



State of Kuwait

دولة الكويت

١٨ يونيو ٢٠١٥

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

أتقدم بالاقترح بقانون المرفق بتعديل المادة (٤٤) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ،
برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ،،،

مقدم الاقتراح

نبيل نوري الفضل

يحال الى لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل
ويُدْرَج بجدول أعمال الجلسة العادية

عبدالله محمد
١٨/٦/٢٠١٥

اقتراح بقانون

بتعديل المادة (٤٤) من القانون

رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية والقوانين المعدلة له،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٦٧) لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٩٦،
- وعلى القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٢ بشأن الموافقة على الاتفاقية الاقتصادية الموحدة بين دول مجلس التعاون،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٦٤) لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٠ بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له،

- وعلى القانون رقم (٥٦) لسنة ١٩٩٦ في شأن إصدار قانون الصناعة،
- وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية ،
- وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه،

(مادة أولى)

يستبدل بنص المادة (٤٤) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النص التالي :

" إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر كتابة ويكون الإخطار على الوجه الآتي :

- أ- قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري.
 - ب- قبل إنهاء العقد بسبعة أيام على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار جاز الحكم عليه بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساويا لأجر العامل عن نفس المدة إن كان له مقتضي.
 - ج- إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يومه أو ساعات الغياب.
- ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.



State of Kuwait

دولة الكويت

د - لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

(مادة ثانية)

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

(مادة ثالثة)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، ويعمل به بعد ستين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح

المذكرة الإيضاحية
للاقتراح بقانون
بتعديل المادة (٤٤) من القانون
رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

نظراً لما لوحظ في الآونة الأخيرة بمناسبة تطبيق أحكام إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة من منازعات بين أرباب الأعمال والعمال في القطاع الأهلي .. ولجوء العامل للارتكان للدعة وحماية القانون له في منحه مقابلاً لمهلة الإخطار ومسارة العامل للعصف بمصالح المنشأة وعدم أدائه لعمل حقيقي خلال مهلة الإخطار ارتضاء لاستحقاقه لمقابلها قانوناً سواء عمل أو لم يعمل ، في الوقت الذي يكون فيه العامل قد شرع في اللحاق برّب عمل آخر تحت مسمى فترة التجربة والاختبار التي منحها القانون لأرباب الأعمال حتى صارت ثغرة وحيلة قانونية ينال بها العامل من رب العمل القديم والجديد على حد سواء بالجمع بين أجره عن فترة الاختبار - خصوصاً بنظام الدوام الجزئي - مع استحقاقه لمقابل مهلة الإخطار ، وهو ما يعود على رب العمل الأصلي ومنشأته بالضرر لتكلف هذا الأخير بمقابل مهلة الإخطار دون عمل حقيقي من العامل ، علاوة على اضطرار رب العمل وإجباره على قبول العامل المهمل والمتكاسل الضار بالمنشأة والذي ثبتت عدم كفاءته ، بعد انتهاء فترة اختباره التي يعمد فيها لإظهار تقانيه وإجادته وحرصه على المنشأة خلال التقييم المبدئي .. حتى إذا ماتم قبوله وانتهاء فترة الاختبار والتجربة بانته مساوئه وعيوبه وعدم صلاحيته للعمل ، والتي لا ينهض علاجاً لها حق رب العمل في استعمال جزاء الخصم ولا يكون لها من علاج سوى الإقصاء ، الأمر الذي دعا إلى التفكير في ضرورة تعديل نص المادة (٤٤) بشأن مهلة الإخطار الواجب مراعاتها قانوناً قبل إنهاء العقد غير محدد المدة.

واستهداءً من المشرع في هذا الصدد بالتشريعات المقارنة والخاصة بتنظيم بيئة العمل في العديد من الدول المتقدمة ودول مجلس التعاون الخليجي التي تتحد في بيئتها مع بيئة العمل بدولة الكويت وأمثلة ذلك قوانين العمل بسلطنة عمان ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية التي جعلت مهلة الإخطار شهراً واحداً ، وكذلك قوانين العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة وقطر والولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا التي نصت على أن تكون مهلة الإخطار أسبوعاً واحداً على تفاوت طفيف في موجبها، وهو ما يحقق المصلحة الاقتصادية المرجوة في نظام عمل رأسمالي يكفل حسن أداء المنشأة وضمان مستحقات العامل من خطر الإنهاء المبتسر والمفاجئ وهو ما رأى معه المشرع الموازنة بين هذه التشريعات، فلا هو أطال مهلة الإخطار شأن ما كان عليه النص قبل التعديل ، ولا هو اختزلها في مدة قصيرة تعجز العامل عن تدبر شؤونه حال الإنهاء المفاجئ .. كما حقق بذلك الموازنة بين حق العامل في مهلة إخطار مناسبة ، ومصصلحة المنشأة في توفير غيره من العمال بأقل خسارة ممكنة ، إذ القول بغير ذلك سيؤدي لتحمل المنشأة ولمدة ثلاثة أشهر تكلفة مضاعفة كأجر للعامل المنتهي عقده والعامل المعين ليحل محله دون مقابل عمل حقيقي من العامل المنتهي عقده وبما يجعله عالية على المنشأة ، بما يدفع رب العمل للتردد مرارا في إنهاء العقد واضطراره لتحمل عمالة زائفة القيمة خشية التحمل بمقابل مهلة إخطار لمدة طويلة ، إضافة لما سيحققه هذا التعديل من حث للعمالة المتراخية على الاهتمام بجودة العمل والأداء والاستفادة بأكبر قدر من الوقت ، وهو ما سيعود على الدولة ببالغ النفع ، حيث لا يمكن إنكار دور المؤسسة الخاصة في القطاع الأهلي كالشركات الكبرى وخصوصا في قطاع المقاولات المتصل بتنفيذ مشاريع الدولة ووجوب تسليمها في مواعيدها وهو ما لن يتأت إلا بتوفير العمالة الحقيقية وإقصاء العمالة الزائفة بمقابل متوازن ومعقول لا يرهق المنشأة ، لاسيما وأن قانون العمل في مجمله قد قرر جملة من الحقوق للعامل تسد رمقه وتكفيه مؤونة عيشه حال الانتهاء ودونما

عمل حقيقي ومثال ذلك مكافأة نهاية الخدمة والتي تقرر تحقيقا لمبدأ التكافل الاجتماعي الذي حض عليه الدستور.

وأخيرا فقد ربط النص استحقاق مقابل مهلة الإخطار بتحقق الضرر كعلة تدور مع الحكم وجودا وعدما ، وأسند جواز الحكم بمهلة الإخطار للقضاء بعد تحقق الضرر وإن كان له مقتضي استهزاء بحقيقة عقد العمل كونه في حقيقته عقدا رضائيا وتحقيقا لمبدأ الغرم بالغنم وإن كل أجر يجب مقابلته بعمل حقيقي لتحقيق التوازن الاقتصادي للدولة وهو كله ما ينتفي تحققه في حالة العامل أثناء مهلة الإخطار.

لذا نصت المادة الأولى من الاقتراح بقانون على أن يُستبدل بنص المادة (٤٤) من القانون النص التالي : " إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر كتابة ويكون الإخطار على الوجه الآتي :

- أ- قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري.
- ب- قبل إنهاء العقد بسبعة أيام على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار جاز الحكم عليه بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساويا لأجر العامل عن نفس المدة إن كان له مقتضي.
- ج- إذا كان الإخطار بالإلغاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يومه أو ساعات الغياب.
- ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.



State of Kuwait

دولة الكويت

د- لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار ."

ونصت المادة الثانية من مقترح القانون بأن يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون. في حين نصت المادة الثالثة من مقترح القانون بأن على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القانون ، ويعمل به بعد ستين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.