

تعليق على حكم

محكمة الاستئناف العليا - الدائرة العمالية - بتاريخ
١٣ ربيع الأول سنة ١٣٩١ هـ الموافق ٢١ فبراير سنة ١٩٧٨ م
قضية رقم ٤٠٨ / ١٩٧٧ تجاري

الدكتور: بدر جاسم اليعقوب
كلية الحقوق والشريعة - جامعة الكويت

دعاوي عمال المحال الصغيرة (وهي التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال) ترفع مباشرة الى القضاء دون مرورها على وزارة الشئون الاجتماعية والعمل .

الوقائع : تتلخص وقائع القضية ، في ان أحد العمال كان يعمل لدى صاحب عمل في محل تجاري لتجارة المواد المنزلية ، وكان يعمل معه ثلاثة عمال آخرين غيره ، اختلف مع صاحب العمل حول مستحقاته العمالية ومتأخر أجوره لديه ، على اساس انه كان يعمل لديه من مدة ثلاثة عشرة سنة حتى فصله في شهر نوفمبر ١٩٧٥ ، ورفع الامر الى القضاء للبت في هذا الخلاف .

الحكم : بجلسة ٤ نوفمبر ١٩٧٦ اصدرت المحكمة المدنية حكما باحالة القضية الى الدائرة التجارية المختصة بنظر قضايا العمال ، وتحدد لنظر الدعوى أمام الدائرة التجارية العمالية جلسة ١٩ ديسمبر ١٩٧٦ ، و بجلسة ٨ مارس ١٩٧٧ ، اصدرت محكمة أول درجة حكما باستجواب المدعى ، وتم الاستجواب بجلسة ٢٤ مارس ١٩٧٧ ، وكان من بين الاسئلة التي وجهتها المحكمة الى المدعي سؤالاً عما اذا كان قد تقدم بطلب الى مكتب العمل قبل رفع الدعوى ، فأجاب بأنه لم يتقدم بأي طلب ، وبناء على ذلك اصدرت محكمة الدرجة الاولى بجلسة ٢٥ ابريل ١٩٧٧ حكماً القاضي بعدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون واقامت قضاءها : على انه طبقاً للمادة ٢/٩٦ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ ، يجب على العامل ان يستهل خصومته بطلب يقدمه الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، والا تطرح الدعوى على المحكمة الا عن طريق احوالها عليها من الوزارة المذكورة عندما يتعذر عليها اجراء التسوية الودية بين الطرفين ، واذا تجاوز العامل الطريق الذي رسمه القانون عندما رفع الدعوى ، فانها تكون غير مقبولة ، ويمكن للمحكمة ان تقضي بذلك من تلقاء نفسها لان اجراءات التقاضي من النظام العام وعلى المحكمة مراعاتها من تلقاء نفسها .

وحيث ان هذا الحكم لم يلق قبولا من جانب المستأنف (العامل) فقد طعن به بالاستئناف بصحيفة اعلنت الى المستأنف عليه في ٥ مايو ١٩٧٧ ، طلب فيها الحكم بقبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع بالغاء الحكم المستأنف والحكم بطلباته أمام محكمة الدرجة الاولى ، وذلك تأسيسا على انه لجأ الى مكتب العمل شاكيا المستأنف عليه (رب العمل) ، ولكن رب العمل ، دفع بعدم انطباق قانون العمل على العلاقة التي قامت بين الطرفين لعدم وجود أكثر من خمسة عمال في المنشأة ، ولذلك فان المستأنف عندما رفع الدعوى قد لجأ الى الطريق الصحيح .

وحكمت محكمة الاستئناف العليا . بقبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع بالغاء الحكم المستأنف وبقبول الدعوى واعادة القضية الى محكمة الدرجة الاولى للفصل في موضوعها ، وسببت الحكم بقولها : وحيث ان المادة ٩٦ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي تنص على ان « ١ - تعفى من الرسوم الدعاوي التي يرفعها العامل طبقا لاحكام هذا القانون ٢٠٠٠ - ويسبق الدعوى طلب يقدمه العامل الى وزارة

الشئون الاجتماعية والعمل ٠٠٠ » بما مؤداه ان الدعوى العمالية التي يوجب القانون ان تستبق بطلب يقدم الى وزارة الشئون الاجتماعية هي الدعوى التي تكون الرابطة القانونية فيها بين رب العمل والعامل تخضع في أحكامها لنصوص القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ومتى كان ذلك ٠٠٠ وكانت المادة الثانية قد حددت فئات العمال المستثناء من أحكام القانون سالف الذكر والذين لا يخضعون لأحكامه ، ومن بينهم الفقرة (و) التي تنص على « أصحاب المحال الصغيرة التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال » وكان المستأنف قد أقر في شكواه المقدمة الى مكتب العمل ان عدد عمال المؤسسة أربعة بما فيهم هو ، وأكد هذا القول بمحضر جلسة ١٤ أكتوبر ١٩٧٦ ، أمام المحكمة المدنية ، وقال ان محل المستأنف عليه يمارس تجارة الادوات المنزلية ، وصادقه على ذلك الحاضر عن المستأنف عليه (رب العمل) ولم يقل المستأنف ان المحل يدار بآلات ميكانيكية ، فان مقتضى ذلك كله ان علاقة العمل التي قامت بين المستأنف وبين المستأنف عليه لا تخضع في أحكامها للقانون رقم ٣٨ سنة ١٩٦٤ ومن ثم فلا موجب من القانون لان يستهل المستأنف دعواه بطلب يقدمه الى مكتب العمل ، واذا خالف الحكم المستأنف هذا النظر فانه يكون قد أخطأ بما يتعين معه الغاؤه .

الخطة المتبعة في التعليق : لعل السبب الحقيقي وراء اختياري لهذا الحكم ليكون موضوعا للتعليق ، يعود الى ما اتجهت اليه محكمة أول درجة في الحكم بعدم قبول الدعوى المرفوعة من العامل بحجة عدم مروره على مكتب العمل بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل وذلك قبل رفعها امام القضاء . ويعتبر الحكم المشار اليه ، من الاحكام القليلة التي أخطأت في تحديد نطاق تطبيق قانون العمل في القطاع الاعلي ، بالرغم من وضوح وصراحة المادة الثانية منه ، التي جاءت بتحديد دقيق للفئات المستثناءة من نطاق تطبيقه ، ولا غرابة ان كان مصير الحكم المشار اليه ، هو الالغاء من قبل محكمة الاستئناف . ورغبة منا في بيان موقف محكمة أول درجة من هذه القضية بالذات ومدى التزامها بنصوص قانون العمل ، ومن ثم عرض موقف محكمة الاستئناف منه ، فأننا آثرنا ان تكون خطة التعليق على الحكم ، على النحو التالي :

أولاً : تحديد نطاق تطبيق قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ .

ثانياً : المزايا التي يمنحها قانون العمل للخاضعين لاحكامه .

ثالثاً : الخاتمة .

أولاً : تحديد نطاق تطبيق قانون العمل

في القطاع الاهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ .

تمهيد : نشأ قانون العمل ، كغيره من القوانين ، نشأة متواضعة ، استنادا الى الظروف التي نشأ فيها ، حيث ثم تصل قواعد قانون العمل الى ما وصلت اليه الان من تنظيم وشمول ، الا بعد صراع عنيف مع الواقع الذي بدأت تخطو أولى خطواتها فيه ، ولم تكن العلاقة العمالية ، في تلك المرحلة ، على قدر من النضوج تستدعي تدخل المشرع لتنظيمها . ولكن هذا الوضع ، لم يكتب له الاستمرار والبقاء ، اذ بمرور الايام ومع تشعب العلاقات العمالية وتعقدتها ، وخصوصا بعد ظهور الآلة ، وما ترتب عليها من مخاطر ، وتهديد مباشر لحياة العمال ، اضطر المشرع تحت وطأة هذه الظروف ، ان يتدخل في تنظيم هذه العلاقات باصدار بعض التشريعات المتفرقة ، في بادئ الامر ، لمعالجة بعض جوانب هذه العلاقة ، ولا غرابة . اذن ، ان كانت بداية تنظيم قواعد قانون العمل ، في احضان الصناعة ، ومن هنا كان يطلق على قانون العمل اصطلاح التشريع الصناعي ، حيث كان يعالج العلاقات الناشئة عن عمال الصناعة فقط . ولم يشأ المشرع أن يقف عند هذا الحد ، بل أخذ يتابع تطور العلاقات العمالية داخل المجتمع ، وفي شتى نواحيه ، ويتدخل كلما دعت الضرورة لمعالجة الواقع الجديد ، رغبة منه في تنظيم العمل واقامة التوازن بين اطراف العلاقة العمالية ، حتى لا تطغى طائفة على أخرى وتكون حربا عوانا عليها تهدد مصالحها وحقوقها ، وبهذا التطور ، فان قواعد قانون العمل لم تعد قاصرة على عمال الصناعة ، فحسب ، بل أخذت تمتد احكامها

لتشمل فئات أخرى ، لم ينشأ قانون العمل ، في الاصل ، لحمايتها ، كما هو الحال بالنسبة الى عمال المزارع ، والمتاجر ، وأصحاب الحرف والمهن الحرة .

وبعد تكاثر التشريعات المتفرقة التي تنظم جوانب العلاقة العمالية المختلفة ، اتجه المشرع الى تجميعها في تشريع واحد أطلق عليه قانون العمل .
وخوفا من طغيان قواعد هذا القانون على كل العلاقات العمالية المختلفة داخل المجتمع تدخل المشرع بشكل صريح في تحديد نطاق تطبيقه ، وحدده بالعلاقات الناشئة عن العمل التابع ، والمراد بالتبعية ، هنا ، التبعية القانونية التي بمقتضاها يوجد العامل في مركز خضوع بالنسبة الى صاحب العمل ، ولهذا الاخير ان يصدر للعامل أوامر وتعليمات بشأن اداء العمل ، وان يشرف عليه ويراقبه اثناء قيامه به ، وأخيرا يوقع الجزاء اذا لم يراع هذه الاوامر والتعليمات، أو اذا أهمل في تنفيذ التزامه . بصرف النظر عن نوع العمل الذي يؤديه ، أو ما يتقاضاه من أجر لقاء تأديته ، واذا كان هذا هو الاصل . فان المشرع قد يرى في أحوال كثيرة انه من الضروري ، بالرغم من توافر عنصر التبعية ، ان يستثنى فئات معينة من نطاق تطبيق قانون العمل .

وعند تحديد نطاق تطبيق قانون العمل ، أما أن يلجأ المشرع الى التوسع في تطبيق قواعده ، وذلك بالتضييق من الحالات المستثناة من نطاقه ، كما فعل القانون المصري (١) ، والعراقي (٢) ، والقطري (٣) ، وأما أن يتجه الى العكس من ذلك بالتضييق من نطاق تطبيقه ، وذلك بزيادة الفئات المستثناة من

-
- (١) انظر في ذلك ، حسن كبره ، اصول قانون العمل ، عقد العمل ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٦٠ ، ص ١٣٠ .
 - (٢) كان قانون العمل العراقي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ ، الملقى قد استثنى من احكامه فئات كثيرة من العمال ، الا ان المشرع العراقي في قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ ، قد قرر شمول احكامه لجميع العمال ، فقد قضت المادة السابعة منه بأن « تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في الجمهورية العراقية ، الا فيما يرد به نص خاص » انظر في ذلك ، شاب توما منصور ، شرح قانون العمل ، الطبعة السادسة ، ص ١٠٤ وما بعدها ، يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، ١٩٨٠ ، الطبعة الاولى ، ص ٥٠ وما بعدها .
 - (٣) انظر المادة ٦ من قانون العمل رقم ٣ لسنة ١٩٦٢ .

أحكامه ، وهذا ما سار عليه المشرع السعودي (٤) ، والكويتي ، حيث جاء في
المذكرة الايضاحية لقانون العمل في القطاع الاهلي : « لم يستثن القانون من
أحكامه الا تلك الفئات التي اتفق في غالبية البلدان المتحضرة على استثنائها » .
ولكننا اذا رجعنا الى المادة الثانية من القانون المشار اليه ، لوجدنا ان المشرع
الكويتي ، يتجه ، بعكس ما يتبادر من عبارة المذكرة ، الى التضييق من نطاق
تطبيق قانون العمل ، حيث توسع في هذه الاستثناءات (٥) ، واخرج طوائف
عديدة تبلغ في مجموعها الغالبية الساحقة من العمال ، وتتضمن أخرج
الطوائف الى حماية القانون واجدرها برعايته ، حيث تجمع كل التشريعات على
امتداد قانون العمل اليها ، كما في حالة عمال المحال الصغيرة ، والعمال الذين
يستخدمون في أعمال عرضية .

الفئات المستثناءة من تطبيق أحكام قانون العمل : قلنا ان المشرع الكويتي

قد توسع في تعداد الفئات المستثناءة من تطبيق قواعد قانون العمل ، وهذا
الاتجاه ينم عن رغبته في التضييق من نطاق تطبيقه ، وهذه الفئات كما
حددها المادة الثانية من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ هي : -

- أ - موظفو الحكومة الخاضعون لقانون الوظائف العامة المدنية (٦) .
- ب - عمال الحكومة الخاضعون (لقانون العمل في القطاع الحكومي رقم ١٨ لسنة
١٩٦٠) (٧) .
- ج - عمال الحكومة المتعاقدون وفقا لللائحة الخاصة باستخدام الهنود
والباكستانيين .
- د - العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تستغرق أكثر
من ستة أشهر .

(٤) المادة ٣٤-٤ من نظام العمل والعمال الصادر بالرسوم الملكي رقم م/٢١ بتاريخ
٧٩/٩/٦ هـ .

(٥) انظر في تفاصيل ذلك ، عبد الفتاح عبد الباقى ، قانون العمل الكويتي ، دراسة
نقدية ص ٢٤ وما بعدها . محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل ، ١٩٥٦ ،
ص ١٩ وما بعدها . عبد الرسول عبد الرضا ، المرجع السابق ، ص ٤٢ وما
بعدها .

(٦) ، (٧) واصبحت هذه الفئات ، بعد صدور قانون الخيمة المدنية الصادر بالرسوم
بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ ، خاضعة لاحكام هذا القانون .

- هـ - الخدم الخصوصيون ومن في حكمهم ١٠
و - أصحاب المحال الصغيرة التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال .
ز - عمال البحر .

ولا يسعنا ، بطبيعة الحال ، أن نتعرض ، هنا ، بالشرح الى كل هذه الفئات ، ولكننا سنقتصر فقط ، على عمال المحال الصغيرة التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ، باعتبار هذه الحالة هي مناسبة التعليق على الحكم .

عمال المحال الصغيرة التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال : يراد بعمال المحال الصغيرة ، الذين لا تمتد اليهم أحكام قانون العمل ، وبالتالي لا يستفيد من المزايا المقررة في قانون العمل ، من يعمل في محل لا يدار بآلات ميكانيكية ، ويستخدم عادة أقل من خمسة عمال ، ولقد استوحى المشرع الكويتي هذا الاستثناء ، من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المصري ، ويكاد ، ينفرد القانون الكويتي دون غيره من القوانين بتقريره . وخصوصا بعد أن تخلى القانون المصري عنه ، وألغاه بمقتضى قانون العمل الفردي الصادر في سنة ١٩٥٩ (٨) . فيجب مما سبق أن يتوافر شرطين في المحل حتى يعد صغيرا ، ويخرج بالتالي من نطاق تطبيق قواعد قانون العمل :

الشرط الاول : الا يدار المحل بآلات ميكانيكية : ويراد بالآلة الميكانيكية ، « الآلة المزودة بمحرك أو بقوة دافعة - باستثناء يد الانسان - سواء كانت تلك القوة هي البخار أو الكهرباء أو البترول أو المياه أو الهواء ، ٠٠٠ » (٩) بغض النظر عن المادة المصنوعة منها ، أو الغرض الذي اعدت له ، وقد تكون هذه الآلات منقولات أو عقارات .

(٨) عبد الفتاح عبد الباقي ، المرجع السابق ، فقرة ١٧ ، ص ٣٠ .
(٩) محمد كبيب شنب ، المسئولية عن الاشياء ، ١٩٥٧ ، فقرة ٣٦ ، ص ٥٠ . محمد سعد الدين الشريف ، شرح القانون المدني العراقي ، مصادر الالتزام ، ١٩٥٥ ، ص ٤٤٠ . محمد كامل مرسي ، الالتزامات ، الجزء الثاني ، مصادر الالتزام ، ١٩٥٥ ، فقرة ١٧١ ، ص ٣١٤ .

ولا ريب ان الآلة الميكانيكية ، وفقا للتحديد السابق ، لابد لتشغيلها من أن تتدخل يد الانسان في ذلك ، وان المعيار المتبع في تحديدها ، هو ما اذا كانت الآلة ستستمر في دورانها بعد تشغيلها « بتأثير تلك القوة المحركة ، بحيث لا تحتاج الى بقاء يد العامل أو قوة العامل المتصلة بها أثناء دورانها أو حركتها » (١٠) أم لا ، فاذا كانت ستستمر في القيام بالعمل المطلوب ، دون تدخل قوة الانسان ، فهي آلة ميكانيكية ، حتى لو تدخلت يد الانسان في تشغيلها ، أما اذا توقفت عن اداء العمل بمجرد ان تتخلى يد الانسان أو قوته عنها ، فأنها لا تعتبر آلة ميكانيكية ، ولهذا ، ووفقا لهذا المعيار ، فان ماكينة الخياطة ، لا تدخل ضمن الآلات الميكانيكية ، حتى لو كانت تعمل بقوة الكهرباء ، مثلا ، لانها تعتمد اساسا في تأدية مهمتها ، لا على قوتها الذاتية ، بل على قوة الانسان ، متمثلة في يده أو رجله . ومن ثم ، فأن عمال محال الخياطة ، لا تمتد اليهم أحكام قانون العمل ، لدخولهم ضمن الفئة المستثناة من أحكامه ، مع ضرورة توافر الشرط الثاني ، والذي مؤداه ان يستخدم المحل أقل من خمسة عمال .

الشرط الثاني : ان يستخدم المحل عادة أقل من خمسة عمال : ويشترط بالاضافة الى الشرط الاول ، ان يكون عدد العمال ، في المحل عادة أقل من خمسة عمال ، أما اذا كان المحل يستخدم خمسة عمال فأكثر ، فان أحكام قانون العمل تطبق عليهم ، والعبارة بعدد العمال ليس في الظروف غير العادية ، كالمناسبات والاعياد والمواسم ، وانما بعددهم في الظروف العادية ، حتى لو كان صاحب العمل يستخدم أكثر من خمسة عمال في المناسبات أو المواسم ، فاذا كان عدد العمال في الاوقات العادية ، في محل للخياطة ، مثلا ، أربعة عمال ، فان العاملين بهذا المحل لا يخضعون لقواعد قانون العمل ، حتى لو تجاوز عددهم عن الخمسة في أيام المواسم . ويشترط لانحسار قواعد قانون العمل ، عن هذه الفئة ، أن يتوافر الشرطين معا ، فاذا تخلف أحدهما أو كلاهما ، فان المحل لا يعتبر صغيرا وبالتالي يخضع عماله لقواعد قانون العمل ، فاذا كان المحل ، مثلا ، يدار بآلة ميكانيكية ، فانه يخضع لقانون العمل حتى لو كان عدد العمال أقل من خمسة ، والعكس صحيح ، فلو كان عدد العمال خمسة فأكثر ، فانه يخضع لقانون العمل ، حتى لو لم يكن المحل يدار بآلة ميكانيكية .

والمقصود بكلمة المحل الواردة في هذا الاستثناء ، المشروع **Entreprise** وليس المنشأة ، **Etablissement** ، وعلى هذا فانه اذا كان لصاحب المحل

(١٠) عبد الرسول عبد الرضا ، المرجع السابق ، ص ٥٣ .

عمل مشروع واحد ينفذ من خلال عدة منشآت أو محلات ، فان العبرة في تطبيق قواعد قانون العمل ، هو النظر الى المشروع ككل ، دون الالتفات الى كل منشأة على حده ، فاذا توافر الشرطان السابقان في المشروع ، فان عماله يدخلون في الفئات المستثناة ، أما اذا تخلف أحد هذه الشروط أو كلاهما ، من باب أولى ، فانه يجب ، في هذه الحالة ، ان تطبق عليهم قواعد قانون العمل (١١) .

ولقد انتقد جانب من الفقهاء (١٢) ، وبحق ، اتجاه المشرع الى اقرار هذا الاستثناء ، من تطبيق قواعد قانون العمل ، وطالبوا بالغاءه ، اسوة بما ذهب اليه المشرع المصري من قبل ، وخصوصا ، ان المعايير التي اعتمدها هذا الاخير عند تحديد الحال الصغيرة في القوانين السابقة ، هي رأس مالها أو حركة أعمالها السنوية (١٣) ، أو الضريبة المقررة عليها (١٤) ، من الصعب الاخذ بها في الكويت ، بسبب عدم وجود ضوابط تحدد إيرادات المشروعات ، وعدم وجود نظام الضرائب على الارباح التجارية والمهن الصناعية وعائد المهن الحرة .

وبتطبيق ما سبق ، على ما ذهبت اليه محكمة أول درجة في الحكم بعدم قبول الدعوى التي رفعها العامل ، بحجة عدم مرورها على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، نرى ان الحكم لم يكن موفقا في تطبيق القانون ، لان عدد عمال المحل أقل من خمسة ويعملون في محل

(١١) محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل ، المرجع السابق ، فقرة ٢٩ ص ٢٤-٢٥ .
ولنفس المؤلف ، قانون العمل الكويتي ، ١٩٧٢ ، فقرة ٢٨ ، ص ٤٢-٤٣ .

عبد الرسول عبد الرضا ، المرجع السابق ، ص ٥٤ .
عبد الفتاح عبد الباقي ، المرجع السابق ، فقرة ١٧ .

(١٢) نصت المادة ٢/د من قانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، بشأن الفئات المستثناة من قانون العمل ، على ان « الاشخاص الذين يشتغلون في محال لا تدار بالآلات ميكانيكية ، وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ، ويقل رأس مالها عن ٣٠٠ جنية ، وعمال اصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة اعمالهم السنوية ٣٠٠ جنية » .

(١٤) وقد ميز الرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في المادة ١/ج منه بين المحال التجارية والصناعية من ناحية ، ومحال ارباب المهن الحرة من ناحية اخرى ، ولم يستلزم في هذه الاخرة ، سوى الا تزيد الضريبة المستحقة على اصحابها ، حسب آخر ربط ، على ٢٠ جنية سنويا ، ولكنه قيد الاولى ، فوق ذلك ، بقيدين وهما الا تدار بالآلات ميكانيكية . وان تستخدم عادة أقل من خمسة عمال . انظر محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل ، المرجع السابق ، فقرة ٩ .

مخصص لتجارة الادوات المنزلية ، وبالتالي لا يخضعون لقانون العمل ، الذي تفرض عليهم قواعده المرور على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل قبل رفع الدعوى أمام القضاء ، في حين ان الحكم يكون صحيحا ، لو كانت العلاقة السابقة تخضع لقواعد قانون العمل ، بأن يكون عدد العمال خمسة أو أكثر ، أو ان المحل يدار بألة ميكانيكية ، بصرف النظر عن عدد العمال .

ثانيا : المزايا التي يمنحها قانون العمل للخاضعين لاحكامه

تمهيد : لا شك أن قواعد العمل في مجموعها ، تستهدف حماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل فبمقتضى ذلك ، واستكمالا لاحكامه ، عمد الى تيسير سلوك طرق التقاضي على العمال ، دون تحميلهم بنفقات باهظة لا يستطيعون تكبدها ، وضرورة تمكينهم من الحصول على حقوقهم على وجه السرعة دون تأخير أو ابطاء ، لانهم ليسوا في وضع اقتصادي يسمح لهم بتحمل التأخير ، ولذلك حرص المشرع على تقرير مثل هذه المزايا في القانون ، وهذه المزايا هي اعفاء العمال من الرسوم القضائية « تعفى من الرسوم الدعاوي التي يرفعها العامل طبقا لاحكام هذا القانون » (١٥) . والنظر في الدعاوي العمالية على وجه الاستعجال . - وأخيرا محاولة تسوية النزاع وديا قبل رفع الدعوى وفيما يلي نعرض الى محاولة تسوية النزاع وديا قبل رفع الدعوى ، لاتصالها بموضوع التعليق على الحكم . تاركين المزايا الاخرى لكتب الفقه .

محاولة تسوية النزاع وديا قبل رفع الدعوى : استلزم المشرع

أن يسبق الدعوى طلب يقدمه العامل الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، يعرض فيه شكواه ، وتقوم الوزارة ، بعد ذلك ، بمحاولة التوفيق والاصلاح بين طرفي النزاع . ورفع مواطن الخلاف بينهما ، فاذا أفلحت في ذلك ، فان الامر ينتهي عند هذا الحد . اما اذا لم يكمل مسعى

(١٥) المادة ١/٩٦ من قانون العمل في القطاع الاملي .

وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بالنجاح في حسم النزاع ، فانه يتعين عليها ، حينئذ ، احالة النزاع الى المحكمة الكلية ، وذلك خلال اسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب ، ويجب ان يقترن طلب الاحالة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع ، ووجهة نظر كل طرف ، بالاضافة الى ملاحظات وزارة الشئون الاجتماعية والعمل حول هذا الخلاف .

وأوجب المشرع على قلم كتاب المحكمة ، بعد أن يتسلم الطلب ، وخلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب الى المحكمة ، ان يحدد جلسة لنظر الدعوى ، وهذا الاجراء مرده الى حرص المشرع على حسم القضايا العمالية بأسرع وقت ممكن ، ويعلن العامل وصاحب العمل بموعد الجلسة ، وأجاز المشرع للمحكمة أن تستدعي الموظف الذي وضع المذكرة المرفوعة من الوزارة لاستيضاحه فيما ورد في المذكرة المرفوعة من قبله بشأن الخلاف (١٦) .

فالعامل الذي يخضع لقواعد قانون العمل كما أشرنا ، ليس له ان يلجأ مباشرة الى القضاء دون المرور على وزارة الشئون الاجتماعية والعمل لعرض النزاع عليها ، وهذا الاجراء متعلق بالنظام العام ، ويترتب على تجاهله من قبل العامل أن تقضى المحكمة بعدم قبول الدعوى التي يرفعها متجاوزا وزارة الشئون الاجتماعية والعمل . وقضى في هذا الشأن « وحيث ان المشرع رسم لاقامة الدعوى العمالية اجراءات أوضحتها المادة ٩٦ من قانون العمل ، وجعلت منها الوسيلة القانونية لاتصال المحكمة بالدعاوي العمالية . ولا ريب ان المشرع فيما رسم من اجراءات قد هدف الى تحقيق مصلحة عليا تتمثل في العمل على الاسراع في حسم المنازعات العمالية وعدم طرحها على القضاء الا اذا اخفق الطريق الودي وذلك كي يسود الوئام بين العمال وأصحاب الاعمال ، ودرء لما يورثه فصل القضاء بين الطرفين من عداوة وبغضاء يؤثران على الانتاج والامن العام ، وعلى ذلك فان اتباع ما رسمه المشرع من اجراءات لرفع الدعاوي العمالية تكون من النظام العام الذي تلتزم المحكمة بتأكيد مراعاته من تلقا نفسها . . وحيث أنه لما كان ذلك ، وكان الثابت ان الدعوى

(١٦) المادة ٢/٩٦ من قانون العمل في القطاع الاهلي .

الراهنة لم ترفع طبقا لما حددته المادة ٩٦ من قانون العمل اذ لم يتقدم المدعي بطلب الى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل لتحاول تسوية النزاع وديا حتى اذا اخفقت أحالت الدعوى الى المحكمة ، ومن ثم يكون لزاما أن تقضي ، بعدم قبول هذه الدعوى لرفعها بغير الطريق القانوني « ٠ (١٧) فالنزايما التي قررهما قانون العمل ، ومنها محاولة تسوية النزاع بطريقة ودية ، لا يستفيد منها الا الخاضعين لاحكامه ، ولما كانت القضية المشار اليها ، لا تخضع لقانون العمل ، كما سبق ان بينا ، فان رافعها لا يجبر على المرور على مكتب العمل لتسوية النزاع وديا ، قبل رفعها أمام القضاء ، ولقد سلكت محكمة الاستئناف العليا ، جادة الصواب ، عندما ألغت حكم محكمة أول درجة بمقولة : « ٠٠٠ ان الدعوى العمالية التي يوجب القانون ان تستبق بطلب يقدم الى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل هي الدعوى التي تكون الرابطة القانونية فيها بين رب العمل والعامل تخضع في أحكامها لنصوص القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ » وتابعت قولها : « ٠٠٠ فان مقتضى ذلك كله ان علاقة العمل التي قامت بين المستأنف وبين المستأنف عليه لا تخضع في أحكامها للقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ ، ومن ثم فلا موجب من القانون لان يستهل المستأنف دعواه بطلب يقدمه الى مكتب العمل ٠٠٠ » .

ثالثا : الخاتمة

قلنا في البداية ، أن حكم محكمة أول درجة يعتبر من الاحكام النادرة التي أخطأت في تطبيق المادة الثانية من قانون العمل في القطاع الاهلي ، ورتبت على هذا الخطأ نتائج غير موفقة ، وذلك بعدم قبول الدعوى التي رفعها العامل بسبب عدم عرضها أولا أمام وزارة الشئون الاجتماعية لتسوية النزاع وديا ، قبل رفعها أمام القضاء .

على الحكم المشار اليه بعض الملاحظات نوردها فيما يلي :

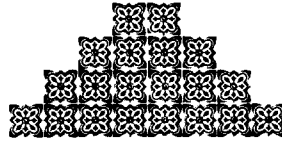
(١٧) حكم عمالي على ١٢ ديسمبر ١٩٧٤ قضية رقم ١٩٧٤/٣٤٧ . اشار اليه عبد الرسول عبد الرضا ، المرجع السابق ، ص ٦٦ .

١ - ان ما ذهبت اليه محكمة اول درجة في الحكم بعدم قبول الدعوى ، ليس له ما يبرره ، وكان أولى بها أن تقضي في موضوع النزاع ، لان ليس كل دعوى يرفعها العامل بشأن علاقة العمل ، يلزم ان يبدءها بالمرور أمام وزارة الشئون الاجتماعية والعمل ، ولكن حتى يكون ملزما بذلك ، يجب ان يكون خاضعا لقواعد قانون العمل ، أما اذا كانت تلك القواعد تنحسر في مواجهته ، كما في القضية الماثلة أمامنا ، بأن كان من الفئات المستثناة من قواعده ، فان له الحق في أن يرفعها مباشرة أمام القضاة ، وفقا للإجراءات العادية ، دون التقييد بما ورد في المادة ٢/٩٦ التي تسري فقط على الخاضعين لقانون العمل .

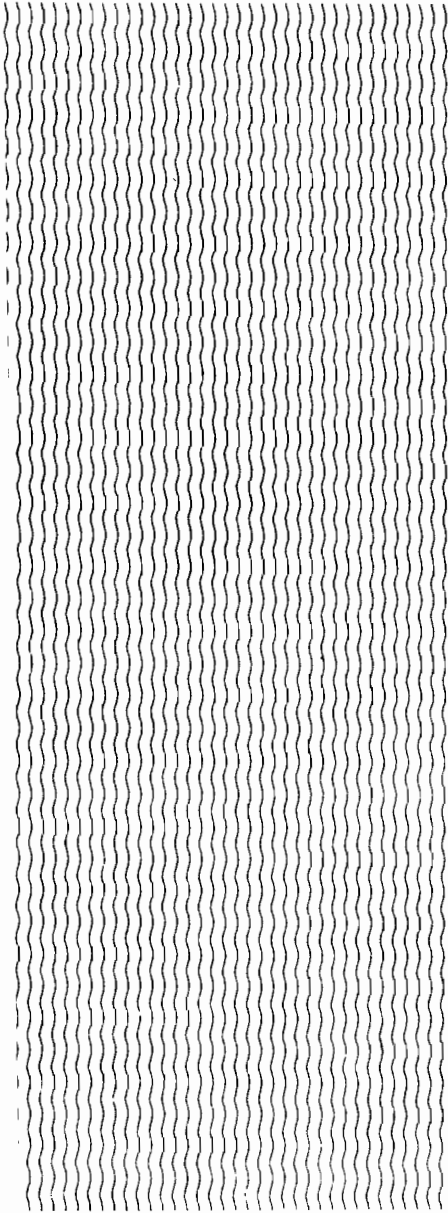
٢ - لم تبذل محكمة اول درجة أي جهد في معرفة ما اذا كانت العلاقة المعروضة أمامها تدخل من ضمن الفئات المستثناة من قانون العمل أم لا . وبالتالي يلزم عرضها ، ابتداء ، على مكتب العمل في وزارة الشئون الاجتماعية والعمل لتسوية النزاع وديا ، أم ان له الحق في رفعها مباشرة أمام القضاة . لانها لو فعلت ذلك لما توصلت الى النتيجة التي أوقعتها في مواجهة مع نصوص القانون ، لان القضية المشار اليها ، كما يبدو من عرض وقائعها ، تنطوي ، ببساطة تحت الفئات المستثناة من تطبيق قواعد قانون العمل . حيث ان المحل التجاري الذي يعمل به العامل يهتم بتجارة الادوات المنزلية . ولا يدار بألة ميكانيكية . ومن ثم ، لا يخضع العامل لقواعد قانون العمل ، وخصوصا ، ان عدد العمال في المحل المشار اليه اربعة بما فيهم رافع اندعوى . فلا حجة ، اذن . لما ذهبت اليه محكمة اول درجة من عدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق القانوني الذي نصت عليه المادة ٢/٩٦ من القانون . لان هذا القول يكون مقبولا ، كما سبق ان بينا . لو كانت العلاقة العمالية تخضع لقواعد قانون العمل ، بأن كان المحل يدار ، مثلا ، بألة ميكانيكية . أو ان به خمسة عمال أو أكثر بالرغم من أنه لا يدار بتلك الآلة .

وفي النهاية ، فأننا نقف الى جانب اتجاه محكمة الاستئناف العليا .

في الفاء الحكم المستأنف (حكم محكمة أول درجة) واعادة القضية
الى محكمة الدرجة الاولى للفصل فيها ، وبهذا الاتجاه ، فإن
محكمة الاستئناف تضع الامور في نصابها الصحيح وفقا لما تقتضي
بنه قواعد القانون .



تقاریر



المؤتمر الدولي الخاص بالجوانب القانونية للمشكلة الفلسطينية مع الإشارة إلى مسألة القدس

بقام : الدكتور بَدْرِيَّة العَوْضِي
كُلِيَّة الحقوق والشريعة - جامعة الكويت

عقد في فيينا (النمسا) من الفترة ٥-٧ نوفمبر ١٩٨٠ بناء على دعوة من
منظمة التقدم العلمي International Progress Organisation;
المؤتمر الدولي لبحث الجوانب القانونية للمشكلة الفلسطينية . ومسألة
القدس . وشارك في المؤتمر حوالي ١١٨ شخصا من احدى وثلاثين دولة
من العلماء والاجتماعيين والقانونيين والمختصين بمسألة الصراع العربي
الاسرائيلي .

افتتح المؤتمر وزير خارجية النمسا السيد Willibalel Pahr
الذي ألقى كلمة بين فيها أهمية عقد مثل هذه الندوات العلمية لابرار
الجوانب القانونية للمشكلة ولخلق التفاهم بين الشعوب . وتحدث في الجلسة
الافتتاحية السيد Falilon Kane رئيس لجنة الامم المتحدة
لممارسة الشعب العربي الفلسطيني لحقه في تقرير مصيره . بين فيها
دور اللجنة في العمل على تمكين الشعب العربي الفلسطيني من ممارسة

حقه في تقرير المصير كما تقره القوانين الدولية والقرارات الصادرة عن الأمم المتحدة ، ومدى تعنت الصهاينة في محاربة هذه المحاولات . وبعد ذلك القي السيد / محمد بن سلامة نائب الأمين العام لجامعة الدول العربية كلمة بهذا الصدد . بين فيها دور جامعة الدول العربية من هذه المسألة ، ومحاولاتها في تنوير الرأي العام العالمي بعدالة القضية ، والسياسة العنصرية التي تتبعها دولة الصهاينة .

وتحدث في الجلسة الافتتاحية السيد Joseph Al Gazy Galili. سكرتير رابطة إسرائيل للحقوق الانسانية والمدنية ، الذي بين بشكل واضح وصريح انتهاكات دولة الصهاينة لأبسط مبادئ حقوق الانسان بالنسبة للشعب العربي الفلسطيني . ومدى خطورة هذه السياسة ، وضرورة العمل على بيان هذه الممارسات الغير انسانية بحق الشعب العربي الفلسطيني في الاراضي المحتلة . للمجتمع الدولي ، والعمل على اتخاذ اجراءات رادعة لمعاقبة المسؤولين الصهاينة وفضح سياستهم العنصرية أمام الرأي العام العالمي .

وأخيرا تكلم السيد / روجي الخطيب - عمدة مدينة القدس . وبين الاجراءات التي تتبعها السلطات الاسرائيلية للقضاء على التراث الاسلامي في المدينة ومنع المسلمين والمسيحيين من ممارسة شعائرهم في الاماكن المقدسة .

وبعد ذلك تناول المؤتمر مناقشة البحوث المقدمة من المشتركين بالمؤتمر . وتضمن جدول أعمال المؤتمر ثلاث مسائل رئيسية على النحو الآتي :

- ١ - الشعب العربي الفلسطيني وحق تقرير المصير .
The Palestinian people and the right of selfdetermination.
- ٢ - وضع مدينة القدس في القانون الدولي .
The status of Jerusalem under international law.
- ٣ - الاجراءات السياسية والادارية المتخذة من قبل السلطات الاسرائيلية
Political and administrative measures of the Israeli authorities in the occupied territories seen from the viewpoint of humanitarian law.

١ - الشعب العربي الفلسطيني وحق تقرير المصير :

بعد مناقشة الابحاث المقدمة من المختصين في هذه المسألة ، توصل المؤتمر الى ان الفلسطينيين كشعب لهم الحق في تقرير المصير ، وانه يجب العمل على تمكينهم من ممارسة هذا الحق بحرية وبدون قيود وفي اطار قواعد القانون الدولي . وأكد المؤتمر كذلك على القرارات الصادرة من الامم المتحدة بحق الشعب العربي الفلسطيني في تقرير مصيره ، وضرورة وضعها موضع التنفيذ بجميع الوسائل من خلال الامم المتحدة ، وكذلك توعية الرأي العام العالمي بهذا الشأن .

٢ - وضع مدينة القدس في القانون الدولي :

ناقش المؤتمر المركز القانوني لمدينة القدس في ضوء أحكام القانون الدولي ومدى شرعية الاجراءات التي تتخذها دولة الصهاينة ، لتغيير معالم المدينة كوسيلة لمسح كيانها ، وتمهيدا لدمجها ضمن الكيان الصهيوني . وتوصل المؤتمر الى أن وضع القدس يجب أن يظل على ما هو عليه ، كما أكدت ذلك القرارات الصادرة عن الامم المتحدة التي حظرت أي تعديل على وضعها لحين الوصول الى حل لمشكلة الشرق الاوسط .

وبناء على ذلك رأى المؤتمر أن الاجراءات الانفرادية لتغيير الوضع الدولي المقرب للقدس من قبل المجتمع الدولي ، ومحاولة ضمها الى دولة الصهاينة تعتبر اجراءات مخالفة لقواعد القانون الدولي ، مما يقتضي اعتبار القانون الصادر من الكنيست الاسرائيلي قانونا باطلا وغير مشروع .

٣ - الاجراءات الاسرائيلية الادارية والقانونية في الاراضي المحتلة :

قدمت للمؤتمر عدة بحوث تتناول مدى شرعية الاجراءات التي اتخذتها وتتخذها السلطات الاسرائيلية في الاراضي المحتلة منذ عام ١٩٦٧ . وأجمعت كل البحوث على مخالفة تلك الاجراءات لاحكام اتفاقية جنيف الرابعة لعام ١٩٤٩ الخاصة بحماية المدنيين في وقت الحرب ، واعتبرت السياسة التي تتبعها اسرائيل خرقا للقانون الدولي الانساني ،

مما يرتب المسؤولية الدولية ، والمسئولية الجنائية للمسؤولين الاسرائيليين ، ولكل من يعمل على تطبيق هذه السياسة في الاراضي المحتلة ، وذلك كله في ضوء قواعد القانون الدولي .

ومن جانب آخر قرر المؤتمر ضرورة توعية الرأي العام العالمي بالسياسة التي تتبعها حكومة الصهاينة ، وبيان انتهاكاتها للقوانين الانسانية . والعمل على اتخاذ الاجراءات القانونية لمحاولة تطبيق القانون الدولي في هذا المجال .

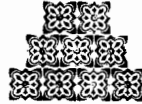
وفي هذا الصدد فان دور المنظمات غير الحكومية هو دور في غاية الاهمية . وهذه المنظمات مدعوة الى اتخاذ الاجراءات اللازمة بالاستعانة بالمنظمات المعنية والمحايدة في الاراضي المحتلة ، لبيان تلك الانتهاكات ، ولنع تمادي اسرائيل في سياستها العنصرية ضد الشعب العربي الفلسطيني . وناقش المؤتمر كذلك مسألة توقيع العقوبات ضد اسرائيل ، وذلك لاجبار اسرائيل على الحد من خرقها للقانون الدولي . وأيد المؤتمر بالاجماع ضرورة المطالبة على المستوى الدولي ، داخل وخارج الامم المتحدة ، بتطبيق العقوبات الاقتصادية وغير الاقتصادية لردع اسرائيل . كما حصل بالنسبة لروديسيا وجنوب أفريقيا ، خاصة وأن الممارسات الدولية دلت على أن دولة الصهاينة لم تعد تعطي أية أهمية للقرارات الصادرة من الامم المتحدة المتعلقة بحق الشعب الفلسطيني ، وبعد أن ثبت تحديها السافر لهذه القرارات على المستوى الدولي وفي داخل الاراضي المحتلة على السواء . وبشكل خاص تصدى المؤتمر بالتحليل لقانون العودة والجنسية الاسرائيلية الصادر عام ١٩٥٢ ، والذي يشهد على السياسة العنصرية التي تبنتها اسرائيل والمخالفة لجميع القوانين والاعراف الدولية . وانتقد المؤتمر السياسة التي تتبعها الولايات المتحدة تجاه الصراع العربي الاسرائيلي وسياستها المنحازة ، والتي من شأنها تشجيع السلطات الاسرائيلية على التمادي في تحديها للمجتمع الدولي والقانون الدولي ، وناشد المؤتمر رئيس الولايات المتحدة المنتخب اتباع سياسة أكثر موضوعية وعدالة بالنسبة للقضية الفلسطينية ، تمشيا مع الرأي العام العالمي .

ونود في هذه المناسبة بيان أهمية هذه الندوات العلمية التي تعقدتها المنظمات غير الحكومية ، وخاصة تلك التي تعقد في الدول الاوروبية كوسيلة

لتنوير المثقفين الغربيين بقضية الشرق الاوسط وعدالتها ، وبيان السياسة العنصرية التي تتبعها دولة الصهاينة تجاه الشعب العربي الفلسطيني وتجاه المقدسات الاسلامية ، وابرار الجوانب القانونية والانسانية لهذه المشكلة لمواجهة الدعاية الصهيونية التي تسيطر على معظم أجهزة الاعلام في الغرب .
ومن جانب آخر نرجو من جامعة الكويت الكتابة الى جامعة الدول العربية بعقد ندوة علمية قانونية ، لبيان الجوانب القانونية لانتهاكات اسرائيل للقوانين الدولية وخاصة اتفاقية جنيف الرابعة لعام ١٩٤٩ المتعلقة بحماية المدنيين في وقت الحرب .

وفي تنفيذ هذا الاقتراح تقدم الادارة القانونية في جامعة الدول العربية خدمة للمثقفين العرب وتخلق الوعي لديهم بالاضافة الى أنها تشكل عاملا لمنع تمادي اسرائيل في اتخاذ الاجراءات الادارية والسياسية المخالفة للقوانين والاعراف الدولية . هذا وقد لقي اقتراحنا هذا الترحيب من جانب نائب السكرتير العام لجامعة الدول العربية ورئيس الادارة القانونية .

وأخيرا نقترح على المسؤولين في الجامعة ترجمة البحوث المقدمة للمؤتمر وتوزيعها على الجهات المعنية للاطلاع عليها نظرا لاهميتها في بيان الجوانب القانونية الدولية للمشكلة الفلسطينية ، وبيان وضع القدس في القانون الدولي .



مراجعات کتب

