دولة الكويت

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

السيد/ رئيس مجلس الأمة المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

أتقدم بالاقتراح بقانون المرفق بتعويض العاملين في شركة الخطوط الجوية الكويتية المستمرين بالعمل فيها وفق القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ في شأن تحويل مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية إلى شركة مساهمة، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية،،،

مقدم الاقتراح

د. عبد الكريم عبدالله الكندري

يحال إلى لجنة الشؤون المالية والاقتصادية

يوزع على الأعضاء

٢٠٠٣/١٢/١٧

اقتراح بقانون
بتعويض العاملين في شركة الخطوط الجوية الكويتية المستمرين بالعمل فيها وفق القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ في شأن تحويل مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية إلى شركة مساهمة

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى الأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ في شأن تحويل مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية إلى شركة مساهمة والقوانين المعدلة له،

وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:

(المادة الأولى)

العاملون الكويتيون في شركة الخطوط الجوية الكويتية والشركات التابعة لها الذين استمروا بالعمل ولم يتقاعدوا أو ينتقلوا إلى الجهات الحكومية وفق القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه يمنحون المزايا التالية:

١. مكافأة نهاية خدمة تعادل المرتب الشامل عن ثلاث سنوات على أساس آخر مرتب كانوا يتقاضونه في الشركة.

٢. تزاد الحقوق التأمينية للعامل الذي يرغب في التقاعد بما يعادل إضافة مدة مقدارها خمس سنوات أو ما يكمل المدة اللازمة لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش التقاعدي أيهما أقل، وتتحمل الخزانة العامة الأعباء المالية المترتبة على تطبيق أحكام هذا البند.

٣. استثناء من البندين (٥) و (٧) من المادة (١٧) من قانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه، يصرف المعاش من تاريخ انتهاء الخدمة متى بلغت مدة الاشتراك القدر المنصوص عليه فيهما، وتتحمل الخزانة العامة الأعباء المالية المترتبة على تطبيق أحكام هذا البند.

٤. صرف راتب ونصف من الراتب الشامل عن كل سنة أمضاها العاملون المستمرون في الخدمة في الخطوط الجوية الكويتية والشركات التابعة لها، كمكافأة لهم عن البقاء فيها وفق أحكام القانون (٦) لسنة ٢٠٠٨ وبحد أقصى ٣٠ سنة حسب سنوات الخدمة بالشركة أو الشركات التابعة لها.

٥. تحسب زيادة الحقوق التأمينية للعامل على أساس آخر مرتب تقاضاه من الشركة او متوسط مرتبه في السنوات الثلاث الأخيرة من الخدمة أو على الأساس المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية أيهما أكبر عند التقاعد.

ويكون ذلك خلال استمرارهم بالخدمة وتسمى مكافأة تعويض عن البقاء بالشركة وفق القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٠٨، ولا تدخل ضمن مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (٢٥) من قانون التأمينات الاجتماعية.

(المادة الثانية)

تتولى وزارة المالية تدبير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ أحكام المادة الأولى من هذا القانون.

(المادة الثالثة)

لا تسري أحكام هذا القانون على من تم تعيينهم بعد صدور المرسوم بالقانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٢، ويكون موعد تقديم رغبات العاملين في شركة الخطوط الجوية الكويتية والشركات التابعة لها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

(المادة الرابعة)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من تاريخ صدوره.

أمير دولة الكويت

نواف الأحمد الصباح

المذكرة الإيضاحية
للاقتراح بقانون
بتعويض العاملين في شركة الخطوط الجوية الكويتية المستمرين بالعمل فيها وفق القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ في شأن تحويل مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية إلى شركة مساهمة

لما كان القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ في شأن تحويل شركة الخطوط الجوية الكويتية إلى شركة مساهمة قد احتوى على ميزات للعاملين المستمرين بالشركة ولم يتقاضوها أو يمنحوها بسبب عدم تفعيل الجزء المتعلق بالعاملين المنقولين بالشركة وفق المادة الخامسة من القانون سالف الذكر والتي تتمثل على النحو الآتي:

١-عقد مع الشركة الجديدة لمدة خمس سنوات كحد أدنى من تاريخ بيع حصة الشريك الإستراتيجي.

٢- الحصول خلال تلك المدة على المرتب والمزايا النقدية والعينية التي كان يحصل عليها بالمؤسسة كحد أدنى وبالتالي حصول على دعم العمالة من جراء دخول الشريك الإستراتيجي.

٣- زيادة الحقوق التأمينية للعامل بما يعادل إضافة مدة مقدارها ثلاث سنوات. ولا تدخل هذه المدة في حساب مكافأة التقاعد المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (٢٥) من قانون التأمينات الاجتماعية.

علماً بأن عدد المستحقين ممن تشملهم المكافأة يبلغ ٣٥٠ موظفاً تقريباً ممن استمروا بالبقاء بالشركة.

٤- حساب الحقوق التأمينية للعامل على أساس آخر مرتب تقاضاه من المؤسسة أو متوسط مرتبه في السنوات الثلاث الأخيرة من الخدمة او على الأساس المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية أيهما أكبر.

ويضاف إلى ذلك ما نص عليه البند ج من المادة ٤ من حق الاكتتاب في النسبة المخصصة من أسهم الشركة (٣%) للموظفين المنقولين من المؤسسة إلى الشركة طبقاً للقانون.

ونظراً لتخلف الحكومة في تطبيق القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ منذ إقراره وما ترتب عليه من أضرار مالية ونفسية لهذه الفئة التي استمرت بالعمل وانتقلت إلى الشركة وعدم دخول الشريك الإستراتيجي وعدم توزيع الأسهم المقررة للموظفين المستمرين بالشركة وكذلك عدم إقرار صرف دعم العمالة لهم.

فقد تم تنفيذ وتطبيق الفقرتين (١) و (٢) فقط من المادة السادسة من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٠ والمتضمنة الآتي: -

١. تم تنفيذ وتطبيق الفقرة (١) من المادة السادسة من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ فيما يتعلق بالعاملين الكويتيين بالمؤسسة الذين لا يرغبون بالانتقال إلى الشركة عند تأسيسها ولا تنطبق عليهم شروط التقاعد، بحيث تكفل لهم الدولة وظائف مناسبة في القطاع الحكومي، وتم انتقال هؤلاء العاملون بنفس مميزاتهم المادية والعينية وتقاضوا بدلات وكوادر ديوان الخدمة المدنية مما زادت رواتبهم عما كانوا يتقاضونه في السابق بالمؤسسة.

٢. تم تنفيذ وتطبيق الفقرة (٢) من المادة السادسة من القانون رقم ٢٠٠٨/٦ فيما يتعلق بالعاملين الكويتيين في المؤسسة الذين لا يرغبون بالبقاء بالشركة أو الانتقال إلى القطاع الحكومي ويستحقون المعاش التقاعدي، فقد تم منحهم مكافأة نهاية خدمة تعادل المرتب الشامل عن ثلاث سنوات على أساس آخر مرتب كانوا يتقاضونه في المؤسسة وزيادة الحقوق التأمينية بإضافة ما يعادل مدة مقدارها خمس سنوات أو ما يكمل المدة اللازمة لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش التقاعدي أيهما أقل. وقد تقاعد من كان رغبته بالتقاعد آنذاك وقد أسفر عن تقاعد هؤلاء العاملين أن منهم من أعيد تعيينه بالشركة وجمع بين الراتبين وتبنى مناصب كبيرة وبراتب أكبر مما كان يتقاضاه بالسابق.

إلا إنه للأسف لم يتم تفعيل أو تنفيذ المادة الخامسة من القانون سالف الذكر والتي تتناول العاملين الكويتيين بالشركة الذين يرغبون بالعمل في الشركة واستمروا بالعمل فيها جملة وتفصيلاً، ولم يتم تخصيص نسبة (٣%) من الأسهم يكتتب بها العاملون الكويتيون المنقولون

من المؤسسة إلى الشركة، ولم يتم منحهم (دعم العمالة) وفق برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة، ولم يدخل الشريك الإستراتيجي المنصوص عليه في البند رقم (١) من المادة الثالثة من القانون (٦ لسنة ٢٠٠٨) آنف الذكر.

وتحقيقاً لمبادئ العدالة والمساواة ورفع الضرر عن الموظفين المستمرين بالشركة تم تقديم هذا الاقتراح بقانون.