

الحماية القانونية للأجور في ظل القانون الكويتي

إعداد:

يوسف محمد بدام العنبيبي

باحث دكتوراه بقسم الشريعة الإسلامية

كلية دار العلوم - جامعة القاهرة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص البحث:

يعد العمل والأجر والتبعية من العناصر الأساسية المكونة لعقد العمل باعتبار أن الأجر هو العنصر الأهم من حيث التزام صاحب العمل المفروض عليه، والذي يجب الوفاء به للعامل بمجرد إنجازه للعمل المطلوب منه؛ لأن أساس تلك العلاقة والباعث عليها لدى العامل لما يمثله من أهمية لديه؛ لأنه لولا الأجر لما استطاع العامل أن يوفر لنفسه ولأسرته الحد الأدنى من أسباب الحياة. فإذا نظرنا إلى الأجر من حيث مفهوم تكلفة الإنتاج نجد أنه يؤثر في أسعار السلع في السوق، فأثره من الناحية الاقتصادية لا يقتصر على العامل فقط، بل يمتد أثره إلى صاحب العمل أيضًا؛ إذ إن ارتفاع الأجور إضافة إلى أنه يعد من عناصر عقد العمل، وأنه ركن مهم من أركانه، وله أهمية خاصة، إذ يؤثر في تقدير إعانة غلاء المعيشة، والتعويض عن مهلة الإشعار، ومكافأة نهاية لخدمة، وتعويض إصابات العمل، وتأمين العجز والشيخوخة والتأمين الصحي. الكلمات الدالة: (الأجور في القانون الكويتي، الحماية القانونية للأجور، وأطراف حماية الأجور في القانون الكويتي).

Abstract:

Work, wages and dependency are among the basic elements that make up the employment contract, as we mentioned earlier. Considering that the wage is the most important element in terms of the employer's obligation imposed on him, which must be fulfilled to the worker once he has completed the work required of him; Because the basis of that relationship and the motive for it is with the worker because of the importance it represents to him, because without wages, the worker would not have been able to provide for himself and his family the minimum necessities of life.

If we look at the wage in terms of the concept of the cost of production, we find that it affects the prices of commodities in the market. Its impact from an economic point of view is not limited to the worker only, but its impact extends to the employer as well, as the increase in wages is in addition to being one of the elements of the work contract and an important pillar. It is one of its pillars and is of particular importance, as it affects the estimation of the cost-of-living subsidy, compensation for the notice period, end-of-service gratuity, compensation for work injuries, disability and old-age insurance, and health insurance.

المقدمة:

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وآله، وصحبه، ومن والاه.

أما بعد:

فيعد باب المعاملات من أهم الأمور التي نظمها الفقه الإسلامي تنظيمًا دقيقًا؛ لارتباطه الوثيق باستمرارية الحياة، وقد كان الفقه الإسلامي - وما يزال - المعتمد على مصدر الوحي بمرونته ووسطيته - بقواعده المتينة ومقاصده الشرعية الحارس الأمين على مصالح العباد، متفحصًا جميع نوازل ومستجدات المعاملات، ولقد راعى الفقه الإسلامي هذا الباب في كتاب الإجارة، والذي تفرع عنه ما يسمى اليوم بـ: قانون عقد العمل.

فعقد العمل من أهم المقومات الاقتصادية للفئة العاملة في العصر الحاضر، ولا غنى للناس عنه، فهو يلامس حاجاتهم العملية، ويندر أن تجد

شخصاً ليس عاملاً أو رب عمل، وهو من أكثر العقود تداولاً؛ إذ به تحصل الفئة العاملة- وهم الأغلبية الساحقة في جميع البلاد- والتي ليس لها من ملك سوى أعمالها الذهنية والمادية على أجر يُمثل مورداً حيويًا يؤمن لها احتياجاتها الأساسية من مأكّل، وملبس، ومأوى، دون أن يمنعمهم من ذلك عجزهم عن دفع أثمانها، وهو في الوقت ذاته بالنسبة لأرباب الأعمال- وهي بوجه عام فئة الأغنياء- الذين لا يجدون لوفرة مشاغلهم وقتاً لاستغلال أموالهم بأنفسهم، أو لا تتوافر لديهم القدرة على الاشتغال بأيديهم لإنجاز الأعمال، إما لعجزهم وضعفهم البدني، وإما لجهلهم بأصول المهنة والصناعة، وما في ذلك من فائدة ليس فقط للعامل ورب العمل، بل للاقتصاد القومي أيضاً.

منهج الدراسة:

هذا العنوان اقتضى الأخذ بالمنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي، والمنهج

المقارن.

أهمية الموضوع وأسباب اختياره:

تظهر أهمية الدراسة في عنايتها بالجانب التأصيلي لعقد العمل، وتخرجه على أسس شرعية ثابتة، وقواعد دقيقة، ونظريات فقهية تمتاز بمرونتها وشمولها لاحتمالات متعددة، ولهذه المسألة أهمية عملية بالغة، لا سيما إذا ورد العقد على منافع العامل لمدة محدودة؛ لأنه إذا اعتبرنا العقد في بدايته إيجاباً خاصاً، أي: مخرجاً على أحكام الأجير الخاص؛ كان لرب العمل أن ينتفع بعمله طوال مدة الإجارة حصراً وقصرًا، وبهذا يأمن على مصلحته أن يتشاغل عنها العامل في تلك المدة، ولو تلهى عنه بعمل آخر كان خائناً للأمانة، ويقع تصرفه تحت طائلة المسؤولية.

الدراسات السابقة:

من خلال اطلاعي على بعض قوائم المؤلفات والرسائل العلمية، وجدت، ما

يلي:

١. التكييف الفقهي لعقد العمل، للدكتور محمود صالح جابر والدكتور علي محمد أبو العز، بحث مكون من أربعة عشر صفحة، نشرته مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد ٣٨ العدد ٢ - ٢٠١١ م، التابعة للجامعة الأردنية.

٢. خيار رب العمل في إنهاء العمل الفردي، لنواف نافع الحربي - رسالة ماجستير في القانون الخاص - جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٣م/٢٠١٤م.

خطة الدراسة:

اقتضت طبيعة البحث تقسيمه إلى: مقدمة، ومبحثين، وخاتمة، وهي

كالتالي:

المقدمة: وتتضمن منهج الدراسة، وأهمية الموضوع، وأسباب اختياره، والدراسات السابقة، وخطته.

المبحث الأول: التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجور في القانون الكويتي.

المطلب الأول: مفهوم الحماية القانونية للأجر في القانون الكويتي.

المطلب الثاني: الحماية التشريعية للأجر في القانون الكويتي.

المبحث الثاني: النظام القانوني للوفاء بالأجور في القانون الكويتي.

المطلب الأول: مكان وزمان الوفاء بالأجر.

المطلب الثاني: وسيلة الوفاء بالأجر، وأهلية قبضه.

الخاتمة: وتشتمل على أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال دراستي.

فهرس المصادر والمراجع.

المبحث الأول

التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجور في القانون الكويتي

يعد العمل والأجر والتبعية من العناصر الأساسية المكونة لعقد العمل باعتبار أن الأجر هو العنصر الأهم من حيث التزام صاحب العمل المفروض عليه، والذي يجب الوفاء به للعامل بمجرد إنجازه للعمل المطلوب منه؛ لأن أساس تلك العلاقة والباعث عليها لدى العامل لما يمثله من أهمية لديه؛ لأنه لولا الأجر لما استطاع العامل أن يوفر لنفسه ولأسرته الحد الأدنى من أسباب الحياة.

فإذا نظرنا إلى الأجر من حيث مفهوم تكلفة الإنتاج نجد أنه يؤثر في أسعار السلع في السوق، فأثره من الناحية الاقتصادية لا يقتصر على العامل فقط، بل يمتد أثره إلى صاحب العمل أيضًا؛ إذ إن ارتفاع الأجور إضافة إلى أنه يعد من عناصر عقد العمل، وأنه ركن مهم من أركانه، وله أهمية خاصة، إذ يؤثر في تقدير إعانة غلاء المعيشة، والتعويض عن مهلة الإشعار، ومكافأة نهاية لخدمة، وتعويض إصابات العمل، وتأمين العجز والشيخوخة والتأمين الصحي^(١).

المطلب الأول

مفهوم الحماية القانونية للأجر في القانون الكويتي

بيان التدخل الدستوري والتدخل الدولي لحماية الأجور عرف بأن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه، فنجده كثيرًا ما يتعامل مع غيره من أجل قضاء حوائجه، والحصول على المال الذي يسد به رمقه، من مأكّل، وملبس، ومسكن، وغيرها من الأمور الاستهلاكية التي تتطلبها تلك الحاجة، فنجد بأن هذه التعاملات اليومية قد تتعارض مع المجتمع بشكل عام، وقد تتعارض مع المصلحة الخاصة لبعض أفراد المجتمع، وبالتالي يترتب على ذلك إلى ظهور العديد من الصراعات والنزاعات التي

(١) التعريف بالأجر وطرق حمايته، لعبد العزيز اللصاصمة، مجلة الحقوق، العدد الأول مارش ١٩٩٩م، الكويت (ص ٥٧).

لو لم ينظمها المشرع في قانون خاص ليبين الأسس التي يجب على الفرد أن يحافظ عليها في تعاملاته اليومية في الحياة العملية.

فالحاجة لوجود قواعد عامة تنظم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل أدى بالضرورة إلى وضع الأسس العامة لتحديد الالتزامات التي يجب على العامل المحافظة عليها، والتي أفردها المشرع الأردني في المادة (٨١٤) من القانون المدني الأردني^(١)، ونص عليها المشرع الكويتي لها تلك في قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في الباب الثالث الفصل الثاني منه، وحددت التزامات العامل من المادة (٤٠-٣٢)^(٢).

وكذلك تحديد التزامات صاحب العمل، وأهمها الوفاء بالأجر، من أجل وضع الأسس الفنية التي لا تؤدي إلى السماح لتحقيق رغبة أحد الأطراف على الآخر، وكذلك من أجل التوفيق بين المصالح، وعليه جاءت نصوص القانون الوضعي، من خلال وضع قواعد أمره تلزم طرفي العلاقة اتباعها؛ حتى يضمن على هذه التصرفات الصفة المشروعة وصحتها القانونية عن إبرام العقد بين صاحب العمل والعامل.

(١) ينظر: المادة (٤٨١)، من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩م، التي نصت على التزامات العامل علة أنه يجب على العامل:

- ١- أن يؤدي العمل بنفسه وببذل في تأديته عناية الشخص العادي.
- ٢- أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب.
- ٣- أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب.
- ٤- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.
- ٥- أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.

(٢) قانون العمل الكويتي رقم (٦)، لسنة ٢٠١٠م.

أما التصرفات المبرمة بين أصحاب الأعمال والعمال، وتكون فيها مخالفة صريحة لنصوص القانون؛ فإنها تكون تصرفات غير مشروعة مما يوجب إيقاع الجزاء على مخالفتها.

ف نجد أن الحماية القانونية للأجر هي إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية؛ مما يؤدي ذلك إلى ظهور الاستقرار، والنظام، والأمان في المجتمع^(١).

وجاءت المادة (٦٩) من قانون العمل اللبناني لتجيز لرب العمل أن يستوفي - على سبيل المقاصة - من أجر العامل قيمة الضرر المادي الذي ألحقه به الأجير، وجاءت بعدها المادة (٧٠) من قانون العمل اللبناني لتحدد نسبة الاقتطاع كحد أقصى بأجر خمسة أيام من الأجر الشهري^(٢).

أما بالنسبة لديون رب العمل الأخرى والتي قد تنشأ عن دين من رب العمل للأجير، فيمكن إجراء المقاصة على الجزء الأول من الأجر القابل للحجز^(٣).

وجاءت المادة (٤٨) من قانون العمل اللبناني لتنص على أن: "رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة هي من الديون الممتازة، وتصنف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية، ويطبق هذا المبدأ في حالات الإفلاس أيضاً".

وهذه المادة لحقها بعض التعديلات الضمنية، فالمرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/١١٦ أضاف إلى الديون الثلاثة السابقة التي تسبق الأجر ديون الصندوق

(١) ينظر: الحماية القانونية للأجور، لمجدولين المخاترة، رسالة ماجستير - جامعة مؤتة - عمان، ٢٠٠٤م، (ص ١٤)، والمدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للقانون) لفرج توفيق، الدار الجامعية ١٩٩٠م، (ص ١٤).

(٢) الوسيط في قانون العمل لمحمد علي الشخيمي، وادوار حنا، وانطوان عبود، بيروت - ١٩٧٣م، (٢٤٦/١).

(٣) قانون العمل اللبناني، د. عصام القيسي، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار - بيروت، (ص ٢٩).

الوطني للضمان الاجتماعي، وجعلها مباشرة بعد دين الخزينة، وبذلك أصبح أجر الأجير عن السنة الأخيرة في المرتبة الخامسة من الديون الممتازة، والمستفيدون من هذا الامتياز هم جميع الأجراء المرتبطون بعقد عمل مع رب العمل، أي: الخاضعون لقانون العمل.

والديون الممتازة المشمولة بهذه المادة هي أجور آخر سنة مهما كان نوع ودورية إيفائها، وتشمل الأجور جميع التكميلات والملحقات التي لها صفة الأجر، دون باقي الحقوق المستحقة للأجراء، وبشكل خاص تعويضات صرفهم أو الإنذار أو الحقوق الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل اللبناني، عملاً بالقاعدة القانونية "لا امتياز دون نص"^(١).

التدخل الدستوري لحماية الأجر:

نجد أن هذا التدخل التشريعي أيضاً من قبل المشرع في حالتين من خلال التدخل الدستوري الداخلي للدولة، والحالة الثانية من خلال التدخل بتوقيع الدولة معاهدات دولية ومحاولة بذلك فرض حماية أكثر للأجور.

فالتدخل من خلال نصوص الدستور باعتباره أسمى التشريعات في أي دولة، فهو يشمل جميع النصوص التي تحدد المبادئ القانونية والنظام القانوني المعتمد في كل دولة، ومدى الحماية القانونية التي توفرها هذه النصوص الدستورية من أجل المحافظة على حقوق وحرّيات الأفراد داخل المجتمع، وهذه النصوص لها الصفة الأمرة والملزمة للمشرع عند محاولة تعديل أو سن قوانين جديدة داخل الدولة، فلا يجوز مخالفة النصوص الدستورية.

وبما أن العمل هو أحد الأسس التي يقوم عليها المجتمع بشكل عام فلا بد من وجود نصوص دستورية تحافظ وتحمي هذه الأمور.

(١) مجلس العمل التحكيمي في بيروت ، قرار رقم : ١٢٥٨ : تاريخ ١٤/١٢/١٩٧١م، نقلاً عن: الوسيط في قانون العمل لمحمد علي الشخيمبي، وإدوار حنا، وأنطوان عبود(١/٢٤٦).

فقد نص الدستور الكويتي على: "حرية العمل والمساواة بين المواطنين، وكذلك توفير الفرص المتكافئة، وكفالة الدولة للمعونة في حالة المرض والعجز والشيخوخة، وتوفير فرص العمل"^(١).

وقد جاء الدستور الكويتي بعدة مواد مهمة تكفل الحرية والمساواة والمعونة، والعمل، ذلك وفقاً لما يلي:

المادة (٧): "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين".

المادة (٨): "تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين".

المادة (١١): "تكفل الدولة المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة، أو المرض، أو العجز عن العمل، كما توفر لهم خدمات التأمين الاجتماعي، والمعونة الاجتماعية، والرعاية الصحية".

المادة (٢٢): "ينظم القانون على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال... الخ".

المادة (٤١): "لكل كويتي الحق في العمل، وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة، ويستوجب الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة وشروطه"^(٢).

أما الدستور المصري نص في المادة (٢٣) منه على أنه: "ينظم الاقتصاد القومي وفقاً لخطة تنموية شاملة تكفل زيادة الدخل القومي، وعدالة التوزيع، ورفع مستوى المعيشة، والقضاء على البطالة، وزيادة فرص العمل، وربط الأجر بالإنتاج، وضمان حد أدنى للأجور، ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفوارق بين الدخول".

(١) ينظر: الدستور الكويتي الصادر بتاريخ ١١/١١/١٩٦٢م.

(٢) ينظر: الدستور الكويتي الصادر بتاريخ ١١/١١/١٩٦٢م.

كما نص الدستور الأردني على أنه: "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

المادة (٦):

- ١- الأردنيون أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات، وإن اختلفوا في العرق، أو اللغة، أو الدين.
- ٢- تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها، وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين).

المادة (٢٣):

- ١- العمل حق لجميع المواطنين، وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.
 - ٢- تحمي الدولة العمل، وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:
 - أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
 - ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية، ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
- فهذا يدل على أن وجود النصوص الدستورية تجعل أن للأجور حماية أكبر في نصوص الدستور، فهذا بدوره يدل على أهمية الموضوع، وكما ذكرنا سابقاً بأنه متطور بتطور المجتمع السريع والذي يتطلب تعديل القانون بحسب الوضع الاجتماعي والاقتصادي في العالم لأنه مرتبط بحياة الفرد داخل المجتمع وتأثيره فيه.

المطلب الثاني

الحماية التشريعية للأجور في القانون الكويتي

أولاً: الحماية التشريعية للأجور في قانون العمل الكويتي:

جاء قانون العمل الجديد رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في القطاع الأهلي بعد طول انتظار، وذلك من أصحاب الأعمال والعمال، وهذا بهدف ضمان حقوق

العمال، ووضع حد لتعسف لتنظيم العلاقة بين ساعي بعض الكفلاء من أصحاب الأعمال ضد مكفوليههم.

وقد نظم هذا التشريع الجديد في (١٥٠) مادة تقع في ٧ أبواب، تتدرج من الأحكام العامة إلى أحكام الاستخدام والتدريب المهني إلى عقد العمل الفردي، ومن ثم نظام العمل، وظروفه المحيطة به، وبعدها علاقة العمل الجماعية، وأخيراً فيما يتعلق بتفتيش العمل والعقوبات، والأحكام الختامية^(١).

فقد حقق قانون العمل الجديد في عدد من نصوصه كثيراً من الاستقرار والتوافق في العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل، فرداً كان، أو شركة، ومن هذه المزايا التزام صاحب العمل إذا قام باستخدام العمالة في مناطق بعيدة عن العمران أن يوفر لهم السكن، أو منحهم بدل سكن، وهو كما ذكرنا سابقاً يعد من عناصر الأجر.

وكذلك هذا القانون يمثل ضماناً قوية لحفظ حقوق العامل، وحمايته من أي استغلال أو ظلم، وذلك على أساس أن صاحب العمل هو الحلقة الأقوى في العلاقة العقدية، ومن ثم كفلت نصوص قانون العمل الحقوق المكتسبة، ووضعت ضوابط مشددة لإنهاء عقد العمل وتفتيش العمالة، وأيضاً نص هذا القانون بحماية حق العامل في التأمين على حياته ضد إصابات العمل وأمراض المهنة وكفالة حقه في الحصول على معونة في حالة العجز والشيخوخة والمرض... إلخ.

ف نجد أن المادة (٣١) منه تنص على أنه في حالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة، ولم يتم تجديده واستمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انقضائه؛ اعتبر مجدداً لمدد مماثلة، وبالشروط الواردة فيه، وأنه إذا اتفق طرفا العقد على تجديده بشروط أخرى فإنه يتعين ألا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق^(٢).

(١) ينظر: قانون العمل الجديد رقم (٦) لسنة ٢٠١٠م.

(٢) ينظر: قانون العمل الجديد رقم (٦) لسنة ٢٠١٠م.

ففي هذا النص حماية كبيرة لحقوق العامل من المساس بها من قبل صاحب العمل واستغلال السلطة في ذلك، وكذلك نص القانون على أنه لا تأخير للأجور والمستحقات وتأمين ضد الإصابات.

إن عدم المساس بحق العامل يجعله يقبل على عمله باطمئنان، ويحقق مبدأ التفاهم بينه وبين صاحب العمل، كذلك نصت المادة (٢٨) من هذا القانون على أنه أياً كان عقد العامل محدد المدة، أو يجوز تخفيض أجره خلال فترة سريان العقد، ويعتبر بطلاناً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام كل اتفاق يخالف ذلك.

وأيضاً ما قرره المادة (٦٧) من حق العامل في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وكان القانون الملغي ينص على أن يوم الراحة غير مدفوع الأجر، حيث حرصت المادة على إيضاح أن حق العامل في إجازته وأجره اليومي يتحدد بقسمة راتبه على أيام العمل الفعلية دون يوم الراحة، فهذا النص أكثر فائدة للعامل.

يعد النص في المادة (٦٣) من أهم النصوص المعدلة، حيث أوجبت على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور؛ حتى يطمئن العمال إلى أن مستويات أجورهم بمدد تتماشى مع متطلبات المعيشة المتغيرة سريعاً.

أما فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة في القطاع الأهلي فقد جاء هذا القانون وأنصف المرأة في ذلك، حيث نص المشرع الكويتي صراحةً في قانون العمل الكويتي على عكس المشرع الأردني في المادة (٢٦) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠^(١)؛ حيث نصت على أنه "تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل". وهذا ما يتفق مع اتفاقية المساواة في الأجور رقم (١٠٠) لسنة (٥٢).

(١) القانون ٦ لسنة ٢٠١٠م، (قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي) في الفصل الرابع من الباب الثاني، مادة (٢٦)، والخاصة بتشغيل النساء.

لقد حفظ القانون الجديد حق المرأة في إجازة الوضع لمدة ٧٠ يوم مدفوعة الأجر، حيث نصت المادة (٢٤) على أنه تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوماً للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها".

إذ إن هذا النص هو أفضل في مجال التطبيق من نص القانون القديم الذي كان يقسم الإجازة، فيجعل (٣٠) يوم منها قبل الوضع، و (٤٠) يوماً بعده، وهو ما كان يرتب خلافًا في مجال التطبيق ويعرض حق العاملة في الثلاثين يوم الأولى للضياع إذا لم تستخدمها العاملة كإجازة قبل الوضع.

أيضًا كفل حق المرأة العاملة في المادة (٥٢) من القانون في حقها في مكافأة نهاية الخدمة كاملة إذا أنهت عقد عملها بسبب زواجها، وذلك خلال سنة من هذا الزواج، حيث كان النص الملغي يجعل لها هذا الإلغاء خلال ستة أشهر، ف جاء النص الجديد أكثر ملاءمة لواقع الحياة، والسبب في ذلك أنه من الممكن أن ترزق المرأة العاملة خلال السنة بمولود، وهو ما قد يدفعها لترك العمل لرعايته بيد أن الزواج في حد ذاته قد لا يشكل عقبة في استمرارها في عملها.

وأخيرًا جاء نص المادة (٧٧) بحماية حق المرأة التي يتوفى زوجها فجعل لها حقًا في إجازة عد بأجر كامل مدة أربعة أشهر وعشرة أيام بالسنة للمرأة المسلمة من تاريخ وفاة الزوج، وجعل مدة (٢١) يوم للمرأة غير المسلمة، وهو نص يتماشى مع أحكام الشريعة الإسلامية^(١).

(١) القانون ٦ لسنة ٢٠١٠م، (قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي) في الفصل الرابع من الباب الثاني، مادة (٢٦)، والخاصة بتشغيل النساء.

المبحث الثاني

النظام القانوني للوفاء بالأجر في القانون الكويتي

يتضح بأن النظام القانوني لمكان ووسيلة وزمان الوفاء بالأجر هو التزام يقع على صاحب العمل، على اعتبار أن الأجر له طابع حيوي بالنسبة للعامل؛ وذلك لأن الأجر هو المصدر الأساسي إذا لم يكن الوحيد لسد احتياجات العامل ومن في إعالته، ومن منطلق حماية الأجر للعامل نجد غالبية التشريعات حددت في نصوصها مكان وزمان ووسيلة الوفاء بالأجر، ومنها قانون العمل الكويتي.

المطلب الأول

مكان الوفاء بالأجر وزمانه

أولاً: مكان الوفاء:

يعد صاحب العمل هو الشخص المدين بالأجر في عقد العمل للعامل فالأصل في الوفاء بالدين يكون في موطن المدين، فوفقاً لقانون العمل الكويتي القديم بأن خرج عن الأصل في المادة (٢٩) منه بأن سمح بتحديد مكان الوفاء بالأجر في مكان العمل^(١)، حيث ذهب جانب من الفقه إلى مكان آخر قد يكون بعيداً لقبض أجره، وتجنبه من ثم نفقات انتقال لا مبرر لها، كما يقصد به حماية العمال من دفع أجورهم في مكان قد يحمل إغراء لهم بسرعة إنفاقه^(٢).

(١) ينظر: المادة (٩٢) من نظام قانون العمل السعودي التي تقرر أنه يلزم صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذين يحددهما العقد أو العرف "... أما في المادة (٢٩/٣) من قانون العمل القطري فقد كانت أكثر تفصيلاً، حيث قررت على أنه: "يدفع الأجر إلى العامل نفسه في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي، أو أي محل آخر يوافق عليه مدير العمل على أنه يجوز دفعه لحساب العامل في البنك الذي يتفق عليه بين الطرفين، أو لوكيل يعينه العامل بتفويض كتابي منه، وإذا كان العامل قاصراً جاز دفع أجره لولي أمره أو أقرب أقربه الراشدين بشرط أن يقدم ولي الأمر أو أقرب الأقارب طلباً كتابياً بذلك إلى صاحب العمل.

(٢) ينظر: النظام القانوني لأجر في قانون العمل الكويتي، لجاسم بدر اليعقوبي (ص ٦١).

ويبطل أي اتفاق أو نص يقضي باستيفاء الأجر في غير مكان العمل، ما لم يكن منطويًا على فائدة للعامل، كالوفاء في موطنه، أو طلبه تحويل أجره إلى البنك. وإذا تم الوفاء بالأجر في غير مكان العمل فإن هذا الوفاء يبرئ ذمة صاحب العمل، إلا أن ذلك يعرضه للجزاء الجنائي، بالإضافة إلى وجوب تحمل نفقات الوفاء، ويجوز مع ذلك الوفاء بالأجر في غير مكان العمل على نفقة صاحب العمل إذا كان هناك عذر مقبول، أو استحالة الوفاء في مكان العمل كقيام شركة الطيران بدفع أجور العاملين في المطار في مقر الشركة لاستحالة إدخال النقود إلى منطقة المطار، حيث تقوم الشركة بنقل العمال من المطار إلى المقر على نفقتها^(١).

نجد أن المشرع الكويتي في قانون العمل المعدل رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ قد نص صراحة على مكان الوفاء بالأجر في المادة (٥٧) من الفصل الأول من الباب حيث نصت على أنه: "يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عماله وفقًا لأحكام هذا القانون أن يدفع مستحقات العاملين في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وأن ترسل صورة من الكشوف المرسلة لتلك المؤسسات بهذا الشأن إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ... إلخ"^(٢).

ثانيًا: زمان الوفاء بالأجر:

حدد المشرع الكويتي زمان الوفاء بالأجر في المادة (٥٦) من قانون العمل رقم (٦)، لسنة ٢٠١٠م، والتي نصت على أنه: "تؤدي الأجور في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة مع مراعاة ما يلي:

- أ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر.
- ب - العمال الآخرون تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين، ولا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق."

(١) قانون العمل لحسين محمد منصور، (١٦٥).

(٢) ينظر: قانون العمل الجديد رقم (٦) لسنة ٢٠١٠م.

فهذه المادة وفي الفقرة الأخيرة جاءت لتوفير حماية أكبر للعمال لاستيفاء أجورهم^(١).

أما المشرع المصري في المادة (٣٨) فقد أكد النص نفسه للمشرع الفرنسي، وما أخذ به المشرع الكويتي؛ حيث أشارت إلى أن العمال والمعينين بأجر شهري، فهؤلاء تؤدي أجورهم مرة بالشهر على الأقل، أما إذا كان بالقطعة واستلزم العمل مرة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل على دفعة كل أسبوع تحت الحساب تناسب ما أتمه العامل من عمل، ويؤدي الباقي خلال الأسبوع التالي، لتسليم ما كلف به ... إلخ^(٢).

المطلب الثاني

وسيلة الوفاء بالأجر وأهلية قبضه

أولاً: وسيلة الوفاء بالأجر:

حرص المشرع الكويتي على أن يكون الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة، وهو الدينار الكويتي.

(١) ذهب المشرع الفرنسي إلى ما ذهب إليه المشرع الكويتي، فقد اتفقا على تنظيم الجوانب المتعلقة بزمان الوفاء بالأجر. حيث نص القانون الفرنسي على أن النظام المعتمد بالدفع منطقيًا يختلف حسب الشروط والأوضاع القانونية والاجتماعية للعامل وعن طريق حساب الأجر وطبيعة دفعه.

١- فعمال التجارة والصناعة يدفع لهم مرتان بالشهر، حتى ستة عشر يومًا كأقصى حد.
٢- أما المستفيدين من نظام الدفع الشهري (أي: الموظفون) فهؤلاء يدفع لهم مرة واحدة بالشهر.

٣- العاملون بالقطعة لمدة أكثر من خمس عشر يومًا يجب أن يحصلوا على حسابهم، وأجورهم كل خمسة عشر يومًا، وألا يتجاوز دفعها خلال الخمسة عشر يومًا اللاحقة لمدة العمل ... إلخ. ينظر: الحماية القانونية للأجور لمجدولين المخاترة، (ص٤٤).

(٢) ينظر: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي لعبد الحميد عاطف حسن (ص ١٤٩)، وما بعدها.

وقد اعتبر القضاء الكويتي أن الاتفاق على الوفاء بعملة أجنبية يقع صحيحاً، طالما كان مرده الاتفاق بين طرفي العقد، سواء عند إبرام العقد، أو أثناء سريانه، وقضى في ذلك على أنه " ... من المقرر على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن الأمر الأميري الصادر في (٩٠/٨/٣) لا يتضمن إلغاء لما هو مقرر بموجب الفقرة الثانية من المادة (١٧٤) من القانون المدني الكويتي من جواز الاتفاق على الوفاء بعملة أجنبية، ومن ثم فلم يكن ثمة ما يمنع خلال فترة الغزو العراقي للكويت أن يتم الوفاء بالعملات الأجنبية، ومنها العملة العراقية، متى اتفق الطرفان على ذلك، سواء تم الاتفاق عند إبرام العقد، أو عند تنفيذه، لما كان ذلك وكان الحكم قد أخذ بما انتهى إليه الخبير في تقريره من عدم احتساب ما تم الوفاء به من إجمالي مستحقات المطعون ضده بالعملة العراقية، استناداً إلى ما ذهب إليه من أن الأمر الأميري الصادر في (٩٠/٣:٨) حظر الوفاء بالعملة الأجنبية فإن الحكم يكون معيياً بما يوجب تمييزه لهذا السبب أيضاً" (١).

ثانياً: أهلية قبض الأجر:

يعد تمتع القاصر بأهلية إبرام عقد العمل عند بلوغه السن المقررة في كل قانون؛ لذلك فقد جاء بنص المادة (١٩) من قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ على أنه: "يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.

(١) حكم تمييز (١٠٢/٩٦) عمالي الكويت نقلاً عن: قانون العمل والعمال في دولة الكويت، ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية، لمحمد التويجري، (ص ٢٦٠)، نصت المادة (١١٦) من قانون العمل السعودي على أنه يجب دفع الأجور وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد"، المشرع البحريني في مادة (٧٢٠/٢)، أما المشرع القطري قانون العمل القطري مادة (٢٩/٣٠) حيث أجاز هذا القانون أن تدفع الأجور بالعملة الرسمية المقررة في قطر، ويجوز دفعها بأية عملة أخرى طبقاً لنظام الحكومة المالي إذا جرى الاتفاق كتابة على ذلك بين صاحب العمل والعمال".

في حين أن المشرع المصري في المادة (٩٨٥) عمل، والمادة (٦٤) من قانون الطفل رقم (١٢/٩٦) فإنه جعل أهلية إبرام عقد العمل هو ببلوغه سن أربع عشرة سنة، وهي السن المشروعة للعمل.

فيكون للحدث بهذه الحالة أهلية استيفاء جميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل والوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، فعليه يتمتع بأهلية قبض الأجر المستحق عن العمل الذي أداه، إذن ينبغي على صاحب العمل أن يسلم الحدث نفسه أجره، أو المكافأة^(١).

إلا أن المشرع الأردني في قانون العمل لم ينص صراحة على موقفه من مسألة أهلية القبض للأحداث العاملين، ولكن ما يفهم من نصوص المواد أن الوفاء حتى يعد مبرراً للذمة فلا بد من تسليمه للولي أو الوصي، وهذا عندما أوجب المشرع عدم تشغيل أي حدث يقل عمره عن ستة عشر عاماً مع موافقة ولي أمره الخطية، وهذا أيضاً ما أكدته المادة (١٤٣) من قانون العمل المصري إلى أن: "القاصر من سن الثانية عشرة حتى السابعة عشرة أهل لإبرام عقود العمل، وبالتالي فإنه يتحمل سواء الذكر أو الأنثى الالتزامات والحقوق المتولدة عن هذا العقد"^(٢).

(١) ينظر: قانون العمل لحسين محمد منصور، (١٦٧)، الحماية القانونية للأجور لمجدولين المخاترة، (ص٤٢).

(٢) ينظر: الحماية القانونية للأجور لمجدولين المخاترة، (ص٤٢).

الخاتمة

وتشتمل على أبرز ما توصلت إليه من نتائج، وهي:

- (١) يعد العمل والأجر والتبعية من العناصر الأساسية المكونة لعقد العمل.
 - (٢) الحاجة لوجود قواعد عامة تنظم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل أدى بالضرورة إلى وضع الأسس العامة لتحديد الالتزامات التي يجب على العامل المحافظة عليها.
 - (٣) جاءت نصوص القانون الوضعي من خلال وضع قواعد أمره تلزم طرفي العلاقة على اتباعها؛ حتى يضيفي على هذه التصرفات الصفة المشروعة وصحتها القانونية عند إبرام العقد بين صاحب العمل والعامل.
 - (٤) الحماية القانونية للأجر هي إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية؛ مما يؤدي ذلك إلى ظهور الاستقرار، والنظام، والأمان في المجتمع.
 - (٥) جاء الدستور الكويتي بعدة مواد مهمة تكفل الحرية، والمساواة، والمعونة، والعمل.
 - (٦) القانون يمثل ضماناً قوية لحفظ حقوق العامل وحمايته من أي استغلال أو ظلم.
 - (٧) النظام القانوني لوسيلة الوفاء بالأجر ومكانه وزمانه هو التزام يقع على صاحب العمل.
- والله من وراء القصد، وهو يهدي السبيل.

فهرس المصادر والمراجع

- (١) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، لعلاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي (المتوفى: ٥٨٧هـ) دار الكتب العلمية- ط٢، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.
- (٢) التعريف بالأجر وطرق حمايته، لعبد العزيز اللصاصمة، مجلة الحقوق، العدد الأول مارس ١٩٩٩م، الكويت.
- (٣) الحماية القانونية للأجور، لمجدولين المخاترة، رسالة ماجستير - جامعة مؤته - عمان، ٢٠٠٤م.
- (٤) روضة الطالبين وعمدة المفتين، أبو زكريا محي الدين يحيى بن شرف النووي (المتوفى ٦٧٦هـ)، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي - بيروت - دمشق - عمان، الطبعة الثالثة - ١٤١٢هـ - ١٩٩١م.
- (٥) شرح القانون المدني: مصادر الحقوق الشخصية، عدنان إبراهيم السرحان، ونوري حمد خاطر- دار الثقافة للنشر والتوزيع - ٢٠٠٩م.
- (٦) شرح تشريع العمل، لعلي العري، مطبعة مخير، مصر - الطبعة الثانية - ١٩٥٥م.
- (٧) شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم العنوم، الأردن، جامعة عمان الأهلية، دائرة المكتبة الوطنية، ط٣، ٢٠٠٨م.
- (٨) شرح قانون العمل الجدي، لعبد الكريم أحمد أبو شنب، دار الثقافة للنشر والتوزيع - الأردن، ١٩٩٨م.
- (٩) شرح قانون العمل الكويتي الجدي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي لطارق عبد الرؤوف رزق، دار النهضة العربية - القاهرة - مصر - ط١، ٢٠١١م.

- ١٠) شرح قانون العمل: (دراسة مقارنة)، لعلي غالب الداودي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠١١م.
- ١١) العقود المسماة في قانون المعاملات المدنية والقانون المدني الأردني، وهبة الزحيلي - دار الفكر المعاصر - ٢٠١٠م.
- ١٢) العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، لصادق مهدي السعيد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد - بدون تاريخ نشر.
- ١٣) القانون ٦ لسنة ٢٠١٠م، (قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي).
- ١٤) قانون العمل (عقد العمل الفردي)، لمحمد همام زهران، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية - مصر، ٢٠٠٧م.
- ١٥) قانون العمل الكويتي رقم (٦)، لسنة ٢٠١٠م.
- ١٦) قانون العمل عقد العمل الفردي، لمحمد همام زهران، دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية، (ب،ت)
- ١٧) قانون العمل، لحسين محمد منصور، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (ب ت)
- ١٨) قانون العمل والعمال في دولة الكويت، ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية، لمحمد التويجري، مجموعة التويجري للدراسات القانونية، الكويت، ط١، ٢٠٠٣م.
- ١٩) قانون العمل، لعبد الواحد كرم، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع - الأردن، ط١، ١٩٩٨م.
- ٢٠) القانون المدني الكويتي رقم (٦٧) لسنة (١٩٨٠م).
- ٢١) مجلة الأحكام العدلية: لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية - المحقق: نجيب هوويني - الناشر: نور محمد، كارخانه تجارتي كتب، آرام باغ، كراتشي. بدون سنة نشر.

- ٢٢) المدخل الفقهي العام، مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم - دمشق، الطبعة الثانية - ١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م.
- ٢٣) المدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للقانون)، لفرج توفيق، الدار الجامعية ١٩٩٠ م.
- ٢٤) مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، محمد قدري باشا (المتوفى ١٣٠٦ هـ)، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، الطبعة الثانية - ١٣٠٨ هـ - ١٨٩١ م.
- ٢٥) النظام الاقتصادي في الإسلام، لأحمد محمد العسال، وفتحي أحمد عبد الكريم، مكتبة وهبة - القاهرة - ط٢ - ١٣٩٧ هـ / ١٩٧٧ م.
- ٢٦) النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، لعبد الحميد عاطف حسن، دار النهضة العربية - القاهرة - مصر ٢٠٠٧ م.
- ٢٧) النظام القانوني لأجر في قانون العمل الكويتي، لجاسم بدر اليعقوبي (ص ٦١).
- ٢٨) الوجيز في شرح قانون العمل، لعلي عوض حسن، دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية، ١٩٩٦ م.
- ٢٩) الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، مؤسسة دار الكتب - ط٣، ١٩٩٧ م.
- ٣٠) الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل - المقاول، والوكالة، والوديعة، والحراسة) لعبد الرازق السنهوري، دار إحياء التراث - بيروت - ١٩٦٤ م.
- ٣١) الوسيط في قانون العمل، لمحمد علي الشخيمبي، وادوار حنا، وانطوان عبود، - بيروت - ١٩٧٣ م.