

سقوط الخصومة العمالية، وأهمية دور إدارات العمل في متابعة الدعوى العمالية

بمناسبة الحكم في الاستئناف رقم ٢٠٧/١٩٩٦ عمالي / ٣

الدكتور جمال فاخر النكاس
أستاذ القانون المدني المساعد
كلية الحقوق - جامعة الكويت

مقدمة

صدر هذا الحكم عن الدائرة العمالية الثالثة بمحكمة الاستئناف العليا، منذ زمن قريب، وحيث مضى موعد الطعن فيه - ٣٠ يوماً - وفقاً لما تقضي به المادة ١٥٣ من قانون المرافعات الكويتي، من دون أن يتقدم صاحب العمل بطعن فيه، وبذلك أضحي نهائياً وباتاً.

وفي هذا الحكم، أمور عديدة تثير انتباه المتخصص، بيد أن أهم ما ورد فيه - في رأينا - يرتبط بتحديد مصير الدعوى العمالية، وتعبير أدق، مصير الخصومة العمالية، حين يتغيب العامل الأجنبي عن البلاد، وعلى الأخص في الحالات التي يعجز فيها - مادياً - عن توكيل نائب عنه، لمتابعة الدعوى.

وقد أثرنا، أن نورد الحكم كاملاً في بداية الدراسة، ليسهل على القارئ الكريم، الرجوع لتفاصيله، وتفرغنا فيما بعد، لعرض النقاط القانونية، التي تثور بمناسبة هذا الحكم.

بسم الله الرحمن الرحيم

باسم صاحب السمو أمير الكويت

الشيخ جابر الأحمد الجابر الصباح

محكمة الاستئناف - الدائرة العمالية الثالثة

بالجلسة المنعقدة علنا بالمحكمة بتاريخ ١٤١٧ هـ الموافق ١٩٩٦/١١/٢٥ برئاسة الأستاذ المستشار/ يوسف جاسم المطاوعة وعضوية الأستاذين المستشارين/ كمال الدين رمضان وعبدالعزیز بن غيث وحضور السيد/ محمد زغلول يوسف سكرتير الجلسة صدر الحكم الآتي في الاستئناف المرفوع من شركة... للخدمات الهندسية ضد... والمقيد بالجدول برقم: ٢٠٧ / ١٩٩٦ عمالي/٣.. المحكمة.. بعد الاطلاع على الأوراق وسماع المرافعة وبعد المداولة حيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المستأنف وسائر الأوراق - تتحصل في أنه بتاريخ ٩٠/٦/٢٥ تقدم المستأنف عليه بطلب إلى إدارة عمل محافظة العاصمة قال فيه وفي التحقيقات التي أجريت بشأنه إنه التحق لدى الشركة المستأنفة اعتباراً من ٨٧/٧/٢٢ بوظيفة مهندس كهربائي بأجر شهري - ١١٩١١,٦ فرنكاً سويسرياً وأنه لا يزال مستمراً في عمله حتى تاريخ تقديمه هذا الطلب للمدعى عليها بمقابل اشتغاله عدد ثماني ساعات عمل إضافية أسبوعياً - والحاضر عن الشركة المذكورة أقر أمام محقق إدارة العمل أن المستأنف عليه يعمل أكثر من ثماني ساعات يومياً إلا أن عقده يخضع للقانون السويسري الذي يلزمه بأداء العمل المكلف به دون التزام بحد أقصى لعدد من ساعات العمل - ولتعذر التسوية الودية لهذا النزاع أحيل إلى المحكمة الكلية حيث قيدت الدعوى برقم ٦٣/٩٥١ عمالي كلي وبصحيفة أعلنت إلى تلك الشركة أضاف المدعي إلى طلبه سالف البيان طلبات مكافأة نهاية الخدمة وبدل سكن لمدة شهرين والتعويض اللازم عن عدم التزام الشركة بالاتفاق القاضي بتجديد العقد المبرم - والمعدل السنوي لتكاليف ارتفاع المعيشة استناداً إلى العقد - وقدم الحاضر عنه حافظة طويت على صورة عقد العمل المؤرخ ٨٧/٦/١٩. (٢) صورة من الكتاب الصادر إليه من المدعى عليها والمؤرخ ٨٨/١/١١ (٣) صور كتب

مؤرخة ٨٩/١٠/١٩ ، ٩٠/٢/٢٨ ، ٩٠/٤/١٠ ، ٩٠/٥/٢٩ ، ٩٠/٦/١٥ ، (٤) صورة من كشف ساعات العمل الإضافية المنسوب إلى المدعى عليها.

ودفع الحاضر عن المدعى عليها بعدم سماع الدعوى لمورر أكثر من سنة على انتهاء عقد العمل وطلب احتياطيا القضاء برفض الدعوى - وقدم حافظة طويت على صورة عقد العمل المؤرخ ٨٧/٦/١٩ وصورة الكتاب المرسل من المدعى عليها بتاريخ ٩٠/٥/٢٩.

وبتاريخ ٩٠/٤/١٧ قضت محكمة أول درجة بنبذ إدارة الخبراء لأداء المأمورية المبينة بمنطوق الحكم - فقدم الخبير المنتدب تقريراً مؤرخاً ٩٥/٥/٢٤ انتهى فيه إلى أن المدعي بدأ العمل لدى المدعى عليها بتاريخ ٨٧/٧/٢٢ بأجر شهري ١٣٩٢٠ فرنكاً سويسرياً وتدرج حتى أصبح خمسة عشر ألف فرنك سويسري اعتباراً من ٩٠/١/١ وأن علاقة العمل انتهت بانتهاء العقد في ٩٠/٧/٣١ وأن المدعي يستحق مبلغ ٤٩٨٨,٧٧٨ د.ك مقابل العمل ساعات إضافية.

قدم الحاضر عن المدعي مذكرتين ضمنهما الرد على الدفع بعدم سماع الدعوى واعتراضاته على تقرير الخبير وصمم على طلباته بصحيفة الدعوى.

وقدم وكيل المدعى عليها مذكرتين طلب فيهما الحكم أصلياً بعدم سماع الدعوى واحتياطياً برفضها واحتياطياً كلياً إعادة الدعوى إلى إدارة الخبراء لبحث اعتراضات المدعى عليها.

أعادت محكمة أول درجة الدعوى إلى إدارة الخبراء لفحص اعتراضات الطرفين فقدم الخبير تقريراً مؤرخاً ٩٦/٢/٧ خلاص فيه إلى ما انتهى إليه التقرير السابق بشأن تاريخ بدء العمل ومقدار الأجر وتطوره وتاريخ انتهاء علاقة العمل وسبب انتهائها وأضاف أن المدعي يستحق مبلغ ٤٣٩٣/٦٢٢ د.ك مكافأة نهاية خدمة، وأنه إذا رأت المحكمة خصم قيمة الإجازات المرضية التي حصل المدعي على أجرها خلال العام الثاني فإن مقابلها مبلغ ١٤٠٢/٩٠٩ د.ك، وإذا رأت المحكمة خصم قيمة المبلغ المنصرف كتعويض عن أغراض المدعي الشخصية بسبب الغزو العراقي فإن قيمتها مبلغ ٣٠١٨,٦٧٥ د.ك.

قدم المدعي مذكرة طلب فيها الحكم له بمستحقاته البالغة قيمتها ٩٣٨١,٤٠٠ د.ك والتي تمثل مكافأة نهاية الخدمة ومقابل ساعات العمل الإضافية وعدم خصم الأجر الذي حصل عليه خلال إجازاته المرضية خلال العام الثاني، وكذلك عدم خصم المبلغ الذي صُرف له كتعويض عن أغراضه الشخصية.

وقدم وكيل الشركة المدعى عليها مذكرة بدفاعه السابق كما وجه فيها دعوى فرعية إلى المدعي لطلب الحكم بإلزامه بأن يرد إلى الشركة مبلغ ٤٤٢١/٥٨٤ د.ك قيمة ما حصل عليه من مبالغ دون وجه حق.

وبتاريخ ٩٦/٤/٢١ قضت محكمة أول درجة أولاً: في الدعوى الأصلية بإلزام المدعى عليها بأن تؤدي إلى المدعي مبلغ ٩٣٨٢,٤٠٠ د.ك والمصروفات ومبلغ عشرة دنانير مقابل أتعاب المحاماة. ثانياً: برفض الدعوى الفرعية وإلزام المدعية بمصروفاتها وردت على الدفع بعدم سماع الدعوى بأن الثابت من تقرير الخبراء أن علاقة العمل انتهت بتاريخ ٩٠/٧/٣١ حال أن المدعي تقدم بشكواه إلى إدارة عمل محافظة العاصمة بتاريخ ٩٠/٦/٢٥ أي في تاريخ سابق على انتهاء علاقة العمل وهي المدخل القانوني لمباشرة التقاضي في الدعاوى العمالية. وأنه لما وقع الغزو بتاريخ ٩٠/٨/٢ كان المدعي خارج الكويت وأن قيام الغزو العراقي وما تلاه من آثار هي ظروف مادية اضطرارية حالت بين المدعي ومتابعة شكواه أمام القضاء وأوقفت التقدم واستندت المحكمة في قضائها في الدعوى الأصلية التي تقريرها لمحامين على أسبابهما وقالت عن الدعوى الفرعية إنه «لما كانت المحكمة قد طرحت جانباً اعتراضات المدعى عليها في الدعوى الأصلية ومن ثم، فإن السند الذي تقوم عليه الدعوى الفرعية يكون منهجاً إذ أن المحكمة وقد أخذت بتقرير الخبرة لمحامين على أسبابهما تشير إلى أن التقريرين لم يتضمنا إشارة إلى أن ذمة المدعي في الدعوى الأصلية مشغولة بقيمة مبالغ تحصل عليها من المدعى عليها دون وجه حق، الأمر الذي تكون معه الدعوى الفرعية على غير سند من الواقع والقانون.

استأنفت الشركة المدعى عليها هذا القضاء بصحيفة أودعت إدارة كتاب هذه

المحكمة بتاريخ ٢٠/٥/٩٦ وأعلنت في ٢/٦/٩٦ طالبة في ختامها الحكم بقبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجددا في الدعوى الأصلية لعدم جواز سماعها واحتياطيا برفضها وفي الدعوى الفرعية المقامة فيها بإلزام المستأنف عليه بأن يؤدي لها مبلغ ٤٤٢١,٥٨٤ د.ك قيمة ما تحصل عليه دون وجه حق مؤسسة استئنافها على ما يأتي:

أولا: إن ما قال به الحكم المستأنف في الرد على الدفع بعدم سماع الدعوى طبقا للمادة ٩٦ من قانون العمل يخالف صحيح القانون، ذلك أن الثابت أن المستأنف عليه أقام الدعوى بتاريخ ٢٩/٦/٩٣ بعد مرور ثلاث سنوات من تاريخ تقديم شكواه إلى إدارة العمل - وبعد مرور أكثر من سنتين من زوال مانع المطالبة - وأن من المقرر أن لكل ذي مصلحة من الخصوم في حال عدم السير في الدعوى بفعل المدعي أو امتناعه أن يطلب الحكم بسقوط الخصومة متى انقضت سنة من آخر إجراء صحيح من إجراءات التقاضي، ويجوز التمسك بسقوط الخصومة في صورة دفع إذا عجل دعواه بعد انقضاء السنة وهو الأمر الذي يترتب عليه اعتبار ما اتخذ من إجراءات في الدعوى كأن لم يكن وأن ذلك لا يقدر فيه ما قال به الحكم المستأنف من أن ظروفًا مادية اضطرارية حالت بين المدعي ومتابعة شكواه، ذلك أنه كان لدى المستأنف عليه أكثر من سنتين بعد زوال هذه الظروف ليؤكد من يقوم بالمطالبة بما يدعيه أو يتابع شكواه أمام القضاء حتى وهو خارج الكويت.

ثانيا: الفساد في الاستدلال بالنسبة للقضاء برفض الدعوى الفرعية، ذلك أن كل ما دفعته المستأنفة للمستأنف عليه من رواتب أو مستحقات وإن كانت قد دفعته طواعية فإن من حقها المطالبة بردها أو إجراء المقاصة بها بمقتضى النصوص المنظمة لاسترداد ما دفع بغير حق أو الإثراء بلا سبب وخاصة أن الثابت أن المستأنف عليه تقاضى مبلغ ٣٠١٨,٦٧٥ د.ك بعد تحرير البلاد، أي بعد انتهاء علاقة العمل وهو ما ينفي تماما أن يكون هذا المبلغ عطية أو هبة أو لقاء تعويض عن خسائر الحرب - كما أن تسلم المستأنف عليه لمبلغ ١٤٠٢,٩٠٩ د.ك زائدا عن المتعاقد عليه كمقابل لإجازات مرضية كان بغير حق.

ثالثاً: إن الثابت من الكتاب المؤرخ ٩٠/٤/١٠ المقدم من المستأنف للخبير بتاريخ ٩٤/٩/١٢ أن المستأنف عليه قد تقاضى مقابل ساعات العمل الإضافية بإجازات اتفاقاً، وليس في القانون ما يحول دون أن يتم الاتفاق على أن يتقاضى العامل لقاء عمله الإضافي إجازة، وذلك طبقاً للمادة ١٧٥ من القانون المدني.

والحاضر عن المستأنف عليه قدم مذكرة رد فيها على أسباب الاستئناف منتهاها إلى طلب الحكم برفض الاستئناف وتأييد الحكم المستأنف - كما قدم محامي المستأنفة مذكرة طالبا الحكم أصلياً بطلباتها الواردة بصحيفة الاستئناف واحتياطياً ندب خبير لبحث أوجه طعنها على تقرير الخبير السابق.

وفي حضور وكيلي الطرفين ضمت المحكمة صورة من كتاب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشأن تواريخ بدء مباشرة إدارات العمل أعمالها في تلقي الشكاوى العمالية بعد التحرير ومن بينها إدارة عمل محافظة العاصمة التي بدأ العمل فيها بتاريخ ١٩٩١/٧/٣١.

وحيث إن الاستئناف استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إنه عن الدفع بعدم سماع الدعوى طبقاً للمادة ١/٩٦ من قانون العمل في القطاع الأهلي الذي أبدته المستأنفة أمام محكمة أول درجة وفي صحيفة استئنافها فمردود ذلك أن تلك المادة إذ تنص في فقرتها الأولى على أنه لا يجوز سماع الدعاوى التي يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون بعد سنة من وقت انتهاء العقد فإنها تعني الدعاوى التي يرفعها العمال بعد انتهاء عقد العمل بطريق طلب يقدم إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على النحو المبين بالفقرة الثانية من المادة نفسها - أما الدعاوى التي يرفعها العمال على هذا النحو للمطالبة بحقوق عمالية قبل انتهاء عقد العمل مثل ما فعل المستأنف عليه بتقديمه طلبه إلى إدارة العمل بتاريخ ٩٠/٦/٢٥ للمطالبة بمقابل ساعات العمل الإضافية، وذلك قبل انتهاء علاقة العمل في ٧/٣١/٩٠ وهو التاريخ الذي انتهى فيه وبلا خلاف عقد العمل المبرم بين الطرفين فلا مجال لإبداء مثل هذا الدفع وخاصة أن ما نصت عليه الفقرة الثانية سالفة الإشارة على أنه «ويسبق الدعوى طلب يقدمه العامل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتقوم هذه الوزارة باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع بينهما ودياً،

فإذا لم تتم التسوية الودية تعين على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل خلال أسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب إحالة النزاع إلى المحكمة الكلية... وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها العامل وصاحب العمل «قد دل على أن تقديم الطلب للوزارة المختصة هو الإجراء الوحيد الذي أوجبه القانون على العامل وأنه المدخل القانوني الذي اختص به الشارع هذا النوع من الدعاوى لاعتبارات قدرها ورتب عليها سلسلة من الإجراءات التنظيمية التي ناطها بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وقلم كتاب المحكمة المختصة حتى المرحلة التي يعرض فيها النزاع على المحكمة، ومن ثم، فإن هذا الطلب بمثابة الإجراء الذي يصدر من العامل ويتضمن معنى الطلب الذي يقدم للمحكمة والجازم باقتضاء الحق المراد اقتضاؤه من الخصم الآخر وهو صاحب العمل والذي يتعين عليها أن تصدر حكمها فيه دون توقف على أي تصرف أو إجراء آخر من العامل - مثل إحالة النزاع من إدارة العمل إلى المحكمة الكلية أو قيد الدعوى بعد إحالته إلى تلك المحكمة وتحديد جلسة لنظر الدعوى وإعلان العامل وصاحب العمل بها وهي الإجراءات التي ناط بها المشرع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وقلم كتاب المحكمة الكلية حسبما سلف بيانه وترتبا على ذلك، فإن التأخير في اتخاذ هذه الإجراءات في الدعوى المطروحة لم يكن بفعل المستأنف الذي كان وقتها خارج البلاد منذ الغزو العراقي وبالتالي لا محل لما قالت به المستأنفة عرضا ولأول مرة في أسباب استئنافها ولم تتمسك به في طلباتها في صحيفة الاستئناف بسقوط الخصومة لعدم متابعة المدعى (المستأنف عليه - دعواه أمام المحكمة الكلية بعد إحالة النزاع إليها من إدارة العمل بتاريخ ٩٢/٢/١٣ (على النحو الثابت بملف الشكوى العمالية المرفق) وأنه لم يودع صحيفة الدعوى إدارة كتاب المحكمة الكلية إلا بتاريخ ٩٣/٦/٢٩ فجميعها إجراءات منوطة بإدارة العمل وإدارة كتاب تلك المحكمة دون المدعي، فإذا أضيف إلى ذلك أن تقديم العامل للطلب إلى إدارة العمل لا يحول بينه وتعديل طلباته بعد ذلك بإضافة حقوق أخرى غير تلك التي تضمنها الطلب الأول ما دامت ناشئة عن عقد العمل ذاته فإن الدفع يكون في غير محله متعين الرفض.

وحيث إنه عن الموضوع فقد سبق للمستأنفة أن أبدت الاعتراضات نفسها على تقرير الخبرة الأول، وقد ورد عليها الخبير بأن وكيل المدعى عليها قرر بمحضر أعماله المؤرخ ٩٤/٩/١٢ بأن الشركة دفعت للمدعي مبلغ خمسة عشر ألف فرنك سويسري تعويضا عن خسائر أغراض شخصية في الكويت رغم عدم التزام الشركة بذلك وعدم تضمن عقد العمل ذلك وإنما دفعت تطوعاً منها (يراجع محضر الأعمال رقم ٣ جلسة ٩٤/٩/١٢)، وأضاف الخبير في التقرير الثاني أن المبالغ التي دفعتها الشركة سواء كمقابل لخسائر الغزو العراقي أو مصروفات صحية أو إجازات مرضية إنما دفعتها له تطوعاً وليس مقابل ساعات العمل الإضافية كما تدعي ذلك، إذ لو كانت هذه المبالغ صرفت مقابل تلك الساعات الإضافية لكانت احتسبتها على هذا النحو وأجرت مقاصة بينها وبين استحقاقاته قبل عملية الصرف أو أثثته وهو الأمر الذي لم يحدث، وخلص الخبير من ذلك إلى عدم خصم هذه المبالغ من مقابل الساعات الإضافية وهي أسباب كافية للرد على اعتراضات المستأنفة على تقرير الخبير، وإذ أخذ الحكم المستأنف بهذا الذي خلص إليه الخبير وقضى للمدعي بطلباته عن مقابل ساعات العمل الإضافية (٤٩٨٨,٧٧٨ ديناراً) ومكافأة نهاية الخدمة (٤٣٩٣,٦٢٢ ديناراً) ولم تأت المستأنفة بجديد ينال من سلامة ذلك الحكم فإنه يتعين رفض الاستئناف موضوعاً وتأيد الحكم المستأنف.

وحيث إنه عن المصروفات شاملة مقابل أتعاب المحاماة فنلزم بها المستأنفة عملاً بالمادتين ١١٩، ١٤٧ مرافعات.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأيد الحكم المستأنف رقم ٩٣/٩٥١ عمالي كلي وألزمت المستأنفة المصروفات ومبلغ عشرين ديناراً أتعاباً للمحاماة.

رئيس الجلسة

سكرتير الجلسة

أولاً: أهمية الحكم

يرتبط هذا الحكم بالعديد من النقاط والموضوعات الحيوية التي تتعلق بتطبيق قانون العمل الكويتي، وهي:

١ - لما كان محل إبرام عقد العمل هو سويسرا، فكان الأصل أن تطبق أحكام القانون السويسري، إعمالاً لنص المادة ٦١ من القانون الكويتي المنظم للعلاقات ذات العنصر الأجنبي (رقم ٥ لسنة ١٩٦١)^(١)، بما فيه مصلحة صاحب العمل، من حيث رفع عدد ساعات العمل اليومية. بيد أن، صاحب العمل، وإن تمسك بذلك في بداية الأمر، فإنه لم يتمسك به في كل مراحل الدعوى، فلم يبحث بشكل جدي من قبل محكمة الدرجة الأولى أو المحكمة الاستئنافية.

٢ - أما عن مقابل الإجازات المرضية، فإن قيام الشركة (صاحب العمل)، بتسديد تعويضات عنها، لا يعدو كونه تطبيقاً لنص المادة ٣٧ عمل أهلي كويتي، وإن تجاوزت المدة المقررة في نص هذه المادة (٣٦ يوماً). ولا يصح أن يحتج صاحب العمل في مواجهة العامل، بوفائه له بما يزيد عن هذه المدة، لأن ذلك يعتبر من قبيل المعاملة الخاصة من قبل صاحب العمل، وتعديلاً لحكم المادة ٣٧ المذكورة، بما يفيد العامل، وهو ما استقر العمل على قبوله، ولا محل للنقاش فيه^(٢).

٣ - وبخصوص مطالبة صاحب العمل، بإجراء مقاصة، بين ما دفع للعامل من تعويضات من جراء فقدانه لأغراضه الشخصية، وبسبب الغزو، وبين ما يستحقه العامل من حقوق تتعلق بالساعات الإضافية وبمكافآت نهاية الخدمة، فإن ما ذهب

(١) انظر نص المادة ٦١ من القانون المشار إليه أعلاه، حيث تقضي بخضوع العقد لقانون محل إبرامه لا تنفيذه، انظر كذلك، حسن الهداوي، تنازع القوانين وأحكامه في القانون الدولي الخاص الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت ١٩٧٤، ص ١٩٠.

(٢) في خصوص إمكانية التعديل الاتفاقي لبعض أحكام قانون العمل، متى كان في ذلك فائدة أكثر للعامل، م ٩٤ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، كذلك، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، القسم الأول، المجلد الأول، يناير ١٩٩٤، ص ٣٩٧. وانظر، عبدالفتاح عبدالباقى، أحكام قانون العمل الكويتي، في العلاقة بين العامل ورب العمل، الكويت ١٩٨٢، ص ٧٣ وما بعدها «تحيز قانون العمل».

إليه المحكمة، من عدم إمكانية إجراء مثل تلك المقاصة، لا غبار عليه. إذ أن الشركة (صاحب العمل)، لو أرادت إجراء المقاصة ابتداءً، لاتجهت إلى الحصول على «مخالصة» من العامل عن حقوقه، مقابلاً لحصوله عن التعويضات السابقة، وهو تقليد متبع في الواقع العملي بالكويت، أقره القضاء الكويتي في العديد من المناسبات، مع التحقق من توافر عدة شروط في التخالص، أهمها حرية إرادة العامل^(١).

٤ - ولا تثريب على المحكمة كذلك، حين ذهبت إلى تأكيد، أن تقديم العامل لطلب معين أمام مكتب العمل، حين يتقدم بشكواه أمامه، لا يحول دون تعديله للطلب، بإضافة حقوق أخرى ناشئة عن عقد العمل، فلا أثر لتغيير العامل لمطالباته على ما يستحقه بموجب العقد، مادام أنه لم يتقدم بطلب جديد أمام قضاء الاستئناف. فلا يكون قبول الطلبات الجديدة في تلك الحالة، وتلتزم المحكمة بالقضاء برفضها - من تلقاء نفسها - وفقاً لما تقضي به أحكام المادة ١٤٤/٣ من قانون المرافعات الكويتي^(٢).

وأخيراً، فإن ما سنركز عليه اهتمامنا، هو موضوع سقوط الدعوى العمالية، وفقاً لما جاء في طلبات صاحب العمل، وحيث أوردت المحكمة، العديد من الحجج، حين رفضها لهذا الطلب. فمن الواضح أن سير الخصومة في هذه الدعوى، وما قضت به المحكمة، وعلى الأخص، فيما يتعلق بأثر غياب العامل عن البلاد، في متابعتها للدعوى، يستتبع بحث الموضوع بشكل موسع وجدي!!

(١) مجموعة القواعد، المرجع السابق، الطعن بالتمييز رقم ٨٤/٢٠ عمالي - جلسة ١٩٨٤/٦/٤، ص ٣٩٨ رقم ١٢٨، كذلك، جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، مطبوعات كلية الحقوق بجامعة الكويت، ١٩٩٣، ص ١١٦ وص ٢٥٠.

(٢) انظر، وجدي راغب وسيد أحمد محمود، قانون المرافعات الكويتي، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الأولى، الكويت ١٩٩٤، ص ٤٩٦. كذلك، للتفصيل في مفهوم الطلب الجديد وشروطه وآثاره، أحمد السيد صاوي، الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٩٠، ص ٧٥٦.

ثانياً: الخطّة

بناءً على ما سبق، فلقد أثّرنا أن نتعرض للموضوع الذي يهمنّا في هذا الحكم، من خلال ثلاثة عناوين رئيسية، هي تساؤلات سنسعى للإجابة عنها، وهي كما يلي:

العنوان الأول

تقادم الدعوى العمالية أم عدم سماعها... أم سقوط الخصومة، في الحكم
٩٦/٢٠٧؟

العنوان الثاني

هل يمكن أن ينسب للعامل ما يؤدي لسقوط الخصومة؟

العنوان الثالث

ما مدى أهمية دور إدارة العمل في خصوص الدعوى العمالية؟

العنوان الأول

تقادم الدعوى العمالية، أم عدم سماعها... أم سقوط الخصومة، في الحكم
٩٦/٢٠٧؟

وردت في الحكم الذي يهمنّا عبارات تشير إلى تقادم الدعوى العمالية حيناً، وإلى عدم سماعها حيناً آخر، في حين كان البحث ينصب حول «سقوط الخصومة» في مواضع أخرى!! لذلك، فإن من الضروري أن يتم تحديد ما ينبغي بحثه حقيقة، في النزاع بين صاحب العمل والعامل، وهو ما سنسعى إليه تحت هذا العنوان.

أولاً: الدعوى العمالية في القانون الكويتي، بين التقادم وعدم السماع

في حين تنظم أحكام قانون العمل الكويتي (رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤)، أثر مرور الزمان على حقوق العامل، وفقاً لأحكام عدم سماع الدعوى (م ١/٩٦)، فإن القضاء الكويتي، ظل، وحتى بعد صدور القانون المدني عام ١٩٨١، يستخدم

مصطلح التقادم، للدلالة على أثر مرور الزمان على حقوق العامل!^(١) وللحق، فإن من الضروري أن يكون الاستقرار على معاملة محددة للموضوع، تنبع من أهمية توحيد معالجة أثر مرور الزمان على الحقوق التي لا يستعملها أصحابها، فلا يكون استخدام مصطلح التقادم للدلالة على هذا الأثر، وإنما تعالج كل الموضوعات من خلال توحيد العنوان، وحصره في إطار مرور الزمان وأثره في عدم سماع الدعوى^(٢). وإذا كان الشيء بالشيء يذكر، فإن الخلاف قد ثار، في الفقه المصري، حول اعتبار ما تنص عليه المادة ٦٩٨ مدني مصري، والمتعلقة بأثر مرور الزمان على حقوق العامل، وحيث اعتبر بعض الفقه، ما نحن بصددده مدة سقوط، لا يرد عليها الوقف والانقطاع^(٣).

وقد ساق كل طرف حججه في تأييد رأيه، بيد أن الأرجح أن تكون هذه المدة، مدة تقادم مسقط في القانون المصري^(٤). وهو ما لا يمكن أن يؤخذ به في ظل أحكام القانون المدني الكويتي، بحسبان أنها تنظم الموضوع، من خلال اعتماد مبدأ مرور الزمان المانع من سماع الدعوى.

ثانياً: شروط عدم سماع الدعوى العمالية في القانون الكويتي

حين نصت المادة ٩٦ من قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ سنة ١٩٦٤، على أنه لا يجوز سماع الدعوى العمالية «بعد سنة من وقت انتهاء العقد»، فإنها بذلك حددت شرطين اثنين لعدم سماع الدعوى العمالية، هما:

١ - مضي سنة ميلادية كاملة من انتهاء العقد.

- (١) مجموعة القواعد، المرجع السابق، ص ٤٠٤، الفصل الخامس. «تقادم حقوق العامل».
- انظر كذلك، المادة ٤٣٨ مدني كويتي وما بعدها، «مرور الزمان المانع من سماع الدعوى».
- (٢) انظر في ذلك، إبراهيم الدسوقي أبو الليل، أحكام الالتزام، دار الشريف للنشر، الطبعة الأولى، ١٩٩٥ - ١٩٩٦، ص ٤٥١.
- (٣) لبعض تفاصيل الخلاف، انظر، محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، القاهرة ١٩٨٣، ص ٦٢٠.
- (٤) فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول: ١٩٨٥، ص ٨٩٧، رقم ٧٢٦.

٢ - عدم اتخاذ العامل للإجراءات التي يطالب من خلالها بحقوقه الناشئة عن العقد^(١). هذا وإن كان الشرط الأول، لا يثير الكثير من الجدل بخصوص تاريخ بدء سريان المدة، فأياً كان سبب انتهاء العلاقة، تبدأ مدة السنة بالسريان من اليوم التالي لتحقيقه، فإن الشرط الثاني، والذي يرتبط بتقاعس العامل عن المطالبة بحقه، يمثل، السبب الرئيسي في الخلط الذي أشرنا إليه فيما سبق، حول ما ينبغي بحثه في النزاع، في الحكم رقم ٩٦/٢٠٧!

ثالثاً: حالة النزاع في الحكم ٩٦/٢٠٧، بين عدم سماع الدعوى وسقوط الخصومة:

١ - من الثابت أن بدء سريان المدة اللازمة لعدم سماع الدعوى العمالية، يرتبط بانتهاء العقد بين العامل وصاحب العمل^(٢)، وأياً كان سبب الانتهاء، وذلك باستثناء بعض الحالات التي تنظمها نصوص خاصة، حيث يبدأ السريان فيها من تحقق أمور أخرى^(٣). فإذا بادر العامل إلى اتخاذ الإجراءات القانونية التي يهدف من ورائها إلى اقتضاء حقوقه الناشئة عن عقد العمل، فإن ذلك يؤدي بالضرورة إلى انقطاع المدة، بما يعني طرح موضوع مرور الزمان المانع من سماع الدعوى جانباً، وذلك لحين البت في مطالب العامل، سواء أكان ذلك بمعرفة الجهات الإدارية التي عهد إليها المشرع بنظر النزاع العمالي في مراحله الأولى (م ٢/٩٦ عمل أهلي)، سعيًا إلى تسوية ودية، أم بصدور حكم قضائي نهائي في الدعوى. وقد يكون ذلك، راجعاً

- (١) من غير أن يقتزن ذلك بإنكار صاحب العمل للحق!! ونرى أن من الضروري أن يضاف شرط الإنكار، حتى يكون التناقص بين أحكام هذه المادة، والأحكام التي وردت في القانون المدني.
- (٢) ويكون ذلك بهدف تصفية المراكز القانونية الناشئة للطرفين من ذلك العقد... مجموعة القواعد، المرجع السابق، ص ٤٠٤ - رقم ١٤٩.
- (٣) ومنها دعاوى العمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المثوية في جملة الإيراد، «فيكون البدء من الوقت الذي يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل ما يستحقه بحسب آخر جرد»... فتحي عبدالصبور، المرجع السابق، ص ٩٠٥. وهو الحكم الذي لم تأخذ به محكمة التمييز الكويتية، انظر مجموعة القواعد، الفترة من ١٩٧٢/١١/١ حتى ١٩٧٩/١٠/١، ص ٢٠٨، الفقرة ي، تقدم حقوق العامل، قاعدة رقم ٤٧، طعن رقم ١٩٧٤/٥٧ تجاري، جلسة ١٩٧٦/٣/١٠.

لإهمال العامل شكواه، حين نظرها من قبل الجهات الإدارية، فيكون مصيرها الحفظ^(١)، ولا تكون إحالتها إلى القضاء العمالي، فتعود المدة إلى السريان منذ تاريخ صدور قرار الحفظ.

أما إذا استمرت إجراءات تسوية النزاع العمالي، وتمخضت عنها الإحالة إلى القضاء العمالي، فإن الانقطاع يستمر، وإلى حين حسم مصير الشكوى قضائياً.

ومن الملاحظ أن في حالة النزاع في الحكم ٩٦/٢٠٧، أن العامل قد تقدم بشكواه إلى مكتب العمل المختص بتاريخ ١٩٩٠/٦/٢٥، وذلك أثناء سريان عقد العمل الذي انتهى بتاريخ ١٩٩٠/٧/٣١، مما يعني، أنه بقيامه بذلك الإجراء الوحيد الذي يتطلبه نص م ٢/٩٦ عمل أهلي، فقد أدى إلى انقطاع سريان المدة اللازمة لمنع سماع حقوقه، أو بتعبير أدق، أنه حال دون سريان هذه المدة ابتداء، وكما هو معلوم وثابت^(٢).

ويعني ما سبق، أن العامل حين تقدم بشكواه إلى مكتب العمل، ولم ييدر منه ما يؤدي لحفظها، كما أن عدم التوصل للتسوية الودية، وما أعقبه من إحالة للنزاع إلى المحكمة الكلية، فإن كل ذلك يعني، بأن الدعوى قائمة، فلا تنتهي الخصومة، إلا بسقوطها أو بانقضائها بمضي المدة، أو بتركها، وفقاً لما تقضي به أحكام قانون المرافعات (الفصل الثاني من الباب السادس - سقوط الخصومة وانقضائها بمضي المدة، وتركها). كل ذلك بفرض عدم الفصل فيها - بطبيعة الحال - ومن خلال حكم قضائي.

ومما يبين من وقائع النزاع التي بينها الحكم رقم ٩٦/٢٠٧، أن العامل لم يترك الدعوى، إذ أن أيّاً من الشروط اللازمة لتحقيق الترك وفقاً لما ورد في نص المادة ٩٩ مرافعات، وعلى الأخص بيان الخصم أو تصريحه برغبته في الترك، لم يتوافر.

(١) ورد في الإحصائيات الصادرة عن إدارة العمل التابعة لمحافظة حولي، ما يفيد حفظ ١٥٨ شكوى عمالية، بسبب عدم مراجعة العامل، وذلك في الفترة من ١/١/١٩٩٦ حتى ٣١/١٢/١٩٩٦! (٢) إذ أن «... تقديم طلب الحصول على الحقوق العمالية إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تبدأ به المطالبة القضائية وينقطع به التقادم...» وهو الإجراء الوحيد الذي أوجبه المادة ٩٦ من قانون العمل على العامل... مجموعة القواعد، يونيو ١٩٩٦، القسم الثاني، المجلد الثاني، ص ٢٧٨، رقم ٣٥، الطعن رقم ١٩٨٦/٢١ عمالي، جلسة ١٩٨٦/٦/٣٠.

كما أن الانقضاء الذي تقضي به المادة ٩٨ مرافعات، يفترض مرور خمس سنوات على آخر إجراء صحيح في الخصومة. ومما يبين في الدعوى التي تهمنا أن الفترة التي انقضت منذ آخر إجراء صحيح في الدعوى، وعودتها لتكون محل بحث المحكمة، لم تزد عن ثلاث سنوات بأي حال، حيث إن تاريخ شكوى العامل هو ١٥/٦/١٩٩٠، في حين أن الدعوى قد قيدت بتاريخ ٢٩/٦/١٩٩٣.

وباستبعاد الترك والانقضاء، فضلاً عما سبق وأن بيناه من ضرورة استبعاد تطبيق مرور الزمان المانع من سماع الدعوى، فإن مجال البحث، ينحصر في نهاية الأمر، في إمكانية تطبيق سقوط الخصومة، وفقاً لما يقضي به نص المادة ٩٥ من قانون المرافعات.

وكما هو ظاهر في مطالبات صاحب العمل أمام محكمة الاستئناف، أنه حدد طلبه في هذا الشأن، بإعمال نص المادة ٩٥ مرافعات، حين أورد عبارات المادة المذكورة في الطلب الأول، حيث إن الطلبات أمام المحكمة الكلية، كانت مزيجاً من المطالبة بتطبيق مرور الزمان المانع من سماع الدعوى مع المطالبة بانقضاء الدعوى، وباستخدام مصطلح «التقادم»، وقد تبعته محكمة الدرجة الأولى في هذا الاتجاه، حيث ردت على ما أبداه من خلال بحث موضوع «الانقضاء»، دون تحديد ما إذا كان احتمال الانقضاء يرد على الحق أو الدعوى!!

خلاصة:

نخلص مما سبق، إلى أن محل النزاع في الدعوى ٩٦/٢٠٧ كان ينبغي أن ينحصر ببحث مسألة سقوط الخصومة. وفقاً لما تقضي به المادة ٩٥ مرافعات، وعلى ضوء الشروط التي وضعتها للسقوط، وذلك قبل الشروع في بحث المطالبات والدفع الأخرى.

تقودنا الخلاصة السابقة إلى طرح السؤال الثاني، الذي سنسعى للإجابة عنه،

وهو:

العنوان الثاني

هل يمكن أن ينسب للعامل ما يؤدي لسقوط الخصومة، في الدعوى
٢٠٧/٩٦؟

بعد أن أوضحنا أن البحث في النزاع، ينصب أساساً على سقوط الخصومة العمالية، فإن ذلك يستتبع، توضيح عدد من النقاط، وذلك في سبيل الرد على التساؤل الوارد في العنوان أعلاه، وذلك انطلاقاً من تحديد مفهوم الخصومة العمالية في القانون الكويتي (أولاً)، ومروراً بتحديد إمكانية سقوط الخصومة لسبب يرجع للعامل (ثانياً)، وأخيراً، ومن خلال تقييم موقف العامل في الدعوى رقم ٢٠٧/٩٦، وهل ينسب إليه ما يؤدي لسقوط الخصومة فيها (ثالثاً).

أولاً: معنى سقوط الخصومة

درج شراح قانون المرافعات، على التأكيد على أهمية التمييز بين الدعوى والخصومة، باعتبار «أن الدعوى هي موضوع الخصومة، وأن الخصومة هي الوسيلة أو الوعاء الذي يحتويها أمام القضاء»^(١). وذلك باعتبار أن الدعوى «ادعاء قانوني لدى القضاء» في حين أن الخصومة . . . «هي مجموعة الإجراءات المتتابعة التي يقوم بها الخصوم أو من يمثلهم والقاضي وأعوانه، وتبدأ بالمطالبة القضائية بغية الحصول على حكم في موضوعها»^(٢)

ويعني ما سبق، حصر الخصومة، في إطار الإجراءات التي تتخذ منذ بدء المطالبة القضائية، في سبيل تأكيد الدعوى أو نفيها، أي الادعاء القانوني لدى القضاء، حيث يرتبط ذلك بفترة زمنية . . . «تطول أو تقصر حتى تنتهي - الخصومة - نهاية طبيعية بصدر الحكم، أو تنقضي انقضاء مبسراً دون حكم» . . .^(٣).

(١) وجدي راغب وسيد أحمد محمود، المرجع السابق، ص ٤٦.

(٢) وجدي راغب وسيد أحمد محمود، ص ٤٧.

(٣) عزمي عبدالفتاح، نحو نظرية عامة لفكرة الدعوى أمام القضاء المدني، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٨٦، ص ١٣٦.

كما أن شراح قانون المرافعات، يوردون العديد من الأدلة والأسانيد على أهمية التفرقة بين الخصومة والدعوى، مع تركيزهم على آثار هذه التفرقة^(١).

بناءً على ما سبق، فإن سقوط الخصومة، باعتبارها سلسلة من الإجراءات، تبدأ من تاريخ المطالبة القضائية، يرتبط، كما بيّنته أحكام المادة ٩٥ من قانون المرافعات الكويتي، بحالة عدم السير في الدعوى بفعل المدعي أو امتناعه، فيكون زوال الخصومة، بسبب السقوط «... واعتبارها كأن لم تكن بسبب عدم قيام المدعي بنشاطه اللازم لسيورها... عن عمد أو إهمال... فسقوط الخصومة هو نوع من زوال الخصومة بآثارها، زوالاً إجرائياً بسبب عدم السير فيها...»^(٢).

يستلزم ما نسوقه أعلاه، دراسة إمكانية سقوط الخصومة العمالية بسبب العامل، وفقاً لتنظيم الدعوى العمالية، الوارد في المادة ٢/٩٦، المشار إليها سابقاً، ولأحكام قانون المرافعات المنظمة لسقوط الخصومة (م ٩٥ وما بعدها/ مرافعات).

ثانياً: حصر إمكانية سقوط الخصومة العمالية في القانون الكويتي.

في سبيل تحديد إمكانية سقوط الخصومة العمالية في القانون الكويتي، ينبغي أن يكون ذلك من خلال تطبيق أحكام قانون المرافعات المرتبطة بسقوط الخصومة القضائية (المادة ٩٥ وما بعدها مرافعات)، إلى جانب أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي، المنظمة لإجراءات سير الخصومة العمالية (م ٢/٩٦ عمل أهلي).

ولما كانت أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي لا تلزم العامل إلا بإجراء وحيد، ونعني بذلك التزامه بتقديم طلب إلى إدارة العمل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وبه تبدأ سلسلة من الإجراءات، التي يقع عبء تنفيذها على عاتق الإدارة، فلا يلتزم العامل بعد ذلك بالقيام بأي إجراء، وهو ما أقرته محكمة

(١) عزمي عبدالفتاح، المرجع السابق، ص ١٤٥ وما بعدها.

(٢) أحمد هندي، قانون المرافعات المدنية والتجارية، الخصومة والحكم والطعن، دار الجامعة الجديدة للنشر، ١٩٩٥، ص ٢٩٢، رقم ٣٠٥.

التمييز الكويتية^(١). مما يعني، أن الخصومة العمالية، بفرض وجودها لا يمكن - بحسب الأصل - أن تسقط لسبب ينسب للعامل، إذ لا يمكن أن ينسب عدم السير في الدعوى لفعل العامل أو لامتناعه، كونه لا يلتزم بأي شيء أصلاً!! وإنما يكون عبء الإجراءات، كما بينا، بداية على إدارة العمل.

وفيما بعد، يتحمل قلم كتاب المحكمة الكلية، بعبء الاستمرار في الإجراءات، وفق ما تقضي به المادة ٢/٩٦ عمل أهلي.

ويمكن أن نتصور أن يكون سقوط الخصومة العمالية، في حالات استثنائية، وحين تكلف المحكمة العامل، بالقيام بإجراء ما، من شأنه أن يفيد في نظر الخصومة. فإذا كان فعل العامل أو امتناعه في خصوص ما كلف به من إجراءات، سبباً في عدم السير في الدعوى، فإن السقوط وارد في مثل تلك الحالات، أو أن تكون مجازاة العامل لتقصيره، فتقرر المحكمة وقف الدعوى، وعدم السير فيها لفترة زمنية محددة، أو أن تقضي باعتبار الدعوى كأن لم تكن^(٢).

بناءً على ما سبق، نعود لطرح التساؤل المهم، وهو يتعلق بالدعوى رقم ٢٠٧/٩٦، فهل يمكن أن ينسب فيها، للعامل، ما يؤدي لسقوط الخصومة؟!

(١) مجموعة القواعد، المرجع السابق، الفترة من ٧٢/١١/١ حتى ١٩٧٩/١٠/١، طعن رقم ٥٣ - ١٩٧٤ تجاري - بتاريخ ١٩٧٤/٣/٦، ص ٢٠٩ رقم ٥١، «... يدل نص المادة ٩٦ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بشأن العمل في القطاع الأهلي على أن تقديم العامل للوزارة المختصة هو الإجراء الوحيد الذي أوجبه القانون على العامل...» وانظر كذلك قاعدة رقم ٥٣ في الصفحة ذاتها.

(٢) وهو جزاء تلجأ إليه المحكمة بالاستناد لنص المادة ٧٠ مرافعات ولمدة لا تتجاوز ٦ أشهر، ولها كذلك أن تقضي باعتبار الدعوى كأن لم تكن بموجب نص المادة ٤٠ مرافعات، إن توافرت شروطها.

انظر لوقف دعوى عمالية لمدة شهر، بسبب تخلف صاحب العمل، عن إعلان العامل، وهو إجراء ألزمته به المحكمة، استئناف عليا، الدائرة العمالية، رقم ١٩٨٩/١٨١ عمالي، جلسة ٢ رمضان ١٤١٠ هـ. الموافق ١٩٩٠/٣/٢٨م، غير منشور. وقد يكون تكليف العامل بذات الإجراء، فينطبق ذات الجزاء حال تخلفه عن القيام به.

ثالثاً: عدم توافر سبب سقوط الخصومة في الدعوى ٩٦/٢٠٧:

حين تقرر أحكام المادة ٩٦/٢ عمل أهلي، التزام إدارة العمل، التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية والعمل، وقلم كتاب المحكمة الكلية، بالقيام بإجراءات الدعوى العمالية، فلا مجال للقول بأن العامل في الدعوى رقم ٩٦/٢٠٧، قد أتى فعلاً أو امتناعاً من شأنه عدم السير في الدعوى، مما يرتب سقوطها!

وما ذلك إلا تطبيق للأصل العام الذي أشرنا إليه فيما سبق. كما أن المحكمة، وكما يظهر من وقائع الدعوى، لم تكلف العامل بأي إجراء، حتى يمكن أن ينسب إليه، ما يؤدي للقضاء بسقوط الخصومة (م ٩٥ مرافعات)، أو ما يؤدي لوقف الدعوى جزاءً له حتى، وفقاً لما تقضي به المادة ٤٠ من قانون المرافعات. وعليه، ينبغي التأكيد على عدم إمكانية القضاء بسقوط الخصومة، وتأييد ما ذهب إليه، محكمة الدرجة الأولى، ومحكمة الاستئناف، من ضرورة الاستمرار بالدعوى، والفصل فيها، وهو ما كان.

يبقى تساؤل أخير، يرتبط بإمكانية الاستناد إلى الانقطاع، للقول بعدم سقوط الخصومة^(١)، ففي هذا الخصوص، فإن من الواضح أن الحالة التي تهمنا، لا يتوافر فيها سبب من أسباب انقطاع الخصومة، كما حددها المادة ٩٢ مرافعات (وفاة أحد الخصوم، أو فقدته لأهلية الخصومة، أو بزوال صفة من كان يباشر عن الخصم، الخصومة، من النائبين عنه).

نخلص من كل ما سبق عرضه. إلى أن الحكم في الدعوى رقم ٩٦/٢٠٧، قد عالج حالة من حالات التأخير في سير إجراءات الخصومة، وأثر ذلك التأخير في

(١) في حين أن الاستناد لانقطاع المدة اللازمة لسقوط الدعوى، ونعني نص المادة ٤٤٦ مدني، أي المانع الذي يحول دون الدائن والمطالبة بحقه، وكما ورد في حكم الدرجة الأولى، ليس له ما يبرره، حيث إن مجال البحث في الدعوى رقم ٩٦/٢٠٧، لا يرتبط بسقوط الدعوى، وإنما بسقوط الخصومة، لأن الدعوى العمالية، قائمة، وذلك بمجرد أن تقدم العامل بشكواه لإدارة العمل، فكان انقطاع سير المدة اللازمة لمنع سماع الدعوى، وفق ما تقضي به المادة ٤٤٨ مدني، أي الانقطاع لرفع الدعوى القضائية!!

إمكانية القضاء بسقوط الخصومة. ولما كانت الخصومة عمالية، ولا يلتزم العامل في شأنها بأي إجراء، ما لم يكلف به على وجه الخصوص من قبل المحكمة، فإن المحكمة قد قضت بعدم سقوط الخصومة، كل ذلك، على الرغم من عدم مطالبة صاحب العمل بذلك السقوط بشكل دقيق.

والواقع، أن تأخير السير في الخصومة، إنما ينسب لأمرين اثنين:

١ - الغزو العراقي، بما رتبته من تعطيل للعمل القضائي، بل لكل شئون الحياة في البلاد.

٢ - عدم السير في الخصومة، من قبل الجهات القضائية ذاتها، ونعني قلم كتاب المحكمة، بعد استئناف الحياة القضائية، بعد التحرير. وللحق، فإن مغادرة العامل للبلاد، وعدم عودته إليها، مما أعاق مهمته في متابعة الخصومة، أمر لا يمكن إهماله وهو لب المشكلة!! ولا يعني بأن أثر ذلك الغياب ينبغي أن يرتد على العامل، فتكون مجازاته على مغادرته للبلاد، والتزامه بالقرارات الإدارية المنظمة لعمل الأجانب وإقامتهم فيها، وإنما ينبغي أن يعالج موضوع أثر تغيب العامل هذا، على دعواه التي يطالب فيها بحقوقه، وعلى سير الخصومة القضائية، بما يحفظ له الحق في التقاضي، الذي كفلته المادة ١٦٦ من الدستور الكويتي لكل مواطن ومقيم على أرض الكويت، أيّاً كان سبب مغادرته للبلاد.

تقودنا النتيجة السابقة، إلى تخصيص العنوان الثالث، لدراسة اختصاصات إدارات العمل، ودورها في متابعة الدعوى العمالية، إذ نرى في غياب التنظيم الواضح لهذا الدور، ودور قلم كتاب المحكمة الكلية إزاء الدعوى العمالية، سبباً رئيسياً في الخلاف حول سقوط الخصومة العمالية في الحكم رقم ٩٦/٢٠٧، بل في حالات أخرى كثيرة، يكون فيها مصير شكوى العامل التي يتقدم بها لإدارة العمل، الحفظ في السجلات!!

وإننا لنهدف من وراء هذا العرض الوصفي، إلى تأصيل هذه الاختصاصات، بل مدّها ما أمكن لما فيه مصلحة العمال.

العنوان الثالث

دور إدارة العمل وقلم كتاب المحكمة في الدعوى العمالية، ومعوقاته

أولاً: دور إدارة العمل وقلم كتاب المحكمة في حسم النزاع العمالي:

بعد أن بينت المادة ٩٦ من قانون العمل رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في فقرتها الأولى، خصائص الدعوى العمالية الفردية، ومدة عدم سماعها، عادت لتفرض في الفقرة الثانية، إجراءً مهماً، يسبق نظر الدعوى من قبل القضاء، ويتمثل في ضرورة قيام العامل، بتقديم طلب إلى إدارة العمل، الواقعة في إطار المحافظة التي يؤدي فيها العمل، كي تقوم بمتابعة شكواه، وفحص النزاع الذي يقوم بينه وصاحب العمل، في سبيل تسويته ودياً، ومن الواضح أن هذا الإجراء الذي يلتزم به العامل دون رب العمل، خطوة لازمة قبل عرض النزاع على القضاء، إذ يترتب على عدم العرض، رفض الدعوى التي يرفعها العامل مباشرة، وذلك لعيب في الإجراءات^(١).

ومتى تسلمت الإدارة طلباً من أحد العمال، قامت بدراسته، وأعدت في شأنه مذكرة، لتستدعي بعد ذلك صاحب العمل أو من يمثله، للتناقش في هذه المطالبات وأسانيدها، في محاولة لتسوية النزاع ودياً فإن توصلت الإدارة لذلك، تم حفظ الشكوى، علماً، بأننا ننبه إلى أهمية وضرورة متابعة تنفيذ الالتزامات التي تتضمنها التسوية، منعاً لتعنت أي طرف في تنفيذ ما عليه.

وإن لم تتوصل إلى تقريب وجهات النظر، وتسوية النزاع تبعاً لذلك، التزمت بأن تحيل النزاع، قبل نهاية أسبوعين من يوم تقديم العامل لطلبه، إلى المحكمة الكلية، مع ضرورة إرفاق ملخص لأسباب النزاع، وحجج كل طرف، وللجهود التي بذلها موظفو المكتب للتوفيق بين الطرفين.

(١) مجموعة القواعد، المرجع السابق، ص ٤٠٣، رقم ١٤٨، الطعن رقم ٨٤/١٧٨ عمالي، جلسة ١٩٨٥/٤/١٠. كذلك الطعن ٨٩/١٣ عمالي، جلسة ١٩٨٩/١١/٢٠، القضاء والقانون، السنة ١٤، العدد ٢، ص ٦٧٢.

ولا يعني ذلك انتهاء دور المكتب، بل يمكن للمحكمة أن تستحضر الموظفين التابعين للمكتب، لاستيضاحهم في شئون النزاعات التي عالجوها (م ٢/٩٦).

كل ما سبق يبدو من قبيل الإجراءات الروتينية الإدارية، لكنه، وبسبب الواقع العمالي في البلاد، وضخامة حجم الأيدي العاملة غير الكويتية، وغير العربية، يأخذ بعداً مهماً.

ثانياً: أهمية الدور

تعكس الإحصائيات الصادرة عن وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، حقيقة أهمية الدور الذي تلعبه هذه الإدارات في حسم النزاعات العمالية.

ومن الواضح أن الحاجة المتزايدة لتدخل الإدارة، إنما ترتبط بالمزايا التي يقدمها هذا التدخل.

* فبالنظر إلى ضخامة حجم الجالية العمالية غير الكويتية (٦٠٠,٠٠٠ عامل عام ١٩٩٦)، فإن غالبية هؤلاء، لا علم لهم بحقوقهم التي يقررها قانون العمل، في حين لا تتوافر أبسط وسائل الإعلام بهذه الحقوق، ناهيك بعدم معرفة أعداد كبيرة من هؤلاء العمال باللغة العربية، بل بالقراءة والكتابة. ولا ننسى، حقيقة التعقيد الذي يكتنف علوم القانون، بالنسبة لغير المتخصص، مما يفرض عليه، جهوداً كبيرة للوقوف على حقوقه، وطريقة تحصيلها^(١).

وهنا يكون لتدخل الإدارات التابعة لوزارة الشئون، الأهمية القصوى في متابعة شكوى العامل، وصياغتها بالشكل السليم، وتحديد أسس المطالبة بها، ومحاولة تبصير العامل بجوانب نزاعه مع صاحب العمل.

(١) انظر على سبيل المثال، طعن بالتمييز رقم ٨/٨٦ عمالي، مجلة القضاء والقانون، السنة ١٤، مايو ١٩٩٣، العدد الثاني، ص ٣٦١، حيث يوقع العامل على مخالصة بتسلم جميع حقوقه، في حين أن ما أداه له صاحب العمل كمقابل لمكافأة نهاية الخدمة يعادل ١٨ راتباً، في حين أن ما يستحقه يعادل أجر ٢٥ شهراً.

* كما يشكل اضطلاع هذه الإدارات بشئون المكاتبات المختلفة، وبمهمة إيداع صحيفة الدعوى، وكل ما يرتبط بالنزاع من أدلة، تخفيفاً كبيراً في الدور الملقى على عاتق العامل كخصم في نزاع قضائي، ولا سيما من الناحية المالية، فلا تكون حاجته لمحام، في المراحل الأولى من الدعوى على الأقل، وينسجم ذلك مع ما تنص عليه المادة ١/٩٦ من قانون العمل، من إعفاء العامل من رسوم الدعوى (دون صاحب العمل)^(١).

* كذلك، يعكس الواقع العملي، حقيقة اهتمام العاملين في هذه المكاتب، بشكاوى العمال وبجهود تحصيل حقوقهم، حيث تناقلت الصحف الكويتية في الآونة الأخيرة، خبراً مفاده، سعي هذه الإدارات لدى الجهات المختصة بتنظيم إقامة الأجانب في البلاد، بحيث تمدد إقامة العامل، حال نزاعه مع صاحب العمل، إلى حين انتهاء النزاع، بتسويته ودياً، أو بالفصل بالدعوى قضائياً، أو يكون ذلك، من خلال السماح له بتحويل إقامة العامل إلى صاحب عمل آخر^(٢)، بموجب نص م ١٩ من القرار الوزاري رقم ٨٧ لسنة ١٩٨٩.

ثالثاً: معوقات تأدية الإدارات لدورها.

يشكل جهل العمال بحقوقهم، أو باللغة العربية عائقاً مهماً، أمام تأدية هذه الإدارات لدورها، فلا يصل عدد كبير من المطالبات إلى هذه الإدارات، بسبب عدم علم العمال بوجودها أو بدورها، أو حتى بموقعها الجغرافي! ناهيك بعدم خضوع فئة واسعة من العمال لأحكام قانون العمل، وهي فئة الخدم في المنازل ومن في حكمهم (م ٢ من قانون العمل). مما يؤدي إلى تقليص نطاق الخدمات التي تقدمها

(١) م ٩٦/عمل ... تعفى من الرسوم الدعاوى التي يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون... وانظر، مجموعة القواعد، المرجع السابق، ص ٤٠٦ رقم ١٥٥، طعن رقم ٥١ ٨٤ عمالي - جلسة ٢٩/٤/١٩٨٥، في عدم سماع دعوى أصحاب العمل على العمال.

(٢) لا يتضمن مجموع القرارات الوزارية الصادرة عن وزارة الشئون في الفترة من ١٩٨٩ حتى كتابة هذا التعليق، أي نص يعطي للإدارة صلاحية تمديد إقامة العامل وهو نقص ينبغي تلافيه. في حين أن المادة ١٩ من القرار الوزاري رقم ٨٧ لسنة ١٩٨٩، يعطي الحق للوزارة في تحويل إقامة العامل لصاحب عمل آخر، وبشروط محددة، وهو حل من شأنه تسهيل مهمة العامل في متابعة دعواه.

هذه المكاتب، من حيث الأفراد المستفيدين منها. بيد أن استقرار الحالات العملية، وأحكام القضاء، يعكس وجود أسباب أخرى، تحول دون أداء هذه المكاتب لدورها على النحو المأمول، ومن أهم هذه الأسباب:

* لما كانت المطالبات القضائية تفرض متابعة جدية من قبل العامل، فإن حالات كثيرة تشهد معوقات دون العامل والقيام بمثل هذه المتابعة، فعدا عن حالة انتهاء فترة إقامة العامل الأجنبي في البلاد، وضرورة مغادرته دون تأخير، فإن عدداً من الحالات التي تكون فيها المطالبة منصبة على التعويض عما ينجم عن حوادث العمل من إصابات ووفيات، لا يحظى بمتابعة ألبتة^(١). وإذ أن الإحصائيات تعكس وجود عدد من الوفيات سنوياً بسبب الحوادث العمالية، فإن متابعة تعويض المستحقين عن العامل المتوفى، والموجودين في الغالب من الحالات خارج البلاد، متعذرة، بل إن بعض الحالات، يبين عن صعوبة الاتصال بذوي العامل المتوفى، وإخطارهم بالوفاة، وبحقهم في تحصيل حقوق^(٢) مورثهم تجاه صاحب العمل.

* ولعل أكثر ما يعيق دور الإدارات، إنما يرتبط بطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل في الكويت، ففي كثير من الحالات يعتمد أصحاب العمل أو ممثلوهم، إلى دفع العامل إلى التخالص على حقوقه^(٣)، وبتعويضات تقل بشكل

(١) انظر، الإحصائيات الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، محافظة عمل حولي، الفترة من ١٩٩٦/١/١ حتى ١٩٩٧/١/١.

(٢) انظر، أسرة العامل المتوفى لا تعلم بوفاته حيث لم يخطر لها صاحب العمل بذلك، طعن بالتمييز رقم ١٩٨٤/٢٥ عمالي جلسة ١٩٨٤/١٢/٣١، القضاء والقانون، السنة ١٢، العدد الثالث، يونيو ١٩٨٨، ص ٢٥٣. كذلك مجموعة القواعد، ١٩٩٤، طعن بالتمييز رقم ٨١/٤٥ عمالي، جلسة ١٩٨١/٦/٨، ص ٤٠٤، رقم ١٥٠. في حين أقرت محكمة التمييز في حكم لها، اعتبار التوكيل الصادر عن ورثة العامل المتوفى، المقيمين خارج البلاد، شاملاً القيام بكل شيء، لتأمين الحصول على مستحقات مورثهم، بما في ذلك توكيل الغير (محامي) من قبل وكيلهم المقيم في الكويت. انظر، محكمة التمييز، طعن بالتمييز رقم ٨٩/٢٥٠ تجاري، جلسة ١٩٩٠/٢/٥، منشور في مجلة القضاء والقانون، السنة ١٨، مايو ١٩٩٦، ص ١٢١.

(٣) انظر، مجموعة القواعد، ١٩٧٩، الفترة من ١٩٧٢/١١/١ حتى ١٩٧٩/١٠/١، ص ٢٠٧، رقم ٤٤ و٤٥، تخالص العامل عن حقوقه.

واضح عما يستحقه العامل بموجب أحكام قانون العمل، ولا بد من التنويه بواقعة الإغراء الذي تمثله هذه المخالفات، وما تتضمنه من عروض مادية مباشرة، مع الأخذ بعين الاعتبار انخفاض أجور العمال في البلاد، ورغبتهم في الاستمرار بالعمل وتجنب مغبة الدخول في نزاعات قضائية، يطول أمدها، وتضع حداً أكيداً للعلاقة العمالية، ولإقامة العامل غير الكويتي في البلاد.

* من ناحية أخرى، يلجأ البعض من أصحاب العمل، إلى استخدام وسائل تستند إلى ما يتمتعون به من نفوذ أدبي، لحث العامل على التخلي عن مطالباته، أو السكوت عن اقتضاء حقوقه، حفاظاً على استمرار العلاقة العمالية، مما يحول دون تدخل إدارات العمل. وهو نوع من الإكراه الأدبي، الذي تصدى له القضاء الكويتي في بعض المناسبات^(١).

* بل إن من أغرب المعوقات، ما نلاحظه في الإحصائيات الصادرة عن هذه الإدارات، ويرتبط بترك العمال أنفسهم لشكاواهم، وعدم متابعتها، أمام الإدارة ذاتها، مما يؤدي إلى حفظ الشكوى، من قبل الإدارة^(٢).

ولا ننسى أن نشير إلى قصر المدة التي يقررها قانون العمل الكويتي، لمنع سماع الدعوى في الحقوق العمالية (م ١/٩٦)، وعدم تناسب مدة السنة، التي تبدأ من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية، مع أثر ذلك على حقوق العامل، كل ذلك بمقارنتها بمثيلاتها في بعض القوانين المقارنة (كالفرنسي)، حيث هي ٥ سنوات^(٣).

(١) يصعب حصر مفهوم «النفوذ الأدبي» أو «الإكراه الأدبي» الذي يتمتع به صاحب العمل في إطار العلاقة العمالية، لذلك كان حرص قضاء التمييز الكويتي على تأكيد حرية المحكمة في استخلاصه. انظر، في المانع الأدبي الذي يستند إلى إقامة العامل، وربطها بعقد العمل الممنوح له، طعن بالتمييز رقم ٨٥/٣١ عمالي - جلسة ١٩٨٦/١/٢٠، القضاء والقانون، السنة ١٤، العدد الأول مايو ١٩٩٣، ص ٢٨٩.

(٢) في محافظة «حولي» وحدها، تم حفظ ١٥٨ شكوى لعدم مراجعة العامل، خلال عام ١٩٩٦.

(٣) لتقادم حقوق العامل المتعلقة بأجره وبمكافآته، وبمقابل الإجازات، انظر:

Jean, Claude Javillier; Droit du travail; 3^e éd Paris 1990. L.G.D. P. 275, N°344.

[art. L., 143-146, art. 2777 du code civil..]

إضافة لكل ما أوردناه، في النقاط السابقة، بخصوص طبيعة إقامة العامل الأجنبي في البلاد.

* بل إن مهمة العامل في متابعة دعواه، وعرضها على درجات التقاضي المختلفة، يرد عليها حد مهم يتمثل فيما أوردته المادة ٣٤ من قانون المرافعات (معدلة بمرسوم بقانون رقم ١٩٨٧/٤٢)، من أن الأحكام الصادرة من المحكمة الكلية تصدر نهائية إذا لم تتجاوز قيمتها خمسة آلاف دينار، وهو حد مرتفع مقارنة بمعدل ما يستحق للعمل في البلاد من أجر، فلا يكون استئناف عدد كبير من الدعاوى، التي تقل فيها قيمة النزاع عن هذا الحد^(١).

* وأخيراً، فإن السلوك السلبي، لأصحاب العمل أنفسهم، حين يتعلق الأمر بنظر الشكوى التي يتقدم بها العامل، لإدارة العمل، يعيق الإدارة، عن تأدية دورها المهم في الوصول إلى التسوية الودية. فيقتصر دور الإدارة في مثل تلك الحالة، وبسبب غياب صاحب العمل، أو من يمثله، عن حضور جلسات بحث الشكوى، على تحويل ملف الشكوى أمام قلم كتاب المحكمة الكلية، ولتحديد موعد لنظر الخصومة من قبل القضاء، لتضيق بذلك فرصة مهمة، لحسم النزاع دون عرضه على القضاء^(٢).

ما سبق عرضه، من أهمية لدور الإدارات العمالية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ومن ميزات عملية ومالية بالنسبة للعامل، للدور الذي تقوم به

(١) انظر في تعديل النصاب الانتهازي للمحكمة الكلية من ألف دينار إلى خمسة آلاف دينار، المرسوم بقانون رقم ١٩٨٧/٤٢، طعن بالتمييز رقم ٨٩/٣٣ عمالي - جلسة ١٩٨٩/١٢/١٨، القضاء والقانون، السنة ١٧، العدد الثاني، ص ٤٥٣.

(٢) يقوم مكتب العمل بإرسال استدعاء أول، يلحقه استدعاء نهائي، في حالة عزوف صاحب العمل عن الحضور إلى مقر المكتب في التاريخ المحدد لذلك، انظر، استئناف عليا، الدائرة العمالية، رقم ٨٤/١٤٩٤ عمالي، بتاريخ ٢٠ ربيع الأول ١٤٠٥هـ الموافق ١٣/١٠/١٩٨٤، غير منشور. علماً بأن الإقرارات التي يدلي بها الخصوم، العامل وصاحب العمل، أمام مكتب العمل، هي إقرارات غير قضائية، لهم الرجوع عنها وتكملتها، وللقاضي تجزئتها، انظر، طعن بالتمييز رقم ١٧/٨٨ عمالي، جلسة ١٢/١٢/١٩٨٨، القضاء والقانون، السنة ١٦، العدد الثاني، ص ٣٥٨.

هذه الإدارات، وما عرضناه من معوقات واقعية وإدارية وقانونية، يفرض على المشرع والجهات الحكومية، مراجعة دور هذه الإدارات، وتوسعة الصلاحيات الممنوحة لها. ليكون بذلك، تأكيد المزايا التي تقدمها للعمال، وتحسين خدماتها، بدءاً من إعلام العمال بحقوقهم، فور وصولهم إلى البلاد، ومروراً بتحصيل ما لهم من حقوق قبالة صاحب العمل، وانتهاء بمتابعة نزاعاتهم ودعواهم، في مواجهة أصحاب العمل^(١). ومن الواضح أن كل ذلك لن يتم، إلا من خلال التنسيق الجدي، بين الجهات الإدارية المختلفة المختصة بتنظيم هجرة العمال الأجانب وإقامتهم، وبمتابعة شؤون العمل والعمال في البلاد بشكل عام. وننوه، بأن خير وسيلة لمعالجة المعوقات التي تحول دون العمال والوصول إلى حقوقهم، إنما تكمن في تقوية دور النقابات العمالية، وتوسعة اختصاصاتها، وتوسعة قاعدتها، من خلال تسهيل إجراءات انضمام العامل الأجنبي، إلى النقابة، حيث تقف الشروط المشددة التي تنص عليها المادة ٧٢ من قانون العمل، دون هذه التوسعة^(٢)، وإن كان ذلك لأسباب سياسية واجتماعية واضحة، فإننا نرى ضرورة استفادة العامل الأجنبي على الأقل، من خدمات النقابة، ومساعدتها له، في مطالبته بحقوقه، على غرار ما هو حاصل في العديد من الدول الأخرى^(٣).

(١) نؤكد على حاجة هذه الفئة للمساعدة القضائية، وهي المساعدة التي تفيد منها فئات خاصة مصابة بإعاقة جسمانية (م ١٠٧ مدني) مثلاً، مع ضرورة مراعاة طبيعة الحاجة للمساعدة القضائية، بالنظر لتنوع المشكلات، المادية واللغوية، التي تعترض العامل الأجنبي.

(٢) انظر م ٧٢ عمل أهلي، حيث تشترط، إلى جانب كون العامل غير الكويتي قد بلغ ١٨ عاماً، وحاصلاً على شهادة حسن سيرة وسلوك من الجهة المختصة، أن يكون قد مضى على وجوده بالكويت أكثر من ٥ سنوات متتالية، كل ذلك، مع حرمانه من الحق في الانتخاب أو الترشيح لعضوية النقابة!!

(٣) ففي فرنسا، وعلى الرغم من التوجه العام إلى عدم تدخل النقابة في النزاعات الفردية بين العامل وصاحب العمل، وبسبب عدم تحقق شرط الصفة في الدعوى، فإن القضاء الفرنسي يقبل تدخل النقابة في عدد من الدعاوى، كالدعوى التي ترتبط بتطبيق اتفاقية جماعية، والدعوى التي تنصب على الأجر المحدد للعاملين في منازلهم، ولا يستبعد الفقه الفرنسي توسعاً أكبر في هذا الاتجاه. انظر:

Bernard Teyssié; Droit du travail, Paris 1980, Litec, P. 439, N° 927.

كما ينبغي ألا ننسى، المعوقات المرتبطة بتكلفة اللجوء إلى القضاء، والحاجة إلى الاستعانة بالمحامين، فمن الواضح أن معدل الأجور في العديد من المهن والحرف منخفض، مما يصعب مهمة العامل حين حاجته لمحام. وفي هذا الصدد، ينبغي أن نشير إلى أن المشرع الفرنسي، يمنح للعامل إمكانية الاستعانة بزميل نقابي (Délégué syndical)، بحيث لا تكون الحاجة لمحام^(١). وهو حل ناجح - في رأينا - لمعالجة الكثير من الحالات التي يجبر فيها العامل على مغادرة البلاد، من دون أن تسعفه قدراته المالية، على توكيل محام، ومن الممكن الأخذ به في الكويت.

(١) انظر:

Gérard Lyon- Caen- et Jean péliissier; Droit du travail, Précis Dalloz, 15^{ème} édition, 1990. P. 661 et s.

الخاتمة

إن حالة الحكم ٩٦/٢٧٧ وإن ارتبطت بحالة خاصة تتعلق بأثر الغزو العراقي على دعوى أحد العمال، فإنها، تعالج موضوعاً مهماً، يتمثل في أثر مغادرة العامل للبلاد على الدعوى العمالية التي يرفعها للمطالبة بحقوقه، وحيث يبرز دور إدارات العمل وقلم الكتاب، كضمانة مهمة لمتابعة هذه الدعوى. فلا يخفى تأثير مغادرة العامل للبلاد، على دعواه التي تهدف إلى تحصيل حقوقه، ولا بد من معالجة جدية لهذه المسألة من قبل الجهات الإدارية التي تختص بتنظيم إقامة الأجانب وعملهم، كذلك ينبغي أن يؤكد، وبنصوص قانونية، على دور إدارات العمل وقلم الكتاب في متابعة دعاوى العمال، حين اضطرارهم لمغادرة البلاد لأي سبب من الأسباب، وتعني هذه المتابعة، إعداد صحائف الدعاوى، ومتابعة تقارير الخبراء وغير ذلك من الإجراءات، في غياب المساعدة القانونية عن العامل.

فلا يعيق، غياب العامل عن البلاد، وهو أمر متكرر، سعيه في تحصيل حقه، ولا تحول الصعوبات المادية، دون العامل والحصول على المساعدة القانونية المطلوبة في سبيل عرض النزاع أمام القضاء، وضمان الحق الذي كفلته المادة ١٦٦ من دستور الكويت في التقاضي. وبذلك يتحقق، هدف المشرع، في رأينا، من وراء نص المادة ٩٦ من قانون العمل، ومن خلال توسعة دور الإدارة لأقصى مدى، هذا الدور الذي يحول دون سقوط دعوى العامل، في الحالات التي لا ينسب إليه فيها أي تقصير، وأي تقصير يمكن أن ينسب إلى العامل حين يلتزم بمغادرة البلاد، تطبيقاً للقوانين واللوائح التي تنظم إقامة الأجنبي وعمله!