

نشأ قانون العمل أصلاً لحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف، وقد استند الفقه والقضاء الى هذه الغاية للقول بوجود مبدأ تفسير الشك لصالح العامل في حال غموض النص، اما إذا كان النص واضحاً فإنه يطبق كما هو.

ملاحظة: إذا كانت المنازعات بين العامل ورب العمل تشكل فعلاً مجرماً جزائياً فإن النصوص الجزائية تطبق في هذه الحالة، فيفسر الشك لصالح المتهم ولو كان رب العمل.

### المبحث الثاني: الجزاء الإداري "113 - 115"

يتمثل الجزاء الإداري في تخويل موظفي وزارة الشؤون المختصين حق التفتيش في مقار العمل.

### المطلب الأول: تمتع الموظفين المختصين بصفة الضبطية القضائية:

نص قانون العمل على ان يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير بقرار صفة الضبطية القضائية في حدود اختصاصاتهم والسلطة المخولة لهم، ولهم في ذلك القيام بالتالي:

1. حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشئون العمالة.
2. حق فحص واخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل.
3. حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب الاعمال لأغراض الخدمات العمالية.
4. لهم الحق في تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الاعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة واحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.
5. لهم الحق في تحرير إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل 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.
6. لهم في سبيل تنفيذ مهام عملهم الاستعانة بالقوة العامة.

### المطلب الثاني: حلف اليمين:

يؤدي كل منهم امام الوزير القسم التالي "اقسم بالله العظيم ان اؤدي عملي بالأمانة والحياد والنزاهة والصدق، وان احافظ على سرية المعلومات التي اطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي".

### المطلب الثالث: تمكين الموظفين المختصين من أدائهم لعملهم:

ألزم القانون أصحاب العمل من تمكين الموظفين المختصين بمراقبة تنفيذ احكام هذا القانون من ممارسة اختصاصاتهم من خلال تمكينهم من دخول أماكن العمل وفحص الدفاتر والأوراق، ولوزير الشؤون اصدار قرار بغلق المحل كلياً او جزئياً او وقف استعمال آلة او آلات معينه لحين تلافي المخالفة.

### المبحث الثالث: الجزاء الجنائي: قراءة "116-118"



## الباب الثاني: عقد العمل الفردي

### الفصل الأول: تعريف عقد العمل ومعياري تكيفه: "126-147"

#### المبحث الأول: تعريف عقد العمل وخصائصه "126 – 138"

ساد في الماضي فكرة ان العمل سلعة، وأطلق على عقد العمل عقد اجارة الأدي او عقد اجارة الأشخاص، وقد انتقدت فكرة ان العمل سلعة، وكذلك انتقد اصطلاح اجارة الأشخاص او اجارة الأدي لما فيها من مساس بالإنسان وحقاً من قيمة عمله، فوجدت فكرة ان العمل قيمة إنسانية، وان الانسان الذي يؤدي العمل لغيره لابد ان يعامل معاملة كريمة، بل يجب ان يتاح له الجو المناسب والظروف الزمانية والمكانية الملائمة ليقوم بعمله دون ان يشعر بأي ازدراء، وبعد كل هذه التطورات ظهر اصطلاح عقد العمل.

#### المطلب الأول: تعريف عقد العمل:

عرفه البعض بأنه عقد يلتزم بمقتضاه شخص بالقيام بأعمال مادية لصالح شخص آخر وتحت توجيه الأخير بمقابل يسمى الاجر، ولم يعرف قانون العمل الكويتي عقد العمل ولكن يمكن استخلاص تعريف عقد العمل من خلال نص المادة الأولى منه التي نصت في تطبيق احكام هذا القانون "يقصد باصطلاح:

3. العامل: كل "ذكر او انثى" يؤدي عملاً يدوياً او مهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر.
4. صاحب العمل: كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عمالاً مقابل أجر.

والتعريف المستخلص من هذه المادة ان عقد العمل هو "عقد يلتزم بمقتضاه شخص يسمى العامل بأداء عمل يدوي او ذهني لمصلحة المتعاقد معه ويسمى صاحب العمل، ويكون العامل في أدائه لذلك العمل تابعاً او خاضعاً لإدارة وتوجيه صاحب العمل، وذلك مقابل اجر يتعهد بدفعه صاحب العمل".

#### عناصر عقد العمل:

1. الرضا: فهو عقد يتم بتوافق ارادتي طرفيه، فلا بد من رضا يصدر من العامل ومثله من صاحب العمل.
2. العمل: أي العمل الذي يلتزم العامل بأدائه لمصلحة صاحب العمل "يدوي ام ذهني ام فني"، ويعتبر هذا العمل محلاً لالتزام العامل، وهو في الوقت ذاته يمثل سبباً لالتزام صاحب العمل بدفع الأجرة.
3. المدة: للمدة أثر في تحديد كم الأداءات في عقد العمل.
4. التبعية: يكون العامل خاضعاً لإدارة واشراف صاحب العمل، ومن ثم يكون لهذا الأخير سلطة توجيه العامل وإصدار الأوامر اليه والرقابة عليه.
5. المقابل: ويمثل المقابل محلاً لالتزام صاحب العمل وسبباً لالتزام العامل بأداء العمل، ويسمى المقابل اجراً، ولا يشترط ان يكون من النقود.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل:الفرع الأول: ضعف فكرة العقدية في عقد العمل

تلعب الإرادة دوراً هاماً في نشأة العقد وترتيب آثاره بشكل عام، فهي التي تنشأ العقد وهي التي تنظم آثاره، اما الإرادة في عقد العمل فقد مرت بعدة مراحل على الوجه التالي:

1. الغت الثورة الفرنسية نظام الطوائف ومنحت حرية العمل مما أدى الى اعلاء شأن الإرادة، فظهر مبدأ سلطان الإرادة وسادت نظرية العقد شريعة المتعاقدين، مما جعل العامل حراً في اختيار العمل الذي يرغب بالعمل فيه، وصاحب العمل كذلك حر في اختيار من يريد ان يعمل لديه من العمال.
2. بعد ذلك أدت النهضة الصناعية التي بدأت باختراع الآلات ودخولها في المصانع الى الاستغناء عن الكثير من العامل مما اوجد كثير من العاملين العاطلين، الأمر الذي أدى لزيادة العرض على الطلب، فأصبح أصحاب المصانع يتحكمون بالعمال مما أدى لفقدان التوازن بين طرفي العقد، الامر الذي أدى في النهاية لتقليل دور الإرادة في عقد العمل.
3. بعد الحرب العالمية الثانية بدأ المشرع بالتدخل لرفع الظلم عن العمال، فأسبغ على التشريعات العمالية الصفة الآمرة، فمنع كل اتفاق يخالف قواعد قانون العمل، فأصبح دور الإرادة مقصوراً على مرحلة ابرام العقد دون ان يكون لها تأثير في الآثار المترتبة على عقد العمل بسبب كثرة القواعد الآمرة التي ترتب آثار عقد العمل، ولكن يظهر تأثير الإرادة في الآثار المترتبة على عقد العمل متى كان العقد يرتب حقوقاً أكثر مما قرره القانون للعامل، ففي هذه الحالة يجوز مخالفة القواعد الآمرة في قانون العمل، ففي مخالفتها تحقيق للهدف الذي يبتغيه المشرع وهو مصلحة العامل، ومن المعروف ان قانون العمل يشكل الحد الأدنى للحقوق والامتيازات للعامل واي شيء يزيد عنها من خلال العقد يكون صحيحاً.

الفرع الثاني: عقد العمل عقد رضائي:

ينعقد عقد العمل بمجرد التراضي عليه، ولكن المشرع ذكر في قانون العمل المادة 28 منه على انه "يجب ان يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ويبين فيه على وجه الخصوص تاريخ ابرام العقد، وتاريخ نفاذ، وقيمة الاجر ومدة العقد إذا كان محدد القيمة، وطبيعة العمل.. فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر اعتبر العقد قائماً، ويجوز للعامل في هذه الحالة اثبات حقه بكافة طرق الاثبات"، والكتابة هنا ليست على سبيل الالزام، وانما على سبيل الحث، فقد حث المشرع طرفي عقد العمل على كتابته، وقد رخص المشرع للعامل الذي يعقد العقد مشافهة ان يثب حقه بكل طرق الاثبات، اما صاحب العمل فتنطبق بشأنه القواعد العامة للإثبات الواردة في القانون المدني، ويشمل هذا الحكم العاملين في القطاع النفطي.

الفرع الثالث: عقد العمل عقد معاوضة:

1. العامل ملزم بأداء العمل المطلوب منه ويأخذ الأجرة المتفق عليها.
2. يدفع صاحب العمل الأجر ليستفيد من العمل الذي يؤديه العامل لحسابه.

### الفرع الرابع: عقد العمل عقد ملزم لجانين:

يلتزم العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجرة المتفق عليها، وفي حال اخلال أحد طرفي العقد بالتزاماته يحق للطرف الاخر الدفع بعدم التنفيذ او بفسخ العقد.

### الفرع الخامس: عقد العمل عقد زمني:

لا يمكن معرفة كم الأداءات المطلوبة من الطرفين الا عن طريق الزمن، وفي الغالب يكون عقد العمل عقداً زمنياً لكون الاعمال التي يقوم بها العامل لا تقاس الا بالزمن، وكذا الأجرة التي يلتزم بدفعها رب العمل لا تقرر الا بالمدة.

إشكالية: اختلف الفقهاء في عقد العمل الذي يتحدد الاجر عن طريق القطعة لا عن طريق الزمن على الوجه التالي:

1. قال بعضهم ان عقد العمل في هذه الحالة يعتبر عقداً زمنياً، واحتج من قال بهذا الرأي ان انجاز العمل يقتضي اساساً فتره من الزمن، ولكن هذه الحجة غير صحيحة، فعقد المقاوله يتطلب وقتاً من الزمن ولم يقل أحد بانه عقد زمني.

2. قال آخرون ان عقد العمل في هذه الحالة هو عقد فوري لعدم تحديد الأداءات التي يلتزم بها الأطراف عن طريق الزمن، اما الزمن الذي يقتضيه انجاز العمل في مثل هذه الحالة فهو عنصر عرضي وليس عنصراً جوهرياً في العقد، وهذا هو الراجح.

اخيراً، فانه يترتب على كون عقد العمل في الغالب عقداً زمنياً امكان ورود الإيقاف عليه إذا حالت قوة قاهرة دون القيام بالعمل المطلوب اداؤه في فترة محددة من الزمن، كما ان الفسخ الذي يرد عليه يكون بأثر فوري.

### الفرع السادس: مراعات شخصية المتعاقد:

1. في مرحلة التعاقد: ان شخصية العامل تراعى عند ابرام العقد، فصاحب العمل يأخذ بالحسبان أهلية العامل لأداء العمل وسلوكه، ولذلك نجد ان معظم عقود العمل تمر بفترة تجربة، وقد يحصل ان يمتنع العامل عن ابرام عقد العمل أخذاً بالاعتبار شخصية رب العمل من حيث تعامله مع عماله.

2. في مرحلة التنفيذ: يتعين على العامل أداء العمل بنفسه، فلا يجوز له ان ينوب شخصاً آخر للقيام بالعمل المطلوب منه إلا إذا وافق صاحب العمل.

3. في حالة الوفاة: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل، فلا تنتقل التزاماته الناشئة عن عقد العمل الى ورثته، اما وفاة رب العمل فلا تؤدي الى انتهاء عقد العمل.

### الفرع السابع: عقد العمل يمس شخصية العامل:

يتأثر الانسان الذي يقوم بالعمل بالظروف الزمانية والمكانية، ومن هنا كان اهتمام الشارع بأوقات العمل واوقات الراحة والاجازات، وان يكون العامل يؤدي عمله في مكان صحي، ذلك ان هذه الأمور تؤثر على العامل ومن ثم تأثر على العمل ذاته، وتدخل المشرع ايضاً في المرتبات والمكافآت والتعويضات عن الإصابات التي تلحق بالعامل لما لهذه الأمور من تأثير بالغ على حياة العامل الاجتماعية والاقتصادية، بل ولها تأثير على حياة جميع افراد أسرته.

### الفرع الثامن: اقتراب عقد العمل من عقود الإذعان:

غالباً ما يشكل العامل الطرف الضعيف في عقد العمل، ويخضع لما يمليه رب العمل، ومن هنا اقترب عقد العمل من عقد الإذعان مما ترتب عليه التالي:

1. اهتم المشرع بعقد العمل قاصداً حماية العمال.
  2. قيل بأن تفسير الشك لصالح العامل في عقد العمل قياساً على تفسير الشك لصالح المذعن في عقد الإذعان.
- اخيراً، فإنه من الممكن ان تنقلب الآلية فيصبح رب العمل هو الطرف المذعن في عقد العمل في الوقت الحاضر وخاصة بعد قيام التكتلات العمالية ونشاط النقابات التي أصبحت تبرم عقود العمل الجماعية وتملي شروطها على رب العمل.

### المبحث الثاني: معيار تكييف عقد العمل "139 – 147"

أهمية التكييف:

1. يترتب على تكييف العقد بأنه عقد عمل ام لا اختلاف القانون الواجب التطبيق على العلاقة العقدية، فالأحكام المنظمة للعقود الواردة في قانون العمل تختلف عن غيرها من القوانين التي تنظم العقود الأخرى، من حيث الامتيازات الممنوحة لمستحق الاجر والظروف التي يؤدي بها العمل وتبعية الهلاك.
  2. تظهر أهمية التكييف في بعض الحالات التي يحاول فيها رب العمل ان يكيف العقد بينه وبين العامل على انه عقد آخر غير عقد العمل للتهرب من احكام قانون العمل الذي يمنح المزايا الكثيرة للعامل.
- اهم وصف لاعتبار العمل داخلياً في دائرة نشاط قانون العمل هو ان يكون تابعاً، بحيث يخضع العامل في أدائه للعمل لأوامر رب العمل وتوجيهاته، وهذا هو الرأي السائد في الفقه وكذلك في القضاء الذي اعتمد على علاقة التبعية، وبه قالت محكمة التمييز.

### المطلب الأول: المقصود بالتبعية الاقتصادية:

التبعية الاقتصادية تقوم على عنصرين:

1. ان يكون الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لمن يقوم بالعمل.
  2. ان يقدم العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل والذي يلتزم بأن يوفر له عملاً منتظماً يعتمد عليه كمصدر لرزقه، وان يكون صاحب العمل من مهنيين كصاحب مصنع او متجر او مزرعة وغيره.
- لا يشترط بعد ذلك ان يكون العامل يؤدي العمل بعيداً عن اشراف رب العمل، ولكن يشترط في هذه الحالة ان يكون العامل قد خصص نشاطه لصاحب العمل، أي ان يستأثر صاحب العمل بكل وقت العامل.

على ذلك يخرج من دائرة عقد العمل كل من:

1. إذا كان العامل يقدم عمله للكافة دون تعيين، فانه يبرم مع كل واحد منهم عقد مقاولة لا عقد عمل.
2. إذا كان العامل لا يقدم عمله للمهنيين، كأن تقوم امرأة في منزل بخياطة الملابس الخاصة بالسيدات فإنها لا تكون مرتبطة بعقد عمل حتى لو توافرت التبعية الاقتصادية.

انتقادات موجة لمن قال بالتبعية الاقتصادية:

1. التبعية الاقتصادية عنصر غريب وخارجي عن عقد العمل، الأمر الذي يؤدي لصعوبة اعتباره معياراً لتكييف العقد.
  2. يوسع كثيراً من مجال تطبيق قانون العمل، بحيث يدخل فيه أنواع كثيرة من العمل الحر المستقل لكون اغلبية العمال تعتمد على دخلها كمورد للرزق، ومن ثم تتوافر علاقة التبعية الاقتصادية.
  3. التبعية الاقتصادية ليست عنصراً ذا خاصية قانونية، وتكييف العلاقة القانونية ينبغي ان يرتكز على عنصر قانوني.
- بسبب ما سبق كله فإن فكرة التبعية الاقتصادية كمعيار لتكييف عقد العمل رفضت، ولكن استند اليها المشرع لإدخال بعض الحالات في قانون العمل مثل ما فعل المشرع الفرنسي الذي اعتد بها لإدخال بعض العاملين الذين يؤدون أعمالهم لحساب الغير ولا يكونون خاضعين قانوناً لهم، وكما فعل المشرع المصري الذي استند عليها لإدخال العاملين في بيوتهم ضمن قانون العمل شرط صدور قرار جمهوري بذلك.

### المطلب الثاني: التبعية القانونية وحدودها:

التبعية القانونية هي ان يكون العامل في أدائه للعمل المطلوب منه ممثلاً لأوامر رب العمل وتوجيهاته وخاضعاً لرقابته بمقتضى عقد العمل، أي قانوناً، يضاف الى ذلك حق رب العمل في إيقاع الجزاءات على العامل في حال اخلاله بأوامره او الواجبات التي تحتمها عليه طبيعة عمله، وفي هذا اختلاف واضح بين الطرفين لا وجود له في العقود كأصل عام، ذلك ان المتعاقدين يكونان على قدم المساواة في المراكز القانونية، اما في عقد العمل فيلاحظ ان المركز القانوني للعامل ضعيف إذا ما قورن بالمركز القانوني لرب العمل.

درجات التبعية القانونية:

1. التبعية الفنية وهي اقوى درجات التبعية.
2. التبعية المهنية وهي متوسطة القوة، وهي منتقده حيث تدخل في التبعية الفنية احياناً وفي التبعية الإدارية احياناً أخرى "لا وجود لها".
3. التبعية الإدارية او التنظيمية وهي أدنى درجات التبعية.

### الفرع الأول: التبعية الفنية:

وهي اشراف صاحب العمل على العامل اشرافاً دقيقاً، فيخضع العامل لتوجيهات رب العمل في تفاصيل العمل ودقائقه، ويكون الاشراف وراداً على جوهر العمل ذاته، ويقتض هذا ان يكون صاحب العمل ملماً وخبيراً بالعمل.

بعض الأمثلة على التبعية الفنية:

1. اشراف صاحب المصنع على عماله الذين دريهم من الصغر.
2. اشراف الطبيب المختص على الطبيب المتدرب او العامل لديه.
3. اشراف الطبيب على الممرض الذي يعلم لديه.
4. اشراف المحامي الكبير على المحامي المتدرب او المبتدأ لديه.
5. اشراف المحامي على عمل الكاتب لديه.

إذا فإن توافر التبعية الفنية يقتضي النظر الى الالتزام الرئيسي الذي يقع على العامل دون الالتزام الإداري، ويترتب على ذلك ان الطبيب في المصحة يعمل على وجه الاستقلال، ويستعان في هذه الحالة بفكرة التبعية الاقتصادية حيث يكون الطبيب يعمل في المصحة بقصد الحصول على اجره الذي يمثل مصدر رزقه الوحيد، ولا شك ان هذا الاتجاه يضعف من نطاق تطبيق قانون العمل.

### الفرع الثاني: التبعية الإدارية:

وهي ان يكون العامل خاضعاً لرب العمل من حيث الظروف الزمانية والمكانية التي يؤدي فيها العمل المطلوب منه بمقتضى العقد، وبناء على ذلك اذا كان الطبيب يلتزم بالحضور الى المستشفى في مواعيد محددة ويستقبل المرضى الذين تحولهم اليه إدارة المستشفى فانه تتوافر في شأنه علاقة التبعية الإدارية ومن ثم يعد عاملاً ويطبق عليه قانون العمل، اما اذا استخلصت المحكمة من الوقائع المطروحة عليها عدم توافر عنصر التبعية في علاقة الطبيب بالمستشفى لعدم خضوعه في تنفيذ عمله لإشراف ورقابة المستشفى فإنها تكيف العقد بغير عقد العمل.

موقف القضاء الكويتي: يكفي لوجود ركن الاشراف والإدارة ان يكون مقصوداً على الناحية الإدارية دون الفنية، كما لا يتعين لتوافر ركن الإدارة والاشراف في عقد العمل ان يلم صاحب العمل بكل صغيره وكبيره او ان يتتبع العامل في الذهاب والإياب وهو يقوم بعمله.

ملاحظة: يتعين على المحكمة ان تثبت وجود او عدم وجود علاقة تبعية من مظاهر تستدل عليها من ظروف القضية، ويعتبر استخلاص قيام علاقة العمل او تنظيمها يعد من مسائل الواقع التي تستقل بها محكمة الموضوع دون معقب عليها من محكمة التمييز.

ملاحظة: ينبغي ان تثبت التبعية القانونية لرب العمل على العامل اثناء تأديته للعمل المطلوب منه، وعليه إذا كان العامل عند أدائه للعمل بعيد عن سلكة واشراف رب العمل فان علاقة التبعية القانونية لا تتوافر بشأنه، وعليه لا يعتبر عاملاً ولا يطبق عليه قانون العمل، مثال العاملون في منازلهم ولو كانوا خاضعين لإشراف ورب العمل، ولا بأس بأن يرتبط العامل بأكثر من رب عمل، كأن يرتبط بعقد عمل مع شخص في الصباح ومع آخر بعد العصر.

### المبحث الثالث: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود التي تلتبس به: ملغي "148-170"

## الفصل الثاني: تكوين عقد العمل "171-235"

### المبحث الأول: طرفا عقد العمل "174 – 176"

#### المطلب الأول: العامل:

العامل هو "كل ذكر او انثى يؤدي عملاً يدوياً او ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته وشرافه مقابل اجر"، ونلاحظ من التعريف ما يلي:

1. العامل يقوم بالعمل لمصلحة صاحب العمل "أحد اشخاص القانون الخاص" وليس لمصلحته الشخصية.
2. ان العامل يؤدي العمل تحت اشراف وإدارة رب العمل.
3. ان يأخذ العامل اجراً مقابل العمل.
4. ان يكون العامل شخصاً طبيعياً.

وكون العامل شخصاً طبيعياً "انسان" أدى الى اهتمام المشرع في تنظيم روابط العمل بتحديد السن وساعات العمل والرعاية الصحية وزمان ومكان العمل بالنسبة للأحداث والنساء.

ملاحظة: ينطبق لفظ العامل على كل من تتوافر فيهم الصفات الواردة بالقانون سواء كانوا يقومون بعمل ذهني ام يدوي ام مختلط، وسواء كانوا يقومون بعمل صناعي ام تجاري ام زراعي ام بنائي، ويشمل اللفظ العامل والمستخدم.

#### المطلب الثاني: صاحب العمل:

صاحب العمل هو "كل شخص طبيعي ام معنوي يستخدم عمالاً مقابل اجر" ونلاحظ من التعريف ما يلي:

1. يمكن ان يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً ام معنوياً.
2. لا يستلزم القانون ان يكون صاحب العمل محترفاً للمهنة.
3. لا يشترط في صاحب العمل ان يكون هدفه من العمل هو تحقيق الربح.

وحسناً فعل المشرع بعدم اشتراط ان يهدف رب العمل من خلال نشاطه لتحقيق الربح، لأنه لو اشترط ذلك سيستبعد الكثير من الاعمال عن نطاق تطبيق قانون العمل، مثالها الجمعيات الخيرية.

### المبحث الثاني: القيود الواردة على حرية ابرام عقد العمل "177 – 190"

ما وجدت تشريعات العمل إلا لحماية العمال، ولكن المشرع يسعى من خلال ذلك لتحقيق الصالح العام فيما يتعلق بجميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، من هنا تعددت الأسس التي تقوم عليها القيود، فنجد قيود تقوم على اعتبارات إنسانية وأخرى على اعتبارات وطنية وأخرى على اعتبارات الصالح العام.



المطلب الأول: القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل:الفرع الأول: القيود القائمة على اعتبارات وطنية:

تمنح الدولة الحق لكل مواطن في العمل، ولا تضع قيوداً على تشغيل الوطنيين داخل البلاد، وهذا ما نص عليه دستور دولة الكويت.

احكام تشغيل الأجانب في الكويت:

سبب وضع قيود على تشغيل الأجانب في الكويت: نظراً لكثرة توافد الأجانب الى الكويت بعد الثورة الاقتصادية المصاحبة لاكتشاف النفط، وضع المشرع احكام خاصة لتشغيل العامل غير الكويتي ضماناً لعدم مزاحمة الأجانب للعمال الوطنيين وتحقيقاً لمتطلبات الأمن، فقام بإنشاء الهيئة العامة للقوى العاملة لتتولى الاختصاصات المقررة للوزارة في قانون العمل ومنها:

1. استخدام واستقدام العمالة الوافدة بناء على طلب أصحاب العمل.
2. التعامل بحيادية ومساواة بين أصحاب العمل دون تفضيل بما يتعلق بمنح اذونات العمل وتحويل العمال.
3. تلقي احتياجات ارباب الاعمال من العمالة الوافدة وبيانات من أصحاب العمل عن عدد العمالة الوافدة التي تعمل لديها.

تنظيم تشغيل الأجانب في الكويت:

1. حظر المشرع على رب العمل تشغيل العامل غير الكويتي ما لم يكن مأذوناً له بالعمل من الهيئة العامة للقوى العاملة.
  2. لا يجوز لصاحب العمل ان يستقدم عمالاً من خارج البلاد او داخل البلاد ثم يعمد الى عدم تسليمهم العمل لديه او يثبت عدم حاجته لهم.
  3. فوض القانون وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بإصدار القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الأهلي، ومنها تنظيم اذونات العمل والإجراءات اللازمة لصدورها وشروط انتقال الأيدي العاملة وغيرها.
- ملاحظة: النصوص الخاصة بتنظيم الأجانب الواردة في قانون العمل خلت من شرط المعاملة بالمثل، وذلك بسبب كون الكويت دولة جاذبة للعمالة الأجنبية وغير مصدرة للعمالة الوطنية.

ملاحظة: لم يحدد المشرع الكويتي نسبة لاستخدام وتشغيل الأجانب في المؤسسات الاهلية، وعالج ذلك بإصدار قانون دعم العمالة الوطنية الذي يتضمن إلزام الجهات غير الحكومية التي يبلغ عدد العاملين فيها 25 عامل فأكثر بالنسب المحددة لتشغيل العمالة الوطنية حسب الجدول المرفق في القانون.

وفي سبيل تفعيل قانون دعم العمالة الوطنية قرر القانون التالي:

1. ألزم الجهات الحكومية بما فيها العسكرية والنفطية بعدم التعاقد المباشر وإرساء الممارسات والمناقصات على جهة غير حكومية لا تلتزم بنسبة العمالة الوطنية.

2. فرض رسوم إضافية على الجهات غير الحكومية غير الملتزمة بنسب العمالة الوطنية بمقدار 100 دينار على كل تصريح عمل.

ملاحظة: لم يعطي القانون أولوية للتعيين في القطاع الأهلي للوطنيين، ولكن تأتي الأولوية للوطنيين من خلال المزايا التي قدمها القانون لمؤسسات القطاع الأهلي التي تلتزم بالنسب المقررة لتشغيل الوطنيين.

### الفرع الثاني: القيود القائمة على اعتبارات إنسانية. "صغار السن / النساء / المعاقين"

تسري هذه القيود على جميع العمال "وطنيين ام أجنب" الذين يخضعون لقانون العمل في القطاع الأهلي كونها تقوم على اعتبارات إنسانية.

أولاً: القيود الواردة على تشغيل صغار السن: يهدف المشرع من خلال وضع قيود على تشغيل صغار السن الى رعايتهم من الناحية الصحية والخلقية وحصولهم على التعليم.

أهلية ابرام عقد العمل:

1. اقل من 15 سنة: عقد العمل باطل بطلان مطلق.
2. أكثر من 15 سنة و اقل من 18 سنة "الحدث": يكون العقد صحيحاً بالشروط التالية:
  - أ. الحصول على تصريح من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
  - ب. توقيع الكشف الطبي قبل الحاقهم بالعمل وبصفة دورية بعد ذلك.
  - ت. ان يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
  - ث. التشغيل يكون بحد اقصى 6 ساعات يومياً على ان تعقب كل 4 ساعات عمل متواصلة ساعة راحة.
  - ج. لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل الاحداث ساعات عمل إضافية او في أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية او تشغيلهم بين الساعة السابعة مساء والساعة السادسة صباحاً.

ملاحظة: أجاز القانون للحدث ابرام عقد التلمذة بقصد تعلم حرفة معينة على الا يقل عمره عن 15 سنة.

ثانياً: القيود الواردة على تشغيل النساء: اعطى القانون بداية بعض الامتيازات للمرأة تتمثل في:

1. ساوى بين المرأة العاملة والرجل في الاجر في حالة قيامهما بذات العمل.
2. قرر للمرأة الحامل إجازة مدفوعة الاجر لا تحتسب من اجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوماً للوضع، بشرط ان تضع خلالها.
3. يجوز لصاحب العمل بعد انتهاء إجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة دون اجر، لا تزيد مدتها عن أربعة أشهر لرعاية الطفولة.
4. لا يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العاملة اثناء تمتعها بتلك الاجازة او انقطاعها عن العمل بسبب مرض نتيجة للحمل او الوضع.
5. الزم المشرع رب العمل منح المرأة العاملة ساعتين للرضاع اثناء العمل.

## قيود تشغيل النساء:

1. عدم جواز تشغيل النساء ليلاً بين الساعة العاشرة والساعة السابعة صباحاً ويستثنى من ذلك:
  - أ. من تعمل بالمستشفيات والمصحات ودور العلاج الاهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر قرار بها.
  - ب. ساعات العمل في رمضان.
- "في هذه الأحوال يجب على رب العمل توفير متطلبات الامن والنقل من وإلى جهة العمل"
2. حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة صحياً والتي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أي كانت اعمارهن.
3. حظر تشغيل النساء في الاعمال المنافية للأخلاق والتي تقوم على استقلال انوثتها بما لا يليق مع الآداب العامة.
4. حظر تشغيل النساء في الجهات التي تقدم خدمات خاصة للرجال فقط، مثل صالونات الرجال، ومقاهي الرجال، وصالات التسلية الخاصة بالرجال.

## تهدف هذه القيود الى:

1. حماية المرأة العاملة من الناحيتين الصحية والخلقية.
  2. التيسير على المرأة كي تتمكن من التوفيق بين مسؤولياتها في العمل وواجباتها نحو زوجها وابنائها.
- الجزء الذي يترتب على مخالفة قيود تشغيل العمال: تعتبر القواعد المنظمة لهذه القيود قواعد أمره متعلقة بالنظام العام، فيترتب على مخالفتها ان العقد الذي يبرم مع شخص يحظر القانون تشغيله يقع باطل بطلاناً مطلقاً.
- ثالثاً: القيود الواردة على تشغيل العامل المعاق: استشرع المشرع أهمية هذه الفئة مع تزايدهم في الكويت وتحولهم لشريحة غير منتجة، فعمل على معالجة هذه المشكلة من خلال انضمام الكويت للمعاهدات والاتفاقيات الدولية وصدور القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي حدد حقوق المعاق في التأهيل والتشغيل ووضع القواعد اللازمة لتفعيل هذه الحقوق، وتتمثل هذه القواعد في التالي:
1. توفر الدولة مجالات العمل لذوي الاحتياجات الخاصة على قدم المساواة مع الاخرين.
  2. تعطى للأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة أولوية في التعيين.
  3. الزم المشرع أصحاب الاعمال "الحكومية والأهلية" الذين يستخدمون أكثر من 50 عامل بتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة بما لا يقل عن نسبة 4% من العاملين الكويتيين "كان من الأفضل جعل النسبة من اجمالي العاملين وليس من العاملين الكويتيين فقط، فنسبة العاملين الكويتيين في المؤسسات الاهلية لا تتجاوز 20%"
  4. تلتزم الجهات المختلفة بتقديم كل 6 شهور بياناً لديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة تقريراً للوظائف الشاغرة الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة.
  5. على رب العمل تهيئة بيئة العمل لتناسب احتياجاتهم.
  6. تستحق العاملة المعاقة إجازة وضع لمدة 70 يوم براتب كامل، واجازة رعاية امومة تالية لإجازة الوضع لمدة 4 شهور براتب كامل، تليها إجازة لمدة 6 شهور بنصف مرتب، وذلك بناء على توصية من اللجنة الفنية الخاصة.
  7. تقدم الدولة حوافز تتمثل بالدعم المادي لكل رب عمل يستخدم معوقين أكثر مما هو ملزم به قانوناً.

8. حظر قانون العمل على الجهات رفض تعيين ذوي الاحتياجات الخاصة دون سبب مقبول خلاف الإعاقة.  
9. كل رب عمل يخالف النسبة المقررة قانوناً او يرفض تعيين المعاق بسبب اعاقته يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن 500 دينار ولا تزيد عن الفي دينار عن كل حالة، وفي حال تكرار المخالفة خلال 3 سنوات تتضاعف العقوبة.

### المطلب الثاني: القيود الواردة على حرية الامتناع عن التعاقد على العمل.

#### الفرع الأول: مدى حرية رب العمل في رفض التعاقد على العمل.

بحسب الأصل فان العامل ورب العمل يتمتعون بالحرية في التعاقد او عدم التعاقد، ذلك ان العقد توافق ارادتين.

#### الفرع الثاني: أساس المسؤولية في حالة رفض التعاقد على العمل.

لا تقوم المسؤولية في الفرض العادي الذي يرفض فيه أحد الطرفين إبرام عقد العمل مع الطرف الاخر، ولكن تتصور المسؤولية في حالتين:

1. قطع المفاوضات التي سبقت الاتفاق على عقد العمل من قبل أحد الأطراف.
2. رفض الايجاب الوارد استجابة لدعوى عامة للتعاقد.

يجب معرفة ما إذا كان لهذا الرفض ما يبرره ام انه دون مبرر:

1. ان هناك مبررات معقول للرفض فلا مسؤولية.
  2. ان لم يكن هناك مبرر معقولة تقوم المسؤولية، ولكن اختلف في أساس هذه المسؤولية على الوجه التالي:
    - أ. ردها بعضهم الى فكرة التعسف في استعمال الحق "أي ان من يرفض التعاقد في هذه الحالة يكون قد تعسف في استعمال حقه برفض التعاقد".
    - ب. الراجح ان رفض التعاقد هو رخصة، وتقوم المسؤولية على أساس الانحراف في ممارسة هذه الرخصة، والذي يعتبر خطأ تقصيرياً يحكم عليه بالتعويض وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية.
- ملاحظة: يكون التعويض جابراً للأضرار المادية والمعنوية دون اجبار على إبرام العقد.

### المبحث الثالث: المراحل التمهيدية لعقد العمل "191 – 199"

#### المطلب الأول: الوساطة في التعاقد على العمل:

الأصل ان صاحب العمل يقوم بالتعاقد مباشرة مع العامل، ولكن قد يحتاج الامر الى وسيط بسبب عدم معرفة العمال لأصحاب الأعمال الراغبين بتشغيلهم، او عدم معرفة أصحاب العمل بالعمال.  
الهدف الأساسي من الوساطة هو مساعدة العاملين العاطلين عن العمل ومحاولة التوفيق بين الأطراف ومنع ظاهرة الاستغلال.

### صور الوساطة والتقديم:

1. يقتصر دور الوسيط على تقديم العامل لصاحب العمل دون ان يقوم بعد ذلك باي اشراف على العامل اثناء تأديته للعمل.
2. قد تتم الوساطة بصورة تعهد بتوريد العمال، كأن يقوم شخص يسمى "مقاول العمال" بتوريد عمال للقيام بمهمة معينة مقابل اجر من صاحب العمل، يتحصل بمقابل انجاز هذا العمل على اجر، ويقوم بدوره بإعطاء العمال اجورهم من الاجر الذي اخذه من رب العمل وما يبقى يكون فائدة له.

### الوساطة في الكويت:

1. حظر القانون رقم 31 لسنة 1964 انشاء مكاتب أهلية للتقديم او التعهد بتوريد العمال منعاً لاستغلالهم.
2. أجاز المشرع بتصريح من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ان تقوم نقابات العمال والجمعيات الخيرية بالتقديم بشرط ان يكون دون مقابل.
3. أجاز القانون رقم 30 لسنة 1995 بعد الحصول على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل انشاء مكاتب مهمتها تسهيل حصول أصحاب العمل على العمالة الوافدة، ويحظر على أصحاب هذه المكاتب الحصول على أي مقابل من العمال نظير تشغيلهم.
4. استقر الوضع في ظل قانون العمل الحالي الى توكيل مهمه استخدام وتوفير الايدي العاملة الى الهيئة العامة للقوى العاملة بناء على طلب رب العمل، واناط بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل اصدار القرارات التنظيمية التي تنظم العلاقة بين العامل ورب العمل من خلال وضع الشروط للاستخدام في القطاع الأهلي، وحظر القانون للأفراد انشاء مكاتب التقديم او التعهد بتوريد العمال.

### المطلب الثاني: عقد التلمذة:

ظهرت الحاجة الى التدريب والتمرين المهني مع تطور المهن واساليبها وتقدم الصناعة، ونلاحظ في الكويت انتشار المدارس والمعاهد المهنية والفنية المعدة من قبل الدولة، الا ان التدريب ما زال موجوداً بصورته القديمة التقليدية، فنجد التدريب في ورش تصليح السيارات والنجارة والحدادة وغيرها، حيث يلزم الصبي المتدرب معلمه حتى يتعلم منه أصول المهنة، وغالباً ما يتم التدريب في هذه الصورة عن طريق التعاقد بين رب العمل والمتدرب، وهذا ما جعل الدولة تتدخل لتنظيم هذه العلاقة حماية للمتدرب من استغلال رب العمل.

تعريف التلمذة: لم يعرف المشرع الكويتي عقد التلمذة، وانما اكتفى بتعريف التلميذ، فنص على ان التلميذ هو "كل شخص اتم الخامسة عشر من العمر يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقاً للشروط والقواعد التي يتفق عليها"، ونلاحظ من هذا التعريف التالي:

1. الغاية من العقد هي اعداد المتدرب وتعليمه أصول المهنة بواسطة رب العمل.
2. قيام المتدرب بالعمل لدى رب العمل ضمن الشروط والمدة المتفق عليها مقابل التزام رب العمل بتدريبه وتعليمه المهنة.

ملاحظة: يجب التفريق بين صاحب المهنة الحرة الذي يتدرب ليمارس او يصقل إمكاناته، فهو يعلم مسبقاً أصول المهنة "مثال المحامي حديث التخرج الذي يعمل لدى محامي مخضرم ليتعلم منه ويصقل مهارته، فالأصل انه يعلم أصول المهنة قبل ان يتعين لدى هذا المحامي"، اما المتدرب في صنعة او حرفه فهو يتدرب ليتعلم أصول الحرفة التي لا يعلم عنها شيء في الأصل.

### الفرع الأول: طبيعة عقد التلمذة:

1. ذهب رأي الى انه يعتبر عقد عمل وان لم يتقاضى المتمرن اجراً، وذلك على أساس انه يؤدي العمل لحساب صاحب العمل وتحت رقابته وشرافه في مقابل تعلمه المهنة.
2. اغلب الفقه لم يوافق على اعتبار عقد التلمذة عقد عمل، وذلك لاختلاف عقد التلمذة عن العقد عمل في الموضوع والشكل والمدة، وبالتالي لا يخضع للأحكام الخاصة بعقد العمل، في حين ان بعض احكام قانون العمل تنطبق عليه وخاصة تلك المتعلقة بتشغيل الاحداث وساعات العمل.
3. رأي إدارة الفتوى والتشريع الكويتية: ترى إدارة الفتوى والتشريع ان عقد التلمذة هو عقد غير مسمى ولا تسري عليه احكام عقد العمل الا في بعض الحدود الخاصة بتنظيم العمل كالحد الأقصى لساعات العمل، وقد يتماشى هذا الراي مع قانون العمل القديم، ولكنه يتعارض مع قانون العمل الجديد الذي خصص مواد لتنظيم عقد التلمذة مما جعله من العقود المسماة، واخضع قانون العمل عقد التلمذة لأحكامه في كل ما لم يرد بشأنه نص في القواعد الخاصة بتنظيم عقد التلمذة.

### الفرع الثاني: احكام عقد التلمذة:

1. يجب ان يكون عقد التلمذة مكتوباً من ثلاث نسخ "لكل طرف نسخه ونسخة تودع في الوزارة" وان يحدد في العقد المهنة المراد تعلمها والمدة والمكافأة المتدرجة.
2. يشترط بالمتدرب ان يكون قد اتم الخامسة عشر من عمره وعلى رب العمل التحقق من عمره قبل ابرام العقد.
3. يلتزم المتدرب بواجب الأمانة والإخلاص في العمل وطاعة رب العمل والالتزام بمواعيد ولوائح العمل الداخلية.
4. يلتزم رب العمل بأن يعطي المتدرب مكافأة مقابل العمل الذي يؤديه، وتكون المكافأة متدرجة في كل مرحلة، على الا تقل في آخر مرحله عن الحد الأدنى المقرر لأجر العامل المماثل، ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد المكافأة على أساس الإنتاج او القطعة.
5. يلتزم رب العمل بتدريب المتدرب على أصول المهنة وفقاً لمقتضيات حسن النية، فلا يعتمد لإطالة مدة التدريب ولا يمنع المتدرب من الاطلاع على اسرار المهنة.
6. يلتزم رب العمل بإعطاء المتدرب شهادة تثبت اهليته في العمل وانه أنهى التدريب.
7. يلتزم التلميذ بالعمل لدى رب العمل الذي تدرب عنده مدة تعادل مدة التدريب على الا تزيد عم 5 سنوات، فاذا أخل بذلك كان لصاحب العمل استرداد المصروفات التي تحملها في سبيل تعليمه بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل، ولا يقع على رب العمل أي التزام بتشغيل التلميذ بعد انتهاء فترة التدريب ويستطيع اعفاء المتدرب من هذا الالتزام.

8. يجوز لصاحب العمل ان ينهي عقد التلمذة إذا أخل المتدرب بواجباته المتفق عليها بالعقد، او اثبت في التقارير الدورية عدم استعداده للتعليم، وعليه اخطار المتدرب قبل 7 أيام على الأقل من انتهاء عقد التلمذة.
9. يجوز للمتدرب ان ينهي عقد العمل بمجرد اخطار صاحب العمل برغبته قبل 7 أيام على الأقل.
10. تسري على عقد التلمذة الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث الواردة في قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص في الباب الثاني الخاص بعقد التلمذة، مثل حظر تشغيل الاحداث في الصناعات والمهن الخطرة، إلزام توقيع الكشف الطبي عليهم، الحد الأقصى من ساعات العمل، حظر تشغيل الاحداث في أيام الراحة والعطل الرسمية، حظر تشغيل الاحداث ما بين الساعة السابعة مساء الى الساعة السادسة صباحاً.
11. يؤخذ على المشرع انه لم يضع حداً اقصى لمدة التدريب، وهذا قد يجعل المتدرب تحت استغلال رب العمل.

### المبحث الرابع: اركان عقد العمل "200 – 244"

#### المطلب الأول: التراضي

عقد العمل عقد رضائي أي بتوافق ارادتي طرفيه في ان يعمل أحد الطرفين في مقابل اجر لحساب الطرف الآخر وتحت ادارته واشرافه، وعليه لا يجوز لأصحاب العمل استعمال أي وسيلة من شأنها حمل العمال عنوه على العمل لديهم او العمل بدون اجر "اعمال السخرة"، وهو عقد رضائي لا يلزم لقيامه شكل معين.

الكتابة في عقد العمل: نصت المادة 28 من قانون العمل على انه "يجب ان يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة.. الخ"، والكتابة هنا هي لحث الطرفين وليست لقيام العقد او اثباته، وذلك بدليل انه نص في نفس المادة على انه ".. فان لم يكن العقد ثابتاً في محرر اعتبر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة اثبات حقه بكافة طرق الاثبات"، فالكتابة ليست ضرورية لا لقيام العقد ولا لإثباته.

#### الفرع الأول: ما يرد عليه التراضي:

يجب ان تتجه ارادة الطرفين لماهية العقد، أي ان تتجه إرادة العامل للقيام بالعمل تحت اشراف ورقابة رب العمل مقابل الاجر، وتتجه ارادة رب العمل ان يدفع الاجر مقابل هذا العمل، كما يشترط ان يرد الرضا على العناصر الأساسية لعقد العمل وهي:

1. العمل: أي العمل المطلوب اداؤه، واي خلاف فيه يمنع من قيام العقد، ويشترط ان يكون العمل معيناً او قابلاً للتعين، وقد يتم هذا التعين صراحة او ضمناً، ولا يشترط تحديد العمل بالنوع فيكفي ان يحدد بطبيعته.
2. الاجر: يجب ان يكون الاجر معيناً او قابلاً للتعين حتى يرد عليه الرضا، ويستوي ان يحدد صراحة او ضمناً، وعند عدم التحديد يلجأ القاضي الى تقديره على أساس اجر المثل او عرف المهنة او مقتضيات العدالة، وله اللجوء في تحديده لأهل الخبرة.
3. المدة: ولا يشترط اتفاق الطرفين على تحديد مدة العقد، ففي حال عدم التحديد يعتبر عقد العمل ذا مدة غير محددة، وهو يختلف عن عقد العمل المحدد القيمة في مسألة الانهاء.



**الفرع الثاني: صحة الرضا:**

لكي يكون الرضا صحيحاً يشترط به التالي:

1. صدور الرضا خالياً من العيوب:

تطبق القواعد العامة في عيوب الرضا "التدليس، الغش، الغلط، الاكراه"، أي العقد يكون قابلاً للإبطال لمن وقع في عيب من هذه العيوب، الا ان المشرع في عقد العمل خص بعض هذه العيوب بأحكام هي:

أ. التدليس والغش: لرب العمل فصل العامل دون سابق انذار ولا تعويض ولا مكافأة إذا ثبت له ان العامل حصل على العمل نتيجة غش او تدليس، كما ان للعامل الحق بإنهاء عقد العمل دون اخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة إذا ثبت انه ارتبط بالعمل نتيجة غش او تدليس من صاحب العمل.  
ب. الاكراه: حظر المشرع على أصحاب الاعمال استعمال أي وسيلة لإكراه العامل على العمل لديه او اجباره على القيام بأعمال تخرج من مهام وظيفته، وللعامل في هذه الحالة الحق بإنهاء العقد.

2. توافر الأهلية اللازمة في مصدره:

أ. بالنسبة لرب العمل: عقد العمل هو من عقود المعاوضة الدائر بين النفع والضرر، فيشترط فيه كمال سن الرشد حتى يكون صحيحاً، فاذا ابرم رب العمل عقد عمل وهو دون سن الرشد كان هذا العقد صحيحاً قابلاً للإبطال لمصلحته.

ب. بالنسبة للعامل: الأصل ان يكون بالغاً سن الرشد حتى يكون العقد صحيحاً، ولكن المشرع أجاز للعامل ابرام عقد العمل ولو لم يبلغ سن الرشد، فيجوز لمن اتم 15 سنة من عمره ابرام عقد عمل وفق الشروط، ومن هذه الشروط ان يكون تشغيل الاحداث في غير الصناعات والمهن الخطرة، واي مخالفة لذلك يجعل العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً، وكذا في حال تشغيل من لم يبلغ 15 سنة من عمره، فان عقده يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته قاعدة أمرة من النظام العام.

ملاحظة: رفع المشرع سن أهلية ابرام عقد العمل بالنسبة للحدث من 14 سنة الى 15 سنة تماشياً مع الاتفاقيات الدولية في تشغيل الاحداث، واشترط ان يكون العقد إذا كان محدد المدة الا يتجاوز سنة، وذلك تيسيراً على الصبي في ابرام عقد العمل دون الحاجة لان يلجأ الى وليه.

**الفرع الثالث: عقد العمل تحت الاختبار:**

هو اتفاق العامل وصاحب العمل على ابرام عقد عمل غير بات، بحيث يسمح لكل منهما او لأحدهما ان يطلب انهاءه خلال الفترة المحددة إذا ثبت رب العمل عدم صلاحية العامل او اثبت العامل عدم ملائمته لهذا العمل.

الهدف من فترة التجربة:

1. إعطاء فرصة لرب العمل ليختبر فيها العامل وكيفية أدائه للعمل.
2. إعطاء فرصة للعامل ليختبر فيها العمل والظروف التي يؤدي فيها العمل.

بما ان الأصل في العقد ان يكون نهائياً فإنه يجب ان يتفق المتعاقدان ان العقد الذي يبرمناه هو عقد عمل تحت الاختبار، وان يذكر ذلك صراحة في العقد، او ان يستدل عليه من الظروف التي ابرم فيها العقد او يستدل عليه من العرف والعادات، وفي حال عدم النص وعدم إمكانية الاستدلال فعلى من يدعي ان هناك فترة تجربة اثبات ذلك، فالأصل ان يكون العقد نهائياً، وفي حال الشك فان التفسير يكون لصالح العامل "أي يفسر العقد على انه انتهائي".

تميز عقد العمل تحت الاختبار عن غيره من العقود:

1. عقد العمل تحت الاختبار وعقد التلمذة: عقد التلمذة موضوعه قيام صاحب العمل بتعليم العامل المتمرن أصول المهنة، اما عقد العمل تحت الاختبار فالعامل يجيد العمل ولا يتمرن، انما يقصد صاحب العمل من وضعه تحت الاختبار ان يتأكد من تمام اهليته لذلك العمل.
2. عقد العمل تحت الاختبار والوعد بإبرام عقد العمل: عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل ولكنه غير بات حيث يمكن انهاءه خلال فترة الاختبار، اما الوعد بإبرام عقد عمل فهو عقد يتمثل تنفيذه في ابرام عقد العمل.

تكيف عقد العمل تحت الاختبار:

1. ذهب رأي الى انه عقد تمهيدي غير مسمى يقصد به الوقوف على مدى كفاية العامل، وقد انتقد هذا الرأي على أساس ان المتعاقدين قد تراضيا على ابرام عقد العمل وفي حال مضي مدة الاختبار تأكد العقد ولا حاجة لإبرام عقد عمل جديد.
2. عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط واقف وهو نجاح التجربة قياساً على البيع الواقف على شرط التجربة، وانتقد هذا الرأي ذلك بان عقد البيع عقد فوري وعقد العمل عقد مستمر، ثم ان الشرط الواقف في عقد البيع الواقف على شرط يعني ان آثار العقد لا تترتب الا إذا تحقق الشرط الواقف في حين ان عقد العمل تحت التجربة يرتب جميع اثاره من تاريخ ابرامه.
3. عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط فاسخ وهو عدم نجاح التجربة، ومعنى ذلك ان العقد ينفذ فور ابرامه وينفسخ إذا تحقق الشرط الفاسخ وهو عدم الرضا عن فترة الاختبار، وإذا ما انقضت المدة ولم يتحقق الشرط الفاسخ فان العقد يتأكد منذ لحظة ابرامه لا من وقت صيرورة العقد نهائياً، وهذا ما اخذ به المشرع الكويتي.

احكام عقد العمل تحت الاختبار:

1. حدد المشرع مدة الاختبار بما لا تجاوز 100 يوم، وذلك للحد من تحايل أصحاب الاعمال في اطالتها للاستفادة من العامل.
2. منع المشرع تكرار فترة التجربة لنفس العامل مع نفس صاحب العمل، ولو حصل ذلك اعتبر العقد الثاني عقد نهائياً وبطل شرط التجربة.
3. إذا كان هناك اتفاق على ان تمتد فترة التجربة لأكثر من الحد الأقصى المقرر القانون "100 يوم" فان الشرط يبطل فيما زاد عن الحد، أي تكون المدة 100 يوم فقط.

4. الاتفاق على التجربة وعدم تحديد المدة لا يجعل العقد نهائياً وانما يلتزم الأطراف بعدم تجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً.
5. لكل من الطرفين انهاء العقد اثناء فترة التجربة دون اخطار للطرف الآخر.
6. يجوز الاتفاق على عدم ممارسة الأطراف حقهم بإنهاء العقد اثناء فترة التجربة
7. لا يجوز الاتفاق على قصر حق انهاء العقد اثناء فترة التجربة على رب العمل دون العامل.
8. إذا كان الانهاء من طرف رب العمل لابد ان يكون أساسه عدم الرضا عن التجربة، أي عدم صلاحية العامل للعمل، ويستند في ذلك الى معيار شخصي، فالصلاحية لا تقتصر على الأمور الفنية وانما تمتد لتشمل الثقة والأخلاق والتعامل.
9. إذا كان الانهاء من رب العمل التزم بإعطاء العامل مستحقاته.
10. إذا كان الانهاء من العامل لم يلتزم بشيء.
11. إذا كان هناك تعسف من رب العمل في استخدام حقه بإنهاء العقد لأي سبب غير عدم صلاحية العامل للعمل كأن يكون سبب الانهاء سياسياً أو مذهبياً أو دينياً أو نقابياً، حكم عليه بالتعويض عن الضرر الذي لحق العامل جراء تعسفه في استخدام حقه بإنهاء العقد.
12. في حال انهاء عقد العمل اثناء فترة التجربة فان هذا الانهاء يكون بأثر فوري، فيستحق العامل الاجر عن المدة التي قضاها بالعمل ومكافأة نهاية الخدمة.

### المطلب الثاني: العمل:

يعتبر العمل ركن أساسي في عقد العمل، وهو محل التزام العامل، وهو كذلك سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجرة، ومن هنا كان ضرورياً ان يتوافر فيه شروط المحل من حيث الإمكان والتعيين او القابلية للتعيين والمشروعية، ويستوي بعد ذلك ان يكون العمل يدوياً او عقلياً، صناعياً او تجارياً او زراعياً، او نوع العمل سواء في البناء او البر او البحر، كما لا توجد أهمية لمركز العامل الاجتماعي او الفني او المهني "مدير - فراش".

### المطلب الثالث: الاجر:

#### الفرع الأول: تعريفه:

هو المقابل القانوني او ثمن العمل الذي يؤديه العامل، فالأجر هو محل التزام صاحب العمل، ومن ثم يجب توافر الشروط التي يتطلبها القانون في المحل من كونه ممكناً او معيناً او قابل للتعيين ومشروعاً، ويعتبر ارتباط الاجر بالعمل ارتباط السبب بالمسبب، فالعامل يلتزم بالقيام بالعمل المتفق عليه مقابل التزام رب العمل بأداء الاجر، فالتزام كل منهما هو سبب التزام الآخر.

وقد بين قانون العمل الاجري في المادة "55" منه التي نصت على انه "يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من اجر أساسي او ينبغي له ان يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافاً اليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد او لوائح صاحب العمل،

ودون اخلال بالعلوالة الاجتماعية وعلوالة الأولاد المقررتان وفق القانون، ويدخل في حساب الاجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علوالات او مكافآت او بدلات او منح.. الخ".

ملاحظة على تعريف الاجر في قانون العمل الكويتي: يحوي النص على عدم صلاحية العناصر بان تكون وحدها اجراً كاملاً او اساسياً، وهذا الامر غير صحيح، فبعض هذه العناصر تصلح ان تكون وحدها اجراً، فعلى سبيل المثال من الممكن ان يكون اجر العامل عبارة عن عمولة معينة متمثلة في نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يبرمها لصالح رب العمل، او ان يكون اجر العامل عبارة عن هبة "بغشيش - اكرامية".

فالاجر إذا هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله مضافاً اليه العلوالات والمكافآت والبدلات والمنح والمزايا النقدية والعينية وغير ذلك مما ينص عليه العقد او لوائح صاحب العمل.

لإطلاق وصف الاجر على ما يتقاضاه العامل نظير قيامه بالعمل يشترط به ان يكون قد ثبت للعامل بمقتضى عقد العمل ونظير العمل المطلوب منه، فاذا لم يؤدي العامل العمل فانه لا يستحق الاجر، ثم ان المقابل الذي يحصل عليه العامل نظير قيامه بأعمال لا تعتبر من ضمن التزاماته وفق العقد لا تعتبر اجراً، وانما يمكن ان تكون بدل او مقابل مناسب للعمل المبذول.

الأصل في الاجر ان يكون مقابل عمل، ولكن المشرع خرج عن هذه القاعدة بالنص على حالات تستحق الاجر دون ان يكون هناك عمل مقابلة، وهي:

1. العامل الذي يتمتع بإجازة سنوية مدفوعة الاجر.
2. العامل الذي يتمتع بإجازة رسمية من الدولة.
3. يوم الراحة الأسبوعية للعامل.
4. الاجازة المرضية المدفوعة الاجر.
5. عدم قيام العامل بالعمل لسبب يتعلق برب العمل، مثل قيام صاحب العمل بإقفال المنشأة لأي سبب كان.

اشترط صحة العقد لاعتبار ما يتقاضاه العامل اجراً:

1. الرأي الأول: يشترط حتى يعتبر ما يتقاضاه العامل اجراً ان يكون عقد العمل صحيحاً، فاذا كان عقد العمل باطلاً فان ما يحصل عليه العامل مقابل قيامه بالعمل يعتبر مجرد تعويض او دين "اثناء بلا سبب".
2. الرأي الثاني: لا ينفي بطلان عقد العمل وصف الاجر على ما يتقاضاه العامل نظير قيامه بالعمل، وذلك لان البطلان لا ينفي قيام علاقة عمل فعلية بين رب العمل والعامل، ثم ان اشترط صحة العقد لإضفاء صفة الاجر على المقابل الذي يتقاضاه العامل نظير قيامه بالعمل فيه اهدار للطابع الحيوي للأجر.

أهمية اعتبار المقابل الذي يتقاضاه العامل نظير قيامه بالعمل اجراً:

1. يؤثر ذلك في تحديد حقوق العامل من حيث الاستفادة من المزايا والحقوق المنصوص عليها في قانون العمل.
2. أحاط القانون الاجر برعاية و ضمانات خاصة باعتبار أهميته للعامل.

### التفرقة في الأآور بين العمال:

1. لا آوز لرب العمل التفرقة في الأآر بين العامل والعاملة بناء على الجنس طالما انهما يؤديان نفس العمل.
2. المعايير التي آوز الاستناد عليها من رب العمل للتفرقة في الأآور بين العمال هي "ظروف العمل - مؤهلات العامل - كفاءة العامل - آبرة العامل - اقدمية العامل".
3. إذا ميز رب العمل في الأآور بين العمال مستنداً في ذلك لسبب آخر فان ما يسوقه من أسباب ومبررات آخضع لتقدير محكمة الموضوع.

ملاحظة: بناء على الأهمية التي يمثلها الأآر بالنسبة للعامل كونه المصدر الأساسي والوحيد لرزقة في الغالب، فان المشرع راعى ان يكون الأآر مناسباً حتى آكفل للعامل مستوى لائق من الآياة، فالزم المشرع وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بان يصدر قرار كل خمس سنوات آحدد فيه الحد الأدنى للأآور، مستهدياً بنسب التضخم التي تشهدا البلاد، وآكون ذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة، وبالفعل صدر القرار بتحديد مبلغ بـ 60 دينار شهرياً كحد أدنى لأآور العمال.

آخيراً: فان كل ما آتقاضاه العامل من صاحب العمل لقاء علمه بمقتضى العقد ينطبق عليه وصف الأآر بغض النظر عن كون المقابل نقدياً أو عينيّاً، وسواء اقام صاحب العمل باعطائه للعامل مباشرة أو بطريق غير مباشر، ولا تهم طريقة تحديده سواء كانت بحسب الزمن "شهري - اسبوعي" أو بحسب الإنتاج.

**الفرع الثاني: عناصر الأآر:** "المزايا المالية التي تمنحها الدولة - العلاوة - المكافأة - العمولة - المنحة - الهبة أو الوهبة أو مقابل الخدمة - المزايا المعيشية والبدلات" وشرحها في التالي:

#### أولاً: المزايا المالية التي تمنحها الدولة:

نص القانون على "تؤدي الحكومة للمواطنين أصحاب المهن والحرف ولمن يعملون في جميع الجهات علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد"، ويفهم من هذا النص ان هذه العلاوات خاصة بالعمال الكويتيين وتصرف لهم من قبل الحكومة وليس رب العمل، وتدخل هذه العلاوات في حساب الأآر بنص القانون في المادة "55" منه، والتي نصت على "... يدخل في حساب الأآر ما آتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت.."

خلاصة الأمر ان ما تقدمه الدولة من علاوات يدخل ضمن الأآر مع انها تعطى للعامل من الحكومة وليس من رب العمل، وهي محل نظر، فرب العمل سآتحملها اثناء حساب مكافأة نهاية الخدمة للعامل، وكان من الأفضل الاكتفاء بإضفاء ضمانات الأآر عليها دون احتسابها من الأآر.

#### ثانياً: العلاوة:

وهي زيادة على آآر العامل تعطى له لاعتبارات خاصة به، كأقدميته في العمل "ترقية أو علاوة دورية"، أو ارتفاع تكاليف معيشته "علاوة غلاء معيشة"، أو زيادة أعبائه العائلية "علاوة الزوجية أو علاوة عائلية".

ويلاحظ انها لا تعطى للعامل نظير العمل وانما تقرر لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية حتى آتيح للعامل القدرة على القيام بعمله على أكمل وجه.

اخيراً، إذا استحققت العلاوة للعامل بمقتضى عقد فردي او جماعي او بموجب نص القانون فإنها تعتبر جزء من الاجر.

#### ثالثاً: المكافأة:

وهي مبلغ من المال يعطيه رب العمل للعامل لزيادة على اجره الأصلي جزاءً له على تميزه بالعمل، والأصل فيها انها تبرع من رب العمل، وهو غير ملزم بصرفها ولا تحتسب من الاجر، ولكن إذا كانت مقررة في عقود العمال او لوائح المصنع او جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الاجر فإنها في هذه الحالة تعتبر جزء من الاجر ويلتزم رب العمل بصرفها، مثال: النص بالعقد انه في حال وصول العامل لإنتاجية معينة فانه يستحق مبلغ وقدره.

ملاحظة: مناط استحقاق المكافأة هو تحقيق النتيجة المطلوبة من قبل رب العمل، وبناء عليه لا يستحق المكافأة كل العمال وانما العامل الذي استطاع تحقيق النتيجة التي علق عليها المكافأة.

#### رابعاً: العمولة:

هي مبلغ من المال يدفع للعامل نتيجة جهد بذله في ابرام صفقات لصالح رب العمل، وتتحدد على أساس نسبة مئوية من قيمة الصفقات المبرمة، وقد تكون بذاتها الأجر الأساسي للعامل، وقد تكون عنصراً مكماً للأجر الأساسي.

تستحق العمولة بمقتضى عقد العمل او عرف المهنة او نظام تشغيل العمال، وقد يكون مصدرها نص القانون ذاته، ولا يستحقها العامل إذا لم تكن النتيجة قد تحققت بسبب ذلك الجهد المبذول من العامل بحسب الأصل، الا انه قد يكون هناك اتفاق او عرف على استحقاق العامل للعمولة حتى عن الصفقات التي تتم بطريق غير مباشر وخاصة إذا كان واضحاً ان هذه الصفقات ما كانت لتبرم لولا نشاط هذا العامل وحسن سمعته، وتستحق العمولة عن كل الصفقات التي تتم نتيجة جهد العامل ولو وقع تاريخ ابرامها بعد انتهاء عقد العمل.

اخيراً، فان اعتبار العمولة اجراً رهن بقيام رابطة التبعية القانونية في علاقة مستحقيها بأصحاب الأعمال الذين يعملون لحسابهم، ولو كان الواحد منهم يعمل لحساب عدد من ارباب الاعمال.

#### خامساً: المنحة:

هي ما يعطى للعامل لزيادة على اجره في مناسبة معينة كالعيد الوطني او رأس السنة، او بمناسبة تتعلق بشخص رب العمل او شخص العامل، وقد تكون مبلغاً من النقود او مقداراً من السلع التي تنتجها المنشأة.

الأصل في المنحة انها تبرع، فلا يلتزم بها رب العمل، ومع ذلك فإنها في بعض الأحيان تصبح ملزمة لرب العمل متى قررت من طرفه بشكل مستمر ودوري وكانت تصرف لجميع العمال او لطائفة منهم وكانت محددة القيمة وشعر العامل بانها جزء من الاجر "تكتمل فيها اركان العرف المادي والمعنوي فتصبح ملزمة لرب العمل من باب العرف"، كما انها تصبح ملزمة لرب العمل إذا نص عليها عقد العمل الفردي او الجماعي او بمقتضى نص في القانون او في لائحة العمل.

أخيراً، ان إعطاء المنحة للعامل غير مرتبط بمدى ما تحققه المنشأة من أرباح الامر الذي يميزها عن مشاركة الأرباح، ثم انه لا توجد صلة بينها وبين كفاءة العامل مما يميزها عن المكافأة التشجيعية التي تعطى للعامل بناء على كفاءته وامانته في العمل.

سادساً: الهبة او الوهبة او مقابل الخدمة:

هي المبالغ التي يدفعها عملاء المحل لعمالهم مكافأة لهم على حسن قيامهم بالخدمة "بغشيش"، وكانت تعتبر من قبيل التبرع، ولكن بعد شيوعها واتجاه ارباب العمل لتقدير أجور العمال بناء على ما يحصلون عليه منها انتقلت من مرحلة التبرع المتوقع على محض إرادة العميل الى مرحلة الالزام ومن ثم اعتبارها اجراً او جزء منه.

تكيف الهبة او الوهبة او مقابل الخدمة:

1. عقد عمل بين العميل والعامل لأنها تدفع مباشرة من العميل للعامل.
2. مع كونها ملزمة الا انها تعبر عن رضا العميل ولا تعتبر عقد بين العميل والعامل.
3. تعتبر ملزمة وجزء من الاجر متى قضي بذلك عقد العمل او نص القانون او لائحة العمل، ومتى جرى العرف بدفعها ووجدت قواعد لتنظيمها، فان خرجت عن هذا المجال كانت تبرع.

ملاحظة: ينبغي الا يكون قصد العميل من وراء دفعها للعامل الحصول على منفعة تزيد عن حقوقه على حساب رب العمل، إذا تعتبر في هذه الحالة من قبيل الرشوة المجرمة قانوناً.

ملاحظة: قد يتم دفع الهبة او الوهبة او مقابل الخدمة بطريق غير مباشر، حيث تجمع عند صاحب العمل الذي يقوم بتوزيعها بعد ذلك على عماله المتصلين مباشرة بالعملاء.

ملاحظة: يجوز في القانون الكويتي والمصري "على خلاف الفرنسي" الاتفاق على ان تكون الهبات لرب العمل مقابل اجر ثابت للعمال او الاتفاق على اقتطاع جزء منها في مقابل ما يتلفه العامل من أدوات اثناء قيامه بالعمل.

سابعاً: المزايا العينية والبدلات:

قد يكون الاجر كما كان شائعاً في المجتمعات القديمة، حيث كان العامل في الزراعة يأخذ اجره في صورة مأكّل وملبس او كمية من السلع الزراعية المنتجة، وقد يكون الاجر العيني مكماً للأجر الأساسي المقدر بالنقود.

حتى يعتبر المقابل العيني او البدل اجراً يجب فيه التالي:

1. ان يكون اعطى للعامل نظير العمل الذي يؤديه وكمقابل له.
2. يجب ان يعطى للعامل دون ان يدفع العامل مقابل له.

تخرج المزايا العينية والبدلات من الاجر في الحالات التالية:

1. ما يعطى للعامل على سبيل التبرع مثل الملابس والمؤونة الغذائية إذا لم تتخذ صفة الدوام والاستمرار.



2. ما يعطى للعامل على سبيل التعويض عما تكبده من نفقات يقتضيها العمل نفسه، مثل بدل تمثيل لكبار العاملين لتعويضهم عما انفقوه في سبيل استقبال العملاء او التعويض عن السفر.
3. المزايا العينية التي يدفع العامل مقابلها لها، سواء كان هذا المقابل يمثل القيمة الحقيقية لما حصل عليه او اقل منها بكثير.

ومن اهم صور المزايا العينية والبدلات التي يحصل عليها العامل "السكن او البديل عنه، السيارة او بدل الانتقال، بدل طبيعة عمل، المشاركة في الأرباح وأخذ نسبة مئوية من الأيراد" وتفصيلها في التالي:

- السكن او البديل عنه:

قد يهيئ رب العمل سكناً للعامل او يعطيه بدلاً للسكن لأن العمل ذاته يستوجب ان يسكن العامل في المكان الذي يقوم فيه بأداء العمل مثل حارس العمارة، او ان تهيئة السكن امر لا بد منه لوجود العمل في أماكن بعيدة عن العمران، او ان رب العمل ينفذ مشروع حكومي، وهي حالات نص عليها قانون العمل.

كما الزم قانون العمل في القطاع النفطي أصحاب الاعمال النفطية ممن يستخدمون 200 عامل على الأقل توفير السكن للملائم للعمال وعائلاتهم او بإعطائهم بدلاً عنه.

في الحالات السابقة لا يعتبر السكن او البديل عنه اجراً لأنه لا يعطى للعامل نظير العمل الذي يقوم به، اما إذا كانت دواعي العمل لا تقتضي توفير السكن او إعطاء بدل عنه فان توفيره او إعطاء بدل عنه يعتبر جزء من الاجر يعطى للعامل نظير قيامه بالعمل الذي يؤديه.

- السيارة او بدل الانتقال:

الزم المشرع في قانون العمل الأهلي صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران توفير وسائل الانتقال دون مقابل للعامل.

لا تعتبر السيارة او البديل عنها اجرا في الحالات التالية:

1. إذا كان رب العمل يعطيها للعامل بقصد استعمالها في أداء العمل وانجازه.
2. إذا كان صرف بدل عنها لمواجهة نفقات فعلية و عوض عما يتكبد العامل من نفقات بسبب ما تقتضيها طبيعة العمل من تنقل "مثل المندوب".

تعتبر السيارة او البديل عنها اجراً سواء التزم بها رب العمل بموجب عقد او عرف في الحالات التالية:

1. إذا كان توفيرها من رب العمل لانتقال العمال الى مقر العمل دون ان تستعمل في أداء العمل او ان تستخدم في التنقلات الشخصية التي لا صلة لها بالعمل.
2. إذا كان البديل عنها يصرف كل فتره كبديل انتقال لمقر العمل فقط.

ملاحظة: مقابل انتقال العامل من البلد الذي استقدمه منه او نفقات انتقاله الى بلد اخر لمقتضيات العمل لا يمكن اعتباره من عناصر الاجر، انما يلتزم بها رب العمل بموجب العقد كنفقة استثنائية، اما إذا التزم صاحب العمل بقيمة

تذاكر سفر العامل من مقر عمله الى موطنه لقضاء الاجازة السنوية فان هذه القيمة تضاف الى الاجر في حساب المستحقات.

- بدل طبيعة العمل:

يعطى العامل هذا البدل بسبب الطبيعة الخاصة بالعمل الذي يؤديه العامل، فقد يحتاج العمل جهداً خاصاً "كالمهندس"، او تعرض طبيعة العمل العامل لمخاطر معينة "كالصراف"، او ان يكون العامل تحت الطلب حتى بعد انتهاء مواعيد عمله الرسمه "كالطبيب".

فاذا انطبق على هذا البدل المعيار المتقدم بحيث كان من الواضح انه اعطي للعامل كمقابل العمل المطلوب منه بمقتضى العقد فانه يكون اجراً ويصبح جزء منه.

- المشاركة في الأرباح واخذ نسبة مئوية من الأيراد:

قد يتفق الطرفان على ان يكون الاجر او جزء منه نسبة مئوية مما تحققه المنشأة من أرباح، او نسبة مئوية من الإيرادات للمنشأة، ولا تجعل الصورتين السابقتين من العامل شريكاً مع رب العمل، وانما يحق له الاطلاع على دفاتر الشركة حتى لا يلجأ رب العمل الى الغش بقصد خفض حصة العامل.

ملاحظة: لا بد من حصول العامل على اجر في عقد العمل، وفي هذه الحالة من المتصور ان الشركة لا تحقق ارباحاً فلا يحصل العامل على اجر، وهذا ما لا يتفق وعقد العمل، ولحل هذه المشكلة نص قانون العمل على انه في هذه الحالة يتم تقدير اجر العامل اما على أساس اجر المثل او وفقاً لعرف المهنة او مقتضيات العدالة.

اخيراً، لما كانت حصة العامل في الأرباح تعتبر نظير عمله وكمقابل عنه فانه يعتبر اجراً او جزء من الاجر ويدخل في حساب مكافأته واجازاته.

[المطلب الرابع والخامس والسادس ملغي من ص 235 الى ص 244.](#)

### الفصل الثالث: اثار عقد العمل "245-360"

تتمثل آثار عقد العمل فيما يرتبه العقد من حقوق والتزامات لكل طرف من اطرافه في مواجهة الآخر، والاصل في العقود خضوعها لمبدأ سلطان الإرادة، الا ان عقد العمل باعتباره ذا أهمية للعامل بما يمثله من مصدر رزق، ولأهميته لرب العمل بما يمثله من أهمية في الإنتاج وتسيير العمل، فان المشرع تدخل ونظم الالتزامات المترتبة على عقد العمل بقواعد أمره تضيق من نطاق مبدأ سلطان الإرادة بما يكفل حماية فعالة للعامل وحصوله على اجره ويضمن في نفس الوقت لرب العمل حصوله على العمل المتفق عليه.

### المبحث الأول: التزامات العامل "248 – 267"

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه، واطاعة أوامر رب العمل فيما يتعلق بتنفيذ العمل، والمحافظة على الأشياء المسلمة اليه، والحفاظ على اسرار العمل، والامتناع عن منافسة رب العمل، وبعض الالتزامات الأخرى:

المطلب الأول: الالتزام بأداء العمل:الفرع الأول: أداء العمل المتفق عليه:

يجب على العامل ان يؤدي العمل المتفق عليه بحسب العقد او لائحة النظام الأساسي، وقد يكتفي اطراف عقد العمل على تحديد جنس العمل دون تحديد مضمونه فنكون امام عدم تحديد للعمل، فالعبرة بمضمون العمل لا بمسماه، وللقاضي في حال عدم تحديد العمل عقدياً او لائحيّاً ان يحدد مضمون العمل وفقاً لعمل المثل ثم وفقاً للعرف المهني وطبقاً لمقتضيات العدالة، فاذا تحدد مضمون العمل وجب على العامل القيام به، ولا يجوز له ان يقوم بعمل آخر الا بموافقة رب العمل، وعلى صاحب العمل ان يهيئ الظروف الصحية والإنسانية للعامل لممارسة العمل، كما ان رب العمل لا يملك ان يجبر العامل على القيام بعمل آخر غير المتفق عليه الا برضاه، وهذا تطبيق للقاعدة العامة التي تنص على العقد شريعة المتعاقدين ولا يجوز تعديله الا بإرادة طرفية، الا ان طبيعة عقد العمل الزمنية وإمكانية ان تطرأ ظروف على العقد تستوجب التغيير فيه والتعديل فقد اجيز لرب العمل ان يكلف العامل بالقيام بعمل غير المتفق عليه في حالتين هما "حالة الضرورة او القوة القاهرة - عدم الاختلاف الجوهرى في العمل":

أولاً: حالة الضرورة او القوة القاهرة:

تتطلب الضرورة او القوة القاهرة ان يتكاتف الجميع لمواجهة آثارها، فمن مصلحة العامل ورب العمل ان تبقى المنشأة تعمل لأنها مصدر رزق لكليهما.

تتوافر حالة الضرورة "إذا كان العمل يستهدف منع وقوع حادث، او كان العمل من اجل اصلاح اضرار نشأت عن حادث"، كأن يشب حريق في المصنع ويأمر رب العمل العمال بإخراج الآلات لكيلا تتلف من الحريق، فان ابى العامل القيام بهذا العمل بحجة انه غير متفق عليه بالعقد كان مخالفاً بالتزاماته، والحكمة من ذلك في ان تغيير العمل المتفق عليه يمثل ضرراً خفيفاً للعامل إذا ما قورن بالضرر الذي يتم تفاديه، فهو ضرر على رب العمل والعامل على حد سواء.

اما القوة القاهرة فهي حدث استثنائي غير متوقع وغير ممكن الدفع، مثال ذلك حدوث زلزال يؤدي لانهايار جزء من المنشأة، فيقوم رب العمل بتكليف العمال برفع الأنقاض حتى يتم الرجوع للعمل في المنشأة، وليس للعامل الامتناع في هذه الحالة بحجة ان العمل لا يندرج من ضمن الاعمال المتفق عليها بعقد العمل، ومن يقيم بذلك اعتبر مخالفاً بالتزاماته.

اخيراً فان هذه الحالة "القوة القاهرة والضرورة" تعتبر استثنائية ومؤقتة لا تدوم، لذلك فان تغيير العمل يكون مؤقت لحين انتهاء الحالة، ثم يعود العامل للعمل المتفق عليه بالعقد، ويقع على صاحب العمل عند النزاع اثبات حالة الضرورة او القوة القاهرة، فان لم يثبت رب العمل كان العامل الممتنع عن القيام بالعمل ليس مخطئاً.

ثانياً: عدم الاختلاف الجوهرى في العمل:

يجوز لصاحب العمل ان يكلف العامل بالقيام بعمل غير المتفق عليه في عقد العمل، وعلى العامل القيام بهذا العمل بمقتضيات حسن النية والا اعتبر متعسفاً في استعمال حقه بالتمسك بمبدأ القوة الملزمة للعقد، وبالتالي يكون لصاحب العمل تكليف العامل بصفة دائمة او مؤقتة بالقيام بالعمل غير المتفق عليه إذا لم يختلف هذا العمل في

طبيعته عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً رغم عدم موافقة العامل، ويشترط لممارسة هذا الحق من رب العمل الشروط التالية:

1. عدم الاختلاف الجوهري بين طبيعة العملين.
2. ان تقتضي مصلحة العمل ذلك.
3. عدم المساس بحقوق العامل المادية والأدبية.

وتحديد ما اذا كان العمل الجديد يختلف او يتفق مع العمل المتفق عليه جوهرياً من اختصاصات قاضي الموضوع، ويجب على القاضي البحث عن نية المتعاقدين وقت ابرام العقد وفيما اذا كان تعديل طبيعة العقد من المسائل المؤثرة في رضا المتعاقدين ام لا، ومن أمثلة تغيير طبيعة العمل من خياطة القمصان لخياطة البيجامات فلا يعتبر مثل هذا التغيير تغييراً جوهرياً في طبيعة العمل، اما تغيير طبيعة العمل من سكرتير المدير الى فراش المدير فيعتبر تغييراً جوهرياً في طبيعة العمل، ويجب الانتباه الى ان تكون النية من وراء تغيير طبيعة العمل هي تحقيق المصلحة العامة للعمل وليس للانتقام من العامل والاضرار به والا كان رب العمل متعسفاً باستخدام حقه، اخيراً يجب الا يترتب على تغيير طبيعة العمل مساس بحقوق العامل الأدبية كأن يؤدي التغيير لتأخير تدرجه بالسلم الوظيفي او ان يكون العمل أقل أهمية، او الحقوق المادية الثابتة له، ولا تعتبر العمولات حق ثابت للعامل.

ملاحظة: في الحالة الأولى "الضرورة او القوة القاهرة" يكون التكليف مؤقت، اما في الحالة الثانية "التكليف بعمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي" فانه يجوز ان يكون التكليف بصفة دائمة.

### الفرع الثاني: قيام العامل بنفسه بأداء العمل:

الأصل ان شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل، لذلك يجب على العامل ان يقوم بنفسه بأداء العمل فلا ينوب غيره ولو كان هذا الشخص أكثر كفاءة منه، كما لا يجوز للعامل ان يستعين بالغير في أداء عمله، ويترتب على الطابع الشخصي بعقد العمل انتهاء العقد بوفاة العامل، فلا يجوز لرب العمل الزام ورثة العامل بالقيام بالعمل بعد وفاة مورثهم، اما شخصية رب العمل على العكس فهي ليست محل اعتبار في عقد العمل، ومع ذلك يجوز الاتفاق على ان يكون للعامل تكليف غيره للقيام بالعمل في حدود ما يسمح به العرف وما يجري عليه العمل، كأن يستعين بواب ببعض الأشخاص في القيام بأعمال النظافة في الأماكن المشتركة في المبنى، وفي هذه الحالة يكون الغير تابعاً للباب وليس لرب العمل.

### الفرع الثالث: بذل عناية الشخص العادي:

الأصل ان العامل لا يلتزم بتحقيق نتيجة، وانما يقوم بالعمل المطلوب منه باذلاً في ذلك عناية الشخص المعتاد، وهذا المعيار يقاس به خطأ العامل، ويقصد بالشخص المعتاد من يمثل سواد الناس والذي يمثل الوسط، فهو شخص ذكي وحريص لكن دون مبالغة في ذكائه، وليس مهملاً وموغلاً في الغباء، ولا يوجد ما يمنع من ان يتفق الطرفان على القيام بالعمل بشكل افضل من الشخص المعتاد، وتستخلص ضرورة أداء العمل بعناية أكبر من الشخص المعتاد من ظروف الحال، كأن يستدل على ذلك من الاجر المترفع للعامل او كون العامل مشهوراً بين اقرانه بكفاءته، وعلى العامل

فآ جمآع الأآوال ان يؤدآ العمل وفقاً لما آآطلبه آسن النآة وشرآ التعامل، فآقوم بكآ ما آآلب على رب العمل من نفع وآآمنع عن كآ ما آآلب الضرر لرب العمل.

### المطلب الثاني: الآآزام بآاعة أوامر رب العمل:

آعتبر سلطة رب العمل فآ اصآار الأوامر مقبدة، فلا آآوز له ان يأمر العامل بالآآام فآه مآآلفة لشرآ العآد او القانون او الآداب العامة او آعرفض آآاة العامل للآطر، ولا آآرب على رفض العامل لمآل هذه الأوامر آآ مسؤولة، كآلك آآب ان آكون الأوامر مآعلقة بالآعمل المكلف به العامل، فالعامل لآس ملزماً بآآباع أوامر رب العمل الآآ آآعلق بآآآاه الآآصة، على ان بعض السلوكآآ قد آضر بالآعمل، كما هو الآال بالنسبة لناظر المدرسة الآآ آآب ان آرتفع بسلوكه داخل وآارج المدرسة، فآكون من آق صآآب العمل فآ مآل هذه الآالة ان آوجه العامل داخل وآارج العمل، ولا آآآصر الآزام العامل بأوامر رب العمل على آلك الأوامر الشفهآة وانما آآمل آآضاً الآعلآمآ الآآ آآآمنها لآآة العمل ولآآة الآزآات.

### المطلب الآآل: الآآزام بالآآافظة على الأشياء المسلمة آآه:

لم آرد بهذا الآآزام نص، بل فرضآه القواعد العامة وآآآوجهه مبدأ آسن النآة فآ آنفآذ العآود، وعلى العامل ان آآذل عناية الشآص المآعاد فآ الآفاظ على ما آسلم له من أشياء آآص العمل، ولا آآوز للعامل ان آآآدم هذه الأشياء لآرض شآصآ الآآذن رب العمل، فاذا آآآدمها لآرض شآصآ آون آذن رب العمل او قصر فآ الآآافظة عآها كان لصآآب العمل آوقآع الآزآة الآآآآب عآه وان آآصل على آعوبض مآآبل ما آآلفه العامل.

### المطلب الرابع: الآآزام بالآآافظة على اسرار العمل:

هذا الآآزام آفرضه مبدأ آسن النآة وشرآ التعامل فآ آنفآذ العآود، كآلك ان آسرفب اسرار المنشأة آآ الآفر من شأنه الاضرار برب العمل، ولم آآناول المشرع الكوآبآ هذا الآآزام بشكل مآآشر وانما آعله سبب من أسباب فصل العامل آون سبب اسبق اعلان وآون مكافأة او الآعوبض، وطالما ان المشرع آآب آرب العمل فصل العامل إذا أفشآ اسرار المنشأة فهو آقر بآآود الآزام على العامل بآدم افشاء اسرار العمل، وآآصد بأسرار العمل آلك المآلومآ المآعلقة بالآعمل آآا كانت طبآعآها "آآآآة ام مآآة ام صنآعآة وآفرها".

### المطلب الآآم: الآآزام بآدم المنافسة:

آعتبر العامل آراً فآ ممارسة آآ نشاط فآ وآق فراغة، سواء بالآآآام والآآة او بالآعمل سواء له او لصآآب عمل آخر، ولكن مآآآضآ آسن النآة آمنعه من منافسة صآآب العمل الآآ آعمل لآه سواء لمصآآته هو او لمصلآة رب عمل آخر، ومن المفروض ان آآآرد العامل آرفآه كآمآة بآآرد آآآاء العمل، الا انه وآظراً لوقوف العامل على ظروف واسرار العمل ومآرفآه بالزبائن والعلاء فقد آآآغل هذه الممآزآ لصآآه الشآصآ او لصآآ رب العمل الآآآد مما آلآق ضرراً برب العمل، لآلك آلآاً المشرع آآ المآوزنة بآن آرفة العامل فآ العمل بآد آآآاء عآدة ومصلآة رب العمل من آدم منافسة العامل له، ولهذا آآب آانون الآآفاق على منع العامل من منافسة رب العمل بآد انقضاء عآد العمل بالشرآ الآآآة:

1. يجب ان يكون العامل بالغاً رشده وقت ابرام العقد: نظراً لما في هذا الشرط من تقييد لحرية العامل فان المشرع لا يكتفي بتوافر أهلية ابرام عقد العمل "15 سنة" وانما اشترط ان يكون العامل وقت ابرام العقد ان يكون بالغاً سن الرشد "21 سنة"، وعليه فان العقد الذي يبرمه من لم يكمل سن الرشد وينص فيه على شرط عدم المنافسة يكون صحيحاً ولكن الشرط يكون باطلاً "حتى لو قبل وصي القاصر الشرط لا يكون الشرط صحيحاً".
2. نسبية شرط عدم المنافسة: يجب ان يكون شرط عدم المنافسة نسبي وليس عام، فيكون الشرط مقيد بالزمان والمكان والنوع، فمن حيث الزمان يكون الشرط محدد بمدة معقولة فلا يجوز ان يكون المنع ابدياً، وتحديد المدة المعقولة مسألة موضوعية تختص بها محكمة الموضوع، ومن حيث المكان فيجب ان يقتصر المنع على النطاق الذي يباشر فيه صاحب العمل نشاطه، ومن حيث النوع فيجب ان يقتصر على القيام بالأعمال التي يمارسها رب العمل والاعمال المرتبطة بها، اما ما عداها من الاعمال فلا تمس بمصلحة رب العمل.
3. يجب ان يكون لرب العمل مصلحة مشروعة في الاتفاق: وتكون المصلحة المشروعة متى كان العمل الذي اوكل للعامل يسمح له بمعرفة عملاء المحل او بالاطلاع على سر العمل، فليس هناك أي مصلحة في منع عامل لا علاقة له بالعملاء ولا يطلع على اسرار المهنة، وان ورد في عقود مثل هؤلاء العمال شرط عدم المنافسة كان العقد صحيحاً والشرط باطلاً.
4. الا يقترن الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه: قد يتضمن الاتفاق على عدم المنافسة شرطاً جزائياً يدفعه العامل متى أخل بالتزامه بعدم منافسة رب العمل، الا انه لا ينبغي المبالغة في التعويض كوسيلة لإجبار العامل بالبقاء مدة أكثر في العمل، ومتى حدث ذلك كان هذا الاتفاق باطلاً.

اخيراً، فانه متى توافرت الشروط السابقة صح الشرط وكان على العامل الالتزام بعدم منافسة رب العمل اثناء سريان عقد العمل او بعد انتهاء العقد، وسواء كانت منافسة رب العمل لصالح العامل ام لصالح رب عمل آخر، ومتى ما أخل العامل بهذا الالتزام اثناء سريان عقد العمل كان لرب العمل فصله والمطالبة بالتعويض، ومتى التحق العامل برب عمل اخر منافس كان لرب العمل الرجوع على رب العمل الثاني والمطالبة بالتعويض بناء على المسؤولية التقصيرية إذا كان سيء النية، ولا يستطيع رب العمل المطالبة بهذه الاثار السابقة في حالتين:

1. إذا فسخ رب العمل العقد او رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك.
  2. إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ العقد من قبل العامل كما لو أخل رب العمل بالتزاماته تجاه العامل.
- اخيراً فان القانون الكويتي لم ينص على شرط عدم المنافسة ولكن من الممكن تطبيقه وفق مقتضيات حسن النية وشرف التعامل وهذا ما اخذ به القضاء الكويتي.

### المبحث الثاني: التزامات صاحب العمل "268 – 343"

يلتزم رب العمل بدفع الاجر للعامل "اهم التزام على رب العمل"، وبالتنظيم القانوني لوقت العمل، وبالتعويض عن إصابات العمل وامراض المهنة، وبعض الالتزامات الثانوية الأخرى:



## المطلب الأول: الالتزام بدفع الأجرة:

الاجر هو كل مبلغ يعطى للعامل كمقابل للعمل الذي يؤديه بمقتضى عقد العمل، وهو يشمل الاجر الأساسي وما يضاف اليه من منح وعمولات ومكافآت تشجيعية وكل ما يمكن اعتباره من ملحقات الاجر، وتظهر أهمية تحديد مضمون الاجر على اعتبار ان هناك حقوقاً أخرى للعامل تحتسب اساساً على الاجر الذي يدفع له بمقتضى عقد العمل، مثل مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإنذار، وإذا كان تحديد اجر العمال بناء على نسبة مئوية من الأرباح ولم تحقق المنشأة ربحاً فان القاضي يقوم بتحديد اجر العامل بناء على اجر المثل او وفقاً لعرف المهنة او مقتضيات العدالة، ويراعى في حساب مستحقات العامل آخر اجر تقاضاه، فاذا كان العامل ممن يتقاضون اجورهم بالقطعة تحدد اجره بمتوسط ما تقاضاه خلال أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاث الأخيرة، ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل خلال الاثني عشر شهر الأخيرة على الاستحقاق، فاذا قلت خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما امضاه منها في الخدمة، ولا يجوز تخفيض اجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب.

## الفرع الأول: تحديد الاجر:

الأصل ان يتم تحديد الاجر باتفاق الطرفين، فان لم يتفق الطرفان ووقع خلاف على تعيين الاجر حدد القاضي الاجر، ومن الممكن ان يتدخل المشرع لوضع قيود على الاجر كما في تحديد الحد الأدنى للأجور.

فالأصل اذاً ان يحدد الطرفان الاجر من منطلق ان العقد شريعة المتعاقدين، ولكن هذا المبدأ أدى من الناحية العملية الى الحاق الاضرار بالعمال، وذلك باعتبارهم الطرف الضعيف في عقد العمل، فتدخل المشرع الكويتي في قانون العمل والزم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بإصدار قرار كل خمس سنوات كحد اقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهنة والصناعة مستهدياً بذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة، وقد صدر هذا القرار ليحدد الحد الأدنى لأجور العمال ب60 دينار.

ويهدف المشرع من وضع الحد الأدنى لأجور العمال حتى تتناسب مع ظروف الحياة وتوفير مستوى ملائم وكريم للمعيشة، ولذلك لم يجعل المشرع هذا الحد الأدنى ثابتاً وانما الزم الوزير بإعادة النظر فيه كل خمس سنوات كحد اقصى كما بينا سابقاً، وعليه لا يجوز الاتفاق على تحديد الاجر بما يقل عن الحد الأدنى المحدد تشريعياً.

ويمكن تحديد الاجر واحتسابه بإحدى الطرق التالية:

1. على أساس وحدة زمنية "بالساعة، باليوم، بالأسبوع، بالشهر".
2. على أساس الإنتاج "كأن يتفق على تحديده بالقطعة".
3. على أساس الطريقتين معاً وهو ما يسمى الاجر بالطريجة "يحدد الاجر على الزمن ويزداد مقداره على أساس زيادة كمية الإنتاج او ينقص بنقصانها".

ومتى تم الاتفاق على تحديد الاجر وطريقة احتسابه فإن هذا الاتفاق يكون بحسب الأصل سارياً، ولا يمكن تعديله الا برضاء الطرفين، فلا يجوز لأحدهما ان يستقل بنقصه او تعديل احكامه الا في حدود ما يسمح به الاتفاق او يقضي به القانون، ولا يجوز خفض اجر العامل اثناء فترة عمله لأي سبب كان، كما انه ليس للعامل المطالبة بزيادة اجرة

مالم آكن متفق فآ العقد او فآ لوائح المنشأة على هذه الزآادة او كان الاجر المتفق علىه اقل من الحد الأدنى المحدد قانوناً، كما لا آجوز لصاحب العمل ان ینقل عاملاً بالأجر الشهري الى فئة أخرى بغير موافقته الكتابآة، اما اذا قرر رب العمل نقل العامل من فئة أخرى ادنى الى فئة افضل فان الحكم فآ هذه الحالة مختلف فآه، فمن الفقهاء من قال بعدم آواز ذلك الا بموافقة العامل، ومنهم قال بآواز ذلك لأنه آحقق مصلحة للعامل وهو الراجح.

إذا أغفل المتعاقدان عن آحديد الاجر فآ العقد او لم آكن الاجر محل اتفاق بآن الطرفين ترك امر آحديد الاجر للقاضي، وآكمل القاضي النقص فآ العقد من خلال آحديد اجر العامل وفق المعآآير التالآة:

1. ما آتقاضاه العمال الآخرون الذآن آقومون بذات نوع العمل لصاحب العمل نفسه.
2. عرف الجهة التآ آؤدي بها العامل وعرف المهنة.
3. ان لم آجد القاضي اجر المثل او عرف الجهة فانه آحدد الاجر وفقاً لقواعد العدالة.

ملاحظة: إذا تعمد الطرفان اغفال آحديد الاجر نتيجة لعدم اتفاقهما على آحديد الاجر فان هذا العقد آعتبر باطلاً ولا آكون هناك محل لتدخل القاضي.

كما انه آجب على القاضي ان آتدخل لآحديد الاجر إذا كان اجر العامل قد حدد بنسبة مئوية من الأرباح ولم آحقق المنشأة ارباحاً، او حققت المنشأة ربحاً ضئیلاً لا آتناسب مع العمل الذآ قام به العامل، ومن الخطأ القول بان العامل فآ هذه الحالة لا آستحق الاجر، فطبیعة عقد العمل آستوجب ان آكون العمل بمقابل.

### الفرع التالآ: احكام الوفاء بالأجر:

أولاً: مبدأ المساواة بالأجر:

الأصل فآ آحديد الاجر ان آكون باتفاق الطرفين، ولكن هذا الأصل مقید بمبدأ عام وهو المساواة بآن العمال الذآن آتساوون فآ ظروف العمل لدى صاحب العمل نفسه، فآجب على صاحب العمل ان آساوي بآن عماله طالما انهم كانوا متساوآن فآ طبیعة العمل الذآ آقومون به وفآ المؤهل والكفاءة والخبرة والأقدمآة، وبمعنى آخر متساوون بظروف العمل، فلا آجوز ان آفرق بآنهم على أساس آحكمآي او على أساس الجنس او الأصل او الدآن او اللغة، ولا مجال للمساواة فآ حال ترتب على المساواة مخالفة لأحكام القانون واجبة الآطبآق، فلا آجوز للعامل طلب إآازة مساواة بآیره من العمال وكانت هذه الإآازة تعطى لهؤلاء العمال بناء على اللائحة او القانون دون بآرهم.

ثانآاً – ثالثاً – رابعاً – خامساً: ملآعآ 278 الى ص282.

### الفرع التالآ: حمآآة الاجر:

لما كان الاجر هو المورد الأساسآي للعامل ولأسرته، فقد أحاط الشارع الاجر بضمانات عدة حفاظاً على العامل واسرته، وحتآ آمنع صاحب العمل من الآلتآاء الى آآة وسآلة لإنقاص الأجر.



أولاً: ضمانات استيفاء الاجر:

1. امتياز حقوق العامل: اعتبر القانون المدني ان أجور العمال عن الستة شهور الأخيرة من الديون الممتازة، بمعنى اذا كان رب العمل مديناً للعامل بأجره ولأشخاص آخرين، فان أجور العمال عن الستة شهور الأخيرة تكون لها أولوية في الوفاء فتسدد قبل الديون الأخرى، وهذا الامتياز عام مقرر على جميع أموال رب العمل من منقول وعقار باستثناء السكن الخاص، وقد جعله المشرع في المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح، ثم أكمل قانون العمل هذه الحماية فقرر ان هذا الامتياز لجميع حقوق العامل، فيشمل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي.
2. التضامن بين اصحاب العمل في الحقوق العمالية: في حالة تنازل صاحب العمل بجزء من اعماله الى شخص آخر كالمقاول من الباطن، فان صاحب العمل الأصلي والمتنازل اليه ملتزمون بالتضامن فيما بينهم بجميع حقوق العمال، ومن ضمنها الاجر، فيحق للعامل الرجوع على صاحب العمل الأصلي او المتنازل اليه او الاثنين معاً متضامنين ليطالبهم بالأجر، وكذا في حال بيع المنشأة او ادماجها او انتقالها بالميراث او الهبة او غير ذلك، فتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابقة تجاه العمال الى صاحب العمل الجديد، فتكون حقوقهم دين واجب الوفاء على الخلف والسلف متضامنين.
3. لا يجوز لصاحب العمل ان يلزم العامل بشراء أغذية او سلع من محال معينة او مما ينتجه صاحب العمل نفسه، وذلك حتى يكون العامل حراً في كيفية التصرف في الاجر المدفوع له.

ثانياً: حماية الاجر من اقتطاع "خصم" صاحب العمل:

حمى المشرع اجر العامل مما يملكه صاحب العمل من سلطات تأديبية تتمثل في خصم جزء من اجر العامل.

1. الحماية في الاقتطاع في حالة الجزاءات التأديبية: لا يجوز تنفيذ الخصم من اجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهرياً، وإذا عوقب بعقوبة الخصم من الاجر وكانت هذه العقوبة تتجاوز خمسة أيام، فلا يجوز ان يتجاوز الخصم خمسة أيام في الشهر الواحد، ويرحل الباقي الى الأشهر التالية.
- ملاحظة مهمة: لم يضع المشرع حد اقصى لعدد أيام الخصم، ولكنه وضع أحد اقصى لتنفيذ الخصم وهو الا يتجاوز الخمسة أيام في الشهر الواحد.
2. عدم جواز المقاصة: لا تجوز المقاصة بين اجر العامل ودين صاحب العمل الا في حدود 10% من اجر العامل، فلو حصل العامل على سلفه من رب العمل فانه يرجعها كأقساط على الا تتجاوز 10% من قيمة الاجر شهرياً، وقد حرم المشرع على رب العمل اخذ فوائد عن السلفة التي يعطيها للعامل، اما محكمة التمييز فقد اشترطت ان يكون السلف بسبب العمل او بمناسبته حتى لا يكون القرض بفوائد ولو كان تجارياً، وقررت كذلك محكمة التمييز ان اقتطاع رب العمل لنسبة 10% من مرتب العامل لا تكون الا استيفاء لدين متعلق بالعمل او بمناسبته.
- ملاحظة: إذا كان العامل حصل على جزء من اجره مقدماً فانه في هذه الحالة يجوز لرب العمل ان يقتطعه من الاجر كله على اعتبار انه جزء منه سدد قبل مواعده بناء على طلب العامل.

ثالثاً: حماية الاجر من دائني العامل:

لا يجوز الانتقاص من اجر العامل الا في حدود ضيقة، وذلك لما يمثله الاجر من أهمية في معيشة العامل واسرته، لذلك نص قانون العمل على انه "لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل او النزول عنه او الخصم منه الا في حدود 25% من الاجر، وذلك لدين نفقة او مآكل او ملابس او الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل، وعند التزام يقدم دين النفقة على الديون الأخرى"، وهذه القاعدة من النظام العام لا يجوز الاتفاق على ما يخالف حكمها.

ملاحظة: للدائنين الحجز على 25% من اجر العامل في حين لرب العمل الحجز على 10% من اجر العامل فقط، مما يعني ان المشرع فضل الدائنين على رب العمل، ومما يبرر ذلك هو ان رب العمل أقرب الى العامل من الغير فيستفيد منه بالعمل وغيره.

المطلب الثاني: الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل:

لصاحب العمل الحق بتنظيم العمل في المنشأة لتحقيق مصلحة المنشأة، ولا يجوز الاعتراض على ذلك من قبل العمال طالما انه كان مجرد من قصد الإساءة لهم، فالعامل تابع لرب العمل في اداءه احتياجات المنشأة وطريقة تنظيمها، وقد لزم المشرع صاحب العمل بأن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة معتمدة من إدارة العمل المختصة تتضمن على أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والاجازات الرسمية، الا ان سلطة رب العمل في تنظيم وقت العمل وادارته ليست مطلقة، اذ تتدخل التشريعات لوضع قيود تحكم هذا التنظيم.

الفرع الأول: التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والاسبوعي:أولاً: الحد الأقصى لساعات العمل:

يحتاج الشخص الى النوم والعمل ووقت يؤدي فيه واجباته تجاه اسرته واقربائه او مجتمعه، بناء على ذلك ينبغي وضع حد اقصى لساعات العمل وهو امر ضروري للمحافظة على صحة العامل لتمكينه من الاستمرار في العمل بنشاط متجدد مما يؤدي الى زيادة الإنتاج وتحسنه، فتتحقق المصلحة للعمل والعامل وصاحب العمل، كما ان تحديد العمل له أثره من الناحيتين:

1. من الناحية الاقتصادية: يؤدي الى ارتفاع أجور العمال فتزداد قوتهم الشرائية فيزيد الطلب على السلع وترتفع أسعارها وهكذا.
  2. من الناحية الاجتماعية: تتحسن أحوال العمال واسرهم صحياً ومادياً ويرتفع مستوى معيشتهم ويزيد نشاطهم، كما يساهم ذلك بحل مشكلة البطالة، لان تحديد الوقت يؤدي الى توسع القاعدة العمالية.
- من اجل ذلك قرر المشرع الكويتي أنه:

1. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 48 ساعة اسبوعياً او ثماني ساعات يومياً.
2. متوسط عمل العامل في القطاع النفطي هو 40 ساعة اسبوعياً.
3. العبرة في تحديد ساعات العمل هي ساعات العمل الفعلية، فلا تدخل فيها فترات الراحة التي يأخذها العامل للطعام او الراحة او ارتداء الملابس او طريق الذهاب للعمل.

إشكالية: مدى جواز تشغيل العامل أكثر من 8 ساعات يومياً على الا يزيد ذلك عن 48 ساعة في الأسبوع، ذهب القضاء الكويتي الى إجازة ذلك استناداً لحرفية النص "... رب العمل حر في تشغيل العامل ثماني ساعات يومياً او توزيع ساعات العمل بحيث لا تزيد عن 48 ساعة اسبوعياً"، فالعبارة تفييد التخبير، ولكن الراجح عدم جواز ذلك، فيجب التقيد ب 8 ساعات يومياً و48 ساعة اسبوعياً، فالمقصود هو وجود راحة يوم للعامل في الأسبوع، وهذا ما أكدته المذكرة التفسيرية للنص.

### ملاحظات:

1. أنقص المشرع عدد ساعات العمل في شهر رمضان الى 36 ساعة اسبوعياً.
  2. هذا الحد الأقصى هو مقرر للعمال البالغين سن الرشد، اما العمال الاحداث فان الحد الأقصى لساعات العمل بشأنهم هو 6 ساعات يومياً.
  3. يمكن إنقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة او المضرة بالصحة او لظروف قاسية وذلك بقرار من الوزير.
- استثناء على ذلك يجوز زيادة ساعات العمل "العمل لساعات الضافية" بتوافر الشروط التالية:

1. وجود ضرورة:
    - 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 "كزيادة ساعات العمل اثناء عملية الجرد السنوي مثلاً".
  2. ان يصدر بذلك امر كتابي من صاحب العمل، مع ذلك فان العامل يستحق اجراً اضافياً إذا قام بعمل إضافي بأمر شفهي من رب العمل، اما إذا قام به من تلقاء نفسه فلا يستحق عليه اجر إضافي.
  3. يشترط الا تزيد ساعات العمل الإضافي عن ساعتين يومياً وبحد اقصى 180 ساعة سنوياً.
  4. يجب الا تزيد فترات العمل الإضافي على 3 أيام اسبوعياً و90 يوم في السنة.
  5. يجب الا يكون العامل حدثاً "اقل من 18 سنة"، فقد حظر المشرع تشغيل الاحداث لساعات إضافية.
- إذا اشتغل العامل ساعات إضافية فانه يستحق مقابل لهذه الساعات على الوجه التالي:

1. في قانون العمل الأهلي: يستحق عن كل ساعة اجره العادي مضافاً اليه 25% على الأقل.
2. في قانون العمل النفطى: إذا كان العمل الإضافي في النهار استحق عن كل ساعة اجره مضافاً اليه 25% على الأقل، اما إذا كان العمل الإضافي في الليل استحق عن كل ساعة اجره مضافاً اليه 50% على الأقل.
3. يجوز الاتفاق على ان يشمل الاجر مقابل الساعات الإضافية.
4. يجوز الاتفاق بين الطرفين على تقدير مبلغ جزافي للعمل الإضافي

ملاحظة: كبار العمال والقياديين "كالمدرء" لا يستحقون اجراً اضافياً عن ساعات العمل الإضافية، وذلك ما قرره محكمة التمييز من ان طبيعة عملهم تقوم على الاشراف والمراقبة والتنظيم ولا تنحصر في عمل معين، ومن ثم لا يعتبر قيامه بالعمل في أوقات مختلفة قياماً بعمل يستحق عليه اجراً إضافياً، ومن الملاحظ ان الحديث عن الموظف القيادي الذي يختص بأعمال الإدارة وتعيين أجور العمال وغيرها من الاعمال المهمة، ومثل هؤلاء العمال لا يتقيدون

بساعات العمل الرسمية، ومن ثم امتنع عليهم المطالبة بمقابل إضافي، يخرج من منهم رؤساء الأقسام، فمتى ما كلفهم المدير بعمل إضافي استحقوا عليه المقابل.

ثانياً: الراحة اليومية:

فرض المشرع على رب العمل ان يعطي العامل راحة تتخلل ساعات العمل اليومية على الا تقل عن ساعة، فقرر التالي:

1. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 5 ساعات متواصلة.
2. لا يجوز تشغيل العامل الحدث أكثر من 4 ساعات متواصلة.
3. لا تدخل فترة الراحة ضمن ساعات العمل.
4. يجوز تشغيل العمال 8 ساعات متواصلة بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، وذلك لأسباب فنية او طارئة في الاعمال المكتبية بشرط ان يقل عدد ساعات العمل عن المقرر قانوناً بساعة "أي 7 ساعات".
5. يجب على رب العمل منح المرأة العاملة فترة راحة للرضاع مدتها ساعتين اثناء العمل.

ثالثاً: الراحة الأسبوعية:

منح المشرع العامل راحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتالية بعد كل ستة أيام عمل، ولم يعين المشرع يوماً محدداً وانما ترك امر تعيينه لرب العمل دون ان يكون للعامل الاعتراض طالما لم يكن رب العمل متعسفاً باستخدام حقه، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر.

وقد أجاز المشرع لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية متى ما قضت ظروف العمل ذلك، وفي هذه الحالة يتقاضى العامل اجراً يوازي اجره العادي مضافاً اليه 50% على الأقل من اجره الأصلي، ويعوض عن يوم راحته بيوم آخر، وهي نفس الاحكام في قانون العمل النفطي، وللعامل اثبات عمله في أيام الراحة الأسبوعية او أيام الاجازات الرسمية بكافة طرق الاثبات، يستثنى من ذلك كله الاحداث، فقد حرم المشرع تشغيل الاحداث في أيام الراحة الأسبوعية او الاجازات الرسمية.

إشكالية: ثار جدل حول حساب الاجر مقابل العمل يوم الراحة الأسبوعية، فهل يعطى اجر يوم كامل يضاف اليه 50% سواء عمل اليوم كاملاً ام جزء منه، او انه يعطى مقابل الساعات التي يقوم بالعمل فيها فعلاً مضاف اليها 50%، ويجب التفرقة في هذه الفرضية على النحو التالي:

1. إذا طلب صاحب العمل من العامل ان يحضر للعمل في يوم الراحة الأسبوعي دون يحدد له ساعات عمله فيه فان العامل يستحق اجر هذا اليوم كاملاً مضاف اليه 50% حتى ولو صرفه رب العمل قبل إتمام الحد الأقصى لساعات العمل اليومية.
2. إذا كان صاحب العمل طلب من العامل القيام بالعمل يوم الراحة الأسبوعية لمدة محددة ففي هذه الحالة لا يستحق الاجر الا مقابل ما حدده رب العمل من ساعات مضاف اليها 50% من اجرها.

**الفرع الثاني: التنظيم القانوني لوقت العمل السنوي:**

تعتبر الراحة امر ضروري للعامل بعد خدمة سنة متواصلة، ولذلك وجدت الاجازة السنوية، ثم ان العامل قد يمرض فيتعذر عليه القيام بعمله فيحتاج الى إجازة مرضية، كما انه ينبغي عليه المشاركة في المواسم الدينية والوطنية فيحتاج كذلك الى إجازة تسمى بالإجازة الرسمية.

أولاً: الاجازة الرسمية:

للعامل الحق في الاجازات الرسمية في المناسبات والاعياد الرسمية، ولقد وردت هذه الاجازات في قانون العمل الأهلي وقانون العمل في القطاع النفطي، وهذه الاجازات مقررة بأجر كامل، والحكمة من منح العامل إجازة في الأعياد والمناسبات الرسمية لتمكينه من المشاركة في تلك المناسبات الدينية والوطنية.

المناسبة	القطاع الأهلي	القطاع النفطي
راس السنة الهجرية	1	1
الاسراء والمعراج	1	1
عيد الفطر السعيد	3	3
عيد الأضحى المبارك ويوم عرفات	4	4
المولد النبوي الشريف	1	1
العيد الوطني 25 فبراير	1	1
يوم التحرير 26 فبراير	1	-
رأس السنة الميلادية	1	1
المجموع	13	12

يلاحظ ان عدد الاجازات في القطاع الأهلي اعلى منه في القطاع النفطي، وعلى ذلك فان العاملين في القطاع النفطي يستفيدون منها باعتبار ان قانون العمل الأهلي هو الشريعة العامة لقانون العمل النفطي.

ويعتبر حق العامل في هذه الاجازات حق عام يسري على جميع العمال مهما كان عددهم او حجم المنشأة، كما انه لا يفرق بين العمال على أساس الدين على اعتبار ان بعض هذه الاجازات تتعلق بمناسبة دينية، فيستفيد كل العمال من هذه الاجازات دون تفریق، وتعتبر هذه الاجازات هي الحد الأدنى الذي يستحقه العامل، ويجوز لرب العمل ان يمنح عماله اجازات لمناسبات أخرى.

لرب العمل تشغيل العمال في أيام الاجازات الرسمية وفق الشروط التالية:

1. إذا كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك ودون الحاجة للحصول على موافقة العامل.
2. في القطاع الأهلي: يستحق العامل اجراً مضاعفاً ويوم إجازة بدل اليوم الذي عمل فيه.
3. في القطاع النفطي: يستحق العامل ثلاثة اضعاف اجره ولا يستحق بدل عن اليوم الذي عمله به "يمكن ان يحصل على بدل من خلال الاستناد الى قانون العمل الأهلي باعتباره الشريعة العاملة لقانون العمل النفطي".

لا آجوز لرب العمل ترحآل هذه الآجازات لأآام آخرى؁ فالأآام المآددة ترتآب بتارآخ لا تقبل التأآآر.  
ثانآا: الآجازات المرضآة:

آستآق العامل فآ القطاع الأهلى إآارة مرضآة مآتها 75 آوم فآ السنة على الوجه التالآ:

1. 15 آوم بأآر كامل.
2. 10 آام ثلاث ارباع الآر.
3. 10 آام نصف آر.
4. 10 آام ربع الآر.
5. 30 آوم دون آر.

آستآق العامل فآ القطاع النفطآ إآارة مرضآة مآتها 11 شهر ونصف على الوجه التالآ:

1. 6 أشهر آر كامل.
2. شهرآن بثلاث ارباع الآر.
3. شهر ونصف بنصف الآر.
4. شهر ربع الآر.
5. شهر دون آر.

أآكام آاصة فآ الآارة المرضآة:

1. آعآبر الحد الأدنى المقرر قانوناً؁ فآآوز منح العامل مرضآة أطول.
2. اثبات المرض آكون بشهادة من الطآآب الذى عآنه صاحب العمل او الطآآب المسؤول فآ احدى المسآشفآات الآكومآة؁ فان آدآ آعارض فآ آآدآد المدة بآن الطآآآآن اعآد بتآرآر الطآآب الآكومآ.
3. استثناء آمآد الآارة المرضآة فآ الامراض المسآعصبة آآآ آصدر بها آآدآد من الوزآر المآآص؁ وآكون الآارة بأآر كامل لآآن شفاء المرض.
4. لا آجوز لصاحب العمل استعمال آقه فآ انهاء عقد العمل اآناء آمآع العامل بإآارة مرضآة.
5. آجوز لرب العمل انهاء عقد العمل بعد انتهاء الآارة المرضآة واستمرار العامل مرضآاً.

ثالثاً: إآارة الوضع ورعاية الطفولة:

- انآلاق من دوافع إنسانآة وصآآة آقر المشرع للمرأة العاملة آق فآ إآارة وضع ورعاية طفولة على الوجه التالآ:
1. المرأة السلمآة: آستآق إآارة وضع مدفوعة الآر لا آآآسب من آجازاتها الآخرى لمدة 70 آوم للوضع بشرط ان آضع آلالها؁ وآارة لرعاية الامومة آلى إآارة الوضع لمدة 4 شهرآون بدون آر.
  2. المرأة المعاقة: آستآق إآارة وضع مدفوعة الآر لا آآآسب من آجازاتها الآخرى لمدة 70 آوم؁ وآارة لرعاية الامومة آلى إآارة الوضع لمدة 4 شهرآون برآآب كامل؁ وآلآها إآارة مآتها 6 أشهر بنصف رآآب وفقاً لما آوصآ به اللآنة الفآآة المآآصة.

يستخلص مما سبق التالي:

1. إجازة الوضع حق للمرأة وواجب على رب العمل، ويتعرض للجزاء إذا اعترض على منحها إياها.
2. هذه الإجازة مخصصة للوضع وليس للإجهاض "في حال الإجهاض تستحق إجازة مرضية".
3. مدة الإجازة 70 يوم بشرط ان يتم الوضع خلالها، ولم يحدد المشرع المدة التي يجب ان تأخذها العاملة قبل الوضع، على الا تزيد قبل الوضع وبعده عن 70 يوم.
4. إجازة الوضع بأجر كامل.
5. لا يجوز للعاملة ان تعمل لدى الغير خلال الإجازة.
6. لم يضع المشرع الكويتي حد أقصى لاستفادة العاملة من إجازة الوضع "المشرع المصري حدها بمرتين".
7. إذا نتج عن الحمل او الوضع أي مرض يؤدي الى انقطاع العاملة عن العمل فلها ان تأخذ إجازة مرضية.
8. للمرأة الحامل السليمة الحق في إجازة لرعاية الطفولة بناء على طلبها وتكون بدون اجر لمدة 4 شهور بعد انتهاء إجازة الوضع، وهي جوازيه لرب العمل.
9. للمرأة الحامل المعاقة الحق في إجازة لرعاية الطفولة بأجر كامل لمدة 4 شهور تليها إجازة لمدة ست شهور بنصف الاجر وفقاً لما توصي به اللجنة الفنية المختصة.
10. إجازة الوضع ورعاية الامومة هي إجازة مستقلة لا يجوز ان تخصم من اجازات المرأة العاملة الأخرى.
11. لا يجوز لصاحب العمل انهاء عقد العمل اثناء تمتع المرأة العاملة بإجازة وضع او إجازة امومة، او انقطاعها عن العمل بسبب مرض نتيجة الحمل.

رابعاً: الإجازة السنوية:

بعد عمل متواصل طوال العام يحتاج العامل الى إجازة لعدة أيام متتالية تسمح له بالراحة والاسترخاء الكامل، فالإجازة تساعد العامل على تجديد نشاطه، فيعود الى العمل بعدها اوفر حيوية وأكثر نشاطاً ونتاجية، مما يعود بالنفع على العامل والعمل على حد سواء، ويستحق العامل الإجازة السنوية على الوجه التالي:

1. في قانون العمل الأهلي يستحق العامل إجازة سنوية مدتها 30 يوم، ولا يستحقها عن السنة الأولى في العمل الا بعد انقضاء 9 شهور "في قانون العمل الجديد 6 شهور" على الأقل في الخدمة، وتبدأ المدة من تاريخ مباشرته الفعلية للعمل وليس من تاريخ ابرام العقد.
2. في قانون العمل النفطي يستحق العامل باجر شهري إجازة سنوية قدرها 30 يوم بأجر كامل وتزداد الى 40 يوم بعد خدمة خمس سنوات متصلة، في حين ان غيرهم من العمال يستحق إجازة سنوية قدرها 21 يوم بأجر كامل وتزداد الى 30 يوم بعد خمس سنوات متصلة.
3. تكون هذه الإجازة مدفوعة الاجر.
4. الزم المشرع رب العمل في دفع اجر العامل عن الإجازة السنوية قبل القيام بها حتى يتحقق الهدف من الإجازة السنوية وهو الاسترخاء والراحة التامة.
5. يستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما امضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.
6. يمثل هذا التحديد الحد الأدنى المقرر للإجازات العامل السنوية، فيجوز لرب العمل منح العامل زيادة عليها.

تنظيم الاجازة السنوية: لصاحب العمل سلطة تحديد الاجازات لعماله حسب ظروف العمل، فله وحده ان يحدد موعد الاجازات وان يمنح العمال هذه الاجازات في أي وقت من السنة وفقاً لمقتضيات العمل وظروفه، كما لا يجبر رب العمل على ان يعطي العامل اجازته دفعه واحده، فيجوز له تجزئتها وفقاً لمقتضيات العمل وبرضاء العامل، على ان يحصل العامل على 14 يوم منها متصلة على الأقل.

تراكم الاجازات: سمح المشرع للعامل ان يقوم بتجميع اجازاته وفق الشروط التالية:

1. ان يتم ذلك بناء على طلب العامل.
2. الا يترتب على التأجيل ان تزيد مدة الاجازة المستحقة في سنة ما على إجازة سنتين.

استثناء على ذلك يجوز ان تزيد مدة الاجازة المؤجلة الى أكثر من إجازة سنتين بموافقة رب العمل، وفي حال انتهاء عقد العمل فان العامل يستحق مقابلاً نقدياً عن اجازاته، اما في القطاع النفطي فلا يجوز بجميع الأحوال ان تزيد مدة الاجازات عن مجموع سنتين، ويستحق العامل مقابلاً لها في حال انتهاء عقد العمل.

تداخل الاجازات: أي ان تتخلل الاجازة السنوية احدي الاجازات الأخرى كالإجازة الرسمية او الراحة الأسبوعية او الاجازة المرضية، في السابق كانت الاجازة المرضية والاجازة الرسمية التي تأتي اثناء تمتع العامل بإجازة رسمية لا تحتسب ضمن اجازته السنوية، بمعنى انها ترجع لرصيد اجازاته، وفي القانون الجديد تم إضافة الراحة الأسبوعية لتأخذ نفس الحكم.

#### خامساً: الإجازة الدراسية:

1. تعتبر جوازيه.
2. تعتبر إجازة مدفوعة الاجر.
3. يلتزم العامل بأن يعمل لدى رب العمل مدة مماثلة لفترة الاجازة الدراسية وبعد اقصى خمس سنوات.
4. إذا أخل العامل بشرط الخدمة السابق التزم برد الأجور التي تقاضاها خلال الاجازة الدراسية "او يلتزم برد ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها بالعمل".
5. لم تذكر هذه الاجازة في قانون العمل النفطي "يمكن للعاملين في القطاع النفطي الاستفادة منها باعتبار قانون العمل الشريعة العامة لكل مالم يرد به نص في قانون العمل النفطي".
6. لا يجوز لرب العمل فسخ عقد العمل اثناء تمتع العامل بهذه الاجازة.

#### سادساً: إجازة الحج:

منح المشرع العامل إجازة حج وفق الشروط التالية:

1. ان يكون قد أمضي في خدمة صاحب العمل سنتين متصلتين "تعتبر الخدمة في حال انتقال المنشأة لشخص آخر".
2. الا يكون العامل قد أدى فريضة الحج "الشرط يرد على أداء الفريضة وليس سبق تمتع بإجازة الحج".



## احكام خاصة بإجازة الحج:

1. لا تخصص من رصيد اجازات العامل.
2. تعتبر إجازة واجبة على رب العمل.
3. لرب العمل تأجيلها للسنة المقبلة "تنظيم الاجازة دون منعها".
4. لا يجوز لرب العمل انهاء عقد العامل اثناء تمتعه بإجازة الحج.
5. تسري احكام هذه الاجازة على العاملين في القطاع الأهلي "والقطاع النفطي ايضاً باعتبار قانون العمل الأهلي هو الشريعة العامة لقانون العمل النفطي".
6. تعتبر إجازة مدفوعة الاجر.

## سابعاً: إجازة وفاة أحد الأقارب والعدة:

1. إذا فقد العامل اباه او امه او أحد أولاده او احفاده او أحد جدوده او جداته او أحد اخوته فانه يكون له الحق بإجازة مدفوعة الاجر مدتها 3 أيام.
  2. إجازة العدة للمرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها 4 شهور و10 أيام من تاريخ الوفاة، وتكون بأجر كامل.
  3. إجازة العدة للمرأة غير المسلمة التي يتوفى عنها زوجها هي 21 يوم من تاريخ الوفاة وتكون بأجر كامل.
- ميز المشرع بين المرأة المسلمة وغير المسلمة في إجازة العدة، وان وجد تبرير له اجتماعياً ودينياً الا ان هذا التمييز بناء على الدين محل انتقاد من المنظمات الدولية.

## ثامناً: إجازة لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية:

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الاجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعات العمالية ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد هذه الاجازة.

## تاسعاً: الاجازة الخاصة:

يجوز لصاحب العمل منح العامل بناء على طلبه إجازة خاصة بدون اجر خلافاً للإجازات المشار اليها في هذا الفصل.

المطلب الثالث: الالتزام بالتعويض عن إصابات العمل وامراض المهنة:

كانت الاعمال في السابق يدوية وبدائية، ولم يكن العامل ليتعرض الى المخاطرة اثناء قيامه بعمله، وكانت الاخطار آنذاك نادرة وهي وان وجدت كان من السهل تبيين سببها، ولكن مع انتشار الآلة وتطور الصناعة ازدادت مخاطر العمل وبدأت الحوادث تصيب العمال، وكان القضاء في القرن التاسع عشر يطبق قاعدة لا مسؤولية بدون خطأ، ولم يكن من السهل في ظل تلك الظروف اثبات الخطأ من جانب رب العمل، فكانت المطالبات ترفض ويرمى بالعمال وذويهم على قارعة الطريق.

التفكير في تعويض العمال عن اخطار المهنة:

بعد قيام النقابات وانتشار الفكر الاشتراكي بدأ الفقهاء يفكرون في تحميل أصحاب الاعمال مسؤولية الاخطار الناجمة للعمال، فذهب بعضهم الى الابتعاد عن قواعد المسؤولية التقصيرية والالتجاء الى قواعد المسؤولية العقدية، فقالوا بوجود التزام بالسلامة على عاتق رب العمل، الا ان هذا الرأي انتقد لان رب العمل يستطيع نفي المسؤولية عن طريق اثبات ان الحادث لم يقع بخطئه وانما بسبب اجنبي، من اجل ذلك لجأت بعض التشريعات الى وضع التزام على رب العمل بتوفير شروط السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل حتى لا ينجم عنها أي خطر على صحة العمال.

تدخل المشرع لحماية العمال:

لم يكن امام المشرع في الدول المختلفة الا التدخل وحسم الامر بفرض التزام على صاحب العمل بتعويض العامل عن حوادث العمل ثم عن امراض المهنة دون النظر الى وجود خطأ من رب العمل، وقد صدرت التشريعات الألمانية ثم النمساوية ثم الفرنسية ثم المصرية معتمدة هذا النهج.

اما القانون الكويتي فقد تدرج في ذلك على النحو التالي:

1. قانون العمل لسنة 1959: كان المشرع الكويتي يعتمد على القاعدة التقليدية التي تؤسس المسؤولية عن حوادث العمل وامراض المهنة على الخطأ التقصيري.
2. قانون العمل لسنة 1964: وضع التزام على صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وامراض المهنة.
3. قانون العمل لسنة 2010: شهد تنظيم إصابات العمل وامراض المهنة تطوراً كبيراً، ووسع المشرع فيه من نطاق إصابات العمل لتشمل الحوادث التي تقع بسبب او اثناء العمل، كما أضاف حوادث الطريق ضمن إصابات العمل، نص القانون في المادة 94 منه على انه "للعامل المصاب او المستحقين عنه الحق في التعويض عن إصابة العمل او امراض المهنة طبقاً للجدول الذي يصدر بقرار من الوزير بعد اخذ رأي وزير الصحة".

من خلال ما سبق يمكن حصر التزام رب العمل في تعويض العامل في ثلاث أنواع من الإصابات هي:

1. إصابة العمل.
2. امراض المهنة.
3. حادث الطريق.

ينطبق ذلك على العاملين في القطاعين الأهلي والنفطي، وتفصيلها في التالي:

### الفرع الأول: المقصود بالإصابة والمرض:

الإصابة هي الضرر الذي يلحق الجسم من جراء تأثير خارجي مفاجئ، وينبغي توافر ثلاث شروط للقول بوجود الإصابة هي:

1. ان يلحق الضرر جسم العامل: فلا يعتبر إصابة عمل الضرر الذي يلحق أموال ومعنويات العامل، كما لا يعتبر إصابة الضرر الذي يلحق بالأجهزة التعويضية للعامل كالنظارة الطبية والأطراف الصناعية، ويستوي بعد ذلك ان يكون الضرر مادي ام ادبي كمن يصاب بالجنون.
  2. ان يكون الضرر الوارد على جسم العامل ناتج عن تأثير خارجي عنه: أي خارجه عن التكوين الجسماني للعامل، كأن يصدم بألة مثلاً او يسقط عليه شيء، ولا يشترط ان يكون الأصل الخارجي مادي، فقد يموت العامل نتيجة خوفه من حريق، اما إذا كان سبب الوفاة سبب داخلي في العامل كأن يكون مصاباً بالسكر ولم يأخذ دوائه او اصابته بسكتة قلبية فإنها لا تعتبر إصابة عمل.
  3. ان يقع الحادث بشكل مفاجئ او مباغت ودفعة واحدة: أي ان يبدأ الفعل وينتهي بفترة زمنية قصيرة للغاية ممكن ملاحظة بدايته ونهايته، وذلك للتفريق بين الإصابة والمرض المهني، فإصابة العامل بانزلاق غضروفي نتيجة جلوسه لفترة زمنية في العمل يعتبر مرض مهني وليس إصابة عمل، ويجب الانتباه الى ان المفاجأة والمباغته مطلوبة للفعل وليس للإصابة، فقد تأخذ الإصابة وقتاً طويلاً، فالضرر الذي يلحق العامل نتيجة استنشاقه دخان حريق تعتبر إصابة عمل ولو ظهرت الاضرار بعد حين.
- اما المرض المهني فهو الضرر الذي يلحق بجسم الانسان نتيجة تأثير خارجي بطيء او بصورة تدريجية مستمرة على جسم الانسان او جزء منه، فيتفق المرض مع الإصابة في كونهما ضرر يقع على جسم الانسان وبفعل خارجي، في حين يختلفان في كون التأثير الخارجي من الإصابة مفاجئ وفي المرض تدريجي.

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

أولاً: امراض المهنة: لا يثير المرض المهني أي إشكالات على اعتبار انه من السهل تحديد ما يعتبر من امراض المهنة، وذلك بصدر جدول يحدد امراض المهنة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ويشترط في مرض المهنة التالي:

1. ان يكون المرض مدرجاً في الجدول الصادر بتحديد امراض المهنة.
2. ان يكون المرض مرتبطاً بمهام الوظيفة.
3. ان يصاب به العامل اثناء الخدمة او خلال سنة من ترك العمل.

ثانياً: إصابة العمل: يشترط في إصابة العمل التالي:

1. ان تكون الإصابة إصابة عمل: أي تتوافر العلاقة السببية بين الإصابة والعمل، ولا شك ان الحادثة التي تقع للعامل الذي تقتضي طبيعة عمله ان يخرج الى خارج مكان عمله كأن يكون مندوباً او محصلاً جوالاً، فاذا أصيب فان الحادثة تكون قد وقعت اثناء وبمكان العمل، وفي الكويت فقد تطلب المشرع في قانون العمل القديم ان تكون الإصابة قد حدثت اثناء العمل وبسببه، ولا يكفي توافر احدهما، وهو امر معقول سابقاً لأن صاحب العمل هو الذي يقع عليه عبء التعويض، وبعد صدور قانون التأمينات الاجتماعية واشترط قانون العمل ان يؤمن رب العمل على العمال لم يعد رب العمل يتحمل وحده التعويض عن إصابات العمل، وعليه اكتفى القانون بان تكون الإصابة قد حدثت اما بسبب العمل او في اثناء العمل حتى يستحق العامل التعويض عنها.

- بسبب العمل: أي ان تكون هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل، بحيث انه لولا العمل ما وقع الحادث، ولا يعني ذلك استلزام السببية المباشرة وانما يكفي لاعتبار الحادث وقع بسبب العمل ان يكون العمل قد أسهم في وقوعه، وان لم يكن هو السبب الوحيد او المباشر، وعلى العامل اثبات العلاقة السببية.
- اثناء العمل: أي وقوعه في زمان ومكان العمل:
  - زمان العمل: يبدأ ببداية العمل وينتهي بنهايته، ويشمل على ساعات العمل الفعلية وساعات الراحة والفترة التي يرتدي بها العامل ملابسه للتجهز للعمل، أي من وقت دخول العامل للمنشأة الى وقت خروجه.
  - مكان العمل: أي النطاق الجغرافي للمنشأة والمكان الذي يؤدي فيه العامل مهام عمله، بما فيها الطرق داخل المنشأة الاستراحة والمطعم والمصعد وجميع ملحقات المنشأة، وقد يتسع مكان العمل لأي مكان يتجه اليه العامل لتنفيذ العمل المطلوب منه بناء على تكليف رب العمل او وفقاً لمتطلبات العمل.

ملاحظة: اعتبر القضاء الكويتي الإصابة التي لحقت بالعامل اثناء مباراة كرة القدم التي كان يمثل فيها جهة العمل إصابة عمل.

اخيراً: فان المعيار في تحديد مكان وزمان العمل هو خضوع العامل لتبعية سلطة رب العمل.

2. ان يكون الضرر ناتجاً عن إصابة عمل: أي ان تكون إصابة العمل هي التي سببت الضرر للعامل، او بعبارة أخرى يجب توافر العلاقة السببية بين الحادث والضرر الذي أصاب العامل، اما إذا حدث ضرر من سبب اخر على خلاف الإصابة فان التزام رب العمل بالتعويض لا يتواجد.

إشكالية: في حال اشتراك أكثر من سبب في حدوث الضرر يكون الحل كالتالي:

- إذا كان السبب سابق لوقوع الإصابة: كالعامل المريض قبل الإصابة، في هذه الحالة يجب التأكد من ان الضرر الذي أصاب العامل كان نتيجة حتمية للمرض ام لا، فان كان الضرر نتيجة حتمية للمرض فلا يلتزم رب العمل بالتعويض، اما في حال ساهمت الحادثة التي وقعت للعامل في العمل مع المرض في احداث النتيجة فعند اذ تقوم مسؤولية رب العمل في تعويض العامل "مبدأ تكافؤ الأسباب".
- إذا كان السبب لاحق لوقوع الإصابة: كأن يصاب العامل بجرح بسيط ويهمل في علاجه فيتفاقم ويصيبه بضرر، في هذه الحالة يلتزم رب العمل بالتعويض عن الاضرار المباشرة دون الاضرار اللاحقة، فتقطع العلاقة السببية بشأنها، اما إذا أصيب العامل اثناء العمل واحتاج لإجراء عمليه ومات على أثرها فان رب العمل يلتزم بالتعويض. يقع عبء اثبات رابطتي السببية بين الإصابة والعمل، وبين الإصابة والضرر على عاتق العامل، وإذا وجدت أسباب لاحقة وقع عليه عبء اثبات عدم تدخلها في احداث الضرر.

3. الاتقع الإصابة بتعمد من العامل نفسه او بسوء سلوك فاحش ومقصود منه: تحقيقاً للتوازن بين مصلحة العامل ورب العمل اشترط المشرع عدم وقوع الإصابة نتيجة تعمد العامل إصابة نفسه او سوء سلوك فاحش منه ومقصود، ففي حالة تعمد إصابة العامل نفسه واضحة ولا تحتاج لنص يقررها، اما سوء السلوك الفاحش فقد عرفه المشرع بقوله "هو كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات وكل مخالفه للتعليمات الخاصة بالوقاية من اخطار العمل واضرار المهنة المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل"، ويتضمن الخطأ غير المغتفر ثلاثة عناصر هي:

أ. وجود الإرادة في العمل او الترك.  
 ب. معرفة الخطر الناجم عن هذا الفعل او الترك.  
 ت. غياب العذر او المبرر.  
 ومع ذلك فان سقوط حق العامل في التعويض مقصور على حالي العجز المؤقت والعجز الدائم الذي لا تزيد نسبته عن 25% من العجز الكلي.  
ثالثاً: شروط التعويض عن حادث الطريق:

فرض المشرع الحماية القانونية للعامل في حالة اصابته نتيجة حادث الطريق، ولقد أدرج حادث الطريق ضمن إصابة العمل التي تحدث للعامل في اثناء العمل او بسببه من المشرع اتساقاً مع توجه القضاء في اعتبار حوادث الطريق التي تحدث للعامل سواء اثناء او بسبب العمل من إصابات العمل، بحيث اعتبرت المحاكم الحوادث التي وقعت للعمال في الطريق من أماكن العمل الى منازلهم حوادث وقعت اثناء وبسبب العمل، ولكي تعتبر الإصابة الناتج عن حادث الطريق إصابة عمل يشترط فيها:

1. ان يلحق العامل ضرراً جسمانياً نتيجة الحادث.
2. ان يقع الحادث في الطريق الطبيعي للعمل.

الشرط الأول: ان يلحق العامل ضرراً جسمانياً نتيجة الحادث:

لابد ان يلحق الضرر جسم العامل نتيجة لفعل مفاجئ وخارجي، فقد يتمثل الضرر في الجروح او الكسور او الحروق او العجز او الوفاة، اما الاضرار التي تلحق بأموال العامل او اعتباره الادبي فإنها لا تدخل ضمن إصابات العمل، فالتلف الذي يلحق بسيارة العامل نتيجة حادث وهو في الطريق الى العمل لا يعتبر إصابة عمل.

الشرط الثاني: ان يقع الحادث في الطريق الطبيعي للعمل:

1. تحديد مسار الطريق: يتحدد الطريق من والى العمل بنقطة البداية والنهاية، فتعتبر الإصابة التي وقعت للعامل نتيجة حادث إصابة عمل متى كان في الطريق من والى مقر العمل، وفي تحديد المسار الطبيعي حدث الخلاف التالي:

- ذهب رأي الى اللجوء لمعيار موضوعي وهو سلوك الرجل العادي، فالطريق الطبيعي هو الطريق الذي يسلكه الشخص العادي، وبالطبع فان الرجل المعتاد سيسلك أقرب الطرق وأسهلها.
- ذهب رأي آخر الى المزج بين المعيار الموضوعي والمعيار الشخصي، فيجب النظر الى ظروف العامل وما يتوافق مع رغباته الشخصية والبحث عن اطباعه من حيث المرور وغيرها، ولا يقبل ان يسلك العامل طريق معاكساً للعمل ثم نقول انه يفضل ذلك وفق المعيار الشخصي، بل يجب التوفيق بين المعيار الموضوعي والمعيار الشخصي "وهذا هو الراجح".

2. تحديد زمن الطريق: لابد ان ينتهي هذا الطريق بالزمن الطبيعي، وهو الوقت الذي يستغرقه عادة الطريق من بدايته الى نهايته، فاذا وقع الحادث ضمن هذا الوقت الطبيعي فانه يعتبر حادث عمل، ويقدر الزمن بالمعيار الموضوعي الذي يستغرقه أي شخص طبيعي من البداية الى النهاية والعكس، ويجب عدم اخذ هذا المعيار مجرداً

من الظروف المصاحبة للحادث، فالوقت الذي يحتاجه الشخص الطبيعي يختلف على حسب الأجواء او إذا تعطلت السيارة.

3. قرب وقوع الحادث مع وقت العمل:

- قرب وقوع الحادث مع بدء العمل ونهايته قرينة قانونية بسيطة يمكن اثبات عكسها بان الحادث وقع بسبب الذهاب الى العمل او العودة منه.
- بعد وقوع الحادث مع بدء العمل او نهايته قرينة قانونية بسيطة يمكن اثبات عكسها بان الحادث لم يقع بسبب الذهاب من العمل او العودة منه.

عوارض الطريق "التوقف - الانحراف - التخلف":

● التوقف "زمني":

- التعريف: هو الكف عن السير في الطريق لأسباب اجنبية عن السير، بحيث يؤدي الى إطالة الوقت لاجتياز الطريق أكثر من الوقت المعتاد.
- القاعدة: يؤدي هذا التوقف الى خروج الحادث الذي يقع للعامل حتى ولو استأنف السير بالطريق فينتهي الطريق بمجرد التوقف، مثالها من يقف للسلام على صديق او لمشاهدة عروض المحلات.
- استثناء: حالة التوقف لقضاء حاجة من حاجات الحياة الضرورية، كالتوقف لتناول الطعام او شراء حاجات مهمه للحياة كالخبز وغيره، وفي هذه الحالة فان أثر التوقف يقتصر على المدة التي يتوقف العامل بها، فان وقع له حادث خلالها خرج هذا الحادث عن إصابات العمل، اما إذا استأنف العامل الطريق فان الحادث الذي يقع بعد الاستئناف يدخل في إصابات العمل.

● الانحراف "مكاني":

- التعريف: ترك العامل للطريق الطبيعي والسير في طريق مختلف، او ان ينتهج العامل غير الطريق الطبيعي.
- القاعدة: يؤدي هذا الانحراف الى خروج الحادث الذي يقع للعامل حتى ولو استأنف السير بالطريق فينتهي الطريق بمجرد الانحراف، كالذي ينحرف لزيارة صديق.
- استثناء: إذا كان الانحراف لقضاء حاجة من الحاجات الضرورية فان أثر هذا الاحراف يقتصر على المدة التي انحرف فيها، فان وقع له حادث خلال مدة الانحراف خرج هذا الحادث عن إصابات العمل، امام إذا استأنف الطريق فان الحادث الذي يقع بعد استئناف الطريق يعتبر إصابة عمل، مثالها الانحراف لتوصيل الأبناء للمدارس.

● التخلف "زمني مكاني":

- التعريف: هو تغيير في العنصر الزمني والمكاني للطريق الطبيعي، أي انه مزيج بين التوقف والانحراف، وقد عرفه الفقه بانه "انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر ودخوله في مكان او امكنة تقع على الطريق الطبيعي".
- القاعدة: يؤدي التخلف الى خروج الحادث الذي يقع للعامل حتى ولو استأنف السير بالطريق فينتهي الطريق بمجرد التخلف.
- استثناء: إذا كان التخلف مبرراً سواء كان متعلقاً بأعمال الوظيفة او بمتطلبات الحياة الضرورية فان أثر هذا التخلف يقتصر على فترة التخلف، فان وقع للعامل حادث اثناء فترة التخلف فان هذا الحادث يخرج عن إصابات العمل، اما إذا استأنف العامل الطريق فان الحادث الذي يصيبه بعد الاستئناف يعتبر إصابة عمل.

### الفرع الثالث: الأآار المترتبة على إصابات العمل وامراض المهنة:

الزم الشارآ صاحب العمل بدفع نفقات العلاج ودفع الأآر او جزء منه الى ان يشفى العامل، وفي حالة عدم شفائه يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض عن العجز الكلي او الجزئي او عن الوفاة، ويلتزم رب العمل في حال إصابة العامل في التالي:

- الالتزام الأول: الإبلاغ:

الزم المشرآ صاحب العمل بالإبلاغ عن الحادث او المرض فور وقوعه او علمه به الى كل من:

1. مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل.
2. إدارة العمل الواقعة في دائرة اختصاصها محل العمل.
3. مؤسسة التأمينات الاجتماعية او شركة التأمين المؤمن عليها العامل لديها ضد إصابات العمل "كما يجوز ان يقوم العامل بهذا الإبلاغ إذا سمحت حالته".

اوجب المشرآ على رب العمل ان يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن إصابات العمل وامراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري.

- الالتزام الثاني: نفقات العلاج:

يتحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب بإصابات العمل وامراض المهنة بأحد المستشفيات الحكومية او أحد دور العلاج الاهلية التي يحددها بما في ذلك قيمة الادوية ومصروفات الانتقال، ويحدد الطبيب المعالج في تقديره فترة العلاج ونسبة العجز، على انه للعامل وصاحب العمل الاعتراض على هذا التقرير خلال شهر من تاريخ العمل به امام لجنة التحكيم الطبية.

ملاحظة: نقل هذا الالتزام الى مؤسسة التأمينات الاجتماعية بالنسبة للعمال الذين ينطبق عليهم قانونها، فنص قانونها على انه "يعالج المصاب على نفقة المؤسسة داخل البلاد او خارجها ويكون العلاج في الحالة الأخيرة بقرار من اللجنة الطبية، ويستمر العلاج الى ان يشفى المصاب او يثبت عجزه او وفاته" ويشمل العلاج التالي:

1. خدمات الأطباء والاختصاصيين.
2. الإقامة بالمستشفيات والرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء.
3. اجراء العمليات الجراحية وصور الاشعة وغيرها من الفحوص الطبية.
4. صرف الادوية.
5. مباشرة وتوفير الخدمات التأهيلية بما فيها الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية.
6. ما يقرره الوزير في هذا الشأن بناء على اقتراح مجلس الإدارة.



- الالتزام الثالث: دفع اجر العامل او جزء منه عن فترة العلاج:

الأصل ان يكون الاجر مقابل العمل، فاذا توقف العامل عن العمل فانه لا يستحق اجر، ومع ذلك وصف الشارع الكويتي المبالغ التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل اثناء فترة علاجه بالأجر، وبناء عليه يلتزم رب العمل بدفع الاجر للعامل بالشكل التالي:

1. في القطاع الأهلي: يلتزم رب العمل بدفع عناصر الاجر كاملة عن الستة أشهر الأولى ونص الاجر عما زاد على ذلك الى حين شفائه او ثبوت عاهته او وفاته.
2. في القطاع النفطي: يلتزم رب العمل بدفع عناصر الاجر كاملة عن مدد الاجازة المرضية وهي 11 شهر ونصف، ونصف الاجر عما زاد على ذلك لحين شفائه او ثبوت عاهته او وفاته.

ملاحظة: فترة العلاج بالنسبة للعامل المصاب تعتبر في حكم الاجازات المرضية وتدخل في تقدير مكافأة نهاية الخدمة له "أي تحسب من خدمته".

ملاحظة: قانون التأمينات الاجتماعية بالنسبة لمن ينطبق عليهم من العمال نقل هذا الالتزام الى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ونلاحظ التالي:

1. لم يسمه اجراً بل أطلق عليه معونة مالية.
  2. نص على عدم جواز انهاء خدمة المؤمن عليه اثناء هذه الفترة.
  3. يتحمل رب العمل مرتب يوم الاجازة أيا كان وقت وقوعها.
  4. يتم صرف المعونة طبقاً لنظام صرف المرتب اسبوعياً او شهرياً.
  5. يستمر صرف المعونة الى تاريخ عودة المصاب للعمل او ثبوت عاهته او وافته ايهما اسبق.
  6. يجوز للمؤسسة وقف صرف المعونة إذا خالف العامل المصاب العلاج، ويستأنف صرفها بمجرد اتباعه ذلك.
- الالتزام الرابع: التعويض عن الإصابة:

1. في حال الإصابة: تتوقف التزامات رب العمل عند شفاء العامل، بحيث يكون قد دفع نفقات العلاج واجور العامل عن فترة علاجه.
2. في حال العجز او الوفاة: وضع المشرع على عاتق رب العمل تعويض العامل عما أصابه من عجز، وتعويض اهل العامل إذا أدت الإصابة الى وفاته وفي هذه الحالة يكون التعويض قانونياً حيث يقدره القانون وليس القضاء على الوجه التالي:

• التعويض عن العجز الدائم الكلي:

- تعريف العجز الكلي: هو كل عجز من شأنه ان يحول كلية او بصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاوله أي مهنة او عمل يكتسب منه.
- التعويض: يكون التعويض بأجر كامل عن 2000 يوم او ما يعادل مره وثلاث الدية الشرعية ايهما أكبر.
- للتوضيح إذا كان اجر العامل يعادل 10 دنانير في اليوم يستحق التالي:  

$$10 \times 2000 = 20,000$$
 دينار.

- التعويض عن العجز الدائم الجزئي:
- تعريف العجز الجزئي: هو كل عجز من شأنه ان يؤثر ولو بصفة مستديمة على قدرة المؤمن عليه على العمل في مهنته الاصلية او على الكسب بوجه عام "أي عجزه عن العمل بوجه عام".
- يكون التعويض بما يعادل نسبة العجز من قيمة التعويض عن العجز الكلي.
- للتوضيح: إذا كانت نسبة العجز 25% وكان اجره 10 دنانير في اليوم يستحق التالي:  

$$10 \times 25 \times 2000 = 500,000 \div 100 = 5000$$
 دينار.
- التعويض عن الوفاة:
- يكون التعويض عن الوفاة بأجر كامل عن 1500 يوم او قيمة الدية الشرعية ايهما أكبر.
- للتوضيح: لو كان أجر العمل 10 دنانير في اليوم يستحق التالي:  

$$10 \times 1500 = 15,000$$
 دينار.

ملاحظة: بررت المذكرة الايضاحية التفرقة في التعويض بين حالي العجز والوفاة بقولها "ان زيادة التعويض في حالة العجز الدائم الكلي عنها في حالة الوفاة يبررها ان المصاب العاجز عن العمل سيكون عالة على اهله مما يزيد من اعبائهم المالية".

ملاحظة: في حال قل التعويض في حالي الوفاة والعجز الكلي عن الدية الشرعية المقررة في القانون المدني "10,000 دينار" فان التعويض يكون عن الوفاة في هذه الحالة بقيمة الدية الشرعية، اما في حال قل التعويض عن الدية الشرعية في حالة العجز الكلي فان التعويض يكون بقيمة الدية وثلاثها.

مثال للتوضيح: إذا كان اجر العامل **المتوفى** 6 دنانير في اليوم:

$$6 \times 1500 = 9000$$
 دينار أي اقل من الدية فيستحق الدية كاملة.

مثال للتوضيح: إذا كان العامل المصاب **بعجز كلي** يتقاضى اجراً بقيمة 6 دنانير في اليوم:

$$6 \times 2000 = 12,000$$
 أي اقل من قيمة الدية مضاف اليها الثلث "13,333 دينار" فيعطى الدية وثلاثها.

#### المطلب الرابع: التزام رب العمل بضمان سلامة العمال:

كل عامل له الحق في المحافظة على سلامة جسده، ومن اجل ذلك قرر المشرع الكويتي عدة التزامات على رب العمل بهدف المحافظة على سلامة العمال وهي:

أولاً: وفق القانوني الأهلي:

1. اوجب المشرع على رب العمل ان يحتفظ بسجلات السلامة المهنية.
2. الزم المشرع صاحب العمل ان يتخذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والآلات والمعدات المتداولة في المنشأة والمترددن عليها من مخاطر العمل، مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية، "الهدف من ذلك

هو وجود ما يقي العمال من خطر الإصابة اثناء العمل او بسببه"، وقد منع المشرع تحميل العمال أي نفقات او اقتطاع من أجورهم مقابل توفير وسائل الحماية.

3. على رب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العمال من الاضرار الصحية وامراض المهنة "الهدف من ذلك هو اجبار رب العمل على توفير بيئة صحية للعمل كالاهتمام بالنظافة والتهوية والاضاءة"، كما يلتزم رب العمل بتوفير صندوق للإسعافات الأولية يحتوي على الادوية والاربطة والمطهرات، وان يضع الصندوق في مكان ظاهر. ثانياً: وفق القانون النفطي:

نص قانون العمل في القطاع النفطي على انه "يجب على كل من أصحاب الاعمال النفطية ممن يستخدمون 200 عامل على الأقل ان يعهد الى طبيب او أكثر بعيادة عماله وعائلاتهم، وبالعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض، ويجب 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 الخدمة للعمال بالمجان".

#### المطلب الخامس: التزامات أخرى يقرها قانون العمل:

##### الفرع الأول: الالتزام بمنح شهادة نهاية خدمة:

يجب على رب العمل ان يمنح العامل شهادة بنهاية الخدمة، تتضمن بياناته والمدة التي قضها بالعمل وآخر اجر تقاضاه، وللعامل الحصول عليها مجاناً من رب العمل، ولا يجوز ان يذكر فيها غير تلك البيانات وبالأخص بيانات قد تؤدي الى الاضرار بالعامل، فتقتصر الشهادة على بيان تاريخ التحاق العالم بالعمل، تاريخ انتهاء العمل، نوع العمل، الاجر الذي كان يتقاضاه بما في ذلك الامتيازات التي كانت تقدم اليه، كما يلتزم رب العمل برد ما اودعه العامل لديه من مستندات او شهادات او أدوات.

##### الفرع الثاني: انشاء ملف للعامل:

يلتزم رب العمل بإنشاء ملف لكل عامل يحتوي على نسخة من اذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة البطاقة المدنية للعامل والمستندات الدالة على الاجازة السنوية والمرضية وساعات العمل الإضافية واصابات العمل وامراض المهنة وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب انتهائها، ونسخة من ايصالات استلامه لما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل، "يهدف هذا الالتزام الى حماية العامل ضد القرارات التعسفية من رب العمل، ففي حالة الفصل على سبيل المثال يمكن الرجوع للملف للتأكد من تقارير العامل وغيرها، وما إذا كان الفصل صحيحاً او تعسفياً".

##### الفرع الثالث: توفير وسائل الانتقال للأماكن البعيدة:

إذا كانت منطقة العمل بعيدة عن العمران فان رب العمل يلتزم بـ:

1. في القطاع الأهلي: نص القانون على انه "يلتزم صاحب العمل المتعاقد بتنفيذ مشروع حكومي او يقوم باستخدام عمله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال وكذلك وسائل الانتقال للمناطق البعيدة عن العمران دون مقابل".

2. في القانون النفطي: نص قانون العمل في القطاع النفطي على انه "إذا كان مكان العمل في منطقة بعيدة عن العمران استحق العامل اجراً 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 50 كيلوا متر على الأقل عن حدود أقرب مدينة او ضاحية سكنية، وتقاس من ناحية آخر المنطقة التي تقع على الطريق.

### الفرع الرابع: توفير المسكن في الأماكن البعيدة عن العمران:

1. في القطاع الأهلي: اوجب المشرع على صاحب العمل المتعاقد لتنفيذ مشروع حكومي او يستخدم عمالاً في مناطق بعيدة عن العمران ان يوفر لهم السكن المناسب او البدل عنه، وفي ذلك تحقيق لمصلحة الطرفين، والتزام صاحب العمل بهذا هو التزام بميزة عينية لا ينقضي الا بتوفير المسكن فعلاً، والا كان من حق العامل الحصول على مقابل نقدي لتلك الميزة وفق الترتيب التالي:

أ. 25% إذا كان اجر العامل يبلغ الحد الأدنى للأجور.

ب. 15% إذا كان الاجر يزيد عن الحد الأدنى للأجور.

ت. يحتفظ العامل بما يتقاضاه إذا كان يزيد عن ذلك.

2. في القطاع النفطي: نص القانون على انه "على جميع أصحاب الأعمال النفطية ممن يستخدمون 200 عامل على الأقل توفير السكن الملائم للعمال وعائلاتهم، وتعويض من لم توفر لهم هذا السكن بدل مسكن" ولم تشترط ان يكون مقر العمل في أماكن او مناطق بعيدة عن العمران.

### الفرع الخامس: الالتزام بإنشاء دار حاضنة للأطفال:

يلتزم رب العمل بإنشاء حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها عن 50 عاملة او يتجاوز عدد العاملين بها عن 200 عامل، ويستوي ان يكون هذا العدد في مركز واحد او عدة مراكز، والمفترض ان تكون دور الحضانة داخل او قريبة من مقر العمل، ويقتصر ذلك على أبناء العاملات دون أبناء العاملين من الذكور، ولم يبين القانون ما إذا كانت هذه الميزة تقدم بالمجان "الكاتب يرى انها يجب ان تقدم بالمجان ولو لم ينص القانون على ذلك".

### المبحث الثالث: جزاء اخلال العامل بالتزاماته "344 – 360"

#### المطلب الأول: جزاء اخلال العامل بالتزاماته:

إذا أخل أي متعاقد بالتزاماته المفروضة عليه بمقتضى العقد فان القواعد القانونية العامة تمنح للمتعاقد الآخر الحق في التالي:

1. الدفع بعدم التنفيذ.
2. طلب فسخ العقد مع التعويض ان كان للتعويض مقتضى.
3. طلب التنفيذ العيني.

ولما كان التنفيذ العيني لا يمكن اللجوء اليه في الحالات التي يكون في تنفيذها مساس بحرية المتعاقد المخل كما هو الحال في عقد العمل، فان قانون العمل عوضاً عن ذلك اعطى لرب العمل الحق في توقيع على العامل الجزاء التأديبي.

الجزاء التأديبي:

- سبب تشريع الجزاء التأديبي: لان الجزاءات التي تمليها القواعد العامة غير مجددة فيما يتعلق بالعلاقة العمالية.
- تعريف الجزاء التأديبي: هو جزاء يوقعه صاحب العمل بنفسه على العامل الذي يخل بالتزاماته بمقتضى عقد العمل المبرم بينهما.
- تنظيم الجزاء التأديبي: نظم قانون العمل الجزاء التأديبي ولم يترك لرب العمل السلطة المطلقة في ذلك.
- مصدر هذه السلطة المقررة لرب العمل: تستند سلطة رب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل المخل بالتزاماته من حقه في إدارة العمل وسلطته في اصدار الأوامر والتعليمات للعامل ومن العلاقة التبعية بين العامل ورب العمل التي تنشأ بمقتضى عقد العمل.
- مميزات الجزاء التأديبي:
  1. يوقع من أحد المتعاقدين على الآخر.
  2. يحمل في طياته معنى العقوبة.
  3. يقاس بقدر جسامة الاخلال الصادر من العامل لا بقدر الضرر الناجم عن هذا الاخلال.
  4. لا يشترط وقوع الضرر على رب العمل.
  5. يجوز الجمع بينه وبين التعويض، وبينه وبين الجزاء الجنائي.

### الفرع الأول: حدود السلطة التأديبية:

يستخدم رب العمل سلطته في إيقاع الجزاء التأديبي على العامل وفقاً للائحة العمل "لائحة الدوام والجزاءات"، ومن شروط وضع اللائحة ان يكون الهدف منها حفظ النظام والصحة والعمل، وعلى ذلك ينبغي على صاحب العمل ان يستعمل حقه في الجزاءات التأديبية مراعيًا تلك الاعتبارات، فلا يجوز له ان يستعمل حقه في فرض الجزاءات التأديبية بشكل تعسفي، وقد قرر المشرع بعض الضمانات التي تحد من سلطة رب العمل في الجزاء التأديبي وهي:

1. ابلاغ العامل كتابة بما هو منسوب له.
2. سماع أقوال العامل "التحقيق معه".
3. تمكين العامل من الدفاع عن نفسه.
4. اثبات كل ذلك في محضر.
5. ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاء.

كما ان هناك قيود عامة فرضها قانون العمل والزم رب العمل على مراعاتها عند استعماله سلطته التأديبية وهي:

1. يجب على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال.
2. تحدد المخالفات التي قد تقع من العمال ويحدد الجزاء لكل منها في اللائحة.
3. يجب ان تتضمن اللائحة جزاءات متدرجة.

4. الا يوقع أكثر من جزاء للمخالفة الواحدة.
5. الا يعاقب العامل عن أي فعل ارتكبه وممر على تاريخ ثبوته 15 يوم.
6. الا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل الا إذا كان له علاقة بالعمل.
7. اعتماد هذه اللائحة من وزارة الشؤون والعمل، وللوزارة الحق في إقرارها وتعديلها.
8. على الوزارة عرض هذه اللائحة على المنظمة العمالية والاتحاد العمالي ان وجدوا.

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية:

1. عقوبات معنوية "لفت نظر والانذار واللوم والتوبيخ والنقل الى وظيفة أدني".
  2. عقوبات مالية "الحرمان من العلاوة، الوقف عن العمل، الخصم مع الاستمرار في العمل، الفصل".
- وقد أورد المشرع العقوبات المالية دون العقوبات التأديبية، ولا شك ان صاحب العمل يملك إيقاع العقوبات التأديبية على اعتبار انها أخف من العقوبات المالية، وعلى اعتبار ان من يملك الأكثر يملك الأقل من باب أولى، وقد وردت العقوبات المالية في القانون على سبيل الحصر وهي "الخصم - الإيقاف - الفصل".

#### أولاً: الخصم:

وهو اقتطاع جزء من اجر العامل على الرغم من استمراره في العمل، وقد يكون الخصم مبلغاً نقدياً محدداً وقد يكون محدد بفترة زمنية كالخصم يوم او أسبوع، ونظراً لأهمية الاجر بالنسبة للعامل واسرته فقد وضع المشرع حداً اقصى لتنفيذ هذه العقوبة وهو 5 أيام في الشهر، ولكنه لم يضع حداً للعقوبة ذاتها، وانما اقتصر الحد على التنفيذ فقط، فان كانت العقوبة على سبيل المثال خصم 20 يوم، فان رب العمل يخصم من العامل 5 أيام في الشهر لحين انتهاء العقوبة، وقد قرر المشرع ان هذه المبالغ المخصومة تودع في صندوق خاص يصرف منع على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال في المنشأة، ولا يجوز ان تأول هذه الخصومات لرب العمل، وفي حال تصفية المنشأة توزع المبالغ الموجودة في هذا الصندوق على العمال الموجودين وقت التصفية كل على حسب اقدميته، وحسناً فعل المشرع بذلك للتالي:

1. حتى لا يتمادى أصحاب الاعمال في الخصومات على العمال.
2. تحقيق فائدة للعمال من خلال توجيه هذه الأموال على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهم.

#### ثانياً: الإيقاف:

ويقصد به وقف العامل فترة زمنية مع عدم استحقاقه الاجر عنها، ويجب التفرقة بين:

1. الوقف كعقوبة تأديبية: فهو اجراء تحفظي يأخذه صاحب العمل ضد العامل بقصد إبعاده عن المكان الذي يعمل به لحين الانتهاء من البت في التهمة المنسوبة له، وقد قيده المشرع بمدة لا تتجاوز 10 أيام، وإذا انتهى التحقيق بعدم مسؤولية العامل عما وجهه له رب العمل من تهم كان على رب العمل ان يصرف للعامل اجرة عن مدة الوقف.

2. الوقف الاحتياطي: وهو في حال حبس العامل حبساً احتياطياً بسبب اتهام رب العمل بأمر من المحكمة وتنفيذاً لحكم غير نهائي، ولا يجوز رب العمل إنهاء عقد العامل اثناء ذلك، وإذا صدر حكم ببراءته من التهم التي اسندها له رب العمل التزم رب العمل بصرف الأجرة عن مدة الإيقاف مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقررره المحكمة، يلتزم رب العمل بذلك لأنه كان السبب بوقفه بتوجيه التهم له.

### ثالثاً: الفصل:

وهو إنهاء خدمات العامل، فقد أجاز قانون العمل إنهاء خدمات العمال من قبل رب العمل دون الحاجة لإعطاء مهلة للعامل مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة في بعض الأحيان، وقد حدد الشرع هذه الحالات حتى لا يتماذى رب العمل في استعمال حقه بفصل العامل وهي على الوجه التالي:

#### • حالات فصل العامل مع الحرمان من المكافأة:

1. إذا ارتكب العامل خطأ نتج عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل: مثالها ان يتسبب العامل بحريق في المصنع او بكسر آلة باهضه الثمن، ويشترط في هذه الحالة:  
أ. توافر اركان المسؤولية "خطأ، نتيجة، علاقة سببية".  
ب. ان يكون الضرر جسيماً.

ولا عبرة في الخطأ ان كان يشكل جريمة ام لا، ولا عبرة ايضاً في الخطأ ان كان عمدي ام لا.

2. إذا ثبت ان العامل حصل على العمل نتيجة غش او تدليس: كأن ينتحل العامل شخصية غير صحيحة او يقدم أوراق مزورة حتى يوهم رب العمل بانه مؤهل للعمل المطلوب، فهنا يستخدم العامل طرق احتيالية "تدليس" يعطي لرب العمل الذي وقع بإرادته عيب من عيوب الرضا الحق في المطالبة بإبطال العقد وفق القواعد العامة، ولكن المشرع في عقد العمل أعطاه في هذه الحالة الحق بفصل العامل مباشرة بإرادته المنفردة.

3. إذا أفشي العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب او كان من شأنه ان يتسبب بخسارة محققة لها: فالحفاظ على اسرار المنشأة هو واجب يلتزم به العامل، فمتى أخل بذلك جاز لرب العمل فصله، ويستوي ان تكون الاسرار صناعية او تجارية ام إدارية، ويستوي ان يكون قد لحق رب العمل ضرر ام لا، فيكفي ان يكون من شان افشاء هذه الاسرار احتمال ان يلحق رب العمل خسارة محققة.

يلاحظ اخيراً ان الفصل في الحالات السابقة لا يشترط به:

1. اعلان العامل.
2. تعويض العامل.
3. لجوء رب العمل للمحكمة "فهو يفصل العامل بإرادته المنفردة".
4. لا يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.



• حالات فصل العامل مع استحقاقه للمكافأة:

1. إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف والأمانة او الاخلاق: ويشترط في هذه الحالة التالي:
  - أ. الشرط الأول: ان يكون الحكم صادراً في جريمة ماسة بالشرف والأمانة "مثل السرقة" او الاخلاق "مثل هتك العرض" ولا يشترط ان تكون متصلة بالعمل، وتحديد ما إذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة او الاخلاق هو من الأمور الموضوعية التي تختص بها محكمة الموضوع.
  - ب. الشرط الثاني: ان يكون الحكم الصادر على العمال نهائياً: أي لا يقبل الطعن فيه بالطرق العادية، ويستوي ان تكون العقوبة مقيدة للحرية او غرامة او حتى عدم النطق بالعقاب.

نقد: استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة في هذه الحالة هو امر منتقد خصوصاً إذا كانت هذه الجريمة ذات صلة بالعمل، كأن يسرق العامل من رب العمل.
2. إذا ارتكب العامل عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل: في هذه الحالة يقوم العامل بارتكاب عمل مخل بالآداب العامة في مكان العمل، كأن يشرب الخمر في مقر العمل او ان يأتي الى العمل سكران، او يقوم بتحريض زميلاته على ارتكاب الرذيلة، ولا شك ان ذلك يؤثر في العمل وحسن سيره.
3. اذا وقع من العامل اعتداء على احد زملائه او على صاحب العمل او من ينوب عنه اثناء العمل وبسببه: اما اذا كان الاعتداء خارج العمل وليس بسببه فلا يجوز فصل العامل، ومبرر الفصل هنا ان اعتداء العامل على رب العمل او احد زملائه يخل بالتزام العامل بإطاعة رب العمل وإظهار الاحترام له، ثم ان ذلك يؤدي الى الاخلال بروح التعاون في المنشأة مما يرجع على العمل بصورة سلبية، وقد يكون الاعتداء مادي "الضرب" وقد يكون معنوي "رفع دعوى كيدية على رب العمل"، ولا يعتبر اعتداء صادر عن العمال اذا كان في موقف دفاع شرعي عن نفسه او عن ماله او عن نفس الغير او مال الغير.

نقد: استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة في هذه الحالة امر منتقد فكيف يقبل ان يقوم العامل بالاعتداء على رب العمل ثم يستحق مكافأة، ثم انه من الممكن ان يتخذ العامل هذه الطريقة سبباً لأنها عقد العمل.

4. اذا اخل او قصر العامل في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد واحكام قانون العمل: وهذه حالة واسعة المعنى وهي تخالف في جوهرها حصر حالات الفصل من قبل المشرع، فهي تفتح المجال واسعاً امام رب العمل لاعتبار أي فعل من العامل اخلالاً او تقصيراً في الالتزامات المفروضة عليه والاستناد عليه لتوقيع عقوبة الفصل في حقه، ومن ثم يجب على المشرع الغاء هذه الفقرة حماية للعمال، ولحين الغاء هذه الفقرة على المحاكم التشدد في تطبيق عقوبة الفصل المستندة الى هذا السبب او حصرها في المخالفات الجوهرية، ومن امثلتها نقص في عهدة العامل وامتناع العامل عن تنفيذ أوامر رب العمل التي لا تخالف بنود العقد او قانون العمل وغيرها من المخالفات التي لا ترقى لفصل العامل.
5. إذا ثبت مخالفة العامل المتكررة لتعليمات صاحب العمل: ومنها عدم احترام تعليمات رب العمل، فكل ذلك يعتبر اخلالاً من العامل بواجب اطاعة أوامر رب العمل، وتنفيذ توجيهاته، ويعتبر تكرار ذلك اخلالاً من العامل يتسبب بتعطيل العمل داخل المنشأة وفيه مساس بهيبة صاحب العمل.

يلاحظ أخيراً ان الفصل في الحالات السابقة يشترط به:

1. إعطاء العامل مكافأة نهاية الخدمة.
2. ابلاغ الوزارة بقرار الفصل.
3. ابلاغ الوزارة جهاز إعادة الهيكلة بهذا الفصل.

### الفرع الثالث: الرقابة القضائية على السلطة التأديبية:

نظراً لخطورة السلطة التأديبية المقررة لصاحب العمل والتي تجعل منه خصماً محققاً وقاضياً في آن واحد، والذي قد يؤدي الى التعسف والإساءة الى العمال فانه يجب على القضاء رقابة صاحب العمل في استعماله لهذه السلطة حتى لا يتعسف في استعمالها، كما يراقب القضاء تناسب العقوبة مع المخالفة التي ارتكبها العامل، ولذلك يعطي المشرع الحق للعامل المفصول في الطعن في قرار فصله امام الدائرة العمالية المختصة وفق الإجراءات المنصوص عليها، فاذا تبين للمحكمة مخالفة صاحب العمل في توقيع العقوبة او اذا تبين لها عدم تناسب العقوبة مع المخالفة فإنها تقضي ببطلان العقوبة واعتبارها كأن لم تكن.

ملاحظة: قضي بهذا الصدد بعدم عودة العامل الى عمله لان ذلك سيؤدي الى اضعاف سلطة رب العمل وهيئته امام باقي العمال، كما قرر حكم جديد استحقاق العامل مكافأة نهاية خدمة وتعويض عما لحقه من اضرار مادية او أدبية ان كان للتعويض مقتضى.

### المطلب الثاني: جزاء اخلال صاحب العمل بالتزاماته:

إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته تقوم مسؤوليته العقدية، ويستطيع العامل وفقاً للقواعد القانونية العامة ان يلجأ الى القضاء للحصول على حقوقه من رب العمل، وتمتاز الدعوى العمالية بالتالي:

1. تعفى الدعوى العمالية من رسوم الدعاوى التي يرفعها العامل على صاحب العمل فيما يتعلق بحقوقه المترتبة بمقتضى عقد العمل.
2. يجب نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.
3. وجود جزاءات توقع على رب العمل وهي كالتالي:
  - أ. الجزاءات الجنائية.
  - ب. جزاءات يقرها قانون العمل تتمثل في حق العامل بإنهاء عقد العمل بالحالات التالية:
    - إذا لم يلتزم رب العمل بنصوص العقد او احكام قانون العمل.
    - إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل او ممن ينوب عنه او بتحريض من أحدهما.
    - إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته او صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبية في وزارة الصحة.
    - إذا ادخل صاحب العمل او من ينوب عنه غشاً او تدليساً وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
    - إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً وحكم نهائياً ببراءته.
    - إذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه امراً مخالفاً بالأداب نحو العامل.

ويلاحظ على هذا الحق التالي:

1. يمارس العامل حقة في الأحوال السابقة في انتهاء العقد دون اخطار لرب العمل.
2. يمارسه العامل دون اللجوء للقضاء.
3. لا يعتبر العامل اثناء ممارسته لهذا الحق مخالفاً بالتزاماته العقدية.
4. يعتبر هذا الحق متعلقاً بالنظام العام، وعليه لا يجوز الاتفاق على مخالفة حكمه او التنازل عنه في العقد وبل لا يلزم النص عليه بالعقد.
5. تخضع سلطة العامل في ممارسة هذا الحق لرقابة القضاء.
6. إذا تبين للمحكمة ان العامل استعمل هذه السلطة بدون وجه حق او ان الاخلال من جانب رب العمل كان طفيفاً بحيث لا يستدعي انتهاء عقد العمل، اعتبر العامل مخالفاً بالتزاماته العقدية ويجوز للمحكمة حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة كلها او بعضها وقد يحكم عليه بالتعويض.

### الفصل الرابع: انتهاء عقد العمل "361-406"

#### المبحث الأول: الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل او وقفه "364 – 387"

##### المطلب الأول: الأسباب العامة للإنهاء:

##### الفرع الأول والثاني: ملغي.

##### الفرع الثالث: استحالة التنفيذ:

أولاً: استحالة التنفيذ من جانب العامل:

- وفاة العامل:

سبق ان بينا ان عقد العمل يقوم على اعتبار شخصية العامل، وعليه يترتب التالي:

1. ينقضي عقد العمل بوفاة العامل.
  2. لا يجوز لصاحب العمل اجبار ورثة العامل القيام بالعمل مكانه.
  3. لا يجوز لورثة العامل اجبار رب العمل بالقيام بإعمال مورثهم مكانه "إذا قام رب العمل بتعيين أحد أبنائه او زوجته فانه لا يكون وارثاً للعمل وانما يكون بعقد عمل جديد".
- عجز او مرض العامل:

قد تكون استحالة التنفيذ من جانب العامل بسبب عجزه او مرضه الطويل، فاذا عجز العامل عن أداء العمل المتفق عليه في العقد ينتهي عقد العمل، ويستوي في ذلك ان يكون العجز كلياً او جزئياً، فالشرط الوحيد لانتهاء عقد العمل في هذه الحالة هو ان يكون العجز دائماً يمنع العامل من القيام بالعمل المتفق عليه، ولا يؤثر في ذلك كون العامل قادراً على القيام بأعمال أخرى، وانما يعول على العمل المتفق عليه دون غيره، وقد يكون العجز ناتجاً عن إصابة

عمل او مرض واستنفذ العامل اجازته المرضية وانقطع انقطاعاً فعلياً عن العمل، وعند انتهاء العقد في هذه الحالة يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة، واثبات حالة العجز يكون بشهادة معتمدة من الجهات الطبية المختصة الرسمية.

ثانياً: استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل:

• وفاة صاحب العمل:

الأصل ان شخصية رب العمل ليست ذات اعتبار في عقد العمل، وعليه فان عقد العمل لا ينتهي بوفاة رب العمل، او انتقال ملكية المنشأة لشخص اخر، وتبقى حقوق العامل محفوظة في ذمة صاحب العمل الأصلي والجديد، وعليه فان عقد العمل لا ينتهي بوفاة صاحب العمل الا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار لدى العامل، فانه يستطيع انتهاء عقد العمل في هذه الحالة.

• اغلاق المنشأة:

قد يكون الاغلاق مؤقتاً وقد يكون نهائياً، والمطلوب هو الاغلاق النهائي للمنشأة، وهو على نوعين:

1. اغلاق المنشأة نهائياً بسبب القوة القاهرة او بسبب أجنبي: يفسخ العقد في هذه الحالة لاستحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل، ويتحقق الانفساخ بقوة القانون دون الحاجة لاتخاذ أي اجراء قانوني، ويترتب على هذا الانفساخ انتهاء عقد العمل واستحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة "مثالها: صدور قانون يحرم المهنة او تدمير المنشأة بسبب حدوث زلزال او قيام حرب وغيره".

2. اغلاق المنشأة نهائياً بسبب إرادة رب العمل او بسبب خطأ: فان كان بسبب إرادة رب العمل فان الاغلاق لا يؤدي تلقائياً لانفساخ عقد العمل وانما الى نهايته بالإرادة المنفردة من رب العمل "مثالها: اعتزال رب العمل للحرفة"، فتحدد مسؤولية رب العمل وفق القواعد العامة في انتهاء عقد العمل، وقد يكون الانهاء بسبب خطأ رب العمل دون ارادته كالحكم بإفلاس المنشأة، وقد يكون ايضاً الاغلاق بسبب حكم قضائي نتيجة لمخالفات ارتكبتها رب العمل.

اخيراً، سواء كان الانهاء راجعاً للقوة القاهرة او بسبب أجنبي او راجعاً لإرادة صاحب العمل او خطأ، فانه يؤدي الى انتهاء عقد العمل بقوة القانون او بالإرادة المنفردة لرب العمل كما سبق بيانه، واما مسؤولية رب العمل فتتحدد على سبب الاغلاق على الوجه التالي:

1. في القوة القاهرة والسبب الأجنبي تتوقف مسؤولية رب العمل على صرف مكافأة نهاية الخدمة.  
2. في الاغلاق الراجع لرب العمل فان العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى التعويض ان كان له مقتضى.

• 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 بغلق 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.

وبالرغم من حدوث الفصل الاقتصادي في الكويت ابان الازمة الاقتصادية عام 2008 الا ان المشرع الكويتي لم ينظم الفصل الاقتصادي في قانون العمل الصادر في عام 2010، وقد تدخلت الحكومة حينها بمعالجة أوضاع العمال الكويتيين المفصولين اثناء الازمة الاقتصادية من خلال اعطائهم 60% من الراتب الخاضع للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وقد بلغ عدد المسرحين حينها 3000 عامل كويتي.

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 وبديل انذار، وقد اوجب المشرع الفرنسي توافر عنصرين لإمكانية فصل العامل فصلاً اقتصادياً هما:

1. العنصر المادي: حدد الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل اقتصادياً وهي:
  - أ. الغاء العمل.
  - ب. التغيير الجوهرى في العمل.
  - ت. تحول العمل.
2. العنصر الاقتصادي: لا بد ان تكون الحالات السابقة بسبب أحد الأسباب التالية:
  - أ. الصعوبات الاقتصادية.
  - ب. التطور التكنولوجي.
  - ت. إعادة تنظيم المنشأة.

#### ● أثر انتقال المنشأة على عقود العمل:

عالجت المادة 50 من قانون العمل حالة انتقال المنشأة بالنص على انه "اما في حالة بيع المنشأة او ادماجها في غيره او انتقالها بالميراث او الهبة او غير ذلك من التصرفات القانونية، فان عقد العمل يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه وتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابق تجاه العمال الى صاحب العمل الذي حل محله"، ويتبين من خلال هذا النص التالي:

1. انتقال ملكية المنشأة لا يؤثر على العمل، ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد.
2. استمرار عقود العمل رغم تغيير صاحب العمل هو استمرار بقوة القانون لا يتوقف على رضا صاحب العمل الجديد، اما بالنسبة للعامل فان المسألة متوقفة على ارادته.
3. استمرار عقد العمل رغم تغيير رب العمل من النظام العام.
4. يستمر عقد العمل في حال انتقال المنشأة بسبب أي تصرف قانوني "بيع، ايجار، هبة، ورث، اندماج.. الخ".
5. يشترط لانتقال عقد العمل استمرار المنشأة في ممارسة نشاطها السابق دون تغيير، فان تم تغيير النشاط تغييراً جوهرياً فان المنشأة تكون فقدت كيانها وحل محلها منشأة أخرى.

6. لا يلتزم رب العمل الجديد الا بعقود العمل التي كانت قائمة وقت انتقال المنشأة اليه، فلا يسأل عن عقود العمل التي انتهت قبل ذلك، ولو كان انتهاؤها بسبب تعسف رب العمل السابق الا إذا كان متواطئ معه.
7. لا يسأل صاحب العمل السابق عن الالتزامات التي تترتب بعد انتقال المنشأة.
8. يبقى صاحب العمل مسؤولاً عن حقوق العمال التي تترتب بدمته قبل انتقال المنشأة.
9. تحتسب مدة الخدمة للعامل في المنشأة من قبل انتقالها.

#### • افلاس صاحب العمل:

قد يترتب على الحكم بإفلاس رب العمل اغلاق المنشأة كلياً فيتم الاستغناء عن كل او بعض العمال، وفي هذه الحالة فان عقد العمل ينتهي بسبب راجع لرب العمل، مما يترتب عليه ثبوت جميع الحقوق للعامل من مكافئة نهاية الخدمة وتعويض عن مهلة الاخطار، ويجب ان يكون الإفلاس صادراً بحكم قضائي نهائي.

#### المطلب الثاني: وقف عقد العمل

ان عقد العمل من العقود الزمنية مما يترتب عليها احتمالية حدوث موانع تعترض إمكانية تنفيذ التزامات أطراف العقد كلها او بعضها، ومثالها ان تتعرض المنشأة لحريق او يتعرض العامل لمرض، ولا يؤدي ذلك لانفساخ عقد العمل انما وقف تنفيذه فترة من الزمن لحين زوال المانع، وقد نص المشرع الكويتي على عدة تطبيقات لوقف عقد العمل في قانون العمل الأهلي رقم 6 / 2010.

#### الفرع الأول: تعريف وقف عقد العمل وخصائصه:

أولاً: تعريفات وقف عقد العمل المختلفة:

1. وقف مؤقت لحياة العقد بحيث يستأنف سريانه بعد زوال الوقف.
2. توسع في آثار القوة القاهرة المؤقتة.
3. فسخ مؤقت يحدث اثناء سريان عقد دوري التنفيذ.
4. حق لكل من الطرفين في التمسك باختفاء رابطة التبعية القانونية لحصول وقف عقد العمل.
5. وسيلة قانونية لمواجهة اضطراب وقي بفعل الواقع او القانون.
6. انقضاء مؤقت لارجعة فيه للالتزامات المتولدة عن العلاقة العقدية خلال فترة تطول او تقصر ينشأ من حصول حادث مفاجئ او عن ممارسة المدين لحق يتناقض مع تنفيذ العقد، او حتى عن عدم التنفيذ الخاطيء، دون ان يؤثر ذلك في بقاء الرابطة العقدية "وهو الراجح".

ثانياً: خصائص وقف عقد العمل:

1. وقف عقد العمل هو عدم تنفيذ مؤقت: أي إمكانية زوال أسباب الوقف قبل ان تنتهي المدة المحددة لتنفيذ العقد، بحيث يكون من الممكن ان يستأنف العقد بعد انتهاء فترة الوقف ويكون تنفيذه مجدياً ومفيداً للأطراف، فيجب ان تكون مدة الوقف محددة مسبقاً او من الممكن تحديدها، وتحدد المدة بالطرق التالية:

- المشرع: مثل الوقف التأديبي لا يجوز ان يتعدى 10 أيام.
- القضاء: في حال توقف العمل لسبب خارجي او حدوث ظرف طارئ او اغلاق المشروع مؤقتاً.
- الاتفاق: أي من قبل الأطراف كالاتفاق على بعض الاجازات للمهمات العلمية.
- 2. عدم استدراك الالتزامات العقدية الموقوفة: يكون العقد في حالة سكون خلال فترة الوقف، وإذا استأنف تنفيذ العقد بعد زوال الوقف فان الالتزامات الموقوفة لا تستدرك فيعفى منها الطرفان.
- 3. الوقف يؤدي الى المحافظة على الرابطة العقدية: فيضع الوقف التزاماً على الأطراف عن الامتناع عن أي عمل من شأنه ان يؤدي لإنهاء الرابطة العقدية فيما بينهما، فلا يكون لرب العمل فسخ العقد خلال مرض العامل او اثناء ولادة العاملة على سبيل المثال.

### الفرع الثاني: شروط وقف عقد العمل:

1. الا تكون مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد: كأن يكون المطلوب من العامل أداء عمل معين في فترة محددة، اما إذا كانت مدة التنفيذ لا تؤدي الا دوراً ثانوياً في العقد فيمكن وقف العقد، ومعرفة ما إذا كانت المدة امراً جوهرياً ام ثانوياً يكون بالرجوع الى نية الأطراف وطبيعة العقد "مثل العقود الموسمية".
2. الا يتضمن العقد شرطاً فاسخاً: إذا اتفق الأطراف على ان يكون العقد مفسوخاً عند عدم الوفاء بالالتزامات اعتبر العقد منفسخاً ودون الحاجة لأي حكم قضائي، فان وجود مثل هذا الشرط يمنع من تطبيق احكام قانون العمل، ولا يتم اعمال 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، فان كان الشرط يمس هذه الحالات بطل الشرط.
3. ان يكون تنفيذ العقد ممكناً ومجدياً في المستقبل: ويحدد ذلك من خلال طبيعة العقد والصفة الوقتية فيه، فان كان عقد العمل يمتد لثلاث سنوات فان وقف العامل لشهر لا يفسخ العقد وانما يوقفه، بينما في العقود الموسمية فان وقف العامل يذهب الفائدة من العقد فينفسخ، ولا بد ايضاً ان يكون تنفيذ العقد بعد الوقف مجدياً ومحققاً للهدف الذي ابرم من اجله.

### الفرع الثالث: آثار الوقف:

أولاً: آثار الوقف خلال فترة الوقف:

تتوقف التزامات الطرفين دون أي مسؤولية عليهما، الا ان هذا التوقف لا يرد على جميع الالتزامات، وانما هناك التزامات تظل باقية ويتعين على الطرفين احترامها، فيقتصر الإيقاف على الالتزامات الرئيسية وهي أداء العامل للعمل المطلوب منه او التزام رب العمل بدفع الأجرة للعامل، فان كان سبب الوقف يرجع لرب العمل كمشوب حريق في المنشأة فان رب العمل يعفى من التزامه بتمكين العامل من العمل والعامل يعفى من التزامه بتقديم العمل عن هذه الفترة، اما اذا كان الوقف راجع لسبب من جهة العامل كمرضه فانه يعفى من التزامه بالقيام بالعمل المتفق عليه كما يعفى رب العمل من ضمان الحوادث التي تحدث للعامل اثناء فترة الوقف ويعفى بحسب الأصل من إعطاء الاجر للعامل "ترد عليه استثناءات من المشرع كما في استحقاق العامل للمرتب اثناء تمتعه بالإجازة المرضية"، ومن

الآلآزامات الآآ لا آآوقف الآزام العامل بالآفاظ على اسرار المهنة والآزام رب العمل بآدم طرد العامل من المسكن المآصص له.

آانآآ: آآار الوقف عند انتهاء مآته:

آآآزم العامل بالآودة للعمل بمآرد زوال سبب الوقف، وآآآزم رب العمل بآمكن العامل من العمل، والآصل ان آآآأنف العآد بنفس الشروط والبآود الآآ كان عليها قبل الوقف، اما بالنسبة لآآر الوقف على مآة عآد العمل آآفرق آآن عآود العمل على الوجه الآآآ:

1. عآد العمل مآددة المآة: آنآضآ عند آلول آجل انتهاءه، فلا آؤدي الوقف الى إطالة مآة العآد.
2. عآد العمل آبر مآدد المآة: لا آآار المسألة هنا آآآ لا آوجد موعد مآفق على انآاء العآد.

ملاآظة: إذا طرأ الوقف آلال مآة الاآطار فلا آؤدي الى إطالة المآة، فلو قام رب العمل بأآطار العامل بإنآاء العآد ثم أصآب العامل بمرض أوقف العآد على اساسه فان العآد آنآآ بانآاء مآة الاآطار.

ملاآظة: لا آؤآر الوقف على اآدمآة العامل والآقوق المسآآقة بناء على الاآدمآة كالآرقآة والآلاوة، الا انه إذا كانت الاآدمآة مرتبطة بالآدمة الفعلآة او المسآمرة فان الوقف آؤآر عليها "مآل الاآازة السنوآة".

### الفرع الرابع: أسباب وقف عآد العمل:

أولاً: أسباب الوقف الآآ آرجع للعامل: وهآ آشكل معظم آالات وقف عآد العمل، وآرجع آآ الغالب لمرآعات الظروف الإنسانیة والآآتماعآة للعامل، واهم هذه الآالات:

1. الوقف بسبب الولادة.
2. الوقف بسبب الاآراب.
3. الوقف بسبب الآآاق العامل بالآدمة العسكرآة.

آانآآ: الوقف من آانب صآآب العمل:

1. وقف العآد بسبب الوقف الآدآآآ.
2. وقف العآد بسبب اعآقال العامل سواء كان لإآراء آآقآق معه او آنآآذ لآكم اآانآه.
3. وقف عآد العمل بسبب الاآلاق المؤقت للمشروع.

آالآا: أسباب الوقف الآآ آرجع الى فعل القوة القآاهرة: وهآ القوة القآاهرة المؤقتة الآآ آمنع المآدآن من آنآآذ الآزاماته مؤقتآ وآلس مآلقآآ، وآالاتها هآ:

1. وقف عآد العمل بسبب مرض العامل.
2. وقف عآد العمل بسبب إصابه العامل وامراض المهنة.
3. وقف عآد العمل بسبب عطل أصآب المشروع "آرقق، زلزال.. الخ".



## المبحث الثاني: الأسباب الخاصة لإنهاء عقد العمل "388 – 397"

يتميز عقد العمل بانه من العقود الزمنية، ولكن لا يمكن ان يكون هذا العقد مؤبداً كما سبق ذكره، ولذلك فان السبب الطبيعي لانتهاء عقد العمل هو نهاية مدته، فهو اما ان يبرم لمدة محددة سلفاً، واما ان يبرم دون تحديد المدة، وعليه نبين الأسباب الخاصة في نهاية عقد العمل بالصورتين:

### المطلب الأول: انتهاء عقد العمل المحدد المدة:

يعتبر عقد العمل محدد المدة متى ابرم لمدة يحددها المتعاقدان بطريقة مباشرة "سنة، يوم، أسبوع.. الخ"، او بطريقة غير مباشرة كالتعاقد لإنجاز ااث او منزل، وعندما يكون العقد محدد المدة فانه ينتهي بانتهاء مدته ولا داعي للإخطار.

### الفرع الأول: احكام عقد العمل المحدد المدة:

1. لا يجوز ان يتعدى عقد العمل محدد المدة مدة 5 سنوات.
2. يجوز ان يتجدد العقد عند انقضاء مدته "صراحة او ضمناً".  
أ. تجديد العقد صراحة: أي باتفاق طرفي عقد العمل على التجديد وتحديد المدة او الاتفاق على جعله عقد غير محدد المدة.  
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 القيمة كما كان الحكم في قانون العمل القديم.
3. تجديد العقد هو عقد جديد يلزم توافر كل شروط وأركان العقد لانعقاده.
4. لا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق.

### الفرع الثاني: فسخ عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته:

بحسب الأصل فانه لا يجوز لأي من المتعاقدين انهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة والا اعتبر مخالفاً بالتزاماته مما يرتب عليه المسؤولية وفق التالي:

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".
  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".
- التعويض:

1. لا يتجاوز التعويض ما يساوي اجر العامل عن المدة المتبقية في العقد.
2. ساوى المشرع في التعويض ما إذا كان مستحقاً للعامل او لرب العمل.
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

فآقوم بدفع تعوآض اآرة عن باقي المدة الطوآلة!! وعلى العكس لو قام بفصله وكانت المدة الباآية هآ شهر واحد فهل اآر شهر واحد آكفآ لتعوآض العامل!!، فكان من الأفضل لو ترك المشرع امر تقدر التعوآض للقضاء من خلال تطبآق القواعد العامة فآ المسؤولة العقدآة.

### المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل غير محدد المدة:

آكون عقد العمل غير محدد المدة فآ الحالة الآآ آآرم فآها العقد منذ البداية دون اآة إشارة للمدة الآآ آنتهآ بها العقد لا بطرآق مآشر ولا بطرآق غير مآشر، آآ آتفق الطرفان على العمل محل العقد والمقابل دون المدة، وكما سبق القول فان عقد العمل لا آكون مؤبداً، ولما كان عقد العمل غير محدد المدة لا آعلم وقت انتهاءه فان المشرع اعطآ لطرفه آق الانهاء فآ آآ وقت آشاؤون، واوجب المشرع على من أراء استخدام هذا آق ان آمهل الطرف الاآر لمدة حددها صراحة "مهلة الاآطار" على الوجه الآآآ:

1. ان تكون قبل انهاء العقد بثلاث شهور على الأقل بالنسبة للعاملآن المعآآن بأآر شهر "30 يوم لعمال النفط".
2. ان تكون قبل انهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعاملآن الآآرآن "15 يوم لعمال النفط".

بناء على ما سبق نستخلص الآآآ:

1. آجب الاآطار فآ انهاء عقد العمل غير محدد المدة، ولم آحدد المشرع طرآقة الاآطار "آتابة، شفاهة"، وكان من الأفضل ان آحدد المشرع ان آكون الاآطار آتابة كما فآ القانون القدم.
2. لا آنتآ الاآطار اآرة آق آصل لعمل من وجهة آه.
3. آنبآ على كل طرف التقآد بالمواعآد المحددة من قبل المشرع، فلا آآوز مآالفآها الا إذا كان فآ مآالفآها مصلآة للعامل.
4. اطال المشرع مدة الاآطار عما كان عليه فآ القانون القدم من 15 يوم لثلاث شهور، ومن سبعة آآام لشهر.
5. إذا كان الاآطار من آانب رب العمل فآآق للعامل ان آآآب آوماً كاملاً فآ الأسبوع او ثمانية ساعات اآناء الأسبوع وذلك للآآ عن عمل مع استآقآقه للأآر عن هذا الآوم او ساعات الغآاب على ان آآطر رب العمل فآ الآوم السابق للغآاب.
6. آآوز لرب العمل ان آعفآ العامل من العمل اآناء مدة الاآطار مع استآقآقه للأآر عن المدة وآآآسب المدة من ضمن مدة الآدمة.

### الفرع الأول: آزاء عدم التقآد بمهلة الاآطار:

أآاز المشرع لطرفآ عقد العمل انهاءه دون التقآد بمدة الاآطار بشرط ان آدفع الطرف الآآ أنهآ العقد دون التقآد بهذه المدة مآلغاً آساوآ آآر العامل عن هذه المدة او الآزاء الباآآ منها على الوجه الآآآ:

1. انهاء رب العمل دون التقآد بالمدة: آآآزم بدفع آآرة العامل عن مهلة الاآطار.
2. انهاء العامل دون التقآد بالمدة: آآآزم بدفع مآلغ مساوآ لأآره عن ملهة الاآطار.

**الفرع الثاني: أثر استعمال هذا الحق على العقد:**

1. تبدأ المدة بالسريان من وقت وصول الاخطار للطرف الاخر.
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".
4. إذا كان الانهاء برغبة رب العمل فانه يلتزم بإعطاء العامل مدة للبحث عن العمل "يوم – ثمان ساعات".

**الفرع الثالث: عدم جواز التعسف في استعمال هذا الحق:**

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 لمذهبة 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 الاخر، ومن حالات التعسف استخدام هذا الحق للإضرار بالطرف الاخر، ويقع عبء اثبات التعسف على من يدعيه، ويجوز اثباته بكافة طرق الاثبات، وامر تقرير وجود التعسف من عدمه متروك لقاضي الموضوع.

**المبحث الثالث: مكافأة نهاية الخدمة "398 – 406"****المطلب الأول: ما المقصود بها وما هي طبيعتها.**

نوع الاجر	الخمس سنوات الأولى	بعد الخمس سنوات	الحد الأقصى
يومي، اسبوعي، ساعة، قطعة	10 أيام عن كل سنة	15 يوم عن كل سنة	اجر سنة
شهري	15 يوم عن كل سنة	شهر عن كل سنة	اجر سنة ونصف
عمال النفط	30 يوم عن كل سنة	45 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:
  - إذا ارتكب العامل خطأ نتج عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل
  - إذا ثبت ان العامل حصل على العمل نتيجة غش او تدليس

- 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".

ملني من ص407 الى نهاية الكتاب

نهاية الكتاب الاول