



## الفيلكاوي: حكم إلغاء التعاميم.. إنجاز يحسب للنقابة

أكد عضو مجلس إدارة نقابة شركة عمال البترول الوطنية الكويتية عبدالله الفيلكاوي، أن صدور حكم التحكيم من محكمة الاستئناف بشأن إلغاء تعاميم مؤسسة البترول فيما يتعلق بخفض درجات ومخصصات السفر، والحق في تجميع الاجازات السنوية، وتكريم قدامى العاملين لهو إنجاز جهود مخصصة بذلها القائمون على النقابة واعضاؤها.

وأوضح الفيلكاوي ان تلك القضايا كانت جزءاً من المطالب العمالية التي أعلنوها وطالبوا بتحقيقها في إضراب القطاع النفطي في شهر ابريل من العام 2016. وأكد الفيلكاوي أن كل الحقوق العمالية المقررة والمكتسبة إنما هي مصونة بموجب الأحكام والقوانين واللوائح الإدارية بناء على الاتفاقيات الودية التي تمت بين النقابة والشركة ولا يجوز المساس بها.

وأشاد الفيلكاوي بالقضاء الكويتي النزيه الذي أعاد الحق لأصحابه، وتوجه بالشكر لكل من ساهم في هذا الإنجاز، وخص بالشكر المستشار القانوني للنقابة الأستاذ مجدي الباقوري الذي بذل جهداً كبيراً في سبيل إنجاح مسعانا للدفاع عن حقوق العمال، وكذلك ثمن الفيلكاوي جهود مكتب المحامي بدر سعد العتيبي العاملين معه كافة لما بذلوه من عمل مخلص يستحق الشكر والثناء.

وهناً عضو مجلس ادارة نقابة شركة عمال البترول الوطنية الكويتية عبدالله الفيلكاوي العاملين في القطاع النفطي بهذا الإنجاز وتعهد لهم بأن أعضاء النقابة على العهد وسائرون لتحقيق كل طموحاتهم.

في نشأتها أو في انتاجها لأثارها أو في انقضائها، كما يسري بما له من أثر مباشر على الاثار المستقبلية التي تترتب على المراكز القانونية السابقة، وهو ما ينتفي معه أي سند يصح ان يشيد عليه التعميم موضوع الدعوى، كونه صادراً وفق ما سبق، أشبه ببنيان خاو من عمد يقومه أو ما يشيد به اركانه».

وأضاف أن «التعميم موضوع الاستئناف المائل، وقد ثبتت مخالفته للقانون وقواعد النظام العام، جدير القضاء بعدم الاعتداد به، مع ما يترتب على ذلك من آثار، الأمر الذي يجعل إصدار التعميم على هذا النحو، فضلاً عن مخالفته لصريح نص القانون الواضح الجلي، فإنه يجعل العامل في حيرة من أمره، لاسيما أن العمل بهذا التعميم سيؤدي حتماً إلى حدوث لغط وعدم استقرار لدى العمال وأصحاب العمل على حد سواء».

### ترحيل الإجازات

وبشأن التعميم الخاص بترحيل الإجازات قال إن الرأي الغالب في الفقه لا يوافق على مثل هذا التعميم، إذ أن فوات السنة التي كان يستحق العامل عنها إجازته السنوية بغير الحصول عليها نتيجة الموقف السلبي من صاحب العمل من باب استحالة تنفيذ الالتزام عيناً، لأن التنظيم التشريعي للقيام بالإجازة لا يتطلب بالضرورة القيام بها فعلاً في نفس السنة، بل يتصور ضمها وتأجيلها في الحدود المقررة تشريعياً للسنوات التالية، ومن ثم فإن للعامل أن يطالب بإجازته عن السنة الفائتة، على اعتبار أن تفويت حصول العامل على الاجازة راجع إلى صاحب العمل لا إلى العامل، ولا يمتنع ذلك إلا إذا كان التنفيذ العيني للالتزام بالإجازة يلحق بصاحب العمل خسارة جسيمة دون مضرة كبيرة للعامل، الأمر الذي يكون معه التعميم الصادر على هذا النحو جديراً بالقضاء بعدم الاعتداد به وعدم نفاذه وسريانه، مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وعن الصفة الأمرة التي يخالفها التعميم الصادر من المؤسسة ذكر العتيبي: «يقصد به تراجع الفكرة التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة أمام التدخل التشريعي للدولة، إذ تتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بقواعد أمره حتى تفرض عدم الاتفاق على ما يخالفها، ذلك أن انعدام التعادل بين طرفي علاقة العمل وهما العامل وصاحب العمل قد أوجب تدخل المشرع لحماية الطرف الضعيف في العلاقة، وهو العامل، ولم يكن ذلك التدخل التشريعي ليكون فعالاً إلا بإضفاء الصفة الأمرة على قواعد قانون العمل».