

أساس تحديد الأجر اليومي للعمالين المحددة أجورهم مُشْتَاهرة في مجال بَيَان قيمة مكافأة نهايه الخدمة واستخلاص الميزة الافضل لعمال النفط

الدكتور عبد الفتاح عبد الباقي
أستاذ القانون المدنى بجامعة الكويت
والحائى أمام محكمة النقض المصرية

١ - من الامور التي اثارَت الجدل ، في دولة الكويت ، الاساس الواجب اتباعه في تحديد الاجر اليومي للعامل ، عندما يحدد له أجره مشاهرة .
وأضحى هذا الجدل يتركز في التساؤل عما اذا كان أجر العامل اليومي يتحدد على أساس قسمة ما يتقاضاه العامل طوال الشهر على (٣٠) ، اعتبارا بأن متوسط ما يتضمنه الشهر من أيام هو ثلاثون ، أو أنه يتحدد على أساس قسمة ما يتقاضاه العامل طوال الشهر على (٢٦) ، اعتبارا بأن هذا العدد يمثل متوسط مجموع أيام العمل الفعلية التي يشغل العامل خلالها ، بعد خصم أيام الراحة الاسبوعية .

٢ - والجدل الذي نحن بصددده له أهمية بالغة ، وذلك بالنسبة الى تطبيق قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية على حد سواء .
وتظهر تلك الاهمية ، على وجه الخصوص ، في المجالات الآتية :

(١) تحديد مكافأة نهاية الخدمة . (٢) تحديد ما يستحقه العامل بالنسبة الى بدل الاخطار بفسخ العقد غير المحدد المدة . (٣) تحديد بدل الاجازة السنوية . (٤) تحديد الاجر في الاجازات المرضية . (٥) تحديد الاجر عن الساعات الاضافية . (٦) تحديد قيمة ما يقتطع من أجر العامل عند توقيع عقوبة الخصم عليه ، كجزاء تأديبي . (٧) تحديد قيمة ما يجب على أرباب العمل أدائه للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، لتمويل صندوق تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاء للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الاهلي والنفطي ، أعمالا للمادة ١١ - ثالثا - من قانون التأمينات الاجتماعية . (٨) تحديد قدر الميزة الافضل التي تستحق لعمال النفط ، أعمالا لما تقتضي به المادة ١٢ من قانون التأمينات الاجتماعية ، وهي ميزة تتمثل في الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة المستحقة لهم على نحو ما يقضي به قانون العمل في القطاع النفطي (المادة ١٨) ، ومكافأة نهاية الخدمة الاعتبارية التي كانوا يستحقونها لو أنهم كانوا يعملون في القطاع الاهلي ، أي مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على نحو ما يقضي به قانون العمل في القطاع الاهلي (المادة ٥٤) .

هذه هي أهم مظاهر أهمية الخلاف الذي يثور في دولة الكويت في صدد الاساس الواجب اتباعه في تحديد الاجر اليومي للعامل . وذلك فضلا عما لهذا الخلاف من أهمية كبرى بالنسبة الى تحديد التعويض عن اصابات العمل وأمراض المهنة ، وفقا لاحكام الباب الثاني عشر من قانون العمل في القطاع الاهلي (١) .

(١) قضت المادة ٤ من الامر الامري بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية يوقف تنفيذ الباب الثاني عشر من قانون العمل في القطاع الاهلي الصادر برقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ ، وذلك بالنسبة الى العمال الكويتيين وخدمهم ، دون سواهم من العمال غير الكويتيين ، اعتبارا بان الكويتيين وخدمهم هم بوجه عام الذين يسري عليهم ، قانون التأمينات الاجتماعية (المادة ٤) ، وان العمال الكويتيين اخضعهم هذا القانون ، بالنسبة لاصابات العمل لنظام تأمين جات احكامه في البند الرابع منه ، ولتحل هذه الاحكام في خصوصهم محل احكام اصابات العمل وامراض المهنة الواردة في قانون العمل . بيد أنه صدر في ٢٦ سبتمبر ١٩٧٧ ، المرسوم بقانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٧ ، قاضيا بارجاء العمل بالباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية السابق ذكره ، وذلك الى تاريخ لاحق يحدد بمرسوم . وهكذا بقيت احكام قانون العمل ، بالنسبة الى اصابات العمل ، سارية على العمال جميعا ، كويتيين او غير كويتيين .

٣ - ونحن اذ نعلم هنا الى تناول الاساس الواجب اتباعه في تحديد الاجر اليومي للعامل ، في خصوصية تعيين مكافأة نهاية الخدمة (وهو أساس يتعين اتباعه في كافة المجالات الاخرى) ، نرى أن ثمة أمرا الحكم فيه واضح بـ ، بحيث انه لا ينبغي أن يثور في شأنه خلاف . وهذا الامر يخص تطبيق قانون العمل في قطاع النفط .

فاذا تحدد أجر العامل النفطي بالشهر فان ، أجره اليومي يكون على أساس قسمة مجموع راتبه على (٣٠) ، اعتبارا بأن هذا الرقم يمثل - في المتوسط - كل أيام الشهر .

وعلة هذا الحكم أن الراحة الاسبوعية ، في ظل قانون العمل في قطاع النفط ، مدفوعة الاجر (المادة ٨ من قانون العمل في قطاع النفط) .

وهكذا تكون مكافأة نهاية الخدمة للعامل في قطاع النفط على النحو التالي :

الراتب الشهري $\times 30$ عن كل سنة من سني الخدمة الخمس الاولى
يضاف اليه :

الراتب الشهري $\times 45$ عن كل سنة من سني الخدمة الزائدة على سني الخدمة الخمس الاولى دون حد ، وعن كسور السنة الجارية .

وهذا الذي وصلنا اليه في شأن عمال النفط قد قضت به محكمة التمييز في حكمها الصادر بتاريخ ١١-٦-١٩٧٥ (منشور في مجلة القضاء والقانون س ٧ ع ١ رقم ٢٥ ص ١٣٢) ، حيث قالت : « لما كانت المادة الثامنة من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية .٠٠٠ تقضي بأن يكون يوم الراحة الاسبوعية لعمال النفط بأجر كامل .٠٠٠ ، فقد تعين اعتبار أيام الشهر ثلاثين لانتفاء موجب خصم أيام الراحة الاسبوعية ما دام العامل يتقاضى عنها كامل الاجر » .

٤ - تبقى مسألة تحديد مكافأة نهاية الخدمة في شأن العاملين الذين يسري عليهم قانون العمل في القطاع الاهلي ، اذا كانت أجورهم محددة مشاهرة . وهي المسألة التي ثار حولها الجدل واحتدم الخلاف .

ويتركز سبب الجدل والخلاف فيما جاءت به المادة ٣٥ من قانون العمل في القطاع الاهلي من أنه : « يمنح العامل يوماً كاملاً للراحة الاسبوعية بدون أجر » فهل من شأن هذا النص أن الراتب الذي يحدد مشاهرة يعتبر أنه يعطى للعامل عن أيام العمل الفعلية وحدها ، أي عن ٢٦ يوماً (في المتوسط) ، تأسيساً على أن الايام الباقية ليس لها مقابل في الراتب الشهري ، طالما أنها أيام راحة ، وأيام الراحة غير مدفوعة الاجر ، أم أن الراتب الشهري يعطى للعامل عن كل أيام الشهر ، سواء أكانت أيام عمل أم أيام راحة ؟ والاخذ بالرأي الاول يؤدي الى تحديد الاجر اليومي للعامل على أساس قسمة راتبه الشهري على (٢٦) ، في حين أن من شأن الرأي الثاني أن يتحدد أجر العامل اليومي على أساس قسمة راتبه الشهري على (٣٠) .

وقد سار القضاء الكويتي في مجموعه على الرأي الاول ، في خصوصية تحديد مكافأة نهاية الخدمة . ولكنه سار في نفس الوقت على الرأي الثاني ، بالنسبة الى تحديد أجر الساعات الاضافية والاجر عن العمل في أيام الراحة الاسبوعية وبجل الاخطار عن فسخ العقد .

وأول حكم عثرنا عليه في هذا الخصوص ، بالنسبة الى التسلسل الزمني ، هو حكم غير منشور صادر من محكمة الاستئناف العليا بتاريخ ٢٢-١١-١٩٧٠ - دائرة تجارية - في الاستئناف رقم ١٩٦٩/٥٣٨ تجاري . وقد قضى هذا الحكم باحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الاجر الشهري مقسوماً على ٢٦ يوماً فحسب . . . ، دون تبرير لقضائه .

ثم جاء بعده حكم آخر غير منشور صادر من الدائرة الكلية بتاريخ ٢٣-١٢-١٩٧٠ في القضية رقم ٢٤١/١٩٧٠ . وقد قضى هذا الحكم ، في سبيل تحديد مستحقات العامل عن اشتغاله في أيام الجمع على أساس قسمة الراتب الشهري على (٣٠) ، في حين أنه قضى بتحديد مكافأة نهاية الخدمة على أساس قسمة الراتب الشهري على (٢٦) .

وبعد ذلك جاء الحكم الصادر ، من الدائرة العمالية في ٣٠-١-١٩٧٣ ، في القضية رقم ٢٤٣/١٩٧٢ (منشور في موسوعة أحمد سعيد عبد الخالق ج ١ في منازعات العمل القاعدة رقم ٤٨ ص ٥٢) . وقد قضى هذا الحكم باحتساب بدل الاخطار بفسخ العقد - وهو أجر خمسة عشر يوما (المادة ٥٣) - على أساس قسمة الراتب الشهري على (٣٠) ، وليس على أساس قسمته على (٢٦) .

ثم جاء حكم الدائرة العمالية الصادر في ٣٠-١-١٩٧٣ في القضية رقم ٧٣/٢٤٣ (منشور في موسوعة) سعيد عبد الخالق ج ١ قاعدة ١٢٠ ص ١٤٨) ، ليقضي باحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس قسمة الراتب الشهري على (٢٦) . وتبعه في ذات الاتجاه الحكم الصادر من نفس الدائرة ، في ٦-١٢-١٩٧٣ (منشور في موسوعة أحمد سعيد عبد الخالق السنة ١٩٧٥ ص ٨٥) .

وتبنت محكمة التمييز نفس وجهة النظر ، في شأن تحديد مكافأة نهاية الخدمة عن السنوات الخمس الاولى ، في حكمها الصادر في ١٤-١١-١٩٧٣ في الطعن رقم ١٦/١٩٧٣ تجاري (منشور في مجلة القضاء والقانون سنة ٤ ع ٢ ص ٧١) حين قضت بأنه : « نصت المادة ٣٥ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ على أن يمنح العامل يوما كاملا للراحة الاسبوعية بدون أجر ٠٠٠ ويدل النص في وضوح على أن يوم الراحة الاسبوعية لا أجر عليه للعامل سواء أكان يتقاضى أجره بالشهر أو باليومية أو بالاسبوع . ولازم هذا النظر أن يوم الراحة لا يدخل ضمن أجر المدة ، شهرا كانت أو أسبوعا أو غيره على سواء . ومن ثم فقد تعين استبعاد أيام الراحة التي تتخلل فترة المحاسبة ، كلما أريد تحديد الاجر اليومي للعامل . وبالتالي فان تقدير الاجر اليومي لمن يتقاضون أجرهم بالشهر يكون بقسمته على ستة وعشرين يوما فقط ، لانها وحدهما التي يتقاضى عنها أجرا ، » .

بيد أن محكمة التمييز بعد ما قضت بما سبق ، وطبقته بالفعل في خصوص تحديد مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة الى السنوات الخمس الاولى لخدمة العامل ، عادت وحددت الاجر اليومي على أساس راتب الشهر كله ، أي على أساس قسمته على (٣٠) ، وليس على (٢٦) ، بالنسبة

الى مكافأة نهاية الخدمة عن كسر السنة السادسة ، وهي السنة التي انتهت خدمة العامل خلالها ، وتبلغ أربعة أشهر و ١١ يوما (تراجع وقائع القضية) ، قاضية باحتساب المكافأة عنها على أساس أجر شهر عن السنة ، دون اعتداد بأيام الراحة الاسبوعية . وهذا ما أدى بها الى أن تحكم للعامل ، في مقابل المكافأة عن هذا القدر من السنة ، بمبلغ ٦٥ ديناراً (حقيقتها ٦٤٨٠٠ ديناراً تقريبا) ، اعتباراً بأن الراتب الشهري هو ١٨٠ ديناراً ، في حين أنها لو سارت على نفس النهج الذي اتبعته في شأن مكافأة نهاية الخدمة عن السنوات الخمس الاولى ، لكان المبلغ الواجب الحكم به هو :

$$١٨٠ \div ٢٦ (\text{الاجر اليومي}) \times ٠.٣٦ (\text{كسر السنة}) \times ٣٠ (\text{مدة الشهر المستحقة المكافأة عنها}) = ٧٤٧٣٠ \text{ ديناراً } .$$

مما سبق يبين أن القضاء في دولة الكويت ، بالنسبة الى أساس تحديد الاجر اليومي للعامل في القطاع الاهلي الذي يتحدد أجره مشاهرة ، كان ، الى تاريخ صدور حكم التمييز السابق في ١٤-١١-١٩٧٣ يسير في اتجاهين مختلفين :

(الاول) : **بالنسبة الى تحديد أجر الاجازات والساعات الاضافية وبديل مهلة الاخطار بانتهاء العقد** : يسير القضاء الكويتي ، وعلى رأسه محكمة الاستئناف ، على تحديد الاجر على أساس قسمة الراتب الشهري على كل أيام الشهر ، أي على (٣٠) .

(الثاني) **بالنسبة الى تحديد مكافأة نهاية الخدمة** : يسير القضاء الكويتي ، وعلى رأسه محكمة التمييز ، في اتجاه ذي شقين :
(١) **بالنسبة الى الخمس السنوات الاولى** : تحديد أجر العامل على أساس قسمة راتبه الشهر على (٢٦) .

(٢) **بالنسبة الى المدة التالية للخمس سنوات الاولى** : تحديد أجر العامل على أساس قسمة راتبه الشهري على (٣٠) .

٥ - وهذا الذي كان يسير عليه القضاء الكويتي حتى ١٤-١١-١٩٧٣ ، محل للنقد الظاهر ، من حيث ان ذلك القضاء لم يكن يلتزم نهجاً موحداً في شأن تحديد الاجر اليومي للعامل الذي يتقاضى أجره مشاهرة .

فهو كان يتبع في هذا التحديد أساسا يختلف باختلاف ما اذا كان الامر متعلقا بتقدير مكافأة نهاية الخدمة ، أو كان متعلقا بغير ذلك من المسائل العمالية الاخرى ، بل أن هذا الاساس كان يختلف ، حتى بصدد تحديد مكافأة نهاية الخدمة ذاتها ، بحسب ما اذا كانت المدة التي تستحق عنها هذه المكافأة هي السنوات الخمس الاولى ، أم هي المدة التي تتلوها .

وتغاير الاساس المتبع في تحديد الاجر اليومي للعامل ، على حسب اختلاف المسائل العمالية ، أمر لا يستقيم . فكيف يستساغ أن يكون أجر العامل ، في نفس الوقت ، هو مبلغ معين ، بالنسبة الى شأن من شئونه ، ثم يختلف هذا الاجر في مقداره ، بالنسبة الى شأن آخر ، طالما أن عناصره في الحالتين واحدة .

٦ - ويبدو أن القضاء الكويتي أخذ ، بعد الحكم الصادر من محكمة التمييز في ١٤-١١-١٩٧٣ والسابقة الاشارة اليه ، يتطهر من عيب اتباع أساس متغاير في تحديد الاجر اليومي للعامل ، ليلتزم أساسا موحدا هو قسمة الاجر المحدد مشاهرة على ٢٦ يوما ، اعتبارا بأن الايام الاربعة الباقية من الشهر هي ، في المتوسط ، أيام الراحة الاسبوعية غير مدفوعة الاجر ، وفق ما تقضي به المادة ٣٥ من قانون العمل في القطاع الاهلي . فالقضاء الكويتي لم يعد يلتزم هذا الاساس في خصوص مكافأة نهاية الخدمة وحدها ، كما كان يفعل في القديم ، بل انه صار يتبعه أيضا في شأن بعض المسائل العمالية الاخرى .

ومن أبرز الاحكام التي سارت في هذا الاتجاه الجديد ذاك الذي أصدرته محكمة التمييز في ١-٥-١٩٧٤ (منشور في مجلة القضاء والقانون س ٢٤ ص ٣٥) ، والذي اتبع ، في استخلاص الاجر اليومي للعامل مشاهرة ، أساسا يقوم على قسمة الراتب الشهري على ٢٦ يوما ، ليس فقط في خصوص تحديد مكافأة نهاية خدمته ، بل أيضا في خصوص تحديد التعويض المستحق له عن اصابة العمل . بل ان الحكم ، وهو في سبيله الى استقصاء الاساس الذي يقوم عليه تحديد الاجر اليومي للعامل مشاهرة ، ذكر ذلك الاساس عاما غير مقصور على شأن بعينه من شئون العامل ، عامدا الى تعيينه كأساس لحساب مستحقات العامل دون تخصيص ، ثم طبقه بعد ان استخلصه ، في شأن تحديد مكافأة نهاية الخدمة ، ثم عاد وطبقه في شأن التعويض المستحق عن

اصابات العمل . وفي ذلك يقول الحكم : « وحيث أنه عن الاساس الذي يجري عليه تحديد الاجر اليومي لحساب مستحقات المستأنف (العامل) ، فانه وقد نصت المادة ٣٥ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الاهلي على أن يمنح العامل يوما كاملا للراحة الاسبوعية بدون أجر ، واذا استدعت ظروف العمل تشغيله يوم الراحة الاسبوعية فانه يتقاضى اجرا عن هذا اليوم يوازي الاجر العادي الذي يستحقه مضافا اليه ٥٠ بالمائة على الاقل ، فقد دلت في جلاء على أن يوم الراحة الاسبوعية لا أجر عليه للعامل ، سواء كان ممن يتقاضون أجرهم بالشهر أو باليومية أو بالاسبوع ٠٠٠ ولازم ذلك أن يوم الراحة لا يدخل ضمن أجر المدة ، شهرا كانت أو أسبوعا أو غيره على سواء ، مما يتعين معه استبعاد أيام الراحة التي تتخلل فترة المحاسبة ، كلما أريد تحديد الاجر اليومي للعامل . وبالتالي فان تقدير الاجر اليومي لمن يتقاضون أجرهم بالشهر يكون بقسمة أجرة الشهر على ستة وعشرين يوما ، لانها وحدها التي يتقاضى عنها اجرا . واذا خالف الحكم (المطعون فيه) هذا النظر ، وجرى في قضائه ، وهو بصدد تحديد الاجر اليومي لتقدير مكافأة نهاية الخدمة والتعويض المستحق (للعامل) عن اصابة العمل ، على قسمة أجره الشهري على ثلاثين يوما ، فانه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يلزم مكافأة نهاية الخدمة والتعويض على أساس قسمة أجره الشهري على ستة وعشرين يوما ٠٠٠ ، ٠

وقد صدر حكم آخر من محكمة التمييز ، بتاريخ ١٢-٦-١٩٧٤ القضاء والقانون س ٥ ع ٢ ص ٨٨ ، يحدد بدوره الاجر اليومي للعامل ذي الراتب الشهري على أساس قسمة راتبه على ٢٦ يوما ، وذلك في مجال تقدير مقابل الاجازات السنوية .

وبعد الحكم السابق الصادر من محكمة التمييز ، أصدرت محكمة الاستئناف العليا حكما يسير في نفس اتجاه تعميم أساس تحديد الاجر اليومي للعامل مشاهرة ، بقسمة أجره الشهري على ٢٦ يوما ، حيث اتبع هذا الاساس في تحديد التعويض المستحق عن أمراض المهنة (الصمم المهني) . وهذا هو الحكم الصادر بتاريخ ٣١-٥-١٩٧٩ في الاستئناف رقم ٥٧٢/١٩٧٨ عمالي (حكم غير منشور) .

٧ - واذا كان القضاء الكويتي قد أخذ ، على ما يبدو ، يوحد الاساس

المتبع في استخلاص الاجر اليومي للعامل الذي يحدد له أجره مشاهرة ، معمما آياه على كل المسائل العمالية دون تخصيص ، وواصل به الى جعله متمثلا في قسمة الاجر الشهري للعامل على ٢٦ يوما ، فانه يتعين علينا تقويم ذلك الاساس ، لمعرفة مدى شرعيته ، وهو متفق مع أحكام القانون ، أم أنه يتخالف معها .

وللوصول الى تقويم مدى شرعية الاساس الذي يلتزمه القضاء في مجال تحديد الاجر اليومي للعامل ، يتوجب ، بادئ ذي بدء ، مناقشة الحجج التي يستند اليها . ولعل هذه الحجج تتركز في اثنتين أساسيتين ، تقوم أولاهما على فكرة أن الاجر يعطي في مقابل العمل ، وثانيتها على ما تقتضي به المادة ٣٥ من قانون العمل في القطاع الاهلي من أن الراحة الاسبوعية بغير أجر .

أما عن الحجة الاولى القائمة على فكرة أن الاجر في مقابل العمل ، فليس لها في الواقع كبير وزن . فاذا كان صحيحا أن الاجر يستحق في مقابل العمل ، فان الراحة الاسبوعية هي أيضا في خدمة العمل . فمن شأنها أن تجدد للعامل نشاطه وقواه وتبعد عنه الضجر والملل ، الامر الذي ينعكس بالضرورة على مردود عمله . وهذا ما قد يؤدي برب العمل الى أن يدخل في اعتباره ، عندما يحدد للعامل أجره مشاهرة ، أن يكون هذا الاجر عن كل أيام الشهر ، بما فيها أيام الراحة الاسبوعية ، وليس فقط عما يكون في الشهر من أيام العمل الفعلية .

أما عن الحجة الثانية التي يستند اليها القول بعدم الاعتداد بأيام الراحة الاسبوعية عند تحديد الاجر اليومي للعامل الذي يتقاضى أجره مشاهرة ، وقوامها ما تقتضي به المادة ٣٥ من قانون العمل في القطاع الاهلي ، من اعطاء العامل يوما للراحة الاسبوعية بدون أجر ، هذه الحجة بدورها ليست قاطعة . فمن المسلم أن قواعد قانون العمل لا تعتبر من النظام العام الا في حدود ما تقرره للعامل من مزايا . ومن ثم فلا يوجد ثمة ما يمنع من الاتفاق على اعطاء العامل مزايا أكبر مما يمنحه آياه القانون . وهكذا فمن البدهة أن يقع صحيحا اتفاق العامل ورب العمل على أن تكون أيام الراحة الاسبوعية مدفوعة الاجر . وعلى هذا فان كانت المادة ٣٥ عمل أهلي تقتضي بأن يوم الراحة الاسبوعية غير مدفوع الاجر ، فانه ليس معنى ذلك بالضرورة أن يكون هذا

هو الحكم في كل الاحوال . اذ ان مناط تحديد ما اذا كان يوم الراحة الاسبوعية غير مدفوع الاجر أم مدفوعه هو عقد العمل ذاته ، وحق علينا أن نبحث في كل حالة عما اذا كانت الارادة المشتركة للعاقدين قد قنعت بأن تتمشى مع حكم القانون في كون يوم الراحة الاسبوعية غير مدفوع الاجر ، أم أنها أرادت أن تعطي العامل ميزة أكبر باعطائه يوم الراحة مدفوع الاجر . فمفتاح حل المسألة يكمن اذن في تفسير عبارة عقد العمل التي تقول بأن الاجر يحدد مشاهرة . واذا أمكن أن تفسر هذه العبارة على أن الاجر الشهري يكون فقط عن أيام العمل الفعلية ، دون غيرها من أيام الراحة الاسبوعية ، فانه يمكن أيضا أن تفسر على أنها تعني كون الاجر عن كل أيام الشهر ، اشتغل فيها العامل أم استراح . بل أن هذا التفسير هو الذي يبدو أقرب الى قصد العاقدين . فالعاقدان بتحديدهما الاجر على أساس الشهر ، يقصدان بالضرورة أن يكون عن كل أيامه ، طال بها الشهر أم قصر ، اشتغل فيها العامل أم استراح .

٨ - وهذا الذي ذهبنا اليه من أن التفسير الاقرب الى قصد العاقدين هو أنهما ، بتحديدهما الاجر مشاهرة ، قد أرادا أن يكون هذا الاجر عن كل أيام الشهر ، بما فيها أيام الراحة الاسبوعية ، هذا الذي ذهبنا اليه يتمشى أكثر مع نص المادة ٥٤ ب من قانون العمل في القطاع الاهلي . فهذا النص يقضي بأن مكافأة نهاية الخدمة تستحق للعامل ذي الراتب الشهري على الوجه الآتي : « ب - أجرة خمسة عشر يوما عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى ، وأجر شهر عن كل سنة خدمة من السنوات التالية ٠٠٠ » . فبالنسبة للمدة التالية للخمس سنوات الاولى ، المشرع يصرح بأن المكافأة تتحدد عن السلفة الواحدة على أساس « أجر شهر » . فهو لم يقل أن المكافأة تتحدد على أساس أيام العمل في الشهر . وهو ان جاء ، في شأن المكافأة عن السنوات الخمس الاولى ، يقضي بتحديدهما على أساس « أجرة خمسة عشر يوما » ، فما ذلك الا لان هذه المدة هي نصف الشهر . ولا يمكن أن يكون قصد الشارع غير ذلك . فهو يحدد المكافأة عن الخمس سنوات الاولى ، بمقدار معين ، هو أجر نصف شهر ، ثم يأتي ليضاعفه بالنسبة الى المدة التالية ، ويجعله شهرا .

ومما يؤيد هذه الوجهة من النظر أن المشرع ، عندما يغاير في النسب

التي يقررها ، يراعي عادة أن تكون المفايرة على أساس منطقي من المضاعفة الكلية أو الجزئية . وهذا هو ما يلجأ اليه بالفعل ، في المادة ٤ عمل أهلي ، في شأن نسب مكافأة نهاية الخدمة ذاتها . فهو في مجال العمل في القطاع الاهلي ، يقرر للعمال الذين يحدد أجرهم عن غير طريق المشاهرة : ١٠ أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى ، ثم ١٥ يوما عن كل سنة من السنوات التالية (في حدود أجر سنة) ، أي أنه بالنسبة الى المدة الثانية ، يضاعف المكافأة عن المدة الاولى نصف مضاعفة . ويتبع المشرع نفس الحكم ويلجأ الى المضاعفة النصفية في خصوص تحديد مكافأة نهاية الخدمة للعاملين في قطاع النفط ، حيث يحددها على أساس ٣٠ يوما عن كل سنة من السنوات الاولى و ٤٥ يوما عن كل سنة من السنوات التالية .

وهكذا فالتفسير المنطقي لنص المادة ٥٤ ب من قانون العمل في القطاع الاهلي هو أن تكون مكافأة نهاية الخدمة عن كل من السنوات الخمس الاولى هي نصف المكافأة المستحقة عن كل من السنوات التالية . وما دام المشرع يقرر عن كل من سني الفترة الاخيرة « أجر شهر » ، فلا يتصور أن يكون قد قصد أن تكون المكافأة عن سنة الفترة الاولى غير نصف شهر . فان عبر عن ذلك بقوله « أجر خمسة عشر يوما » ، فهو يقصد على سبيل اللزوم والحتم أجر نصف شهر . وهذا التعبير من الشارح سائح ومقبول ومعتاد في اللغة الجارية واللغة القانونية على حد سواء . فمن المألوف في لغتنا الجارية والقانونية على حد سواء أن يعبر عن نصف الشهر بخمسة عشر يوما ، وعن الشهر بثلاثين يوما أو العكس .

والقول بغير ما ذهبنا اليه يتنامى مع أبسط مقتضيات المنطق ، بل الذوق . فلو كان أجر العامل ، مثلا ، ١٠٠ دينار في الشهر ، وقلنا ان مكافأة نهاية خدمته تتحدد عن السنوات التالية للخمس الاولى على أساس أجر شهر ، وعن السنوات الاولى على أساس أجر خمسة عشر يوما محددة على أساس ما ذهب القضاء اليه ، أي على أساس عدم الاعتداد بأيام الراحة الاسبوعية ، لكانت مكافأته على النحو التالي :

	فلس	دينار
عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى .	٥٧	٥٠٠
عن كل سنة من السنوات التالية .	١٠٠	٢٠٠٠

وهذه نتيجة لا تتجافى مع المنطق فحسب ، وانما يمجها الذوق أيضا ، حيث ينعدم التناسب المنطقي المعقول ، الذي يراعى دوما في دنيا القانون بوجه عام ، ودنيا التشريع بوجه خاص .

٩ - هكذا يبين أنه ، على ضوء مقتضيات المنطق والذوق السليم ومن صناعة التشريع ذاتها ، لا يمكن أن يكون تفسير نص المادة ٥٤ ب من قانون العمل في القطاع الاهلي الا على أن المشرع يقصد منه أن تكون مكافأة نهاية الخدمة عن كل من السنوات الخمس الاولى هي نصف المكافأة عن كل من السنوات التالية . وما دام المشرع يقرر هذه المكافأة عن سني المدة الثانية بأجر شهر ، فهو يريد بالضرورة أن تكون عن سني المدة الاولى أجر نصف شهر ، وان عبر هنا بأجر خمسة عشر يوما . ومن ثم يلزم ان تتحدد مكافأة نهاية خدمة العامل في القطاع الاهلي على أساس ذات أجر الشهر ، نصفه بالنسبة الى كل من سني الفترة الاولى ، وكله بالنسبة الى أي من سني الفترة الثانية . وبعبارة أخرى يتحتم قسمة راتب الشهر على ٣٠ يوما ، وليس على ٢٦ يوما ، وذلك بالنسبة الى كل سني خدمة العامل ، دون تفريق بين السنوات الخمس الاولى والسنوات لتالية .

١٠ - ومما يؤيد الرأي الذي ذهبنا اليه أن العمل قد سار في دولة الكويت ذاتها ، وبدون اعتراض على ذلك من أحد ، على أن الاجر اليومي في القطاع الحكومي يتحدد دوما على أساس عدم الاعتماد بأيام الراحة الاسبوعية ، وذلك ليس فقط بالنسبة الى موظفي الدولة ومستخدميها ، بل والى عمالها أيضا . واذا قصرنا النظر على عمال الحكومة ، باعتبار أن وضعهم أقرب الى وضع العمال بوجه عام ، وجدنا أن العمل قد سار ، في حدود تقدير مكافأة نهاية الخدمة ، على احتسابها على أساس أجر نصف شهر ، أي على أساس قسمة الراتب الشهري على ٣٠ وليس على ٢٦ ، وذلك برغم أن المادة ٢٦ من قانون العمل في القطاع الحكومي تحدد مكافأة نهاية خدمة العامل على أساس « أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة » ، وبرغم ان المادة ١٥ من هذا القانون تنص على أن يوم الراحة الاسبوعية غير مدفوع الاجر ، شأن قانون العمل في القطاع الحكومي هنا وهناك شأن قانون العمل في القطاع الاهلي تماما .

١١ - ومما يعزز الرأي الذي وصلنا اليه . والذي يقول بتحديد

الاجر اليومي في قطاع العمل الاهلي لمن يتقاضى أجره مشاهرة على أساس راتب الشهر ، كلا أو نصفاً ، على حسب الاحوال ، وبعبارة أخرى على أساس قسمة الراتب الشهري على (٣٠) يوماً وليس على (٢٦) يوماً ، مما يعزز هذا الرأي أن الفقه كله قد التزم السير عليه ، سواء في الكويت أم في خارجها ، بل أن القضاء أيضاً في غير دولة الكويت قد اتبعه وسار على نهجه .

فاذا رجعنا الى الفقه الكويتي ، رأينا أن المسألة لم تثر انتباهه أصلاً ، لاعتبار الحكم فيها بديهيًا وأضحاً ، وسار في خصوص تحديد الاجر اليومي للعامل الذي يتقاضى راتبه مشاهرة على أساس قسمة هذا الراتب على ثلاثين يوماً ، وذلك في خصوص تحديد مكافأة نهاية الخدمة وغيرها من المسائل العمالية الأخرى دون تمييز (يراجع : محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل الكويتي - عبد الفتاح عبد الباقي ، قانون العمل الكويتي في دراسة نقدية تستهدف تطويره نحو الافضل ص ٤٢ في خصوص تحديد التعويض عن اصابات العمال وأمراض المهنة) .

واذا رجعنا الى الفقه في البلاد الأخرى ، وجدناه بدوره يسير في اجماع على تحديد الاجر اليومي للعامل الذي يتقاضى راتبه مشاهرة على أساس قسمة هذا الراتب على (٣٠) ، حتى لو كان القانون يقضي بأن الراحة الاسبوعية غير مدفوعة الاجر ، وذلك دون أن تسترعي مسألة اقتطاع مقابل أيام الراحة الانتباه . وكأن المسألة أقرب الى البدهية . ولعلها هي كذلك بالفعل .

١٢ - ولقد سار القضاء في مصر دوماً على نفس النهج الذي رأيناه من مراعاة الراتب الشهري ذاته دون اعتداد بأيام الراحة ، حتى في الحالة التي ينص فيها القانون على أنها غير مدفوعة الاجر . وهو الاتجاه الذي تبنته محكمة النقض المصرية ذاتها . فقد قضت هذه المحكمة العليا ، في حكمها الصادر في ٢٣ أبريل ١٩٥٩ ، في الطعن رقم ١١ لسنة ٢٥ قضائية (منشور في مجموعة أحكام النقض المدنية س ١٠ ع ٢ رقم ٥٥ ص ٣٥١) بتحديد مكافأة نهاية الخدمة على أساس الراتب الشهري ، دون أن تدخل في اعتبارها أيام الراحة الاسبوعية ، برغم أن القانون الذي ينطبق على واقعة الحال (القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي) يقضي بأن الراحة الاسبوعية غير مدفوعة الاجر . وقد

جاء في هذا الحكم : « ولما كانت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي تنص في الفقرة (ب) منها على مكافأة مدة خدمة العمال المعيّنين بالماهية الشهرية تكون (أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الاولى وأجر شهر عن كل من السنوات الباقية على أساس الاجر الاخير ، بحيث لا تزيد المكافأة على أجر تسعة أشهر) وكان مقتضى ذلك أن تكون مكافأة الطاعن عن مدة خدمته البالغة سبعة عشر عاما وستة شهور هي أجر تسعة شهور ، أي مبلغ ٣٧٨ جنيها (الراتب ٤٢ جنيها في الشهر) » .

بل أنه يبدو أن القضاء الكويتي نفسه وعلى رأسه محكمة التمييز ، لا يؤمن الايمان كله بقضائه ، أو هو ، في الاقل ، مضطرب حائر في هذا القضاء . فبعد أن استقر على أن الاجر اليومي للعامل ذي الراتب الشهري يتحدد على أساس قسمة هذا الراتب على ٢٦ يوما ، اعتبارا بأن الايام الاربعة الباقية من الشهر هي أيام راحة اسبوعية ، وأن المادة ٣٥ عمل أهلي تقضي بأن أيام الراحة الاسبوعية غير مدفوعة الاجر ، جاءت محكمة التمييز ، في حكمها الصادر بتاريخ ١٢-٦-١٩٧٨ ، في الطعن رقم ١/١٩٧٧ تجاري ، ترفض تحديد ذلك الاجر على أساس قسمة الراتب الشهري على ٢٢ يوما ، في حالة أعطى فيها العامل يومان للراحة الاسبوعية ، وليس يوما واحدا فحسب ، مؤكدة في ذلك الحكم الاستثنائي المطعون فيه . وفي ذلك جاءت المحكمة العليا الكويتية تقول : « لما كان يبين من الرجوع الى الحكم المطعون فيه أنه عرض لما اثاره الطاعن من أن المطعون ضدهما تمنح عمالها يومين للراحة الاسبوعية مما يتعين معه قسمة الاجر الشهري على ٢٢ يوما لتحديد الاجر اليومي وحساب مستحقاته على هذا الاساس ، ورد عليه بقوله « أنه غير صحيح ما ذهب اليه المستأنف من أنه لتحديد أجره اليومي يجب قسمة الاجر الشهري على ٢٢ يوما وليس على ٢٦ يوما باعتبار أنه يحصل على يومي الخميس والجمعة عطلة اسبوعية ، ذلك أن السبب فيما استقر عليه القضاء من وجوب قسمة الاجر الشهري على ٢٦ يوما لمعرفة الاجر اليومي هو ما ورد في المادة ٣٥ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ ، بشأن العمل في القطاع الاهلي فيما نصت عليه من أن يمنح العامل يوما كاملا للراحة الاسبوعية بدون أجر بما مؤداه أن الاجر المتفق عليه يكون في مقابل أيام الشهر دون العطلات الاسبوعية . وعلى ذلك فاذا كان رب العمل قد منح عماله يوما

آخر للراحة الاسبوعية فليس معنى ذلك أن هذا اليوم يكون بغير أجر ، ذلك أن نص المادة صريح في أن يوم العطلة الاسبوعية غير المأجور هو يوم واحد فقط في كل أسبوع ، أما ما عداه فانها أيام مأجورة سواء عمل فيها العامل فعلا أو لم يعمل طالما كان ملتزما بأوامر رب العمل ومراعيا ومنفذا القواعد والتنظيمات الموضوعة لإدارة دفعة العمل ، وهي تقديرات تتفق وصحيح القانون ولا مخالفة فيها لما نصت عليه المادة ٣٥ من قانون العمل في القطاع الاهلي ، ويكون النعي على الحكم في هذا الصدد غير سديد » .

فمحكمة التمييز ترفض فكرة تحديد الاجر اليومي لعامل ذي راتب شهري ، يمنحه عقد عمله يومين للراحة الاسبوعية ، على أساس قسمة راتبه على ٢٢ يوما ، بحجة أن قانون العمل « صريح في أن يوم العطلة الاسبوعية غير المأجور هو يوم واحد فقط في كل أسبوع » . وهذا الذي استندت اليه محكمتنا العليا محل نظر . فالمادة ٣٥ من قانون العمل في القطاع الاهلي لم تأت لتحدد أيام الراحة الاسبوعية المأجورة وغير المأجورة ، وإنما أتت فقط لتفرض على رب العمل أن يمنح عامله يوما للراحة الاسبوعية ، وإن قررت أن هذا اليوم يكون بدون أجر . وهذا واضح تماما من عبارة النص التي تقول : « يمنح العامل يوما كاملا للراحة الاسبوعية بدون أجر ٠٠٠ » . كما أنه واضح أيضا من المكان الذي يشغله النص من التشريع ، حيث أنه ورد في الباب الثامن منه ، تحت عنوان « في ساعات العمل والاجازات » .

فكل ما يريده المشرع من الحكم الذي يورده في المادة ٣٥ عمل أهلي هو أنه يفرض على رب العمل واجبا الزاميا بأن يعطي عامله يوما كاملا للراحة الاسبوعية ، وإن أعفاه بعد ذلك من أجر هذا اليوم ، فإن استدعت ظروف العمل تشغيله يوم الراحة الاسبوعية ، حق للعامل عنه أجرا يوازي ١٥٠٪ من أجره اليومي العادي . هذا كل ما يفرضه المشرع على رب العمل في خصوص الراحة الاسبوعية .

ولما كان ما يفرضه الشارع من مزايا للعامل يتمثل حدا أدنى لما يعطي اياه ، دون أن يحظر اعطاء مزايا أكبر بمقتضى الاتفاق ، فلا يوجد ثمة ما يمنع من أن يتفق العامل ورب العمل على اعطاء الاول أكثر من يوم للراحة الاسبوعية . بل أنه لا يوجد في القانون ما يحظر الاتفاق بينهما على أن تكون أيام الراحة الاسبوعية كلها بدون

أجر ، ولو زادت على يوم واحد . وعلى ذلك فإذا حدد أجر العامل مشاهرة ، واتفق على أن يكون له يومان للراحة الاسبوعية ، فإن مؤدى ذلك وجوب أن يتحدد هذان اليومان في الحكم ، فأما أن يكونا كلاهما مدفوعي الاجر ، وأما أن يكونا كلاهما بغير أجر . ولا يقدر في ذلك أن يقال ، كما ذهبت محكمة التمييز ، « ان يوم العطلة الاسبوعية غير المأجور هو يوم واحد في الاسبوع » . فالقانون لم يوجب أن تقتصر أيام الراحة الاسبوعية غير مدفوعة الاجر على يوم واحد ، ولكنه اراد فقط أن يفرض هذا اليوم الواحد كراحة اسبوعية للعامل وان جعله غير مدفوع الاجر ، كما سبق لنا أن ذكرنا كما أنه لا يعترض على الرأي الذي ذهبنا اليه بمقولة ان المادة ٣٥ عمل أهلي تجعل يوم الراحة الاسبوعية بدون أجر ، حتى اذا ما زادت أيام الراحة على واحد ، أمكن لما جاء زائدا أن يكون هو ، دون اليوم الاول ، بأجر . ذلك لان التقرير من القانون بأن الراحة الاسبوعية تكون بدون أجر ، لا يتمثل ميزة للعامل بحيث يقع باطلا الاتفاق على ما يخالفه ، وانما هو على النقيض من ذلك ، يتمثل ضررا به ، فلا يوجد من ثم ما يمنع من الاتفاق على رفعه عنه ، وجعل يوم الراحة الاسبوعية مدفوع الاجر .

هكذا نخلص الى أنه في الحالة التي يتحدد فيها أجر العامل على أساس الشهر ، ويتفق فيها على أن يكون له يومان للراحة الاسبوعية (وهذه هي حالة الدعوى التي صدر فيها حكم التمييز الصادر بتاريخ ١٢-٦-١٩٧٨) في مثل هذه الحالة ، لا يخرج الامر عن أحد فرضين : فأما ان يكون أجر العامل قد اتفق على تحديده على أساس أنه يقابل فقط أيام العمل الفعلية ، دون أيام الراحة الاسبوعية كلها ، وأما أن يكون قد اتفق على تحديده على أساس أنه يقابل أيام الشهر جميعها ، أيام العمل منها وأيام الراحة على السواء . ولكن محكمة التمييز تجري هنا تفريقا لا سند له من واقع أو من قانون بين يومي الراحة الاسبوعية ، فتعتبر أحدهما غير مدفوع الاجر ، وثانيهما مدفوع الاجر ، الامر الذي جعلها ترفض استخلاص أجر العامل اليومي على أساس قسمة راتبه الشهري على ٢٢ يوما ، مصرّة على تحديده على أساس قسمة الراتب على ٢٦ يوما . ولو أننا أردنا ان نتمشى مع الحكم الذي يتفق مع صحيح القانون ، لوجب أن يكون استخلاص الاجر اليومي للعامل على أساس قسمة راتبه الشهري على ثلاثين يوما ،

سواء أعطى للراحة الاسبوعية يوما أو أكثر ، ما دام أنه لا يظهر من عقد العمل أن الراتب الشهري قد حدد مراعاة لايام العمل الفعلية وحدها ، دون غيرها من أيام الراحة الاسبوعية .

١٣ - من كل ما سبق يبين أن الحكم الذي يتمشى مع منطق القانون والتفسير الصحيح السليم لنص المادة ٥٤ من قانون العمل في القطاع الاهلي والمادة ٨٢ من قانون التأمينات الاجتماعية هو أن الاجر اليومي للعامل الذي يقدر راتبه مشاهرة يتحدد على أساس قسمة هذا الراتب على كل أيام الشهر ، دون اقتطاع أيام الراحة ، أي قسمة هذا الراتب على (٣٠) وليس على (٢٦) ، وذلك بالنسبة الى تحديد مكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الشئون العمالية الاخرى ، وفي خصوص مكافأة نهاية الخدمة ، عن كل سنيها ، وليس فقط عما تجاوز منها الخمس سنين الاولى ، كما ذهبت اليه محكمة التمييز في حكمها الصادر في ١٤-١١-١٩٧٣ السابقة الاشارة اليه .

١٤ - استخلاص الميزة الافضل لعمال النفط :

إذا كان الحكم الذي وصلنا اليه وقوامه تحديد الاجر اليومي للعامل ذي الراتب الشهري على أساس قسمة راتبه على كل أيام الشهر ، دون اقتطاع أيام الراحة الاسبوعية ، أي قسمته على ٣٠ وليس ٢٦ يوما ، وذلك بالنسبة الى تحديد مكافأة نهاية خدمة العامل وغير ذلك من شئونه ، على سواء ، فانه يتوجب اتباع هذا الحكم ، بل ومن باب أولى ، في خصوص بيان الميزة الافضل المستحقة للعامل في قطاع النفط والمنصوص عليها في المادة ٨١ من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ .

فالمادة ٨٢ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ في شأن التأمينات الاجتماعية تحدد التزامات رب العمل قبل مؤسسة التأمينات الاجتماعية بمكافأة نهاية خدمة العامل محسوبة على الاساس الذي تحدده المادة ٥٤ من قانون العمل في القطاع الاهلي ، وذلك حتى بالنسبة لعمال النفط ، وتجعل ما يقرره القانون أو العقد من مزايا أكبر حقا خالصا للعامل يتحملها في النهاية رب العمل ، وان التزمت المؤسسة بادائه له .

وهكذا فمن مصلحة العامل النفطي أن تحسب مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة له على أقل أساس ممكن . إذ أنه كلما قل مقدار مكافأة نهاية الخدمة الاعتبارية (مكافأة نهاية الخدمة على اعتبار الأساس المحدد في القطاع الاهلي) ، كلما اتسع الفرق بين هذا المقدار وبين قيمة مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له بالفعل ، وهي المكافأة المقدرة على أساس ما يقضي به قانون العمل في قطاع النفط ، وزاد بالتالي مدى حق العامل النفطي في مواجهة رب العمل ، واحتياطيا في مواجهة المؤسسة .

وإذا كان من مصلحة العامل النفطي أن تحدد مكافأة نهاية الخدمة على أساس ما يقضي به قانون العمل الاهلي على النحو الاقل ، وكان هناك ، على أسوأ الفروض ، شك فيما إذا كان المشرع قصد بنص المادة ٥٤ ب عمل أهلي أن يكون تحديد الاجر اليومي للعامل على أساس قسمة راتبه الشهري على (٣٠) يوما أو على (٢٦ يوما) ، وجب تفسير هذا الشك لمصلحة العامل والنقول بالامر الاول . فمن المسلم ، في مجال قانون العمل ، بأن الشك يفسر لمصلحة العامل دائما ، أي سواء أكان دائما أم مدينا ، شأن العامل في ذلك شأن الطرف المذعن في عقود الاذعان .

والحق اننا لو اردنا أن نبحت عن سند للمحاكم الكويتية في قضائها بحساب مكافأة نهاية الخدمة لعمال القطاع الاهلي ، عند استحقاقهم أياها ، على أساس قسمة الراتب الشهري على (٢٦) يوما وليس على (٣٠) يوما ، لوجدنا هذا السبب ، على ضعفه ووهنه ، متمثلا في الشك فيما إذا كان المشرع قد قصد هذا الامر أم ذاك ، ومن هنا لزم أن يفسر الشك لمصلحة العامل . ولعل هذا الاعتبار هو الذي جعل المحاكم تقضي بقضائها .

أما في حالة الميزة الافضل المقررة للعامل النفطي بمقتضى المادة ٨٢ من قانون التأمينات الاجتماعية ، فالامر أضحى منعكسا تماما . فمصلحة العامل النفطي ليست في كبر مقدار المكافأة الاعتبارية المقدرة على أساس المادة ٥٤ عمل أهلي ، بل على النقيض من ذلك هي في قلة هذا المقدار . ومن هنا وجب أن يفسر الشك في الاتجاه العكسي ، وهو قلة المكافأة ، لاكثرتها .

١٥ - من كل ما سبق عرضه نخلص الى أن الرأي الواجب اتباعه ،
في استخلاص الميزة الافضل المقررة للعامل النفطي بمقتضى المادة ٨٢
من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ الخاص بالتأمينات الاجتماعية ، يكون
على النحو التالي :

أولا : تحسب مكافأة نهاية خدمة اعتبارية للعامل على الاساس
المبين في المادة ٥٤ عمل أهلي ، وهو الاساس المتمثل في قسمة الراتب
الشهري على (٣٠) يوما ، ليخلص بذلك الاجر اليومي ، ثم يضرب
هذا الاجر في ١٥ عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى ، ويزاد
على هذا المقدار الراتب الشهري مقسوما على (٣٠) مع ضرب الحاصل
في (٣٠) عن كل سنة من السنوات التالية أو كسورها ، مع ملاحظة
عدم تجاوز المكافأة في مجموعها أجر سنة .

ثانيا : تحسب مكافأة نهاية الخدمة الحقيقية للعامل على
اساس ما تقتضي به المادة ١٨ من قانون العمل في القطاع النفطي ، المتمثل
في قسمة راتب العامل الشهري على (٣٠) يوما وضرب حاصل القسمة
في (٣٠) يوما عن كل سنة من سنى الخدمة الخمس الاولى . ويضاف الى
المقدار الناتج من العملية الحسابية السابقة المقدار الناتج من قسمة
الراتب الشهري على (٣٠) يوما ، وضرب حاصل القسمة في ٤٥ يوما
عن كل سنة خدمة من السنين التالية وكسورها ، دون الوقوف عند حد
أقصى .

ثالثا : يطرح الناتج الحاصل من أولا من الناتج الحاصل من ثانيا .
وحاصل الطرح هو الميزة الافضل المستحقة للعامل النفطي ، الذي يستطيع
أن يطالب به المؤسسة ، أو رب العمل اياهما يراه ، اعتبارا بأن رب
العمل ملتزم بأداء الزيادة للمؤسسة خلال ثلاثين يوما من انتهاء خدمة
العامل .

