

المحامد والمعائب في معالجة بعض أحكام عقد العمل الفردي في ظل قانوني العمل البحريني القديم والجديد

أ.د / خالد جمال أحمد حسن

أستاذ القانون المدني

ووكيل كلية الحقوق جامعة أسيوط بجمهورية مصر العربية سابقاً

مقدمة:

لا جرم أن أي مسار تشريعي صوب الإلغاء الكلي أو الجزئي لقانون ما من القوانين تحدوه عادةً الرغبة الملحة في التطوير والتجويد للنصوص التشريعية لتتناغم وتتواكب مع مستجدات واقع الحياة وما تحفه من الظروف والملابسات الجديدة ، ولم تنزل مساعي واضعي القوانين حثيثة بين الحين والحين للتطوير والتغيير حتى لا تبقى القوانين حبرا على ورق فتعجز عن مسايرة متطلبات التطور الطبيعي المتلاحق في شتى مجالات الحياة .

وستبقى علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل مهما تتابعت عليها موجات التطور والتغيير أرضاً خصبة لحركات التطوير والتجديد التشريعي ، لأن جهود واضعي القوانين مهما تكاملت فهي بحسب الطبيعة البشرية للقائمين بها عاجزة عن الوصول إلى حد الكمال الذي تتصف به التشريعات الإلهية ، ولذا نكتشف بين الحين والآخر آفات ومعائب تكتنف كثيراً من النصوص التشريعية على نحو يوجب تعديلها أو تغييرها ، إلى جانب ما ما قد تتسم به البعض الآخر من النصوص من مزايا ومحامد ، وهنا ينبغي التنوية إلى قيمة التأنى والدقة فيما يقترح سنه من حلول تشريعية لمعالجة بعض مشاكل العلاقات القانونية بين العمال وأصحاب الأعمال ، إلى جانب الكفاءة والخبرة فيمن يضطلع بهذه المهمة ، حتى نصل في نهاية المطاف - وهذا لا ولن يتحقق إلا مع مراعاة قدر معقول من التوازن بين مصلحة طرفي علاقات العمل بلا إفراط أو تفريط - إلى توفير قدر معقول من الثبات والاستقرار لما قد يسببها من تشريعات جديدة معالجة لهذه العلاقات ، لأنه وإن كان الصحيح الذي لا يمكن إنكاره أن عدداً غير قليل من نصوص هذه التشريعات يميل عادةً إلى تقديم مصلحة العامل على مصلحة صاحب العمل ، تأسيساً على أنها المصلحة الأولى بالرعاية والأجدر بالحماية ، ألا أنه ليس من المقبول أن تتماذى هذه النصوص بإفراط كبير في رعاية العمال على نحو مجحف بأصحاب العمل ، وذلك حتى لا تفقد موجات التطوير والتغيير صوابها فتتحرف صوب الإفراط تارة أو إلى التفريط تارة أخرى^(١) .

لهذا فقد عمدتُ إلى تسليط الضوء على المعالجات التشريعية لبعض جوانب العلاقة العقدية

١ . ومما يؤسف له أنه يغيب كثيراً عن أذهان واضعي القوانين مراعاة التوازن المعقول الذي يجنبهم مظاهر الشطط في رعاية مصالح أطراف من تتضمنهم بعض القواعد التشريعية ، فها قانون إيجار الأماكن رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧م المصري لما ظهر لرعاية مصالح المستأجرين غالى في تلك الرعاية حتى ظلم فيها طائفة المؤجرين ظلماً كبيراً ، لدرجة أنه غير ببعض أحكامه الجائرة طبيعة عقد الإيجار من عقد مؤقت إلى عقد دائم .

بين العمل وأصحاب العمل في ظل كل من قانون العمل البحريني السابق رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦م ، وقانون العمل البحريني الحالي رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢م ، وذلك رغبة في الوقوف على جوانب الضعف والقوة فيهما ، وأمل أن يحالفني توفيق الله عز وجل فأبصر ما بهما من محامد ومعايير لنصل في نهاية المطاف إلى المقترحات المأمولة للحلول التشريعية الأمثل لجوانب علاقات العمال بأصحاب العمل .

وسوف أقسم بحثي المائل الى ما يلي:

مقدمة :

- المبحث الأول : موقف القانونيين من التلميذ أو المتدرب
- المبحث الثاني : مدى توفير الرعاية اللازمة للعمالة الوطنية في القانونيين
- المبحث الثالث : مظاهر الحماية القانونية للحدث
- المبحث الرابع : مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة
- المبحث الخامس : قيود تشغيل العاجزين المؤهلين مهنيًا
- المبحث السادس : أشكال الحماية القانونية لأجر العامل
- المبحث السابع : بشأن التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والأسبوعي
- المبحث الثامن : التنظيم القانوني للإجازات في القانونيين بين الرفض والتأييد
- المبحث التاسع : الالتزام بتوفير الرعاية الصحية للعمال في قانوني العمل البحريني
- المبحث العاشر : التزامات قانونية عند وفاة العامل
- المبحث الحادي عشر : الالتزام بتوفير الخدمات الاجتماعية للعمال
- المبحث الثاني عشر : الالتزام ببرد أوراق العامل وإعطائه شهادة خبرة وشهادة الخدمة عند انتهاء العقد
- المبحث الثالث عشر : التزام العامل بعدم منافسة رب العمل
- المبحث الرابع عشر : مدى سلطة صاحب العمل في تغيير العمل المتفق عليه
- المبحث الخامس عشر : أنواع الجزاءات التأديبية
- المبحث السادس عشر : تحديد قدر التعويض المستحق للعامل عند إنهاء صاحب العمل العقد بصورة غير مشروعة
- المبحث السابع عشر : بلوغ العامل سن الستين سبب جديد يجيز لصاحب العامل إنهاء العقد
- المبحث الثامن عشر : زيادة المدة التي يبطل خلالها أي إبراء أو مصالحة من العامل من شهر إلى ثلاثة أشهر

المبحث الأول

موقف القانونيين من التلميذ أو المتدرب

لقد كانت المادة ٢٦ من قانون العمل البحريني السابق قبل التعديل تعرف التلميذ المهني بأنه "يعتبر تلميذا مهنيا كل شخص لم يتجاوز عمره ثمانية عشر عاما يتعاقد مع منشأة للعمل لديها بقصد تعلم مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم التلميذ المهني بالعمل لديها تحت إشراف صاحب العمل في مقابل مكافأة أو أجر" ، ثم جرى تعديل هذه المادة بموجب المرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ١٠/٤/١٩٩٣م فعرفته بأنه "كل شخص يتعاقد مع منشأة للعمل لديها بقصد تعلم مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم أثناءها التلميذ المهني بالعمل تحت إشراف صاحب العمل مقابل أجر أو مكافأة" .

في حين عرفته المادة ١٥ من قانون العمل البحريني الحالي التلميذ المهني قائلةً "يعتبر تلميذا مهنيا كل من يتعاقد مع صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم خلالها بالعمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر أو مكافأة ، ويصدر الوزير، بعد أخذ رأي غرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، قرارا بتحديد الإجراءات والقواعد التي تنظم التلمذة المهنية" .

ويبدو جليا وواضحاً أفضلية التعريف الذي أورده قانون العمل البحريني الحالي على ما كان واردا في القانون ، لأنه وسع من نطاق التلميذ المهني ليشمل كل من يتعاقد مع صاحب عمل ليتدرب عنده على مهنة أو حرفة أو صنعة معينة سواء كان صاحب العمل هذا لديه منشأة أو ليس لديه منشأة ، بعكس القانون السابق قبل التعديل أو بعده حيث يظهر من صريح عبارات نصيه أنه يقيد التلميذ المهني بأنه من يتعاقد مع منشأة ، هذا بالإضافة إلى أن قانون العمل البحريني الحالي يوسع نطاق التلميذ ليشمل كل راغب في تعلم حرفة أو مهنة لدى صاحب عمل أيا كان عمره في حين كان قانون العمل البحريني قبل التعديل يقصره فقط على من لم يتجاوز عمره وقت التدريب ثمانية عشرة عاما ، ثم عدل عن التقييد بعد أن جرى تعديله في عام ١٩٩٣م .

ولا جرم أن قيمة عقد التلمذة وأهميته تبرز بصورة واضحة في الدول النامية ، حيث تكثر فيها الأمية ولا يتمكن عدد كبير من مواطنيها من إتمام سنوات الدراسة الإلزامية في التعليم ، ولا يجد المرء منهم أمامه من سبيل للحصول على وسيلة كسب مشروعة سوى بعض أصحاب المهن أو الحرف ، وذلك في غياب المراكز العامة المتخصصة في التدريب والتمرين على الحرف والمهن في الصناعات المختلفة ، فيلجأ إلى أصحاب هذه المهن أو تلك الحرف ليتدرب على أيديهم فيتشرب خلال مدة التمرين أو التدريب أصول تلك المهن أو الحرف ويتسنى له الوقوف على دقائقها وتفصيلها^(١) .

وينبغي التنويه إلى تميز هذا العقد عن عقد العمل ، ومرد ذلك يرجع إلى أن العقدين يختلفان من حيث الغاية ، فعقد التلمذة المهنية غايته تدريب التلميذ وتمرينه على مهنة أو حرفة معينة ، في حين أن عقد العمل يباشر فيه العامل عملا معيناً لحساب رب العمل ، ولذا يخضع عقد التلمذة لأحكام خاصة مغايرة لأحكام عقد العمل ، حيث أفرد له واضح قانون العمل البحريني أحكاماً خاصة به في باب مستقل له هو الباب الثاني من قانون العمل البحريني الجديد ، وكان مخصصاً له الباب الخامس من هذا قانون العمل البحريني الملغى .

١ . انظر في هذا المعنى : أ . د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، ج ١ ، طبعة ١٩٩٨ ، دار النهضة العربية ، ص ٤٥٨ .

ولقد حرص واضع قانون العمل البحريني على رعاية التلميذ المهني في هذا العقد فأوجب على وزير العمل أن يتدخل بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني كما هو الحال في قانون العمل البحريني السابق^(١) وبعد أخذ موافقة كل من غرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين^(٢)، باتخاذ قرارات معينة لتحديد المهن الخاضعة للتلمذة ومدتها ومراحلها في كل مهنة، ونسب الأجور المعطاة أو المكافآت في كل مرحلة من مراحل التدرج، والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام التجربة والشهادات التي تعطى في هذا الشأن، وما يجب أن يدون فيها من بيانات، حتى لا يقع فريسة في أيدي أصحاب العمل، فيعمدون الى إخفاء الكثير من دقائق وأصول المهن أو الحرف عن المتدرب أو التلميذ المهني بهدف إطالة فترة التلمذة أو التدريب، وعدم الالتزام بالأحكام الخاصة بقواعد عقد العمل التي تفرض عليهم التزامات معينة هي أكثر وطأة عليهم من عقود التلمذة المهنية، ولاسيما في خصوص مقدار الأجر أو المكافأة التي يحصلها التلميذ المهني خلال فترة التمرين.

المبحث الثاني

مدى توفير الرعاية اللازمة للعمالة الوطنية في القانونين

كان من الطبيعي أن يعمد واضع قانون العمل البحريني السابق إلى وضع القواعد القانونية التي تحقق قدراً معقولاً من الرعاية المأمولة للعمالة الوطنية في مواجهة العمالة الأجنبية، سواء أكان ذلك عند التعيين ابتداءً أو حتى عند الاستغناء عن العمالة الزائدة في العمل داخل المنشآت انتهاءً، وقد أخذت هذه الرعاية أشكالاً وصوراً مختلفة هي على التفصيل الآتي:

المطلب الأول

تفضيل العامل الوطني على غيره عند التعيين

لقد كان قانون العمل البحريني القديم يفرض على رب العمل عند التعيين في الوظائف الشاغرة أو عند استحداث وظائف جديدة بالمنشأة جعل الأولوية في هذا التعيين للمواطن علي غيره من الأجانب متى كان هذا المواطن كفوفاً في ممارسة العمل المطلوب فيه التعيين مقارنةً بغيره من الأجانب، وذلك رعايةً للعمالة الوطنية وحمايةً لها من خطر المنافسة من العمالة الأجنبية، وهذا أمر منطقي فالمواطن أولى من غيره من الأجانب بالتعيين في الوظيفة الشاغرة متى تساوى مع الأجنبي في التخصص والكفاءة.

بل لم يكتف برعاية العمالة الوطنية وحدها بل راعى العمالة العربية في مواجهة العمالة غير العربية، فأوجب على رب العمل ابتداءً عند التعيين تقديم العامل العربي على العامل غير

١. إذ تنص المادة ٢٨ منه على أنه " يصدر بتحديد المهن الخاضعة للتلمذة والشروط الواجب توافرها في التلميذ وقواعد تعليمه وما يجب أن يراعى بالنسبة له ولنوع العمل وطريقة التعليم وتحديد مدة التلمذة ومراحلها في كل مهنة وتحديد المكافأة أو الأجر الذي يستحقه التلميذ في كل من هذه المراحل والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختيار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن وما يجب أن يدون فيها من بيانات قرارات من وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني " .

٢. إذ تنص المادة ٢/١٥ منه على أنه " ويصدر الوزير، بعد أخذ رأي غرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، قراراً بتحديد الإجراءات والقواعد التي تنظم التلمذة المهنية " .

العربي متى تساوي في المؤهل والخبرة ، وذلك ما قرره المادة ١٣ عمل بحريني سابق في فقرتها الأولى بقولها ” على كل صاحب عمل أن يراعي عند استخدام أي عامل وجوب منح الأفضلية للوطني أولاً ثم لغيره من العرب ثانياً وذلك كلما وجد الوطني أو العربي وكان صالحاً لأداء العمل الخاص الذي يستخدم فيه ” .

وإذا كانت أولوية المواطن على الأجنبي (وكذلك وأولوية العربي على غير العربي) تثبت ابتداءً عند التعيين عند تساويهما في التخصص والكفاءة ، فإن ذلك يعني أن هذه الأولوية ينتهي مبررها إذا افتقر المواطن إلى الكفاءة الموجودة في غيره من العمال الأجانب أو كانت هذه الكفاءة منخفضة لديه إذا ما قورنت بالكفاءة العالية للأجنبي ، على نحو يبرر لرب العمل استخدام عمالة أجنبية ، وتفضيلها من ثم على العمالة الوطنية .

وقد جاء قانون العمل البحريني الجديد وألغى العمل بالقانون السابق عليه وخلت نصوصه من نص مماثل يقرر مثل هذا التفضيل ، ومن ثم بات لرب العمل عند التعيين أن يختار من يشاء من المتقدمين إليه بغض النظر عن جنسياتهم لتعيينهم لديه ، وهذا يدعونا إلى التساؤل عن المبرر الذي حدا بوضع قانون العمل البحريني الجديد إلى هذا المسلك ، وهل يستأهل هذا المبرر التخلي عن حماية العمالة الوطنية في مواجهة العمالة الأجنبية ؟

ولا ينبغي التذرع بالاتفاقيات الدولية التي تدعو إلى عدم التمييز بين العمال ، لأن أحداً لا يقر التمييز بين العمال ، لكن هنا ينبغي الالتفات إلى أن وصف العامل لا يثبت للمرء إلا بعد الدخول في العقد ، وعندها يجب على صاحب العمل عدم التمييز العمال بسبب الجنسية أو غيرهما من صور التمييز ، ما داموا متساوين في المؤهلات والخبرات ..

المطلب الثاني

الإبقاء على العامل الوطني عند الاستغناء عن العمالة الزائدة

ولكي تكتمل صورة الحماية للعمالة الوطنية في مواجهة العمالة الأجنبية لم يكن يقنع واضع قانون العمل البحريني الملقى بمجرد إثبات الأولوية لها ابتداءً عند التعيين على العمالة الأجنبية ، وإنما أوجب انتهاءً عند الاستغناء عن العمالة الزائدة داخل المنشأة أن يبدأ في هذا الخصوص بالاستغناء عن الأجنبي غير العربي قبل الاستغناء عن العامل الأجنبي العربي ، ثم يجري من بعد الاستغناء عن أيهما قبل الاستغناء عن المواطن ، ما دام أن العربي أو المواطن صالحاً لأداء العمل بذات الكفاءة .

وهذا ما كانت تنص عليه صراحة المادة ١٣ عمل بحريني سابق في فقرتها الثانية بقولها ” وفي حالة زيادة عدد العمال عن حاجة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي قبل العربي أو الوطني وعن العربي قبل الوطني وذلك كلما كان الوطني أو العربي صالحاً لأداء العمل ” .

وينبغي ألا يفهم من هذا الترتيب الواجب الاتباع قانوناً أنه عند استغناء المنشأة عن العمالة الزائدة أن يباح له فصل العامل الأجنبي رغبة في إحلال عامل مواطن جديد محله ، وإنما المقصود أن يراعى عند اضطرار المنشأة إلى تقليص عدد هذه العمالة من العاملين الفعليين لديها البدء أولاً بالأجنبي غير العربي ، ثم من بعد ذلك تنتقل إلى الأجنبي العربي قبل المواطن ، ثم أخيراً تنتقل من بعد إلى المواطن ، وذلك كله من باب الرعاية له وتوفير سبيل العيش الكريم له داخل وطنه ودرء مخاطر البطالة والتعطّل عن كاهله ، وكذلك عن كاهل الدولة التي تلتزم قانوناً برعاية المتعطّلين عن العمل وكفالة العيش الكريم ، بل وتلتزم بموجب الدستور بتوفير فرص عمل جديدة لهم .

وهذه الصورة من صور التفضيل بعد أن اكتسب المتعاقدون مع أصحاب العمل وصف العمال ، وجب على أصحاب العمل بعدها تحقيق المساواة بينهم دون أي تفضيل يرتكز على أساس الجنسية أو الجنس أو القومية أو العرق أو غيرها من صور التمييز ، ولذا لست مؤيداً لهذه الصورة من صور التفضيل ، لاسيما وأن القانون البحريني يفرض على الأجنبي -كما يفرض على المواطن - المشاركة في إعانة البطالة داخل المملكة ، حيث يخصم من أجره لهذا الغرض نسبة معينة بصفة شهرية .

ثم لما صدر قانون العمل البحريني الجديد وألغى العمل بالقانون السابق عليه لم يورد نصاً مماثلاً يقرر هذه الصورة من صور التفضيل رعاية للعمالة الوطنية ثم العمالة العربية ، فما هي الحكمة من هذا المسلك التشريعي ؟

يبدو أن واضع القانون قد أراد بهذا المسلك أن يستجيب لنصوص الاتفاقات الدولية التي تبذ أي شكل من أشكال التمييز بين العمال بسبب الجنسية أو غيرها من أشكال التمييز الأخرى .

المطلب الثالث

فرض نسبة معينة من العمالة الوطنية داخل المنشأة

لقد حرص واضع القانون على اشتراط نسبة معينة من العمالة الوطنية تمثل حداً أدنى لا يجوز أن تقل عنه داخل المنشأة درءاً لأي مظهر من مظاهر التحايل للإضرار بالعمالة الوطنية ، وذلك رغبة في توفير قدر لازم من فرص العمل للعمالة الوطنية داخل المنشآت ، ومن ثم لا يسمح لرب العمل باستقدام عمالة أجنبية ، إلا إذا أثبت التزامه الفعلي بتشغيل نسبة معينة من العمالة الوطنية المطلوبة قانوناً داخل منشأته .

المطلب الرابع

تقييد استقدام العمالة الأجنبية

من الطبيعي أن تعتمد الدول في سبيل رعاية عمالتها الوطنية إلى فرض العديد من القيود على استقدام العمالة الأجنبية ، للتخفيف من حدة البطالة داخل أراضيها ، هذا فضلاً عن رغبة هذه الدول من ناحية أخرى في إحكام سيطرتها على تشغيل العمالة الأجنبية داخل أراضيها .

من أجل ذلك حرص واضع قانون تنظيم سوق العمل البحريني رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦م (ومن قبله واضع قانون العمل البحريني السابق^(١)) على وضع عدد من الضوابط اللازمة لعمل الأجانب في مملكة البحرين ، فاستلزم للاعتراف بحق العمل للعامل الأجنبي أن يتوافر فيه هذان الشرطان:

١- **الشرط الأول :** أن يتم استقدامه إلى المملكة عن طريق صاحب عمل مرخص له

١. وجدير بالذكر أن قانون العمل البحريني الجديد لم يورد أية نصوص تتعلق بتنظيم عمل الأجانب - بعكس موقف قانون العمل البحريني الملغى - وذلك مرده إلى احتواء قانون تنظيم سوق العمل البحريني رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦ م على كافة الأحكام التفصيلية لعمل الأجانب .

قانوناً في استخدام عمالة أجنبية من قبل وزارة العمل^(١) .

٢- الشرط الثاني : أن يحصل العامل الأجنبي على شهادة صحية معتمدة من الجهات الطبية المختصة داخل المملكة تثبت سلامته الصحية وخلوه من الأمراض المعدية .

وقد فوض القانون وزير الصحة في اتخاذ القرارات اللازمة لتحديد الإجراءات الطبية المطلوبة للتأكد من السلامة الصحية للعامل الأجنبي وخلوه من الأمراض المعدية بالاتفاق مع وزير العمل ، وقد صدر فعلاً هذا القرار (رقم ١١ لسنة ١٩٧٦ م) مبيناً ضرورة قيام العامل بالمشور أمام اللجنة الطبية المختصة بوزارة الصحة خلال أسبوع من وصوله إلى المملكة لتوقيع الكشف الطبي عليه والتحقق من سلامته الصحية وخلوه من الأمراض المعدية ، حتى يتسنى له من بعد الحصول على الشهادة الطبية اللازمة لمباشرة العمل داخل المملكة .

المطلب الخامس

ضرورة الحصول على تصريح عمل لتشغيل العامل الأجنبي

لقد كان مفروضاً في بادئ الأمر على العامل الأجنبي أن يسعى بنفسه فور وصوله إلى مملكة البحرين إلى الحصول على تصريح العمل ، فضلاً عن استخراج بطاقة عمل حتى يتسنى له الالتحاق بالعمل (في ضوء قرار وزير العمل رقم ١٣ لسنة ١٩٧٦ م) ، ثم تم العدول عن ذلك وأصبح صاحب العمل - وليس العامل - هو المكلف باستخراج تصاريح العمل للعمال الأجانب (وذلك بموجب قرار وزير العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٤ م).

ولكي يمكن لصاحب العمل استخدام عمال أجنبي ينبغي عليه أن يتقدم بطلب بهذا المعنى إلى إدارة العمل ، شريطة أن يكون لديه سجل تجاري ساري المفعول ، وأن يقدم المستندات المثبتة لحاجته الفعلية إلى العمالة الأجنبية ، وأن يسدد الرسوم المستحقة عن تلك العمالة .

بيد أنه يستثنى من شرط الحصول على تصريح العمل الفئات الآتية:

- ١- العمال غير البحرينيين الذين يعملون في الحكومة والمؤسسات العامة والهيئات العامة .
- ٢- العمال غير البحرينيين الذين يقدون إلى المملكة لتمثيل مصالحهم أو الإشراف على إدارة أعمالهم فيها ، شريطة تقديم المستندات والوسائل الدالة على ذلك .
- ٣- أعضاء البعثات الدبلوماسية والدولية والإداريون بها العاملون في المهام الرسمية لهذه البعثات لدى المملكة .
- ٤- المعفون من هذا التصريح بموجب اتفاقية دولية تكون مملكة البحرين طرفاً فيها ، وفي

١ . وكان قانون العمل البحريني الملغى قد فوض وزير العمل في إصدار القرارات التي تنظم شروط حصول أرباب العمل على تصاريح عمل الأجانب ومدة هذه التصاريح وإجراءاتها والرسوم المستحقة عنها ، وأسباب وقف تجديد الترخيص وسحبه وحالات الإعفاء منه ، حيث نصت المادة ٣ من قانون العمل البحريني الملغى (المعدلة بالمرسوم بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩٣) تنص على أن يحظر على صاحب العمل استخدام عمال غير بحرينيين ما لم يكن حاصلًا على تصريح عمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ولا يستثنى من أحكام هذه المادة العمال المذكورين في الفقرات ٢، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ من المادة (٢) من هذا القانون ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرارات المنظمة لشروط الحصول على تصاريح العمل للأجانب ومدتها وإجراءات تجديدها والرسوم المستحقة عنها وكذلك حالات وقف تجديد التصريح أو سحبه قبل انتهاء مدته وحالات الإعفاء من شروط الحصول على التصريح ” .

حدود هذه الاتفاقية^(١).

المطلب السادس

ضوابط الترخيص لصاحب العمل باستقدام عمالة أجنبية

أولاً : عدم جواز تشغيل العامل الأجنبي إلا بعد استصدار تصريح له بالعمل:

من حق أي صاحب عمل يرغب في استخدام عامل أجنبي أن يتقدم بطلب إلى هيئة سوق العمل لاستصدار تصريح عمل له وفق الإجراءات التي يحددها رئيس الهيئة بقرار منه^(٢) ، ويُراعى أن أي تصريح يصدر لاستخدام أي عامل أجنبي هو تصريح ذو طابع شخصي ، فلا يجوز التنازل عنه للغير (م ٢٤ / أ من قانون تنظيم هيئة سوق العمل).

ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل أي عامل أجنبي دون استصدار تصريح عمل له ، كما لا يجوز للعامل الأجنبي نفسه مزاوله أي عمل بالملكة أياً كانت طبيعته دون الحصول على تصريح بذلك من جهة الاختصاص ، ولا يجوز لأحد أن يتقاضى أي مقابل مادي أو معنوي نظير استخراج تصريح العمل للعامل أو نظير استخدامه في العمل ابتداءً أو إبقائه فيه انتهاءً^(٣).

ثانياً : شروط التصريح للعامل الأجنبي بالعمل ومدته:

يشترط للحصول على تصريح العمل للعامل الأجنبي أن تتوافر الشروط الآتية (م ٢٤ / ب من قانون تنظيم هيئة سوق العمل):

- ١- وفاء صاحب العمل بكافة رسوم ومستحقات الهيئة المتعلقة بتصاريح العمل.
- ٢- ألا يثبت تخلف صاحب العمل عن الوفاء بحقوق العمال.
- ٣- تقديم كافة المستندات والبيانات والمعلومات التي يصدر بتحديد قرار من مجلس

١ . مثال ذلك ما هو مقرر لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي عند ممارستهم لنشاط اقتصادي داخل مملكة البحرين ، إذ يعامل هؤلاء معاملة مواطني المملكة وبإغفاءات معينة ، وذلك تنفيذاً للمرسوم الملكي رقم ٣ لسنة ١٩٨٣ م ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم ٤ لسنة ١٩٨٤ م ، وتطبيقاً للاتفاقية الاقتصادية رقم ٢٩ لسنة ١٩٨١ م (مشار إلى ذلك لدى د/صلاح محمد أحمد -المرجع السابق - هامش ٢٢٨ ص ١٠٠) .

٢ . إذ تنص المادة ٢٤ / أ من قانون تنظيم سوق العمل على ذلك بقولها ” لصاحب العمل الذي يرغب في استخدام عامل أجنبي أن يتقدم بطلب إلى الهيئة لاستصدار تصريح عمل بشأنه طبقاً للإجراءات التي يصدر بتحديد قرار من الهيئة ” .

٣ . وقد نصت المادة ٢٣ من قانون تنظيم هيئة سوق العمل على أنه : (أ) يحظر على العامل الأجنبي مزاوله أي عمل في المملكة دون صدور تصريح عمل بشأنه طبقاً لأحكام هذا القانون .

(ب) يحظر على صاحب العمل استخدام عامل أجنبي دون صدور تصريح عمل بشأنه طبقاً لأحكام هذا القانون ، كما يحظر عليه استخدام هذا العامل بالمخالفة لأحكام هذا القانون أو شروط التصريح . ويجب على صاحب العمل التحقق من جنسية العامل قبل إلحاقه بالعمل .

(ج) يحظر على أي شخص تقاضي أية مبالغ أو الحصول على أية منفعة أو مزية من العامل مقابل استصدار تصريح عمل بشأنه أو مقابل استخدام هذا العامل أو استبقائه في عمله .

إدارة هيئة تنظيم سوق العمل.

٤- أن يكون العامل الأجنبي لائقاً من الناحية الصحية وخالياً من الأمراض المعدية ، ويصدر بتنظيم الاشتراطات الخاصة بلياقة العمال الأجانب صحياً وخلوهم من الأمراض المعدية قرار من وزير الصحة بالتنسيق مع مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل.

٥- توافر الشروط الأخرى التي يصدر بتحديددها قرار من مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل.

يصدر تصريح العمل صالحاً لمدة سنتين من تاريخ إصداره ، ويكون قابلاً للتجديد لمدة أخرى على أن تراعى عند التجديد الشروط الآتية:

١- تقديم شهادة اللياقة الصحية للعامل الأجنبي.

٢- عدم مخالفة صاحب العمل أحكام تصاريح عمل الأجانب.

٣- سداد الرسوم المستحقة عن تصريح العمل .

ثالثاً : شروط استصدار تصاريح عمل مؤقتة:

يمكن لصاحب العمل استصدار تصاريح عمل مؤقتة لمدة لا تزيد على ستة أشهر شريطة مراعاة ما يأتي:

١- قيام صاحب العمل بالتأمين عليهم طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي .

٢- دفع الرسم المقرر عن هذا التصريح .

٣- إيداع ما يوازي ثمن تذكرة عودة العامل الأجنبي إلى البلد الذي استقدم منها .

ويجوز لصاحب العمل إذا استدعت مصلحته الإبقاء على هذا العامل الأجنبي تجديد تصريحه المؤقت لمدة ستة أشهر أخرى بعد موافقة وزير العمل.

رابعاً : حق العامل الأجنبي في الانتقال من صاحب عمل إلى آخر:

١- حق العامل الأجنبي في الانتقال قبل صدور قانون تنظيم سوق العمل:

لم يكن من الجائز للعامل الأجنبي في البحرين قبل صدور القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦ م الانتقال من صاحب عمل يعمل لديه إلى صاحب عمل جديد إلا بعد موافقة صاحب العمل الذي استقدمه ، كما لم يكن من الجائز لصاحب العمل الذي استقدم العامل تحويله إلى صاحب عمل جديد إلا بموافقة العامل على هذا التحويل ، وفي كلتا الحالتين كان يجب مراعاة ما يلي:

١- إلغاء تسجيل هذا العامل الأجنبي من على صاحب العمل الأول.

٢- أن يتضمن تصريح العمل الجديد اسم العامل ومهنته السابقة ، واسم صاحب العمل الحالي واسم صاحب العمل الجديد .

٣- ألا يترتب على تحويل العامل الأجنبي إعفاء صاحب العمل الحالي أو صاحب العمل الجديد من أية التزامات يفرضها قانون العمل، وذلك درءاً لمحاولات التحايل على أحكام القانون من جانب أي من صاحبي هذين العمليين.

٤- ضرورة سداد رسم إصدار تصريح عمل عن هذا التحويل.

٢- حق العامل الأجنبي في الانتقال بعد صدور قانون تنظيم سوق العمل:

بصدور القانون سالف الذكر بات معترفاً للعامل الأجنبي - بصفة عامة - بحقه في الانتقال من صاحب عمل إلى آخر وذلك احتراماً للحرية الشخصية للعامل وتقديراً للاعتبار الشخصي الذي يغلب على طبيعة عقد العمل ، دون حاجة إلى موافقة صاحب العمل على هذا الانتقال في أي من هاتين الحالتين^(١):

١- الحالة الأولى: إن من حق العامل أن ينتقل من صاحب عمل إلى آخر بعد مضي سنة من تاريخ عمله لدى رب العمل الأول دون حاجة إلى اشتراط رضائه على ذلك ، شريطة أن يقوم بإخطاره بذلك بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول أثناء المدة المحددة للإخطار بإنهاء العقد (وتتحدد هذه المدة في ضوء أحكام القانون أو نصوص العقد المبرم بين العامل ورب العمل) ، وعندئذ يقوم رب العمل الجديد (أي المراد الانتقال إليه) بالتقدم إلى هيئة سوق العمل لاستصدار تصريح عمل لهذا العامل مرفقاً بهذا الطلب صورة من إخطار العامل لرب العمل برغبته في الانتقال من عنده وما يفيد إرساله له مصحوباً بعلم الوصول ، وتتولى الهيئة فحص طلبه للتثبت من توافر ما يلزم له من بيانات أو شروط ثم تبت فيه سواء بالقبول (وعندئذ يسري التصريح من تاريخ سداد الرسوم اللازمة له ^(٢)) أو بالرفض (وفي هذه الحالة عليها ذكر أسباب الرفض ^(٣)) .

٢- الحالة الثانية : يحق للعامل في حالة انتهاء عقد عمله أو إلغاء تصريح عمله فيه لأسباب راجعة إلى رب العمل أن ينتقل إلى رب عمل آخر ، شريطة أن يخطر هيئة سوق العمل برغبته هذه خلال مدة لا تقل عن ٣٠ يوماً من تاريخ انتهاء العقد أو خمسة أيام عمل من تاريخ إخطاره بإلغاء التصريح ، فإذا استوفى هذا الشرط منحت الهيئة مهلة قدرها ٣٠ يوماً حتى يتسنى له الانتقال إلى العمل الجديد وتمكين صاحب هذا العمل من استصدار تصريح عمل للعامل كي يعمل لديه .

١. إذ تنص المادة ٢٥ / أ من قانون تنظيم سوق العمل على أنه " مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة ، يكون للعامل الأجنبي - دون موافقة صاحب العمل - حق الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر وذلك دون الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل بموجب أحكام القانون أو نصوص عقد العمل المبرم بين الطرفين " . وتمنح الهيئة العامل الأجنبي بعد انتهاء أو إلغاء التصريح الصادر بشأنه مهلة مناسبة لتمكينه من الانتقال، إن رغب، إلى صاحب عمل آخر واستصدار تصريح عمل بشأنه " .

٢. راجع المادة رقم ٦ من قرار وزير العمل رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٩ م .

٣. راجع المادة رقم ٥ من قرار وزير العمل رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٩ م .

ولا يثبت للعامل أي حق سواء في الانتقال ذاته أو في مهلة الانتقال في أي من الحالات الآتية^(١):

- ١- إذا فقد شرطاً أو أكثر من شروط منح التصريح.
- ٢- إذا صدر ضده حكم جنائي نهائي بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- ٣- إذا خالف شروط تصريح العمل الصادر بشأنه.

خامساً : إنشاء سجل خاص تدون فيه أسماء العمال الأجانب

يقع على عاتق صاحب كل منشأة تستخدم عمالاً أجانب إنشاء سجل خاص تدون فيه البيانات الآتية:

- ١- اسم العامل الأجنبي ولقبه وجنسيته .
- ٢- تاريخ ميلاد العامل الأجنبي ومهنته وشهادته .
- ٣- عمله السابق - إن وجد - ورقم تصريح عمله ورقم تجديده.
- ٤- تاريخ تعيينه والأجر الذي يتقاضاه عن عمله .

المطلب السابع

انتهاء تصريح العمل أو إلغاؤه

من الطبيعي أن ينتهي تصريح العمل بانتهاء مدته ، وذلك ما لم يجر تجديده وفق أحكام قانون تنظيم سوق العمل.

ويتعين قانوناً على هيئة سوق العمل أن تلغي تصريح عمل أي عامل أجنبي قبل انتهاء مدته عند توافر حالة من الحالات الآتية^(٢):

- ١- الحصول على التصريح بناء على وثائق أو معلومات غير صحيحة.
- ٢- فقد العامل لشرط أو أكثر من شروط منح التصريح.
- ٣- صدور حكم جنائي نهائي ضد العامل بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- ٤- مخالفة العامل لشروط تصريح العمل الصادر بشأنه.
- ٥- تصفية نشاط صاحب العمل أو إشهار إفلاسه أو شطب قيده من السجل التجاري أو إلغاء ترخيص مزاولته النشاط.
- ٦- وفاة صاحب العمل ، الذي استصدر الترخيص ، إلا إذا تقدم أحد ورثته بطلب تجديده خلال (٦) أشهر.
- ٧- طلب صاحب العمل كتابة إلغاء التصريح.

١ . راجع نص المادة ٢٥ / ب من قانون تنظيم سوق العمل رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦ م .

٢ . راجع نص المادة ٢٦ من قانون تنظيم سوق العمل رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦ م .

- ٨- تخلف صاحب العمل عن سداد رسوم ومستحقات الهيئة المتعلقة بتصاريح العمل مدة تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ الاستحقاق دون عذر مقبول.
- ٩- إصابة العامل بأحد الأمراض المعدية التي تستوجب ترحيله والتي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة.

المطلب الثامن

جزاء مخالفة قواعد تشغيل العمالة الأجنبية والقيود الواردة بشأنها

لقد حرص واضع القانون (قانون تنظيم هيئة سوق العمل) على فرض عقوبات جنائية وجزاءات إدارية عند مخالفة قواعد تشغيل عمل الأجانب داخل المملكة ، أو عند مخالفة القيود الواردة بشأن هذا التشغيل ، وذلك رغبة في توفير الحماية الفاعلة لتلك القواعد من قبل أصحاب الأعمال ، هذه الجزاءات تتمثل فيما يلي:

أولاً : عقوبة أصلية ذات طابع جنائي:

وهي تتمثل في عقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن سنة، وتشدد العقوبة في حالة العود فتصير الحبس لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين (وهي عقوبة مقيدة للحرية) ، والغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد عن ألفي دينار (وهي عقوبة مالية) ، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط^(١).

ثانياً : جزاء تباعي ذو طابع إداري:

- ويتمثل في إلغاء السجل التجاري ووقف النشاط التجاري لصاحب العمل في أي منشأة صناعية تجارية أو صناعية مدة لا تزيد على ستة أشهر ، وذلك في حالتين:
- ١- إذا جرى استخدام عامل أجنبي دون الحصول على تصريح عمل له من جهة الاختصاص ، وهي هيئة سوق العمل.
- ٢- إذا ثبت استصدار المنشأة تصريح عمل من هيئة سوق العمل بشأن عامل أجنبي ثبت

١. إذ تنص المادة ٣٦/أ من قانون تنظيم هيئة سوق العمل رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦ م على ذلك بقولها " مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة واحدة وبالغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تجاوز ألفي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يخالف أياً من أحكام الفقرتين (ب) و(ج) من المادة (٢٣) والمادتين (٢٨) و (٣٠) من هذا القانون ، وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تجاوز أربعة آلاف دينار " .

مزاولته للعمل بموافقته بالمخالفة لشروط التصريح^(١).

ويصدر قرار مسبب بهذا الجزاء من الوزير المختص بالسجل التجاري وهو وزير التجارة والصناعة بناء على توصية من الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم سوق العمل بعد التنسيق مع الوزير المختص (وهو وزير العمل) ، ومتى ألغى السجل التجاري لصاحب العمل تم وقف نشاطه وإغلاق المنشأة الخاصة به ، ولا يسمح لصاحب العمل بالاستمرار بعد ذلك في ممارسة نشاطه.

ولصاحب العمل أن يتظلم من إلغاء السجل أو وقف نشاطه وعلق المحل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار أو تاريخ غلق المحل ، ويقدم طلب التظلم إلى الوزير المختص بالسجل التجاري وهو وزير التجارة والصناعة ، ويجب البت في هذا التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم التظلم ، فإن مضت هذه المدة على تقديم صاحب العمل للتظلم من غير أن يصدر عنه أي رد اعتبر ذلك رفضاً له ، وجاز لصاحب العمل الطعن على هذا القرار أمام المحكمة الكبرى المدنية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره برفض التظلم أو من تاريخ فوات مدة الثلاثين يوماً اللاحقة على تقديم التظلم دون أن يصدر بشأنه أي رد (م ٣٣ من قانون تنظيم هيئة سوق العمل).

وجدير بالذكر أنه تجري معاقبة العامل الأجنبي الذي يعمل دون استصدار تصريح عمل بشأنه أو يخالف شروط هذا التصريح بالغرامة التي لا يزيد قدرها عن مائة دينار ، وللمحكمة عند الحكم عليه بالإدانة أن تأمر بإبعاده عن المملكة وعدم السماح له بدخولها ثانية نهائياً أو لفترة مؤقتة لا تقل عن ثلاث سنوات .

المبحث الثالث

مظاهر الحماية القانونية للحدث

المطلب الأول

تعريف الحدث

لقد كان قانون العمل البحريني الملغى ينص على أن كل شخص بلغ الرابعة عشرة من عمره ذكراً كان أم أنثى ، ولم يبلغ سن السادسة عشرة من عمره يعد حدثاً (م ٤٩ قانون عمل بحريني سابق)، في حين يعد حدثاً في ظل قانون العمل البحريني الجديد كل من بلغ الخامسة عشرة

١. إذ تنص المادة ٣٨ من قانون تنظيم هيئة سوق العمل على أنه "يجوز بقرار مسبب من الوزير المختص بالسجل التجاري وقف نشاط أية منشأة تجارية أو صناعية أو غلق محلها إدارياً مدة لا تزيد على ستة أشهر بناءً على توصية من الرئيس التنفيذي في أي من الحالات الآتية:

١- استصدار المنشأة لتصريح عمل بشأن عامل أجنبي ثبت مزاولته للعمل بموافقته بالمخالفة لشروط التصريح.
٢- استخدام المنشأة لعامل أجنبي بالمخالفة لحكم الفقرة (ب) من المادة (٢٣) من هذا القانون.
ويصدر الوزير المختص بالسجل التجاري ، بعد التنسيق مع الوزير المختص ، قراراً بشأن ضوابط وإجراءات وقف النشاط وعلق المحل إدارياً.

من عمره ولم يبلغ سن الثامنة عشرة من عمره (م ٢٣ من هذا القانون^(١)). ولذا لم يكن من الجائز قانوناً في ظل القانون الملغى تشغيل كل من لم يبلغ سن الرابعة عشرة من عمره ، ولم يعد جائزاً في ظل قانون العمل البحريني الجديد تشغيل من لم يبلغ سن الخامسة عشرة من عمره^(٢) ، فإذا أبرم العقد بالمخالفة لهذا الحظر أو ذلك كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً ، وتلك قاعدة متعلقة بالنظام لا يجوز مخالفتها حتى وإن أذن له الولي أو الوصي في هذه المخالفة ، وذلك لما في تشغيل الشخص قبل بلوغ هذه السن من إهدار واضح لطفولته وما يلزم لها من أسباب الراحة والبعد عن مضار التشغيل المبكر الذي قد يؤثر سلباً على نمو الشخص وسلامة جسمه وصحته .

أما إذا بلغ الشخص الخامسة عشرة من عمره في ظل قانون العمل البحريني الجديد (وكان يكفي بلوغه سن الرابعة عشرة في ظل قانون العمل البحريني القديم) جاز تشغيله بعد استئذان وليه أو وصيه وإلا كان العقد المبرم من خلال هذا الحدث باطلاً بطلاناً مطلقاً .

وإذا بلغ الشخص الثامنة عشرة من عمره في ظل قانون العمل البحريني الجديد (وكان يكفي بلوغه سن السادسة عشرة من عمره في ظل قانون العمل البحريني القديم) أمكن تشغيله بناءً على موافقته شخصياً على العقد الذي سيكون طرفاً فيه دون حاجة إلى إذن مسبق من وليه أو وصيه ، وإن كان من حق الولي أو الوصي أو غيرهما من ذوي الشأن التقدم بطلب إنهاء هذا العقد رعاية لمصلحة القاصر ، إذا كان في عمله هذا ما يهدد مصلحته أو مستقبله أو أي مصلحة أخرى ظاهرة له .

المطلب الثاني

شروط واجبة قبل تشغيل الحدث

إذا كان من الجائز تشغيل الحدث (وهو على نحو ما رأينا هو من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره) ، إلا أنه لا يمكن الاعتراف قانوناً بصحة هذا التشغيل إلا بعد مراعاة الشروط الآتية:

- ١- الحصول على تصريح عمل للحدث من وزارة العمل .
- ٢- توقيع الكشف الطبي على الحدث قبل تشغيله للتأكد من لياقته الصحية ، فضلاً عن ضرورة توقيع هذا الكشف عليه بصفة دورية .
- ٣- الحصول على إذن مسبق من الولي أو الوصي قبل تعاقد الحدث مع صاحب العمل وإلا كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً .
- ٤- ألا يجري تشغيل الحدث في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة والتي يجري تحديدها بموجب قرار وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل .

١ . إذ تنص هذه المادة على أنه " يقصد بالحدث، في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة " .

٢ . إذ تنص المادة ٢٤ من قانون العمل البحريني الجديد على أنه " يحظر تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة " .

المطلب الثالث

ضوابط لازمة عند تشغيل الحدث

نظراً لأن الحدث لم يزل بعد في مستهل شبابه ومقتبل نموه ونضجه ، ولذا فهو لم يشهد بعد عودته ولم يكتمل بعد نمو عقله وجسمه ، لذا لم يكن بد من فرض عدد من الضوابط اللازم مراعاتها عند تشغيل الحدث بُغية رعايته والمحافظة عليه ، تتعلق بعضها بمواعيد تشغيله وما يتخللها من ساعات راحة يومية أو أجازات أسبوعية أو سنوية ، ويتعلق بعضها الآخر بأجره وطريقة تحديده ، وذلك كله على التفصيل الآتي^(١):

١- عدم جواز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات يومياً ، شريطة أن يتخللها فترة أو فترات زمنية لا تقل في مجموعها عن ساعة للراحة أو لتناول الطعام ، وألا يمارس الحدث العمل لمدة تزيد على أربع ساعات متصلة (م ٥٣ عمل بحريني مُلغى ، م ٢٥ عمل بحريني جديد).

٢- عدم جواز بقاء الحدث في العمل أكثر من سبع ساعات متصلة يومياً (م ٥٣/٢ عمل بحريني مُلغى ، عمل بحريني جديد).

٣- عدم جواز تشغيل الحدث ليلاً في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها ، حتى يتسنى له الخلود إلى الراحة لمدة لا تقل عن أحد عشرة ساعة (م ٥٢ عمل بحريني مُلغى^(٢) ، م ٢٦ قانون عمل بحريني جديد^(٣)).

٤- عدم جواز تكليف الحدث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الظروف والأحوال ، كما لا يجوز إبقاؤه في مكان العمل بعد انتهاء المواعيد المقررة لعمل الأحداث ، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية (م ٥٤ عمل بحريني مُلغى^(٤) ، م ٢٦ من قانون العمل البحريني الجديد^(٥)).

٥- لا يجوز أن تقل أجازات الحدث السنوية عن شهر كامل ، وليس له أن يتنازل عنها أو

١. إذ تنص المادة ٢٥ من قانون العمل الجديد على أنه " يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد. ، ولا يجوز إبقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة"، كما تنص المادة ٢٦ من ذات القانون على أنه " يحظر تشغيل الأحداث ليلاً، كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية " .

٢. إذ تنص هذه المادة على أنه " لا يجوز تشغيل الأحداث أثناء فترة الليل بين غروب الشمس وشروقها بحيث لا تقل عن إحدى عشرة ساعة " وجاء هذا المعنى في قانون العمل البحريني الجديد بصورة مختصرة في المادة ٢٦ من بقولها " يحظر تشغيل الأحداث ليلاً " .

٣. إذ تنص هذه المادة على أنه " يحظر تشغيل الأحداث ليلاً ، كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية " .

٤. إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها " لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة " .

٥. إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها " يحظر تشغيل الأحداث ليلاً، كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية " .

يُوجَل القيام بها (م ٥٥ عمل بحريني مُلغى^(١)) .

٦- عدم جواز تحديد أجر الحدث على أساس القطعة أو الانتاج (م ٥٤ عمل بحريني مُلغى^(٢))، وذلك من باب الرعاية له ، نظراً لأن تحديد الأجر على هذا الأساس مع صغر سنه وقلّة خبرته ومهارته سيجعل أجره قليلاً أو زهيداً .

المطلب الرابع

فرض التزامات لضمان تطبيق أحكام تشغيل الأحداث

لقد فرض واضح القانون على عاتق صاحب كل منشأة عدداً من الالتزامات لضمان التزام المنشأة بقواعد تشغيل الأحداث لديها ، تتمثل هذه الالتزامات فيما يلي^(٣):

- ١- إنشاء سجل دائم للأحداث المشتغلين داخل المنشأة ، يدون فيه اسم الحدث وسنه وتاريخ استخدامه والأعمال المسندة إليه .
- ٢- وضع نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وبيان معتمد من الوزارة بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية في مكان العمل بشكل ظاهر وواضح ، حتى يتسنى للحدث العلم بحقوقه والتزاماته .
- ٣- إبلاغ صاحب العمل وزارة العمل قبل العمل بـقانون تنظيم سوق العمل ، وهيئة تنظيم سوق العمل بعد العمل بـقانون تنظيم سوق العمل بأسماء الأحداث المشتغلين في منشأته ، حتى يتسنى للوزارة أو للهيئة من خلال أجهزتها المعنية التأكد من سلامة تطبيق أحكام القانون على هؤلاء الأحداث داخل المنشأة .
- ٤- إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية وذلك في

١. إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها " لا يجوز أن تقل الإجازة السنوية للأحداث عن شهر كامل ولا يجوز للحدث أن يتنازل عن أي من إجازته أو تأجيل القيام بها " ، وقد جاء قانون العمل البحريني الجديد خالياً من نص مماثل لهذا النص .

٢. إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها " ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد الأجر على أساس القطعة أو الانتاج "، وقد جاء قانون العمل البحريني الجديد خالياً من نص مماثل لهذا النص ، وهذا إغفال غير مبرر من هذا القانون .

٣. فقد كانت المادة ٥٦ من قانون العمل البحريني القديم تنص على ذلك بقولها " يجب على المنشأة في حالة تشغيلها لحدث أو أكثر :-

- ١- أن تضع في محل العمل وبشكل ظاهر نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
 - ٢- أن تحتفظ بسجل دائم للأحداث يبين فيه أسماءهم وسنهم وتاريخ استخدامهم والأعمال المسندة إليهم .
 - ٣- أن تضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضعاً به ساعات العمل وفترات الراحة.
 - ٤- أن تبلغ مقدماً وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أسماء الأشخاص الذين تستخدمهم لمراقبة عملهم.
- في حين تنص المادة ٢٧/ب من قانون العمل البحريني الجديد على أنه " يجب على صاحب العمل، بعد تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي:
- ١) أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل نسخة تتضمن الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الباب وبياناً معتمداً من الوزارة بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.
 - ٢) أن يحرر كشفاً موضعاً به أسماء من يعمل لديه من الأحداث وأعمارهم والأعمال المسندة إليهم وتاريخ تشغيلهم.
 - ٣) إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال.

المواعيد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمّال.

المطلب الخامس

جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث

لقد حرص واضع القانون على إتاحة الفرصة لملاحقة كل من يخالف الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث قضائياً وتوقيع عقوبة جنائية عليه ، سواء أكان هذا المخالف هو مدير المنشأة أو المشرف على مكان العمل داخل هذه المنشأة ، بل من الممكن أن يلاحق أيضاً قضائياً مع أيهما صاحب العمل إذا دلت الظروف والملابسات على عدم سعيه إلى إزالة المخالفة التي وقعت رغم علمه بوقوعها داخل المنشأة.

بل من المتصور أيضاً أن تتم ملاحقة الولي أو الوصي قضائياً إذا ترك الحدث يعمل بالمخالفة لأحكام تشغيل الأحداث ، ولم يتخذ من الإجراءات اللازمة لمنعه من العمل ابتداءً أو لطلب إنهاء هذا العقد الذي دخل فيه العامل مع رب العمل انتهاءً ، حتى وإن كان عمره قد جاوز السادسة عشرة من عمره في ظل قانون العمل الملغى أو جاوز الثامنة عشرة من عمره في ظل قانون العمل البحريني الجديد ، متى كان في ذلك العمل ضرراً بالعامل في صحته أو سلامة جسمه أو أي مصلحة أخرى ظاهرة له .

وقد رصد واضع القانون عقوبة جنائية لمن يخالف أحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له بشأن تشغيل الأحداث ، هذه العقوبة الجنائية ممثلة في الغرامة ، وقد كان قدرها في ظل قانون العمل البحريني القديم لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد عن مائتي دينار ، لكنها ارتفعت في ظل قانون العمل البحريني الجديد وصار حده الأدنى مائتي دينار وصار حدها الأقصى بخمسمائة دينار ، وتتعدد هذه الغرامة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة من الأحداث ، كما تتكرر هذه الغرامة بتكرار وقوع المخالفة ولو مع عامل واحد من هؤلاء الأحداث^(١) .

ولا شك أن هذا الجزاء ذو الطابع الجنائي يحقق للحدث ضماناً فاعلاً في حسن تطبيق الأحكام الخاصة بتشغيله ، على نحو يساهم بقدر كبير في رعايته وحمايته للمحافظة على سلامة جسمه وصحته وحقوقه في مواجهة أرباب الأعمال .

وجدير بالذكر أنه كان يستثنى من الخضوع للأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث أولئك الأحداث الذين يعملون في وسط عائلي ، لا يشاركونهم فيه أحد من خارج نطاق الأسرة ، فيخضعون للإشراف المباشر من الأب أو الأم أو الجد أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال (م

١ . إذ كانت تنص المادة ١٦٣ من قانون العمل البحريني القديم على أن " يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثامن في شأن تشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار . ، وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في محل العمل بحالة مخالفة لأحكام الباب المذكور والقرارات الصادرة تنفيذاً له . ، وتتعدد الغرامة أيضاً كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العامل . ، وتقام الدعوى على مدير المنشأة أو المشرف على المكان الذي يؤدي فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة . ، وتقام الدعوى أيضاً على الأشخاص الذين لهم الولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لأحكام الباب سالف الذكر وكذا على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الأحكام أو الذي يخالفها بأي شكل كان .

- كما تنص المادة ١٨٦ من قانون العمل البحريني الجديد على أنه " يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من خالف أيًا من أحكام الباب الرابع من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له " .

٥٨ عمل بحريني قديم^(١) ، ويبدو أن واضع هذا القانون قد قدر أن ما بين هؤلاء الأحداث وأقاربهم من أرباب الأعمال من وشائج المحبة وروابط الود يعد كفيلاً بأن يوفر لهم كل مظاهر الحماية والرعاية المنشودة أكثر من تلك الحماية التي قد يوفرها لهم القانون أو ينشد لهم توفيرها .

وأعتقد من جانبي أن هذا الاستثناء الذي كان موجوداً في ظل قانون العمل البحريني القديم وإن بدا له ما يبرره من واقع الرحم والقربة بين هؤلاء العمال وأرباب العمل ، إلا أنه لا ينبغي أن يترك الأمر فيه كلية لأطراف هذه العقود على هذا النحو دون أدنى إشراف أو رقابة من وزارة العمل ، وذلك حتى لا تتحول روابط القربى بين العمال وأرباب العمال نقمة على العمال وليست نعمة لهم ، لا سيما وأن القربى من أرباب العمل قد يتجه أحيانا بدافع الحرص على العمل إلى تكليف العامل من العمل والجهد ما هو فوق طاقتة بحيث يجاوز الحدود المقررة لباقى العمال عادةً ، وكذلك رغبة في تحقيق مصلحة العامل حتى يشب صبورا جلداً قويا ، ناهيك عن بعض أرباب العمال الذين يعمدون إلى ظلم أقاربهم من العمال ، مع عدالتهم بل وإحسانهم مع غيرهم من العمال من غير أولي القربى ، لذا ينبغي أن تكون هناك آليات للتواصل المشترك بين وزارة العمل وهؤلاء العمال الأقارب لأرباب العمل ، وذلك للتأكد من نيلهم لحقوقهم كاملة ، إذ لا يعد مقبولاً أن يحرموا حقوقاً فعلية يتمتع بها قانوناً باقى العمال من غير أولي القربى لأرباب العمل لمجرد الظن في استحقاقهم إياه بحكم الرابطة والصلة التي تربطهم بأرباب العمال .

والملاحظ على قانون العمل البحريني الجديد أنه جاء خالياً من إيراد مثل هذا الاستثناء ، مما يفهم معه أن أحكام القانون الخاصة بتشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذاً له تسري على جميع الأحداث دون أي استثناء يرد عليها بشأن الأحداث الذين تربطهم بأرباب العمل وشائج القربى ، لأن الاستثناء أمر لا يفترض ، بل يلزم النص عليه صراحة .

المبحث الرابع

مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة

لا جرم أن أفراد النساء بأحكام خاصة عند تشغيلهم أمر تقتضيه الطبيعة الخاصة للتكوين الفسيولوجي للمرأة ، كما تمليه في نفس الوقت الطبيعة الاجتماعية لدورها الطبيعي في محيط الأسرة بوصفهن زوجات وأمّهات ، الأمر الذي يجعل من إخضاعهن لنفس قواعد تشغيل الرجال ضرباً من ضروب الظلم لهنّ وصوراً من صور التكرار للفروق الطبيعية والنفسية والاجتماعية بينهن وبين الرجال ، فالمساواة تكون بين المتماثلات وليس بين المتباينات ، بل حتى في المتماثلات لا تصح المساواة المطلقة حتى لا نصل إلى عدالة عمياء لا تبصر واقع ما بين هذه المتماثلات من فروق واختلافات ولو طفيفة مادامت جديرة بالاعتبار .

وإذا كانت المرأة في العصر الحديث قد ألجأتها ظروف الحياة الاقتصادية والاجتماعية إلى مزاحمة الرجال في كثير من ميادين العمل الأهلي ، مع تحملها في نفس الوقت للدور الاجتماعي داخل محيط أسرتها بوصفها زوجة وأماً ، فإن المنطق والعقل يفرضان إخضاعها

١ . إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها يستثنى من تطبيق أحكام هذا الباب، الأحداث الذين يشتغلون في وسط عائلي ولا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة الواحدة، تحت إشراف الأب أو الأم أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال أو الجد ، وقد جاء قانون العمل البحريني الجديد خالياً من نص مماثل لهذا النص .

لقواعد خاصة في تشغيلها لتعنيها على تحقيق قدر معقول من التوازن المأمول بين دورها الأسري ودورها الوظيفي خارج نطاق الأسرة عند مباشرة العمل الأهلي ، ولذا فقد حرص واضع القانون على فرض عدد من القواعد القانونية التي تنظم عمل المرأة وتشغيلها في نطاق العمل الأهلي ، يمكن إبرازها فيما يلي:

المطلب الأول

عدم جواز تشغيل النساء ليلاً

لعل مما كان يحمد لوأضع قانون العمل البحريني المُلغى أنه جعل القاعدة العامة أو الأصل العام هو عدم جواز تشغيل المرأة ليلاً في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السابعة صباحاً ، وجعل عملها ليلاً هو الاستثناء الذي يُنص عليه صراحةً في نفس القانون (مثلما جاء النص صراحة بشأن عمل المرأة في دور العلاج) أو في قرار وزاري يصدر تنفيذاً لهذا القانون (م ٥٩ عمل بحريني مُلغى^(١)) ، بخلاف واضع قانون العمل البحريني الجديد الذي جعل من تشغيل المرأة ليلاً أو نهاراً - مثلها في ذلك مثل الرجال - هو الأصل متكرراً لما بينهما من تباين في الطبيعة والتكوين والظروف والأحوال الخاصة بهما مجافياً بذلك موجبات فكرة العدالة ذاتها، وجعل من حظر تشغيلها ليلاً هو الاستثناء ، ويستفاد ذلك ضمناً بصورة واضحة من نص المادة ٢٩ من هذا القانون والتي تنص على أنه " مع مراعاة أحكام هذا الباب ، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم " ، ثم نصت المادة ٣٠ من ذات القانون على تفويض وزير العمل في إصدار قرار بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً بقولها " يصدر الوزير قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً " (٢) .

ومما لا شك فيه فإن العلة من حظر تشغيل النساء ليلاً تكمن في رغبة واضع القانون في تقدير ومراعاة دور المرأة الاجتماعي الرائد في محيط أسرتها بوصفها زوجة أو أم ، وإعانة لها في نفس الوقت على حسن الاضطلاع به والنهوض بموجباته ومتطلباته ، فضلاً عما في ذلك الحظر من حسن من رعاية لصحتها والعناية بأنوثتها من مشاق السهر ومتاعبه ، وأخيراً فإن هذا القيد يجنبها أيضاً مساوئ القيل والقال الشائعة في مجتمعاتنا العربية إذا ما رأوا المرأة كثيرة الخروج من بيتها ليلاً بصورة منتظمة ولفترات طويلة .

وعلى أية حال فإن تشغيل المرأة على نحو مخالف لحظر تشغيلها ليلاً (سواء كان هذا الحظر أصلاً أم استثناءً) يؤدي إلى بطلان عقد العمل المخالف ، بل إن المخالف لهذا الحظر يتعرض لجزاء جنائي يتمثل في الغرامة المالية ، وقد كان قدر هذه الغرامة في ظل قانون العمل البحريني المُلغى لا يقل عن خمسين دينار ولا يزيد عن مائتي دينار ، ثم ارتفع هذا القدر في ظل قانون العمل البحريني الجديد فلم يجز أن يقل قانوناً عن مائتي دينار ولا يزيد عن خمسمائة دينار ، وتتعدد هذه الغرامة في كلا القانونين بتعدد المعاملات اللواتي جرى تشغيلهن في غير المواعيد المحددة قانوناً ، كما تتكرر هذه الغرامة بتكرار هذه المخالفة حتى وإن وقعت مع عاملة واحدة

١ . إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها " لا يجوز تشغيل النساء ليلاً فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً ، ويستثنى من ذلك دور العلاج والمنشآت الأخرى التي يصدر بشأن العمل بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية " .

٢ . ولم يصدر هذا القرار بعد من وزير العمل البحريني .

- م ١٦٤ عمل بحريني مُلغى ، م ١٨٧ من قانون العمل البحريني الجديد).
- وقد كان يستثنى في ظل قانون العمل البحريني المُلغى من الأصل العام الذي كان يحظر تشغيل النساء لئلاً أن تعمل المرأة في أي من الأعمال أو الأحوال الآتية^(١):
- ١- العمل في مكاتب السياحة وشركات الطيران وفي المطارات والاتصالات السلكية واللاسلكية
 - ٢- العمل في الفنادق والمطاعم .
 - ٣- العمل في الوظائف الرئيسية والوظائف التي تتطلب الثقة^(٢) .
 - ٤- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة للمواد اللازمة لإنهاء هذا العمل .
 - ٥- في الأعياد والمناسبات المشار إليها في القرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ ، الصادر تنفيذاً للبند ٤ من المادة ٧٩ من قانون العمل .
 - ٦- النساء اللاتي يشتغلن بنظام المناوبتين يومياً مع عدم تشغيلهن في المناوبة الصباحية قبل الساعة الخامسة صباحاً ، وعدم تشغيلهن في المناوبة المسائية بعد الساعة العاشرة مساءً .
 ٧. العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .

المطلب الثاني

عدم جواز تشغيل النساء في بعض الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة

من البدهي أن واضع القانون عند تنظيمه لأحكام تشغيل عمل النساء يراعي تكوينها الجسماني ووظيفتها الفسيولوجية فيحظر تكليفها بأي عمل من شأنه أن يمس بسلامة جسد المرأة العاملة أو صحتها أو قدرتها الإنجابية ، لذا لم يجز واضع القانون تشغيل النساء في الأعمال أو المهن الخطرة أو في الصناعات والمهن الضارة بصحتهن أو صحة ما بهن من أجنة ، وفوض وزير العمل بعد أخذ رأي الجهات المعنية تحديد كنه أو ماهية هذه الأعمال حفاظاً على صحة المرأة ورعاية لها ولجنينها من الآثار السيئة والعواقب الوخيمة التي قد تترتب على

١ . وقد جاء ذلك في القرار الوزاري رقم ١٨ لسنة ١٩٧٦ م في مادته الأولى ، وأعتقد أن كثرة ما أورده القرار من أعمال يسمح فيها للمرأة للعمل بها لئلاً فرغت الاستثناء من مضمونه وجعلته واسعاً بصورة تكاد تقره بها من الأصل ، لذا أمل الأيقع وزير العمل البحريني الآن عند إصدار قراره بتحديد ما يجوز للمرأة أن تعمل فيه لئلاً في نفس الخطأ فيوسع من الاستثناء بلا مبرر ملح ، لأن الاستثناء لا يصح التوسع فيه وإلا تحول أصلاً ، وهذا أمر غير جائز .

٢ . أعتقد أن واضع القانون قد توسع في نطاق الاستثناء كله بصفة عامة ، وفي هذا البند الذي يتناول الوظائف الرئيسية وتلك التي تحتاج إلى ثقة بصفة خاصة ، حتى بدا هذا البند وحده من سعة عباراته ومرونة ألفاظه وكأنه هو الأصل وليس الاستثناء ، وهذا يفتح الباب على مصرعيه لدخول ما لا حصر له من الوظائف التي يمكن أن تعمل فيها المرأة لئلاً ، الأمر الذي يؤدي إلى توسعة الاستثناء إلى الحد الذي يجعل منه أصلاً لا استثناء ، وكان من المفروض في عبارات الاستثناء أن تنسم بالدقة والوضوح في حصر الأعمال والوظائف التي تشذ عن الخضوع للقيود الزماني الوارد في تشغيل النساء على نحو جامع مانع .

ممارستها لمثل هذه الأعمال أو تلك المهن والصناعات^(١) .

وقد صدر فعلاً في ظل قانون العمل البحريني المُلغى إعمالاً للتفويض الوارد في المادة ٦٠ منه قراراً وزارياً رقم ٥ لسنة ١٩٧٧م حدّد فيه الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يحظر تشغيل النساء فيها في جميع الأحوال ، وتلك الأعمال التي يحظر فيها تشغيل النساء أثناء فترة الحمل فقط .

وإذا ثبتت مخالفة أحكام هذا القيد تعرّض المخالف لجزاء ذي طابع جنائي وهو الغرامة المالية والتي كان قدرها في ظل قانون العمل البحريني القديم لا يقل عن خمسين ديناراً ولا يزيد عن مائتي دينار ، ثم ارتفع قدرها في ظل قانون العمل البحريني الجديد فلا يجوز أن يقل عن مائتي دينار ولا يزيد عن خمسمائة دينار ، وتتعدد هذه الغرامة في كلا القانونين بتعدد المخالفة ، كما تتكرر بتكرار المخالفة حتى وإن وقعت مع عاملة واحدة^(٢) .

المطلب الثالث

قواعد تنظيم حق المرأة العاملة في الإجازات

لقد حرص واضع قانون العمل البحريني على رعاية المرأة العاملة ورعاية أطفالها فأثبت لها حقوقها في إجازات خاصة تثبت لها مراعاة لكونها عاملة أنثى ، هذا إلى جانب ما يثبت لها من حقوق بوصفها عاملة بغض النظر عن جنسها فتشترك فيها مع العامل الذكر ، نذكرها على التفصيل الآتي:

أولاً : إجازة الوضع أو الولادة لمدة ستين يوماً بأجر كامل:

لا شك أن رعاية صحة المرأة والعناية بحملها تقتضي منح المرأة أجازة للوضع أو الولادة ، إذ لا يتصور عقب ولادتها مباشرة تكليفها بالعمل وهي في أمس الحاجة إلى الراحة والاسترخاء بعد آلام الوضع ومتاعب الولادة ، لذلك كان من الطبيعي أن يتدخل واضع القانون ليجعل لها

١ . إذ تنص المادة ٦٠ من قانون العمل البحريني المُلغى على أنه " يحظر تشغيل النساء في الصناعات أو المهن الخطرة والمضرة بصحتهن وصحة الجنين التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية " ، في حين تنص المادة ٣١ من قانون العمل البحريني الجديد على أنه " يصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها " ، ولم يصدر قرار وزير العمل بعد في هذا الشأن .

٢ . إذ تنص المادة ١٦٤ من قانون العمل البحريني المُلغى على أن " يعاقب كل من يخالف أحكام الباب التاسع في شأن تشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تجاوز مائتي دينار " . " وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لأحكام الباب المذكور " . " وتتعدد الغرامات أيضاً بعدد تكرار المخالفة بالنسبة لنفس العاملة " . وتنص المادة ١٨٨ من قانون العمل البحريني الجديد على أن " يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل صاحب عمل أو من يمثله يخالف أيّاً من أحكام الباب السادس والقرارات الصادرة تنفيذاً له " .

أيا كانت مدة شغلها بالعمل^(١) - الحق في الحصول على إجازة للوضع أو الولادة بأجر كامل مدتها ستون يوماً شاملة للمدة السابقة على الولادة واللاحقة عليها^(٢) ، وكانت هذه المدة في قانون العمل البحريني الملغى خمسة وأربعين يوماً فقط^(٣) .

ويراعى أنه لا يجوز لرب العمل أن يخصم مدة هذه الإجازة من الأجازة السنوية للمرأة العاملة ، كما أنه تثبت للمرأة العاملة هذه الأجازة عند كل ولادة دون قصرها على عدد معين من مرات الوضع والولادة بعكس الحال في قانون العمل المصري الذي قصر إجازة الوضع للمرأة العاملة على مرتين فقط رغبة منه في الحد من عدد السكان^(٤) ، وهذا وضع منتقد إذ لا يشفع له مبرره الذي انطلق واضع القانون منه ، وذلك لما فيه من ظلم بين الرضيع الثالث للمرأة العاملة على نحو يضربه ويخل بموجبات مبدأ المساواة ومبدأ العدالة بينه وبين أخويه السابقين عليه .

وكما أنه يجب على المرأة العاملة حتى تستفيد استفادةً فعليةً من هذه الأجازة أن تحصل عليها قبل الوضع بفترة قليلة ، وذلك حتى تستعين من خلالها على ظروف ولادتها ، فتتمكن على إثرها من استجماع قوتها واسترداد عافيتها وصحتها ، فينعكس ذلك بالإيجاب ابتداءً على صحتها ، ثم ينعكس من بعد على عملها بعد العودة من الأجازة ، بل ويحق لها رغبةً في تمام تلك الغاية الحصول على تلك الأجازة أيا كانت مدة خدمتها في العمل^(٥) ، شريطة أن تقدم لصاحب العمل شهادةً طبيةً معتمدةً من وزارة الصحة مبينا فيها التاريخ المرجح فيه حصول الولادة أو الوضع خلاله .

ولمزيد من العناية والرعاية بالمرأة العاملة بعد ولادتها لم يجز القانون مطلقاً لرب العمل تشغيل المرأة العاملة خلال الأربعين التالية لوضعها ، كما لم يسمح للمرأة العاملة بالعمل خلال تلك الفترة سواء عند نفس رب العمل أو لدى رب عمل آخر ، وتطبيقاً لذلك تنص المادة ٢٢/ ب من قانون العمل البحريني الجديد على أنه " يحظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين

١ . إذ تنص المادة ٩١ من قانون العمل الموحد المصري على أن " للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه " . ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع " ، وهذا النص إذ يفيد حق المرأة في إجازة الوضع بضرورة سبق عملها مدة لا تقل عن عشرة أشهر فإنه يضغط على الفتاة على نحو قد يجعلها ترفض الزواج قبل العمل مخافة أن تحمل قبل أن تقضي المدة المطلوبة لاستحقاقها إجازة الوضع أو تضحى بالأجازة وتتزوج فتخسر إجازة وضع مأجورة إذا حملت قبل استيفاء المدة المطلوبة ، وهذا تعسف من واضع القانون لا وجهة له .

٢ . إذ تنص المادة ٣٢/ أ من قانون العمل البحريني الجديد على أن " تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً ، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبينا بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع " .

٣ . إذ تنص المادة ٦١ في فقرتها الأولى على أنه " يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل لا تخصص من إجازتها السنوية مدتها خمسة وأربعين يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع أو التي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من وزارة الصحة مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه " .

٤ . إذ تنص المادة ٩١ في فقرتها الثالثة من قانون العمل الموحد المصري على أنه " ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة " .

٥ . هذا بخلاف الحال في قانون العمل المصري الذي يشترط لحصول المرأة العاملة على هذه الأجازة أن تكون مدة خدمتها لدى صاحب العمل لا تقل عن عشرة أشهر ، وقد جعل مدة هذه الأجازة تسعين يوماً ، ولم يجز تشغيل المرأة خلال الخمسة وأربعين يوماً اللاحقة للولادة ، وقصر حقها في إجازة الوضع على مرتين فقط طوال مدة خدمتها (م ٩٠ ، ٩١ من قانون العمل المصري رقم ٢ لسنة ٢٠٠٣) .

التالية للوضع، وتسري بشأن اشتغالها لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الوضع الأحكام المنصوص عليها في المادة (٦٢) من هذا القانون^(١).

ثانياً : إجازة وضع إضافية لمدة خمسة عشر يوماً غير مأجورة:

ولمزيد من الرعاية والعناية بالمرأة العاملة عند الولادة فقد جعل لها القانون في خصوص الوضع الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة خمسة عشرة يوماً إضافة إلى إجازتها المأجورة إعانة لها على التعايف واسترداد قواها بعد الوضع ، وعندئذ يتعين على رب العمل تلبية طلبها ، وليس من حقه حرمانها منها ولو بدافع حاجة العمل إلى عملها^(٢).

ثالثاً : فترتا إرضاع الطفل لمدة ساعة يومياً بأجر كامل :

ورغبة في العناية بالطفل الرضيع فقد جعل القانون للمرأة العاملة الحق في الحصول على فترة أو أكثر لإرضاع طفلها لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً بأجر كامل من تاريخ الانتهاء من إجازة الوضع وحتى بلوغ طفلها ستة أشهر من عمره وذلك في ظل قانون العمل البحريني الجديد^(٣) في حين كانتا فترتا الإرضاع في ظل قانون العمل البحريني الملغى مستمرتين حتى تمام السنتين التاليتين لتاريخ الوضع ، أي حتى يكمل الرضيع المدة اللازمة لتتمه رضاعته حسب العرف الجاري ، وهي ذات المدة التي ذكرها الله في قرآنه الخالد في قوله ” والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة ”^(٤) ، ولهذا كانت مدة فترتي الإرضاع في قانون العمل البحريني القديم ، وفي قانون العمل الموحد المصري^(٥) ، أفضل من مدتها في قانون العمل البحريني الجديد^(٦).

وينبغي مراعاة أن حصول المرأة على فترتي الإرضاع لرضيعها لا يؤثر على حقها في فترات الراحة المقررة لجمعيع العاملات والعاملين داخل المنشأة ، وليس من حق صاحب العمل حرمانها

١ . إذ تنص المادة ٦٢ من قانون العمل البحريني الجديد على أن ” لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلال مدة إجازته لدى صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالمسئولية التأديبية. ”

٢ . إذ تنص المادة ٣٢/ أ في فقرتها الثانية من قانون العمل البحريني الحالي على ذلك بقولها ” ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة ” ، وهذا هو عين ما كانت تنص عليه المادة ٦١ في فقرتها الثانية من قانون العمل البحريني الملغى .

٣ . إذ تنص المادة ٣٥ منه على أن ” يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة ” .

٤ . الآية رقم ٢٣٣ من سورة البقرة .

٥ . إذ تنص المادة ٩٣ من قانون العمل الموحد المصري على أنه ” يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين ” . ” وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتين من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر ” .

٦ . إذ تنص المادة ٦٢ من قانون العمل البحريني الملغى على أنه ” يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعها عن الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ” ، والملاحظ ههنا أن هذه المادة لم تحدد صراحة مدة الإرضاع التي تأخذ خلالها المرأة العاملة فترتي الإرضاع بستة أشهر أو سنة أو سنتين تاركة أمر تحديدها للعرف الذي يقدرها عادة بسنتين كاملتين لتحقيق تمام الإرضاع للرضيع .

من ساعة إرضاع طفلها ، كما لا يجوز له أن يطلب منها إرضاع طفلها خلال فترة الراحة المقررة لسائر العمال عادةً في داخل المنشأة .

غير أنه يلزم لحصول المرأة العاملة على ساعة إرضاع طفلها أن تتقدم لصاحب العمل بشهادة طبية معتمدة من المركز الصحي التابع له محل إقامتها يبين فيها استمرارها في إرضاع طفلها ، فإذا لم تتقدم بهذه الشهادة خلال شهرين من تاريخ طلبها ساعة الإرضاع ، سقط حقها في الحصول على هذه الفترة الزمنية للإرضاع (م ٦٤ عمل بحريني) .

ولم يجز واضح القانون لصاحب العمل فصل العاملة بسبب زواجها أو بسبب حصولها على أجازة ولادة ، بل أجاز لصاحب العمل ، تقديراً لظروف المرأة العاملة ، أن يغير مهنتها بسبب زواجها ليجعلها مواءمةً لظروفها الجديدة بوصفها زوجةً ، وذلك إذا كانت من المهن والأعمال التي يصدر بشأنها قرار من وزير العمل .

واعتقد من جانبي أن في هذا النص محمداً ومذمماً في نفس الوقت ، أما المحمداً التي فيه فحظيره على رب العمل فصل العاملة بسبب زواجها أو حصولها على أجازة ولادة ، فضلاً عن السماح له بتغيير مهنة المرأة لتتلاءم مع ظروفها الجديدة ، وأما المذمة فترجع أنه جعل تغيير مهنة المرأة العاملة بسبب زواجها أمراً جوازياً لرب العمل ، وكان من اللازم جعله أمراً وجوبياً تحقيقاً لكامل رعايته للمرأة العاملة بعد زواجها .

رابعاً : فترتا رعاية الطفل لمدة ساعة يومياً بأجر كامل :

تنص المادة ٢٥ من قانون العمل البحريني الجديد على أنه ” كما يحق لها فترتي رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل“ .

ويستفاد من هذا النص أن للمرأة العاملة حقاً في الحصول على فترتي رعاية لطفلها لمدة لا تقل عن ساعة يومياً حتى يبلغ طفلها هذا عامه الأول ، إلى جانب فترتي إرضاعه حتى يبلغ ستة أشهر من عمره ، ومن هنا نقول إن الأم إذا كانت مرضعة فعلاً لطفلها كان لها حق الحصول على فترتي الإرضاع (وهذا حق مستحدث لها لم يكن موجوداً في ظل قانون العمل البحريني الملقى) إلى جانب فترتي الرعاية ، بل ويكون بوسعها أن تجمع بين ساعتيهما بالتنسيق مع رب العمل في ضوء ظروفها وظروف مصصلحة العمل نفسه ، مع الأخذ بعين الاعتبار أنهما ساعتان مؤجرتان لها ومن ثم لا يجوز لرب العمل أن ينقص من أجر هذه العاملة بسببها أو بسبب واحدة منهما ، أما إذا كانت غير مرضعة لطفلها فعندئذ لا تستحق المرأة العاملة سوى فترتي رعاية الطفل فقط لمدة ساعة حتى يبلغ عامه الأول دون فترتي الإرضاع ، ، ويجب على العاملة التي تدعي إرضاعها لطفلها أن تقدم شهادة طبية معتمدة تشهد لها بذلك ، ولا يجوز لها أن تأتي بشهادة مخالفة للحقيقة والواقع وإلا تعرضت للجزاء التأديبي من قبل رب العمل إذا ثبت له عدم صحة ذلك ، هذا إلى جانب أنها ستدخل بسلوكها غير المشروع في باب المخالفة الشرعية بارتدادها سبيل الكذب وإضافتها في نفس الوقت وصف الحرام على بعض راتبها فتهلك بذلك نفسها وأسررتها ، لأن قليل الحرام ككثيره يهلك صاحبه وجميع من ينبت منه إذا

كان عالماً به ، وصدق الرسول الكريم إذ يقول ” كل لحم نبت من سحت فالنار أولى به ” (١) .

خامساً : إجازة غير مأجورة للمرأة العاملة لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات :

تنص المادة ٣٤ من قانون العمل البحريني الحالي على أن ” تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال مدة خدمتها“ .

وبذلك يكون واضح قانون العمل البحريني الجديد قد استحدث حقاً جديداً لم يكن منصوصاً عليه من قبل في قانون العمل البحريني السابق ، رخص فيه للمرأة بالحق في طلب إجازة غير مأجورة لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمره ست سنوات للمدة التي تختارها حسب تقديرها لحاجة الطفل لكن بما لا يزيد على ستة أشهر ، ويثبت لها هذا الحق ثلاث مرار فقط طوال مدة خدمتها ، وهذا نصٌ محمودٌ لما فيه من رعاية مأمولة وعناية مطلوبة بأطفال المرأة العاملة الذين يمثلون عدة الحاضر وعتاد المستقبل ، لكن يعاب عليه أنه قصر هذه الإجازة على مرات ثلاث فقط فكان ذلك سبباً في حرمان من سيولد للمرأة العاملة بعد المرة الثالثة من أولاد على نحو يجعله مختلفاً عن بقية إخوته في حقوق أمه التي تمسه بصورة غير مباشرة لا لشيء إلا لأنه جاء في الترتيب الرابع أو الخامس أو ما بعدهما من ترتيبات لاحقة ، وهذا أمر قدري بالنسبة لهذا الطفل فلماذا يحرم بسببه ، ثم إن مثل الحكم بالنسبة للطفل الرابع يمثل إخلالاً صارخاً بمبدأ العدالة والمساواة بين الأخوة ، وهذا في اعتقادي وضع غير مقبول وظلم غير مبرر ويتنافى مع مبدأ المساواة بين المتماثلين بوصفه مبدأً دستورياً لا يجوز لأي تشريع أن يخالفه أو يخرج عليه وإلا كان مشوباً بعدم الدستورية .

وجدير بالذكر أن قانون العمل الموحد المصري نظم هذه الإجازة في المادة ٩٤ منه ، حيث جاء فيها ” مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ م ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها . لكن يؤخذ على هذا النص أنه قيد حق المرأة العاملة في الحصول على هذه الأجازة بقيدتين منتقدين ، أولهما أنه لم يثبت لها هذا الحق إلا إذا كانت تعمل في منشأة تضم خمسين عاملاً فأكثر ، وهذا يعني أن المرأة العاملة ستحرم كثيراً بغير مبرر من هذا الحق لا لشيء إلا لعدم توافر هذا القدر من العمالة في المنشأة التي تعمل بها ، وثانيهما أنه لم يثبت لها هذا الحق إلا لمرتين فقط طوال مدة خدمتها ، وهو بذلك القيد يحرم الطفل أو الأطفال الذين يأتون بعد الطفل الثاني من حق ثابت لأمه أو لأمه بالنسبة لأخويه أو لأخويهما السابقين له و لهم ، وهذا يتنافى مع أبسط مبادئ العدالة والمساواة بين الأخوة .

وجدير بالذكر أن رب العمل الذي يخالف أيًا من أحكام هذه الأجازات المقررة للمرأة العاملة لإرضاع طفلها أو رعايته يتعرض لجزاء جنائي يتمثل في الغرامة المالية ، وقد كان قدرها في

١ . الحديث صحيح وقد رواه الإمام أحمد في مسنده .

قانون العمل البحريني القديم لا يقل عن خمسين دينار ولا يزيد عن مائتي دينار^(١)، ثم ارتفع هذا القدر في ظل قانون العمل البحريني الجديد فأصبح لا يقل عن مائتي دينار ولا يزيد عن خمسمائة دينار^(٢).

سادساً : إجازة خاصة إضافية بأجر كامل للمرأة الحامل إذا كانت معاقة:

إذ تنص المادة الخامسة من قانون رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ م بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين على أنه ” استثناء من أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي وأنظمة الخدمة المدنية، تستحق الموظفة المعاقة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى إذا كانت حاملاً وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك وفقاً للشروط والقواعد التي تحدد بقرار من الوزير ”.

المبحث الخامس

قيود تشغيل العاجزين المؤهلين مهنياً

المطلب الأول

دلالة العاجز والتأهيل المهني اللازم له

لقد حرص القانون على توفير الرعاية اللازمة للمعاقين والعاجزين فهياً لهم طرق التأهيل المهني لاستعادة قدراتهم على العمل، كما هيأ لهم بعض فرص العمل التي تتناسب مع ظروف عجزهم، الأمر الذي سيساهم في تخفيف معاناتهم النفسية والاقتصادية والاجتماعية.

وقد كان واضح قانون في سبيل بلوغه تلك الغاية يفرد باباً مستقلاً به لهذا الغرض هو الباب الرابع من قانون العمل البحريني القديم، وقد كانت المادة ١٧ منه تعرف العاجز بأنه ” كل شخص نقصت قدرته فعلاً عن أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية ”، كما بيّنت المادة ١٨ من نفس القانون أن التأهيل المهني للعاجز يقصد به ” الخدمات التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أي عمل آخر مناسب لحالته“.

ثم صدر قانون خاص في البحرين يُعنى فقط بهذه الفئة من العمال والتي كانت تسمى في ظل قانون العمل البحريني القديم بفئة العاجزين (ولا شك أنها كانت تسمية معيبة لما تحمله من إساءة للمعاق لوصفه بالعجز وهو قد يكون أكثر نشاطاً وحركة من كثير من المعاقين والأصحاء) وبيّنت تسمى بفئة المعاقين، وهي تسمية أكثر تهديباً ورفقاً بهؤلاء الأشخاص إلا وهو القانون رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ م الخاص برعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، وقد عرفت المادة ١ / د من هذا القانون المعاق قائلة إن ” المعاق: هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض

١. إذ تنص المادة ١٦٤ من قانون العمل البحريني القديم على أن ” يعاقب كل من يخالف أحكام الباب التاسع في شأن تشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تجاوز مائتي دينار ”. وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لأحكام الباب المذكور ”. وتتعدد الغرامات أيضاً بعدد تكرار المخالفة بالنسبة لنفس العاملة ”.

٢. إذ تنص المادة ١٨٧ من قانون العمل البحريني الجديد على أن ” يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يخالف أيّاً من أحكام الباب الخامس والقرارات الصادرة تنفيذاً له ”.

قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الإستمرار به أو الترقى فيه، وأضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع .

كما عرفت المادة ١ / هـ من ذات القانون التأهيل الشامل قائلة ” التأهيل الشامل: هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية، تهدف إلى الإستفادة من القدرات المتاحة لدى المعاق، وتوجيهها وتميئتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعده على الاندماج في المجتمع ” .

وكان من أجل أن ييسر على العاجزين عن العمل سبيل نظام التأهيل المهني ، كانت المادة ١٩ من قانون العمل البحريني القديم تنص على أن ” يصدر وزير العمل والشؤون الإجتماعية بالاتفاق مع الوزارات المختصة والمجلس الأعلى للتدريب المهني القرارات اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني للعاجزين ، وتمنح هذه المعاهد للعاجز الذي تم تأهيله مهنياً شهادة تثبت ذلك تحدد بياناتها بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية ” .

ثم لما صدر قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ فرض عدة واجبات لرعاية المعاقين وتأهيلهم للعمل فنصت المادة الرابعة منه على أن ” تعمل الوزارة على إنشاء مراكز ومعاهد تأهيل، ودور رعاية وورش للمعاقين، ودور إيواء للحالات الضرورية من ذوي الإعاقة الشديدة ” . ” ولا يجوز إنشاء مراكز أو معاهد للتأهيل أو دور للرعاية أو الإيواء أو ورش للمعاقين إلا بترخيص من الوزارة، وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بعد الإتفاق مع الوزارات المعنية وموافقة اللجنة العليا . وعلى الجهات القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون توفيق أوضاعها والحصول على الترخيص المشار إليه في الفقرة السابقة خلال ستة شهور من تاريخ صدور قرار الوزير “ .

كما تنص المادة ٣ من هذا القانون أيضاً على أن ” تقدم الوزارات والجهات الأخرى المعنية بالتنسيق مع الوزارة الخدمات المنظمة والمتكاملة والمستمرة للمعاقين وعلى وجه الخصوص في المجالات الطبية والإجتماعية والتربوية والتعليمية والثقافية والرياضية والتأهيلية والتشغيل والمواصلات والإسكان والمجالات الأخرى ” .

وكان من أجل إعانة العاجز المؤهل مهنياً على إيجاد فرص العمل المناسبة لظروف عجزه ، تنص المادة ٢٠ من قانون العمل البحريني القديم على أن ” لكل عاجز تم تأهيله مهنياً أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ، وعلى هذه الوزارة قيد اسمه في سجل خاص وإعطائه دون مقابل شهادة دالة على تسجيله موضحاً بها المهنة أو الأعمال التي تم تأهيله لها وتلك التي يمكنه مزاولتها ” ، وتنص المادة ١٠ من قانون المعاقين على أن ” تمنح مراكز ومعاهد التأهيل شهادة لكل معاق تم تأهيله بها، ويجب أن يبين بالشهادة المهنة أو الأعمال التي يستطيع أداءها بالإضافة إلى البيانات الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير ” . ” وتسلم هذه الشهادة للمعاق الذي تثبت صلاحيته للقيام بعمل مناسب دون تأهيل بناء على طلبه ” . ” ولكل معاق تم تأهيله أن يطلب بناءً على شهادة تأهيله قيد اسمه في الوزارة، وتقيد الوزارة هذه الأسماء في سجل خاص ينشأ لذلك، وتسلم الطالب دون مقابل شهادة دالة على تسجيله موضحاً بها المهنة أو الأعمال التي تم تأهيله لها وتلك التي يمكنه مزاولتها بالتنسيق مع وزارة العمل ” .

وتنص المادة ٧ من قانون المعاقين على توفير مخصص شهري إلى أن يجري تشغيله بقولها ”

يمنح المعاق مخصص إعاقة شهرياً طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بعد موافقة اللجنة العليا .

كما يعفى المعاق من أية رسوم أو ضرائب بكل أنواعها على ما يستعمله من أجهزة وأدوات تأهيلية أو طبية أو تعويضية لازمة لحالته ، ولذا تنص المادة ٨ من قانون المعاقين ” تعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاقين وتعمل الوزارة على تيسير حصولهم عليها .

المطلب الثاني

إلزام بعض أصحاب العمل بتشغيل نسبة معينة من العاجزين المؤهلين مهنياً

وإن كان لرب العمل في ضوء مبدأ الحرية التعاقدية أن يرفض التعاقد مع العامل العاجز حتى وإن كان مؤهلاً مهنياً ، إلا أنه قد يتدخل واضع القانون على سبيل الاستثناء فيلزم بعض أصحاب الأعمال قانوناً على التعاقد مع نسبة معينة من العاجزين المؤهلين مهنياً .

أولاً : الوضع في ظل قانون العمل البحريني السابق :

وتطبيقاً لذلك كانت تنص المادة ٢١ من قانون العمل البحريني المُلغى على أنه ” على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون مائة عامل وأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم ، وذلك في حدود ٤٪ من مجموع عدد عمالهم ” .

ويتم تعيين هؤلاء العاجزين في المهن التي جرى تأهيلهم لها أو في الأعمال التي يمكن للعاجز مباشرتها رغم عجزه .

من ناحية أخرى إذا حدث أن أصيب عامل أثناء عمله بعجز ولم يمنعه ذلك العجز من مباشرة عمل آخر لدى صاحب العمل ، وجب على الأخير توظيفه فيه بالأجر المحدد لهذا العمل ، و ذلك في حدود ٥٪ من نسبة عمالة (م ٢٥ عمل بحريني مُلغى) .

وقد نص القانون صراحةً على تمتع هؤلاء العاجزين بساقي الذكر بجميع الحقوق المقدره لعمال المنشأة التي يعملون فيها (م ٢٣ عمل بحريني مُلغى) .

ولتحقيق قدر كبير من الضمان اللازم لاحترام أصحاب الأعمال الأحكام الخاصة بتشغيل العاجزين المؤهلين مهنياً ، فقد أوجب القانون على المنشآت التي تنطبق عليها هذه الأحكام إعداد سجل خاص لقيد هؤلاء العاجزين المشتغلين لديها يتضمن كافة البيانات الواردة في شهادة التأهيل ، هذا فضلاً عن إلزامها بإخطار وزارة العمل في شهر يناير من كل عام ببيان مفصل عن عدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون والأجر الذي يتقاضاه كل واحد منهم .

ويتعرض كل من يخالف أحكام تشغيل العاجزين المؤهلين مهنياً لغرامة مالية لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد عن مائتي دينار ، وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة ، كما تتكرر بتكرار وقوع المخالفة ولو مع عاجز واحد (م ١٦٠ عمل بحريني مُلغى) .

ويجوز إلزام المنشأة التي امتنعت عن استخدام العاجز (فخالفت بذلك النصوص القانونية الخاصة بوجوب تشغيله لديها في حدود النسبة المقررة قانوناً) بدفع مبلغ يساوي الأجر المقرر للوظيفة التي كان هذا العاجز مرشحاً لها أو مهيباً أو صالحاً لأدائها ، وذلك من تاريخ وقوع هذا الامتناع ، على أن يراعى عدم جواز مطالبة المنشأة بهذا المبلغ لمدة تزيد عن سنة ، ويزول هذا الجزاء إذا قامت المنشأة بتعيين العاجز لديها أو ثبت اشتغاله الفعلي في عمل آخر ، ويمكن للعامل إذا امتنعت المنشأة عن دفع هذا الأجر أن يتولى تحصيله جبراً عن رب العمل وفقاً للقواعد العامة في التنفيذ العيني الجبري .

ثانياً : الوضع في ظل قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٦م:

تنص المادة ١١ من هذا القانون على أن ” على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم، وذلك في حدود النسبة التي تحددها اللجنة العليا بما لا يقل عن اثنين في المائة من مجموع عدد العمال.

ومع ذلك يجوز لأصحاب العمل المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعاقين عن غير طريق الترشيح من وزارة العمل، بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة (١٠) من هذا القانون ” . ” ويكون تعيين المعاقين في المهن التي تم تأهيلهم لها والأعمال الأخرى التي يستطيع المعاق أن يؤديها والمبينة في شهادة القيد ” . ” وبعضى الحاصلون على شهادة التأهيل من شروط اللياقة الصحية - إن وجدت - وذلك بالنسبة لحالة العجز المبينة في تلك الشهادة وكذلك من شرط اجتياز الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة، ويجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معاقاً إخطار وزارة العمل بذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ إستلام المعاق للعمل ” .

كما تنص المادة ١٢ من هذا القانون على أنه ” بعد موافقة مجلس الوزراء يجوز لوزير العمل بالتنسيق مع الوزير ورئيس ديوان الخدمة المدنية إصدار قرار يحدد فيه الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للمعاقين المؤهلين أولوية التعيين فيها ” . ” ويسري هذا الحكم على أجهزة الحكومة والمؤسسات والهيئات العامة ” . ” ويكون للمعاقين المؤهلين الأولوية في الإشتغال في الوظائف والأعمال الشاغرة في حدود النسبة المبينة بالمادة (١١) من هذا القانون ” .

كما تنص المادة ١٣ من هذا القانون على أن ” يتمتع المعاقون الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا القانون بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون فيها ” .

المبحث السادس أشكال الحماية القانونية لأجر العامل

المطلب الأول الحد الأدنى للأجور بين الوجود والعدم

أولاً : حرية تحديد الأجر بين الإطلاق والتقييد :

لقد كان تحديد قدر أجر العامل في ظلالات الفكر الفردي بتطرفه المقيت من الصلاحيات المطلقة للإرادة المشتركة لطريف في عقد العمل ، دون أدنى تقييد لها في وضعه ابتداء أو تعقيب عليها في تقديره انتهاء ، وذلك احتراماً لمبدأ الحرية التعاقدية الذي يجعل من العقد شريعة للمتعاقدين من دون أن يسمح لأحد بتعديله أو إلغائه إلا بموافقة الطرفين ، والذي يمثل ثمرة من ثمار مبدأ سلطان الإرادة في مجال التعامل^(١) .

ومن البدهي في ظل غلبة تيار الفكر الفردي أن يكون أجر العامل زهيداً لا يتناسب البتة مع حجم العمل الذي يبذله مقابل له ، لأن رب العمل بوصفه صاحب المركز الاقتصادي القوي في العلاقة العقدية مع العامل سيملي عليه الأجر الذي يروق له ، ولا يسمح للعامل بمناقشته في تقديره له أو إبداء رأى بشأنه ، فيذعن له العامل في القدر الذي يفرضه عليه تحت تأثير الحاجة والعوز ، وبذلك يفتقر الأجر إلى التناسب مع العمل بوصفه أداء مقابل له في العقد ، الأمر الذي يضعف من الدور الاقتصادي للأجر في مواجهة العمل .

ناهيك عن ضعف هذا الأجر إذا ما قورن بمتطلبات الحياة الضرورية للعامل ، وبمستوى أفراد المجتمع الذي يعيش فيه هذا العامل ، الأمر الذي يؤدي إلى فشل هذا الأجر فشلاً ذريعاً في أن يساعد العامل على التوافق مع حاجاته الأساسية في ضوء الأجر الذي يتحصل عليه من وراء العمل ، فضلاً عن فشله في إعانة العامل على الإنسجام مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي لبقية أفراد مجتمعه على نحو قد يؤدي به إلى الانعزال عن أفراد مجتمعه ، هذا إن لم يذهب به إلى ما هو أبعد من ذلك فيدفعه دفعا إلى حمل مشاعر الحقد والسخط على مجتمعه ككيان سياسي وعلى أفراد الذين يعيشون معه داخل هذا المجتمع .

وبناء على ما سبق فقد الأجر دوره الاقتصادي والاجتماعي ، الأمر الذي أملى على الدول المعاصرة سرعة التدخل التشريعي لإنقاذ طبقة العمال - لاسيما بعد أن باتوا يمثلون السواد الأعظم من أفراد المجتمع على إثر قيام الثورة الصناعية - الذين أصبحوا لقمة سائغة في أيدي أرباب العمل ، بفرض قيد تشريعي ابتداءً يملي على أرباب العمل عند تحديد قدر الأجر بالاتفاق مع العمال ، ألا يقل القدر المتفق عليه عن الحد الأدنى للأجور ، بل وجعلت من حق العامل أن يلجأ إلى القضاء لتعديل الأجر المتفق عليه إذا كان أقل من الحد الأدنى المقرر للأجر ، بل تعتمد بعض القوانين إلى تشكيل لجان معينة متخصصة لدراسة الحد الأدنى المقرر للأجر واتخاذ ما يلزم لتعديله خلال فترات متعاقبة في ضوء متغيرات الحياة الاقتصادية والاجتماعية

١ . انظر في نفس المعنى : أ.د / توفيق حسن فرج " قانون العمل الجديد " دراسة في أحكام عقد العمل الفردي ف القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والقرارات المنفذة له في ضوء أحدث آراء الفقه وقضاء النقض " ، ص ٣١١ ، تنقيح وإثبات أنور بندق ، ط ٣ عام ٢٠٠٧ م ، مؤسسة إبراهيم الناحل .

داخل المجتمع .

ولا شك أن مثل هذا التدخل التشريعي الذي حرصت الدول عليه يحقق مصلحة العمال برعايتهم في أهم وأبرز وسائل عيشهم ، بل ربما يكون في الأعم الأغلب هو المصدر الوحيد لتلبية متطلبات حياتهم ، وفي نفس الوقت يحقق نوعاً من الهدوء السياسي داخل المجتمع تجنباً لموجات التذمر والغضب اللامسئولة التي قد تقع من العمال حينما يشعرون بالعجز عن مواجهة متطلباتهم الضرورية من خلال الأجور المفروضة عليهم من قبل أرباب الأعمال ، والتي تخلو من معاني العدالة مع الأعمال المبذولة ، وتفتقر في نفس الوقت إلى التوازن المعقول مع سير حركة الأسعار في محيط الحياة الاقتصادية .

وهنا سنطرح عدة تساؤلات حول الحد الأدنى للأجر ، منها ما هو المقصود بالحد الأدنى للأجر ؟ وعلى أي أساس يجري تحديده ؟ وما هي الاعتبارات التي تدفع بعض الدول إلى إقراره من حيث المبدأ ، ثم ما تلبث أن تتركه دون تحديد ، أو تضمنه نصوصها القانونية وتحدد من يتولى أمر تقديره ، دون أن تتخذ أي خطوات عملية لتنفيذ تلك النصوص على أرض الواقع ؟ ومن هي الجهة التي يناط بها مهمة تقدير الحد الأدنى للأجر العامل ، وهل يتمتع به كل العمال أم أن نطاقه مقصور على بعضهم فقط ؟

بادئ ذي بدء ينبغي التنويه إلى أن فكرة المناداة بوضع حد أدنى للأجور لم تعد مجرد مسعى وطني يحلم به العمال وتطالب به نقاباتهم ، ويدعو إليه المصلحون والمعنيون بشؤون العمال وأحوالهم ، وإنما بات مطلباً دولياً تسعى إليه سعياً حثيثاً منظمة العمل الدولية منذ إنشائها وحتى الآن ، من خلال ما خلصت إليه من المعايير الدولية للأجور في كثير من الاتفاقيات والمؤتمرات التي عنيت بالحدود الدنيا للأجور بدءاً من الاتفاقية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ م الخاصة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور ، وانتهاء بالاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ م بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور^(١) .

وقد خلصت هذه الاتفاقيات الدولية المتعاقبة إلى وضع معايير دولية للحدود الدنيا للأجور مع ترك تقدير هذه الحدود الدنيا للأجور لكل دولة على حده تحديدها في ضوء ظروفها الاقتصادية والاجتماعية ، ذلك أن أية محاولة لفرض حدود دنيا للأجور في كل دول العالم دون مراعاة لظروفها الخاصة بكل أشكالها وصورها (اقتصادياً واجتماعياً مثلاً) ستبوء بالفشل والبعد الصارخ عن الحقيقة الواقعية نظراً للتفاوت الرهيب بين الدول في مستويات حياتها الاقتصادية واجتماعياً ، هذا مع التنبه على ضرورة سعي كل دولة إلى أن تصير أجور عمالها فيها كفيلاً بضمان قدر لائق من مستوى المعيشة الإنسانية بوصفه يمثل معياراً دولياً عاماً ، هذا إلى جانب مراعاة الدول لمعايير أخرى فرعية تتمثل في احتياجات العمال وعائلاتهم والمستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وتغيراتها وإعانات الضمان الاجتماعي ومستوى المعيشة النسبي للمجموعات الاجتماعية والعوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الانتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه^(٢) وقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في عام ١٩٤٨ م على كل عامل في أجر عادل يكفل له حياة كريمة ، ونصت المادة ٢٢ منه على أن " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامته الإنسانية ، وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية

١ . انظر في ذلك المعنى : د / محمود سلامة جبر " الأجور ونظامها القانوني في قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين الدول العربية الخليجية " دراسة نظرية تطبيقية للأحكام القضائية في البحرين والقضاء المقارن " ، ص ١٠ ، الطبعة الأولى عام ١٩٩٧ م ، مطبعة أبناء وهبه حسان بالقاهرة .

٢ . انظر في ذلك المعنى : د / محمود سلامة جبر - المرجع السابق - ص ١٢ .

الاجتماعية ” .

كما دعا الميثاق العربي للعمل جميع الدول العربية في مادته الأولى بضرورة التزامها بتحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها ، كما أوجبت المادة الثامنة منه ضرورة وضع حد أدنى لمستويات الأجور في الدول العربية ، كما أوجبت الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ م ، والاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦م على الدول العربية الالتزام بتحديد حدود دنيا للأجور تضمن للعمال سد احتياجاتهم الضرورية ، وتراعي الفروق والاختلافات الموجودة بين مختلف الصناعات والمناطق^(١) .

ثانياً : ماهية الحد الأدنى لأجر العامل:

ويمكننا تعريف الحد الأدنى للأجر بأنه القدر اللازم من الأجر لتوفير أشكال العيش المتوسط لعامل معتاد .

وحتى يمكن الوصول إلى الأجر الذي يمثل حداً أدنى لأجر العامل بصورة صحيحة وصادقة دون إفراط أو تفريط ، لا بد أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديده الاعتبارات الآتية^(٢):

١- الاعتبار الأول : المتطلبات الضرورية للعامل من ملابس ومأكل ومسكن على أن يراعى جانب الاعتدال في تقدير مواصفات كل واحد من هذه المتطلبات دون إفراط أو تفريط درءاً لمظان المحاباة لطرف على حساب الطرف الآخر .

٢- الاعتبار الثاني : المستوى العام للأسعار في المجتمع الذي يعيش فيه العامل ، إذ يتعين أن يكون هناك توازن معقول بين المستوى العام للأسعار في المجتمع الذي يعيش فيه العامل وبين القوة الشرائية لأجر هذا العامل ، وذلك لتفادي الآثار الوخيمة التي يمكن أن تترتب على إثر ارتفاع أسعار السلع وضعف القوة الشرائية أو القيمة الاقتصادية للأجور ، وهذا يقتضي من المعنيين بأجور العمال داخل الدول ، عدم الاكتفاء بوضع الحد الأدنى للأجر ، والتأكد من صلاحيته لتلبية حاجات العامل الضرورية ، إنما يجب تمهده بين الحين والحين بالتغيير اللازم لمواجهة تقلبات الأسعار وميلها الدائم إلى الارتفاع والزيادة ، وليس إلى الانخفاض أو حتى إلى الاستقرار والثبات ، وإلا ظهرت الفجوة الكبيرة بين أجور العمال ومستوى أسعار السلع الضرورية ، على نحو يضر بهم ويحرمهم من متطلبات حياتهم الضرورية لما أصاب أسعار السلع من زيادة مفرطة غير متوازنة مع مقادير أجور العمال .

٣- الاعتبار الثالث : مراعاة المستوى العام للدخول لكل أفراد المجتمع . وذلك تضادياً لوجود

١ . ولمزيد من الحماية للأجور فقد أقر مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشرة في مارس ١٩٨٣م الاتفاقية العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣م بشأن تحديد الأجور ، التي وإن لم تقدر حداً أدنى للأجور تاركة تحديد ذلك للدول ، إلا أنها وضعت ضابطاً له يعتمد على كفايته في إشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته (الملابس والغذاء والسكن) للعيش في مستوى إنساني لائق . وجدير بالذكر أن مملكة البحرين قد صدقت على هذه الاتفاقية (انظر في ذلك المعنى : د / محمود سلامة - المرجع السابق - ص ١٣ ، ١٤ ، د / يوسف إلياس ” محاضرات في قوانين العمل العربية ” ص ٢٧ ، طبعة عام ١٩٩٦م ، عمان) .

٢ . انظر في نفس المعنى : أ.د / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص ٤٤١ ، هامش ١ ، إذ يقول سيادته ” لا شك أن الحد الأدنى للأجر في صورته المثالية هو ذلك الذي يرتبط تحديده من ناحية بمستوى ارتفاع الأسعار بما يحافظ للعمال على القوة الشرائية لأجرهم ، ومن ناحية أخرى بالمستوى العام للنمو الاقتصادي بما يضمن للعمال مواكبة قوتهم الشرائية للمستوى العام للدخول .

فجوة كبيرة بين طبقة العمال وغيرهم من الطبقات الأخرى داخل المجتمع ، على نحو مؤجج لنوازع الشر فيهم من حقد وحسد وعداوة.

ولا شك أنه كلما حرص المجتمع على توفير الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل عند اضطلاعهم بمهمة تقدير الحد الأدنى لأجره ، كلما أفلح في رضاء طبقة العمال ، وساعدهم على التصالح مع أنفسهم ومع بقية الطبقات الأخرى داخل هذا المجتمع ، وعندئذ تتناقص معدلات ذبوع بعض الأمراض الاجتماعية في نفوس العمال من حقد وحسد تجاه باقي طبقات المجتمع لاسيما الأغنياء منهم.

٤- الاعتبار الرابع : مراعاة شمولية تطبيقه على جميع العاملين في المجتمع . أي أن يجري تعميم الحد الأدنى للأجور على جميع العمال سواء كانوا خاضعين لأحكام قانون العمل أم خاضعين للأحكام الواردة في القانون المدني بشأن عقد العمل ، وبغض النظر عن مستوى درجاتهم ، وذلك نظرا لأن هذا الأجر يمثل القدر الأدنى للعيش الكريم لأي إنسان بغض النظر عن نوعه أو جنسه أو عمره أو جنسيته أو درجته الوظيفية أو مؤهلاته العلمية أو الفنية أو طريقة تحديد أجره ، وسواء كان عقد عمل محدد المدة أم غير محدد المدة ، وسواء كان باتا أم تحت الاختبار .

ومن ثم لا ينبغي عدالة حرمان أحد من الحد الأدنى للأجر لأي سبب من الأسباب ، وإلا كان العامل عرضة للأسر تحت نير مشاعر الذل والهوان اللذين لا يليقا بكرامته الإنسانية التي أثبتها الله عز وجل لكل بني آدم بارهم وفاجرهم ، مؤمنهم وكافرهم إذ يقول سبحانه وتعالى ” وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ” .

وينبغي مراعاة أن الحد الأدنى للأجور متى تم تحديده يجب ربطه بالنظام العام ، ولم يجز - من ثم - الاتفاق على أجر يقل عنه ، وإلا كان هذا الاتفاق باطلا ، واستحق العامل هذا الحد الأدنى المقرر قانونا للأجور ، ولا يعتد في هذا المقام بقبول العامل لأي أجر يقل عن هذا الحد (١) .

وإذا أراد رب العمل وضع لائحة لنظام الأجور الخاصة بعماله داخل المنشأة ، فلا مانع قانوني من ذلك ، شريطة أن يراعي حقوق العامل المكتسبة ومنها حقه في ألا يقل أجره عن الحد الأدنى للأجور ، وأن يحتوى هذا النظام الوارد باللائحة على ما هو أصلح للعامل ، وتطبيقا لذلك قضت محكمة التمييز البحرينية بأنه ” لصاحب العمل بما له من حق في تنظيم أعمال مؤسسته أن يضع بإرادته المنفردة نظاما للأجور طبقا لجداول تحدد درجة مالية لكل وظيفة بحديها الأدنى والأقصى ، وأن يضع ما يراه من ضوابط وأسس لتطبيقه ، طالما كان هذا النظام أصلح للعامل ، ولا يخل بحق اكتسبه بموجب عقد العمل ” (٢) .

١. نقض مدني مصري ١٩٧٥/٥/٣١ م ، س ٢٦ ، ص ١١٣٢ ، مشار إليه لدى : أ.د. / محمد حسين منصور ” قانون العمل ” ، ص ١٢١ ، طبعة ٢٠٠٧ م ، دار الجامعة الجديدة الأسكندرية .

٢. تمييز بحريني طعن رقم ٤١ لسنة ١٩٩٣ م ، جلسة ٤ يوليو ١٩٩٣ م ، السنة الرابعة ، ق ٥٨ ، ص ٢٥٧ .

ثالثاً : موقف الدول من تقدير الحد الأدنى للأجر:

إذا أخذنا على سبيل المثال مصر والبحرين نموذجين واقعيين لمعرفة موقفهما من تقدير الحد الأدنى للأجر ، لوجدنا أن البحرين وإن كانت قد أوردت في قانونها ما يفيد تخويل مجلس الوزراء فى إصدار قرار يحدد الحد الأدنى للأجور بناء على عرض من وزير العمل (م ٧٧ عمل بحريني ملغى^(١)) ، إلا أنه حتى الآن لم يصدر بعد هذا القرار ، وقد صدر قانون العمل البحريني الجديد ولم يتضمن أي نص يتناول الحد الأدنى أو يدعو إلى تحديده ، وهذا إغفال غير مبرر .

وقد نصت المادة ٣٤ من قانون العمل الموحد المصري على تكليف مجلس قومي للأجور بمهمة تحديد الحد الأدنى لأجر العامل بقولها ” ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وإيجاد الوسائل و التدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار . كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية: أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم . أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال يختارهم هذه المنظمات . أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد . ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة . ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى و نظام العمل به ” .

واعتقد أن مسألة تحديد الحد الأدنى للأجر ليست بالأمر الهين والسهل وإنما هي مسألة شاقة ومعقدة ، وذلك يترتب عليها من آثار وتبعات في منتهى الخطورة اقتصادياً واجتماعياً ، فهي محكومة بعدد من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، لكن ينبغي على الدولة أن تسمو فوق أية اعتبارات معوقة لتقدير الحد الأدنى للأجور انتصافاً للطبقة العاملة التى تتعب وتكد في أداء عملها وقد لا تجد أجراً موازياً لقدر تعبها فتشعر بالظلم والحبوب ، وما أقسى وقع هذا الظلم على المظلوم والظالم فى نفس الوقت ، لاسيما وقد وصانا رسول الله صلى الله عليه وسلم بالمسارعة إلى إعطاء الأجير أجره قبل جفاف عرقه ، وهذا له دلالاته العظيمة لمن يتدبر فى مقصوده صلى الله عليه وسلم من قوله الكريم ” اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه ”^(٢) ، فهو يحمل معنى الترغيب فى المسارعة وعدم التأخير فى إعطائه الأجر دون أى تأخير أو إبطاء ، حتى من قبل جفاف عرقه الذى نضح من جبينه أثناء العمل ، فكيف بمن يبخس العامل أجره ، ويعطيه أجراً زهيداً لا يسمن ولا يغنى من جوع ، فلا شك أن هذا ظلم كبير غير مبرر ، وصدق الله الجليل إذ يقل ” وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ ”^(٣) ، ويقول عز وجل في الحديث القدسي ” يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسى وجعلته بينكم

١ . إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها ” يكون تحديد الحد الأدنى للأجور بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية ” . هذه المادة ليس لها ما يقابلها في قانون العمل البحريني الجديد .

٢ . انظر ابن ماجة في سننه عن ابن عمر رضي الله عنهما .

٣ . الآية ٥ من سورة الأعراف .

محرمًا فلا تظالموا^(١) ، ” ويقول النبي صلى الله عليه وسلم في الحديث الذي رواه عنه سيدنا أبو هريرة رضي الله تعالى عنه ، يقول الله عز وجل ” ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره ”^(٢) .

أما في مصر فقد صدرت تشريعات متعاقبة بقصد تحديد الحدود الدنيا للأجور بدءاً من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ م ، والقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ م ، وانتهاءً بالقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ م ، والقانون رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٤ م ، وبموجب هذا الأخير صار الحد الأدنى للأجر خمسة وأربعين جنيهاً شهرياً ، ثم صدر منشور عام برقم ٢ لسنة ٢٠٠١ م إعمالاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ م بخصوص قواعد تحديد أجر الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية ، وأوجب ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن أربع وثمانين جنيهاً شهرياً وهو نفس الحد الأدنى الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ، الذي تعاقب عليه الزيادة بعد ذلك إلى أن وصل مائة وواحد ونصف جنيه شهرياً في ٢٠٠٦/٧/١ م^(٣) وإذا اتفق رب العمل مع العامل على أجر يقل عن الحد الأدنى للأجر كان الاتفاق باطلاً ، ولم يعمل به ويستحق العامل أجره في حدود أجر المثل أو أجر العامل في نفس مهنته وفق عرف هذه المهنة والجهة التي يعمل بها أو يقدره القاضى وفق اعتبارات العدالة ، ويتعرض صاحب العمل لعقوبة جنائية ممثلة في عقوبة الغرامة بما لا يقل عن عشرة جنيهات ولا يزيد عن خمسين جنيهاً إذا خالف الحد الأدنى للأجر العامل ، وتتعدد هذه العقوبة بتعدد من وقعت بشأنهم هذه المخالفة .

وقد أنشأ قانون العمل الموحد المصري - على نحو ما رأينا سلفاً - مجلساً قومياً للأجور تكون مهمته مدارس الظروف التي تلعب دوراً بارزاً في ضمان حسن تقدير أعضائه للحد الأدنى للأجور على مستوى جميع العاملين داخل الدولة ، ثم يتولى المجلس بعد ذلك وضع الحدود الدنيا لهذه الأجور في ضوء ما تسفر عنه نتائج هذه المدارس ، وفي ذلك تقول الفقرة الأولى من المادة ٣٤ من هذا القانون ” ينشأ مجلس قومي للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار ” .

كما يتولى أعضاء المجلس مهمة تحديد الحد الأدنى للعلاوات السنوية والدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على هديه اشتراكات التأمينات الاجتماعية (م ٢/٢٤ عمل موحد مصري) وللمجلس في حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية تحول دونها وصرف العلاوات الدورية أن يتخذ ، عند عرض الأمر عليه من ذي المصلحة ، ما يراه ملائماً في ظل هذه الظروف خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ العرض (م ٣/٢٤ عمل موحد موحد) .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل أعضاء هذا المجلس القومي للأجور ، على أن يراعى احتواؤه على الفئات الآتية (م ٤/٣٤ عمل موحد :

- ١- أعضاء من العمال بحكم وظائفهم أو خبراتهم .
- ٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .
- ٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .

١ . الحديث رواه الإمام مسلم في صحيحه .

٢ . الحديث رواه الإمام البخارى ومسلم وابن ماجه ، واللفظ للبخارى .

٣ . انظر في ذلك إلى : د / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص ٤٤١ ، ٤٤٢ .

هذا ويراعى ضرورة أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا ، وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة (م ٥/٣٤ عمل موحد) .
ويحظر أي تمييز في الأجر أو في الحد الأدنى لهذا الأجر بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة (م ٣٥ عمل موحد) .

ومما تجدر الإشارة إليه أن المجلس القومي للأجور في مصر في اجتماع له عقد في يوم الاثنين الموافق ٢٠٠٩/٨/٣ م أوصى برفع الحد الأدنى للأجور إلى ٣٠٠ جنيها ، بل إن أعضاء اللجنة الاقتصادية بمجلس الشورى طالبوا برفع الحد الأدنى للأجور إلى ٦٠٠ جنيها على الأقل^(١) .

المطلب الثاني

طريقة أو وسيلة الوفاء بالأجر

لقد أوجب قانون العمل البحريني السابق ضرورة الوفاء بأجر العامل نقداً بالعملة الوطنية^(٢) أي بالدينار البحريني ، وليس بعملة أجنبية أخرى ، وذلك تقديراً لاحتمال الفروق الموجودة في التغيير بين العملة الوطنية وأي عملة أجنبية أخرى ، فضلاً عن الرغبة في سيادة العملة الوطنية في مجال التعامل على غيرها من العملات الأخرى الأجنبية ، وتلك مصلحة عامة تتصل بالاقتصاد القومي ، ومن ثم فهي ترتبط بفكرة النظام العام في جانبها الاقتصادي .

ثم لما صدر قانون العمل البحريني الحالي بعد أن جعل الأصل العام أن يكون وفاء الأجر بالعملة البحرينية ، أي بالدينار البحريني ، تيسيراً للعامل ودفع مشقة تغيير العملة عنه إذا جرى الوفاء له بعملة أجنبية ، وحفاظاً على سيادة العملة الوطنية داخل المملكة ، عاد فرخص في الاتفاق بين طرفي العقد على حصول الوفاء بأي عملة أجنبية متداولة في البحرين ، مثل الدولار أو الريال حسب اختيارهما ليمنحهما الحرية في اختيار وسيلة الوفاء بالأجر بين العملة الوطنية وأي عملة أجنبية متداولة بالبحرين ، وفي ذلك تنص المادة ٤٠/أ منه على أن ” تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة البحرينية، ويجوز الاتفاق على أدائها بعملة أجنبية متداولة قانوناً ” .

المطلب الثالث

مدى استحقاق العامل للأجر عند توافر السبب الأجنبي

إذا كانت فكرة التقابل أو فكرة السببية المادية للالتزام تقتضي ربط الأجر بالأداء الفعلي للعمل من قبل العامل ، فإن فكرة العدالة تستوجب دفع الأجر للعامل إذا كان محتسباً للعمل وتعذر عليه أدائه لسبب يرجع إلى رب العمل ، وهذا هو عين ما نصت عليه المادة ٧١ عمل بحريني ملغى بقولها ” إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل ، كان له الحق في أجر ذلك اليوم ” ، وهذا عين ما نصت عليه المادة ٤٣ من قانون العمل البحريني الجديد بقولها ” إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد لأداء العمل وكان

١ . جريدة ” مصراوي ” العدد الصادر في يوم السبت الموافق ٢٠٠٩/٨/٨ م .

٢ . إذ تنص المادة ٢/٦٨ عمل بحريني سابق على ذلك بقولها ” وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة القانونية المتداولة ” .

مستعداً لمزاولة عمله في هذه الفترة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً” (١) .

فهذا النص أو ذلك يعالج الفرضية التي يتصور فيها عدم أداء العامل لعمله لأسباب راجعة إلى صاحب العمل، إذ يستحق فيها العامل أجره كاملاً غير منقوص عن ذلك اليوم .

وتبرير ذلك يرجع إلى أن التزام رب العمل بتمكين العامل من أداء العمل المكلف به هو التزام بنتيجة، ومن ثم يكفي العامل لإثبات إخلال رب العمل بهذا الالتزام أن يقيم الدليل على حضوره إلى مكان العمل واستعداده لمباشرته إياه، لكن حالت دونه أسباب خارجة عن إرادته ترجع إلى رب العمل، سواء كان رجوعها إلى هذا الأخير بصورة مباشرة، كما لو منع صاحب العمل العامل من العمل بسلوك إرادي منه سواء تحقق في هذا السلوك معنى الخطأ، كما لو أن صاحب العمل منع العامل من العمل عنتاً منه وظلماً، أو كان سلوكاً خالياً من معنى الخطأ كما لو أراد رب العمل تقليل الإنتاج لقلّة الطلب على منتجاته أو رغبة في رفع أسعار هذه المنتجات أو لقلّة وجود المواد الخام اللازمة للإنتاج، أم كانت عدم قدرة العامل على مباشرة العمل راجعة إلى رب العمل بصورة غير مباشرة، كما لو أغلقت جهة الإدارة المنشأة بسبب إخلال رب العمل بالالتزامات القانونية التي يفرضها عليه قانون العمل .

ففي مثل هذه الحالات ونظائرها يكون عدم أداء العامل راجعاً إلى رب العمل، وعندئذ يستحق العامل أجره كاملاً عن جميع الأيام التي يتعطل فيها عن عمله بسبب رب العمل، هذا مع مراعاة أنه إذا كان أجر العامل بالإنتاج وليس بالزمن، أن يتم احتساب أجره عن الأيام التي تعطل فيها عن العمل بسبب رب العمل في ضوء متوسط أجره خلال أيام عمله السابقة على حصول هذا التعطل (٢) .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز البحرينية بأنه ”.... وطالما أن سبب التزام صاحب العمل بأداء الأجر هو التزام العامل بأداء العمل محل العقد، فإنه إذا قام العامل بالعمل المتفق عليه أو حضر لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل فإنه يستحق أجره، فإذا لم يقيم العامل بالعامل أو لم يحضر لمباشرته على نحو ما تقدم فإنه لا يستحق الأجر” (٣) .

وعندئذ يتعين على العامل المحتبس للعمل ألا يعمل لدى رب عمل آخر، لأنه بذلك يكون مخالفاً بالتزامه العقدي مع رب العمل الأول، الذي يفرض عليه العمل له وحده، ومن ثم قصر نشاطه وجهده على عمله فعلاً أو على الأقل على الاحتباس لهذا العمل، حتى إذا زال سبب تعطله عن العمل، وكان بوسعه معاودة ممارسته وجب عليه أداءه دون إبطاء أو تأخير، وإلا كان من حق رب العمل الأول استرداد ما حصله منه عن فترة تعطله، فضلاً عن حقه في التعويض عن الضرر الذي أحدثه به من جراء إنهائه للعقد إنهاءً غير مشروع .

ويثار التساؤل حول الفرض الذي يتعذر فيه على العامل أداء عمله لسبب أجنبي عن رب العمل، هل يستحق العامل شيئاً من أجره أم لا ؟

١. هذه المادة تقابل المادة ١/٤١ عمل موحد مصري، وهذا عين ما نصت عليه المادة ٦٣٤ مدني بحريني، والمادة ٦٩٢ مدني مصري .

٢. أ.د. / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص ٣٨٥ .

٣. تمييز بحريني، جلسة ١٢ ديسمبر ١٩٩٩م، طبعة رقم ٥٨ لسنة ١٩٩٩م، - المرجع السابق - ص ١٠، ق ١٨٦، ص ٦٤١ .

تساؤل مبدئي جوهري بشأن هذه الفرضية لماذا لا يصرف للعامل فيها بعض أو كل أجره ؟

قد يقول قائل لماذا لا يعطى العامل نصف أجره أو ثلثه أو حتى الأجر كاملاً ، إعمالاً لمبدأ الغرم بالغنم ، على أساس أنه كما يغنم رب العمل كثيراً من وراء عمل العامل ، فلا غرو أن يغرم قليلاً في مثل هذه الفرضية فيدفع للعامل بعض أو كل أجره رغم عدم قيامه بالعمل لسبب أجنبي عنهما ، فهذا القول مع وجاهته ونبيل قصده محل نظر ، لأن اعتماد مثل هذا الحل على إطلاقه لا يخلو من مظاهر الغلو والتطرف ، لما قد يترتب عليه من مشقة قد تزيد عن قدرات رب العمل فتكلفه فوق طاقته ، لاسيما إذا كثر عدد عماله الذين تعذر عليهم أداء هذا العمل أو طالت هذه المدة العارضة حتى وإن قل عدد العمال .

وربما يكون مثل هذا الحل مقبولاً إذا كان عدد العمال قليلاً أو كانت استحالة العمل لمدة مؤقتة جداً كما لو تعذر أداء العمل ليوم أو يومين فقط ، لكنه سيكون مجحفاً برب العمل حينما يكثُر عدد العمال أو يتعطل العمل لفترة طويلة وإن قل عددهم .

ولذا ينبغي أن يكون حل هذه المشكلة متمسكاً بالبعد عن ظاهرة الغلو والجنوح إلى الإجحاف على طرف لصالح طرف آخر ، فيقال مثلاً يتحمل رب العمل الأجر الكامل لعماله إذا لم يزد عددهم عن قدر معين ، واستمرت الاستحالة العارضة عن أداء العمل لمدة معقولة لا تزيد عن حد معين ، فإن زاد عدد العمال عن هذا الحد أو زادت مدة التوقف عن العمل عن قدر معين تحملت هيئة التأمين الاجتماعي أجور العمال كاملة لحين زوال السبب الأجنبي ، وهذا حل يحقق العدالة لطرف في عقد العمل دون أن يحمل في طياته معنى الغلو في مواجهة طرف لصالح طرف آخر .

أولاً : حل هذه الفرضية في إطار علاقات العمل الخاضعة للقانون المدني :

لا جرم أنه في ظللال القواعد العامة في القانون المدني سواء في مصر أو البحرين أو غيرهما لا يستحق العامل من أجره شيئاً في هذه الفرضية ، ويكون لرب العمل أن يدفع عن نفسه رجوع العامل عليه والذي يطالبه فيه بأجره عن أيام التعطل ، بمجرد أن يثبت للقاضي أن تعطل هذا العامل لا يرجع إليه ، إنما يرجع إلى سبب أجنبي عنه ، سواء كان هذا السبب راجعاً إلى القوة القاهرة (أو الحادث الفجائي) أم خطأ الغير أم خطأ المضرور نفسه .

وبناءً عليه إذا أثبت رب العمل أن تعطل العامل عن العمل يرجع إلى خطأ الغير ، كما لو أن غيراً أحرق المصنع أو منع العامل من الخروج من البيت أو كان هذا التعطل يرجع إلى خطأ المضرور نفسه ، كما لو أثبت أن العامل هو الذي أتلف أدوات الانتاج متعمداً ففعل سبب العمل أو دمر الآلة التي يعمل عليها ، أو يرجع إلى القوة القاهرة مثل الزلازل أو الفيضانات أو الحرب الأهلية التي حالت دون العامل ومباشرة للعمل ، فلا يكون للعامل حق الرجوع على رب العمل بشئ .

ولا شك أن السبب الأجنبي إذا توافرت صورة من صورته كانت سبباً في إعفاء المتعاقد من المسؤولية في مواجهة المتعاقد الآخر ، ومن ثم لا يلتزم وفقاً للقواعد العامة في استحالة التنفيذ رب العمل بدفع أجر للعامل إذا لم يباشر العامل العمل المكلف به لسبب أجنبي عن رب العمل ، وفي ذلك تنص المادة ١٤٥/أ مدني بحرينى على أنه ” في العقود الملزمة للجانبين إذا أصبح تنفيذ التزام أحد الطرفين مستحيلًا بسبب أجنبي لا يد له فيه ، انقضت هذا الالتزام

وانقضت معه الالتزامات المقابلة على الطرف الآخر ، وانفسخ العقد من تلقاء نفسه (١) .

ثانياً : حل هذه الفرضية في ظل قانون العمل البحريني:

في ظل قانون العمل البحريني الملغي يجري سريان حكم القواعد العامة سائلة الذكر على هذه الفرضية على علاقات العمل جميعها ، أي سواء تلك الخاضعة للقواعد الواردة بشأن عقد العمل في القانون المدني أم تلك الخاضعة لقواعد قانون العمل البحريني الملغي ، نظراً لعدم احتواء قانون العمل البحريني الملغي على حكم خاص يعالج هذه المشكلة ، هذا ما لم يكن ثمة اتفاق بين طرفي العقد يقضي بغير ذلك ، إذ يجوز قانوناً الاتفاق على أن يدفع رب العمل الأجر حتى وإن استحال على العامل العمل بسبب القوة القاهرة أو خطأ الغير ، إذ تنص المادة ٢١٨ مدني بحريني على أن ” يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه القوة القاهرة أو الحادث الفجائي ” (٢).

أما بعد صدور قانون العمل البحريني الجديد فقد صار الحكم الجاري تطبيقه في علاقات العمل الخاضعة لقانون العمل هو استحقاق العامل نصف الأجر بعد أن أورد هذا القانون هذا الحكم في المادة ٤٣ / ٢ منه ، إذ تقول في ذلك ” أما إذا حضر العامل وحالت بينه وبين أداء العامل أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره ” ، في حين تبقى علاقات العمل الخاضعة لقواعد العمل الواردة في القانون المدني خاضعة لحكم القواعد العامة في استحالة التنفيذ .

ويراعى أن الوضع في مصر فني ظلالات قانون العمل الموحد المصري بمائل الحكم الخاص الذي أورده قانون العمل البحريني الجديد ، ومن ثم فإنه إذا تعذر مباشرة العامل للعمل رغم حضوره إليه واستعداده للقيام به لكن تعذر عليه أدائه لأسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل ، يتعين على صاحب العمل دفع نصف الأجر للعامل في هذا الفرض ، وفي ذلك تقول المادة ٤١ عمل موحد مصري في فقرتها الثانية ” أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره ” ، وعندئذ يطبق هذا الحكم الخاص على علاقات العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل ، أما غيرها من علاقات العمل الأخرى الخاضعة لأحكام القانون المدني المصري فلا أجر العامل عند تعذر مباشرته للعمل لأسباب قهرية عن رب العمل ، ما لم يرد اتفاق بينهما على أن يتحمل رب العمل تبعه القوة القاهرة أو الحادث الفجائي أو خطأ الغير الذي يحول دون العامل وأدائه للعمل المكلف به ، فعندئذ يعمل بهذا الاتفاق ويلزم رب العمل بدفع الأجر في هذا الفرض تنفيذاً لهذا الاتفاق الذي سمح القانون بمشروعيته وجواز التراضي على مضمونه ، إذ تنص المادة ٢١٧ / ١ مدني مصري على أنه ” يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه الحادث الفجائي والقوة القاهرة ” .

١ . هذه المادة تقابل المادة ١٥٩ مدني مصري . وقد ورد نفس المعنى في المادة ٣٦٤ مدني بحريني بقولها ” ينقض الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلًا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه ” هذه المادة تقابل المادة ٣٧٣ مدني مصري .

٢ . هذه المادة تعادل المادة ٢١٧ / ١ مدني مصري التي تنص على أنه ” . ” يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه الحادث المفاجئ والقوة القاهرة ” .

ثالثاً : موقف الفقه والقضاء في مصر من استحقاق العامل نصف الأجر عند تعذر العمل لسبب أجنبي عنه وعن رب العمل:

لقد قابلت غالبية الفقه بؤازرها القضاء في مصر المضمون الذي أورده المادة ٤١ عمل موحد مصري في فترتها الثانية بالتأييد والاستحسان ، على أساس أن قواعد العدالة تقتضي أن يتقاسم العامل ورب العمل الخسارة الناجمة عن السبب الأجنبي عنهما والمؤدي إلى عدم قدرة العامل على مباشرة العمل رغم استعداده الكامل له وحضوره من أجل القيام به ، فيتحمل العامل نصف هذه الخسارة التي حرمته من أجره كاملاً ، ويحصل على النصف الآخر الذي يتحملة رب العمل فيؤديه إليه ، مشاركة منه في تبعه هذه الخسارة ^(١) .

بل إن من الفقه من دعا إلى استحقاق العامل أجره كاملاً ، مستندا في دعوته إلى أن العدل يقتضي استحقاق العامل أجره كاملاً لمجرد احتياسه للعمل المكلف به ، وعارض في أن يشارك العامل رب العمل في تحمل تبعه الخسارة التي وقعت فحزمت العامل من أجره ، على أساس أن العامل أجير وليس شريكا ، وأن تحمل رب العمل كامل أجر العامل الذي حضر إلى مكان العمل وتعذر عليه مباشرته لسبب خارج عن إرادته وإرادة رب العمل ، لهُ من خسائر المنشأة التي ينبغي أن يتحملها رب العمل وحده دون مشاركة من العامل ^(٢) .

ومنهم من دعا إلى إنشاء صندوق خاص لتحقيق هذا الغرض المتمثل في تكملة نصف أجر العمل حتى تنقضى المساس بأجر العامل ، مؤاخذاً على واضع قانون العمل الموحد المصري اكتفاءً بتأكيد ذات الحل الذي كان موجوداً في قانون العمل المصري الملغى (وهو قانون العمل المصري الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ م) والذي كان يحمل صاحب العمل نصف أجر العامل ، ولم يعمد إلى تحميل المؤسسات العمالية للنصف الثاني ، لاسيما وأن العامل يعاني من عدم قدرة أجره ولو كان كاملاً - عن الوفاء بمتطلبات حياته ، فكيف تكون معاناته وقد حرم نصف أجره ^(٣) .

وهذا المقترح سالف الذكر يجد تبريره - في اعتقادي - في المبدأ القائل ” الغرم بالغنم ” أي أنه كما أن رب العمل يغنم من وراء عمل العمال وحده دون أن يشاركه في ذلك أحد منهم فينفرد وحده بأرباح المنشأة ، فينبغي أن يغرم من جراء الأسباب القهرية الحائلة دون العامل ومباشرة العمل المكلف به .

ولقد بينت المذكرة الايضاحية لقانون العمل المصري الملغى أن ما ورد بالمادة ٣٦ كان ترجمة لما استقر عليه قضاء التحكيم ، وفي ذلك تمشياً مع مبادئ العدالة من جهة ، واستقراراً لعلاقات العمل من جهة أخرى ، وإقامة لضمانة جديدة من ضمانات الأجر من جهة ثالثة ^(٤) .

ومما تجدر ملاحظته أن محكمة النقض المصرية قد عمدت في حكم لها إلى تأييد استحقاق العامل لكامل أجره عندما استحال عليه مؤقتاً أدائه عمله بسبب اعتقاله ، إذ قالت ” أن المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل

١. انظر في ذلك إلى : أ.د / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص ٣٨٦ ، ٣٨٧ ، أ.د / إسماعيل غانم - المرجع السابق - ص ٣٦٥ وما بعدها ، أ.د / حسام الدين الأهواني - المرجع السابق ص ٢٥٢ .

٢. أ.د / عبدالناصر العطار - المرجع السابق - ص ٢٦٥ وما بعدها .

٣. د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة ” الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ” ، ص ١٢١ ، طبعة عام ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ م ، مطابع الولاء الحديثة ، توزيع دار الفكر والقانون بالمنصورة .

٤. د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة - المرجع السابق - ، ص ١٢١ .

حماية للعامل أساسا وضمانا لمعاشه ، فإن مقتضى وقف عقد العمل بسبب اعتقال العامل لا يرتب كل آثار الوقف ، إنما يبقى أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال ، طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه ، مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية بالنسبة له وعدم حرمانه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده ويعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه »^(١) .

وقد اختلفت تعليقات الفقه المصري على هذا الحكم ، فرأى فيه البعض ما يعكس رغبة القضاء في حماية العامل ومراعاة الجوانب الإنسانية^(٢) ، ورأى البعض الآخر وبحق أنه قد صدر عن المحكمة في ظلال قانون العمل الملغى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ م ، الذي لم يكن متضمناً ما يفيد استحقاق العامل أى شئ من أجره عند حدوث الاستحالة المؤقتة المانعة له من أداء العمل ، والذي جاء من بعد في مضمون المادة ٣٦ من قانون العمل رقم ١٢٧ لعام ١٩٨١ م ، والمادة ٤١ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، هذا فضلاً عن تعلق هذا الحكم بأحد العمال العاملين في مجال القطاع العام ، ومن ثم لا مجال للأخذ بالمبدأ الذي أقره في مجال قانون العمل^(٣) .

فمناط استحقاق العامل أجره هو أحد أمرين :

١- الأمر الأول : هو أداءه الفعلي للعمل المتفق عليه وهذا هو الأعم الأغلب ، على أساس أن هذا هو ما تقتضيه فكرة التقابل بين الالتزامات في العقود الملزمة للجانبين .

٢- الأمر الثاني : احتباس العامل من أجل العمل المكلف به ، سواء بحضوره إلى مكان العمل واستعداده لمباشرته أم وجوده محتبساً لأجل هذا العمل ولو ظل في بيته ، مادام أنه على أهبة الاستعداد لتلبية دعوته إلى مباشرة عمله إذا ما دعى إليه من جانب صاحب العمل ، وأن عدم مباشرته الفعلية للعمل لا ترجع إليه ، وإنما ترجع إلى رب العمل الذي عمد إلى غلق المنشأة لوجود عيب في الآلات أو لعدم وجود المواد الخام اللازمة لأداء العمل أو حتى بسبب رغبة رب العمل في الضغط على عماله في خلاف معين^(٤) .

وبناء على ما سبق لا يستحق العامل أجره إذا امتنع عن أداء العمل إخلالاً منه بالتزامه العقدي ، كما لو غاب عن العمل بغير عذر أو إتلافه للآلة التي يعمل بها أو مشاركته في الإضراب أياً كان الدافع من ورائه ، أي حتى ولو كان بقصد حمل رب العمل على الاستجابة لمطالبهم بزيادة مستحقاتهم المقدرة لهم اتفاقاً أو قانوناً^(٥) .

١ . نقض مدنى مصرى رقم ٣٣٩ لسنة ٤١ ق ، جلسة ١٩٧٧/٣/٦ م - مجموعة صلاح محمد أحمد ، رقم ٢ ، ص ١٦٩ .

٢ . أ. د / حسام الدين كامل الأهوانى " شرح قانون العمل " ص ٢٥٤ ، طبعة عام ١٩٩١ م .

٣ . أ. د / محمد لبيب شنب " شرح قانون العمل " ص ٥٦٤ ، طبعة عام ١٩٨٣ م .

٤ . انظر في هذا المعنى : أ. د / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص ٣٨٤ ، د / صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص ١٤٧ ، ١٤٨ .

٥ . وتطبيقاً لذلك قضت هيئة تحكيم القاهرة فى ١٤/١/١٩٥٥ برفض طلب العمال صرف أجورهم عن يوم الإضراب سواء كان ذلك بهدف حمل رب العمل على صرف مالهم من مستحقات مقرره بموجب العقد أو بنص القانون - راجع فى ذلك هيئة تحكيم القاهرة ١٤/١/١٩٥٥ م ، مدونة الفكهانى الدورية ١٩٦٠ م ، رقم ٥٨ ، ص ٩٩ .

المطلب الرابع

اشتراط الموافقة الكتابية لنقل العامل من فئة الأجر الشهري إلى الأجر الأسبوعي والأجر بالقطعة

وينبغي التنويه بأن الأجر إذا ما تم تحديده اتفاقاً وفق معيار معين من هذه المعايير المعتمدة في تحديد الأجر ، لم يجوز تعديله بالإرادة المنفردة لأي منها ، إنما لابد من اتفاق الطرفين على هذا التعديل ، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة ٦٨ / ٣ عمل بحريني مُلغى بقولها ” لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة المياومة أو الأجر الأسبوعي أو القطعة أو الانتاج بغير موافقته على ذلك ومع عدم الإخلال بحقوقه السابقة على النقل ” .

ويلزم في الموافقة أن تكون كتابية (رغم عدم اشتراط النص البحريني المُلغى) وهذا ما نص عليه قانون العمل البحريني الجديد في المادة ٢٨ عمل بحريني لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة العمال المعيّنين بأجر يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل على ذلك كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك من باب الرعاية والمحافظة على حقوق العامل ، كما أن القانون المصري اشترط أيضاً في هذه الموافقة أن تكون مكتوبة^(١).

المطلب الخامس

حماية أجر العامل في مواجهة دائنيه

من المسلم به قانوناً أن للدائن أن يحجز على مال مدينه تحت يد هذا المدين ، كما أن له أن يحجز على مال مدينه لدى الغير (أي مدين المدين)، لكن رعاية لأجر العامل لدى صاحب العمل لم يجز القانون لدائنه أو لدائنيه إن تعددوا أن يحجزوا على أجر العامل المستحق لدى صاحب العمل إلا في حدود معينة تختلف في ظل قانون العمل البحريني السابق عنها في ظل قانون العمل البحريني الحالي وذلك على التفصيل الآتي:

أولاً: في ظل قانون العمل البحريني السابق :

لا يرخص لدائني العامل أن يحجزوا على أجر العامل تحت يد صاحب العمل أو البنك ، إلا في حدود الربع فقط ، وذلك أياً كانت طبيعة ديونهم وأياً كان حجم هذه الديون أو قدرها ، كما لم يجز للعامل نفسه أن يتنازل عن أكثر من ربع أجره لأي شخص أياً كان قصده من هذا التنازل ، أي سواء كان على سبيل المعاوضة أم على سبيل التبرع ، وذلك حتى يضمن للعامل بقاء ما زاد عن ربع راتبه ليستعين به في تيسير حياته اليومية له وحده أو له ولأسرته إن كان له أسرة فيدفع به عن نفسه أو عنهم ذل الحاجة والعوز .

ويراعى عن تزامم مجموعة من الديون على هذا القدر الجائز الحجز عليه من

١ . راجع نص المادة ٤٠ من قانون العمل الموحد المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ، إذ تنص على ذلك بقولها ” يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالانتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري ” .

أجر العامل وهو الربع، أن تكون الأفضلية لدين النفقة ودين المأكل والملبس ، وذلك نظراً للطابع الخاص لدين النفقة الذي يعتمد عليه صاحبه في حياته اليومية ، هذا إلى جانب دين مآكل العامل وملبسه الذي يتعلق بعيشه اليومي الضروري الذي لا غناء عنه .

كما يراعى أنه إذا كانت قيمة هذه الديون تزيد عن ربع أجر العامل أن يخصص الثمن الأول من هذا الأجر لدين النفقة ، ثم يخصص الثمن الثاني من هذا الأجر لدين المأكل والملبس والديون الأخرى .

وهذا هو عين ما نصت عليه المادة ٧٥ من قانون العمل البحريني السابق بقولها ” لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عن أي جزء منه إلا في حدود ٢٥% وذلك لدين نفقة أو دين المأكل والملبس والديون الأخرى وعند التزام يبدأ بخضم دين النفقة في حدود الثمن والباقي للديون الأخرى، وتسري أحكام هذه المادة والمادة (٧٤) على جميع المبالغ المستحقة للعامل طبقاً للمادتين (٦٦)، (١١١) من هذا القانون ” .

ثانياً: في ظل قانون العمل البحريني الحالي:

لم يخصص قانون العمل البحريني بصفة لدائني العامل أن يحجزوا على الأجر المستحق للعامل إلا في حدود الربع ، كما لم يجز للعامل نفسه أن يتنازل عن أجره إلا في حدود الربع ، كما لم يجز الاستقطاع من الأجر وفاء لأي دين إلا في حدود الربع ، ثم عاد ورخص أن يرتفع بقدر الحجز أو النزول أو الاستقطاع ليصل إلى قدر نصف الأجر ، هذا إذا جرى ذلك وفاءً لدين النفقة .

وينبغي أن يراعى عند التزام بين الديون تقديم دين النفقة في الوفاء فيسدد أولاً ، ثم يوفى بعد ذلك ما يثبت اتفاقاً أو قضاءً من تعويض لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو ما صرفه له صاحب العمل من مال بغير حق أو ما وقع على العامل من جزاءات مالية لصاحب العمل .

وهذا ما نصت عليه المادة ٤٥ من قانون العمل البحريني الحالي بقولها ” لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عن أي جزء منه أو أن يستقطع منه وفاءً لدين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر، ويجوز رفع هذه النسبة إلى ٥٠% في حالة دين النفقة ” . وعند التزام الديون يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو ما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع عليه من جزاءات مالية ” . ويشترط لصحة النزول عن أي جزء من الأجر، في حدود النسبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى، أن يكون بموجب موافقة كتابية من العامل ” .

ويراعى في تحديد دلالة أجر العامل أن المقصود به هو صافى أجره أي القدر المستحق صرفه لهذا العامل من رب العمل بعد خصم الضرائب والتأمينات والاقتطاع وفاءً للغرامات أو التعويضات المحكوم بها عليه أو نتيجة لوقفه عن العمل ، كما يراعى في نفس الوقت سريان قيود الحجز على أجر العامل على جميع ما يستحقه للعامل من مبالغ في ذمة صاحب العمل مثل ملحقات الأجر ومكافأة نهاية الخدمة ، وأخيراً ينبغي مراعاة أن هذه القيود متعلقة بالنظام العام ومن ثم يبطل كل اتفاق على ما يخالفها .

المطلب السادس

حماية العامل في مواجهة صاحب العمل

لا شك في أن رعاية العامل في أجره المستحق له لدى صاحب العمل لا تكتمل إلا بإيجاد الضمانات التي تكفل للعامل ديمومة تحصيله أجره كلما كان مباشراً عمله أو محتسباً لأجل أدائه، هذا بالإضافة إلى فرض القيود على رب العمل في اقتطاعه من هذا الأجر ولو لتحصيل قرض له عنده أو استيفاء تعويض منه عن تلفٍ أو خسارةٍ أحدثها به العامل، وذلك كله على التفصيل الآتي:

أولاً: ضمانات استيفاء العامل لأجره من رب العمل :

لقد حرص واضع القانون على أن يضمن للعامل حقه في استيفاء أجر عمله عند انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل قديم إلى صاحب عمل جديد، فجعلهما مسئولين على سبيل التضامن عن أدائه للعامل لتعزيز حصوله عليه هو وباقي مستحقاته من أيهما شاء أو منهما معاً متضامنين، وذلك أياً كان سبب انتقال هذه الملكية سواء انتقلت بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات الأخرى، ويبقى للعامل حقه في استيفاء أجره وباقي مستحقاته الأخرى دون أن يتأثر بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها^(١).

كما صرح القانون للمقاول من الباطن ولعمال المقاول الأصلي برفع دعوى مباشرة على صاحب العمل لمطالبته بما هو مستحق لهم في مواجهة المقاول الأصلي في حدود ما يكون للمقاول الأصلي من مال في ذمة صاحب العمل (م ٦٠٥ / أ مدني بحريني^(٢))، وهذا يمثل خروجاً على القواعد العامة في مطالبة الدائن بحق مدينه لدى الغير، إذ ليس للدائن إلا رفع دعوى غير مباشرة لمطالبة الغير بحقوق مدينه، لأنه ليس ثمة علاقة مباشرة تربطه بمدين مدينه، فعلاقته به علاقة غير مباشرة جاءت عن طريق مدينه، ومن ثم ترفع الدعوى من قبل هذا الدائن باسم لحساب مدينه وليس باسم لحساب الدائن، كما الحق الذي يطالب به يدخل في ذمة مدينه وليس في ذمته هو بوصفه رافعاً لهذه الدعوى.

كما أن لعمال المقاول من الباطن حق الرجوع مباشرة على كل من صاحب العمل والمقاول الأصلي بما هو مستحق لهم في ذمة المقاول من الباطن في حدود ما لهذا الأخير من حق في

١. إذ تنص المادة ٧ من قانون العمل البحريني الحالي على أنه " لا يحول دون الوفاء بكافة الالتزامات التي يقرها القانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها، كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجم نشاطها أو إفلاسها ". " ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود العمل بالمنشأة. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة عن هذه العقود ". كما تنص المادة ١١٧ عمل البحريني السابق على ذلك بقولها " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات. وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به، تبقى عقود استخدام عمال المنشأة قائمة. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

٢. إذ تنص المادة ٦٠٥/أ مدني بحريني على أنه " للمقاول من الباطن والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول الأصلي في تنفيذ العمل، أن يطالبوا صاحب العمل مباشرة بما يستحق لهم قبل المقاول الأصلي في حدود القدر الذي يكون لهذا الأخير على صاحب العمل وقت رفع الدعوى. "

ذمة كل من صاحب العمل والمقاول الأصلي (م ٦٠٥/ب مدني بحريني^(١)).

ويراعى أن واضح القانون لم يكتف بتقرير حق هؤلاء في الرجوع المباشر على من لا تربطهم بهم علاقة مباشرة على نحو ما رأيناه سلفاً، بل جعل للمقاول من الباطن ولعمال المقاول الأصلي حق امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي لدى صاحب العمل، وكذلك الحال فقد جعل لعمال المقاول من الباطن حق امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن في ذمة المقاول الأصلي أو صاحب العمل، وعند تراحم هؤلاء أو أولئك على التنفيذ على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن لدى صاحب العمل أن يقتسموا هذه المبالغ فيما بينهم قسمة غرماء أي بحسب نسبة كل دين من هذه الديون مقارنة ببعضها البعض (م ٦٠٦ مدني بحريني^(٢)).

ثانياً : حماية أجر العامل من الاقتطاع من صاحب العمل:

من المتصور أثناء تنفيذ عقد العمل أن يصير العامل مديناً لصاحب العمل سواء أكان ذلك راجعاً إلى اقتراض العامل قرضاً منه أو كان العامل قد تسبب بخطئه في إتلاف أدوات أو آلات أو مهمات داخل المنشأة، فصار مسؤولاً عن تعويض رب العمل عن الأضرار التي لحقت من جراء سلوكه الضاربه .

وإذا كان لرب العمل حق في أن يججز تحت يد نفسه على أجر العامل ليقطع منه حقه في استرداد قيمة القرض أو تحصيل قيمة التعويض، إلا أن واضح قانون العمل قد قيد سلطته في الاقتطاع من أجر العمل بألا تتجاوز حدوداً معينة، حتى يضمن للعامل جزءاً كبيراً من أجره ليستعين به على متطلبات حياته اليومية، وذلك كله على التفصيل الآتي:

١- حدود الاقتطاع من أجر العامل لسداد قرضه:

تنص المادة ٧٤ من قانون العمل البحريني السابق (وقد عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ١٠/٤/١٩٩٣م) على أنه " لا يجوز لصاحب العمل ان يقتطع من اجر العامل اكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون قد اقرضه من مال اثناء سريان العقد، ولا ان يتقاضى عن هذه القروض اية فائدة. ويسري هذا الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً. ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد على ٢٥٪ من الأجر على ان يسبق تقديم القرض اقرار العامل كتابة بموافقتة على اجراء الاقتطاع من اجره في حدود هذه النسبة. ولصاحب العمل اضافة مبلغ اجمالي الى قيمة القرض الممنوح للعامل وذلك لتغطية المصاريف الادارية. واذا ترك العامل عمله قبل سداد القرض المستحق عليه كان لصاحب العمل اتخاذ كافة الاجراءات القانونية اللازمة بما فيها اجراء المقاصة بين ما اقترضه العامل وبين ما هو مستحق له من مبالغ لدى

١. إذ تنص المادة ٦٠٥/ب مدني بحريني على أنه " ولعمال المقاول من الباطن أيضا دعوى مباشرة قبل كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل في حدود المستحق عليه " .

٢. إذ تنص هذه المادة على أنه " للمقاول من الباطن والعمال المذكورين في المادة السابقة أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن، ويستوفون حقوقهم عند تراحمهم بنسبة دين كل منهم " .

صاحب العمل”^(١).

وتنص المادة ٤٤ من قانون العمل البحريني الحالي على أنه ”أ- لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.” ومع ذلك يجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع من أجر العامل بما لا يتجاوز ٢٥% من الأجر، بشرط موافقة العامل على ذلك كتابة.”

”ب- لصاحب العمل أن يُحمّل العامل المصاريف الإدارية الفعلية المترتبة على القرض، وتسري في شأن سدادها القواعد المتعلقة بسداد القرض“.

يفهم من أي من هذين النصين (القديم أو الجديد) أن رب العمل إذا أقرض العامل قرضاً، فإن له أن يقتطع من أجره ما يلزم لسداد قيمة هذا القرض، غير أن سلطته في الاقتطاع ليست مطلقة، وإنما تتقيد بمجموعة من القيود التي تحقق للعامل الرعاية المنشودة له للإبقاء على قدر كبير من أجره ليتمكن من خلاله من مواجهة أعبائه المعيشية، هذه القيود تتمثل فيما يلي :

١- القيد الأول: أن يكون الاقتطاع بسبب القرض:

يلزم لتنفيذ سلطة رب العمل في الاقتطاع من أجر العامل، أن يكون هذا الاقتطاع ناتجاً عن عقد القرض بمعناه الفني الدقيق، وليس بسبب ديون أخرى، لأن الديون الأخرى غير القرض تخضع للقواعد العامة في تحصيلها واستيفائها، ولا يسرى عليها هذا التقييد عند الاقتطاع لأجلها .

فتقييد سلطة رب العمل في الاقتطاع من أجر العامل بسبب القرض يمثل استثناءً لا يقاس عليه ولا يتوسع في تفسيره .

ويراعي أن ما يدفع للعامل عند استلامه للعمل من أجر شهر معجل يصدق عليه وصف القرض وتسري عليه أحكامه عند الاقتطاع من أجل استيفائه.

٢- القيد الثاني : أن يعطى القرض للعامل مراعاة لعلاقة التبعية الناتجة عن عقد العمل:

ولهذا لا يسري هذا التقييد في الاقتطاع من أجر العامل إذا كان القرض قد منحه رب العمل للعامل بعيداً عن نطاق عقد العمل الذي يربطه بالعامل، كما لو كان قد منحه إياه بوصفه قريباً أو جاراً له .

وعلى أية حال فإن ظروف القرض وملابساته تكشف لنا بجلاء عما إذا كانت عملية الإقراض قد جرت تحت مظلة علاقة التبعية التي تربط العامل برب العمل أو أنها تمت من رب العمل للعامل بعيداً عن نطاق عقد العمل .

١ . وكانت هذه المادة قبل التعديل تنص على أنه ” لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة، ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً ” .

٣- القيد الثالث : أن يكون الاقتطاع جزئياً وبما لا يزيد عن ١٠%:

فلا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع قيمة القرض دفعةً واحدةً ، حتى وإن قبل العامل ذلك ، إذ يعد قبوله بهذا الاقتطاع الكلي باطلاً بطلاناً مطلقاً ، لمخالفته لقاعدة أمرّة متعلقة بالنظام العام ، كما لا يجوز أن تزيد نسبة الاقتطاع عن ١٠% من أجر العامل بصفةً عامةً ، حتى وإن وافق العامل على هذه الزيادة فتكون الموافقة باطلةً بطلاناً مطلقاً في خصوص ما زاد عن هذه النسبة .

ويقصد بالأجر ههنا الأجر الفعلي المستحق للعامل بحسب الوحدة الزمنية المعتمدة في حساب الأجر (سواء بالمشاهرة أو اليومية أو بالأسبوع) وليس الأجر المنفق عليه في العقد ، لأن الأخير عادةً ما يرد عليه التغيير بعد فترة من العقد سواء بالزيادة فيه (وهذا هو المعتاد) ، أو حتى بالإنقاص منه بسبب غياب العامل مثلاً .

بيد أن القانون أجاز أن ترتفع نسبة الاقتطاع إلى ٢٥% في قروض الإسكان ، بشرط موافقة العامل كتابياً على هذه النسبة .

٤- القيد الرابع : أن يخلو القرض من مظاهر الربا:

لم يجز واضع القانون أن يكون إقراض رب العمل للعامل بفائدة ربوية ، تقديراً للعلاقة الخاصة التي تربطهما ببعض في إطار علاقة العمل القائمة بينهما ، ورعايةً للعامل بوصفه الطرف الضعيف في تلك العلاقة ، وذلك أيما كان غرض العامل من هذا القرض سواء للسكن أو لشراء مستلزمات الطعام والشراب أو الملابس أو غيرها من الأغراض الأخرى .

ولا تجوز الفائدة في القرض الممنوح للعامل سواء كانت فائدةً تعويضيةً ، أي تعطي مقابل انتفاع العامل بمبلغ القرض طوال مدته أو بمعنى آخر مقابل تعويض رب العمل عن حرمانه من مبلغ القرض طوال مدة القرض ، أو كانت فائدةً تأخيريةً ، أي مقابل تأخير المقترض في سداد القرض بعد حلول أجل استحقاقه .

غير أنه أجاز القانون لرب العمل إضافة مبلغ إجمالي إلى قيمة القرض بوصفه مصاريف إدارية ، دون أن يضع حدوداً لهذه الإضافة ، ولم يكن موفقاً في ذلك ، لأن عدم وضع حد أقصى لمبلغ المصاريف الإدارية تساعد صاحب العمل على إساءة استعمال هذه السلطة التقديرية ، فيغالي في تقدير قيمة هذه المصاريف الإدارية لستر الربا الذي أراد القانون ابتداءً خلو القرض الذي يقدمه رب العمل للعامل من شراكه ، لذلك ينبغي أن يتدخل واضع القانون سريعاً ليضع حداً أقصى لقيمة المصاريف الإدارية ، كأن يقول مثلاً يجب ألا تزيد قيمة هذه المصاريف عن ٢% من قيمة القرض .

كما أجاز القانون لرب العمل تحصيل فوائد ربوية على ما يتبقى من أقساط القرض بعد انتهاء عقد العمل بسبب ترك العامل عمله (٧٤م / ٢ عمل بحريني) ، ولا جرم أن هذا النص يتنافى مع نص المادة ٢٢٨ مدني بحريني التي لا تجيز الربا في إطار المعاملات بين الأفراد خارج نطاق المعاملات التجارية ، بل إن الربا كله باطل قانوناً في كل المعاملات حتى ولو كانت تجارية بناءً على نص المادة الثانية من الدستور البحريني التي تجعل الشريعة الإسلامية مصدراً رئيسياً للتشريع ، الأمر الذي يستوجب عدم جواز مخالفة أي تشريع في البحرين لأحد أصوله ومصادره ألا وهو مبادئ الشريعة الإسلامية ، فهي تحرم الربا تحريماً قطعياً وتؤثم كل من يشارك في تعاطيه إثماً عظيماً ، بل وتعلن عليه من الله المنتقم الجبار حرباً لا شكل محدد لها نظراً لمجيئ لفظ الحرب بصيغة النكرة فتفيد لذلك عموم الحرب ، إذ يقول الله تعالى : (

يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله وذروا ما بقي من الربا إن كنتم مؤمنين ، فإن لم تفعلوا فأذنوا بحربٍ من الله ورسوله) .

ويثار التساؤل حول ما إذا كان نشاط صاحب العمل يقوم على عملية الاقتراض برّيا، كما لو كان مصرفاً يقدم قروضاً لعماله أو لغيره هل يكون من حق المصرف إذا أقرض العاملين لديه بصفتهم عمالاً قروضاً هل له تحصيل فوائد عنها أم لا ؟

يفرق البعض في هذا الخصوص بين قروض الاستهلاك ، أي القروض التي يطلبها العامل لأغراض استهلاكية (كأن يستعملها في متطلبات حياته اليومية من مسكن أو ملبس أو مطعم أو مشرب) ، وقروض الانتاج وهي القروض التي يطلبها العامل بقصد الاستثمار في أي مشروع من المشروعات الانتاجية ، فلا يجيزون للمصرف تحصيل فوائد ربوية من العامل في القروض الاستهلاكية ، على أساس أن هذه القروض يطلبها العاملون من مصارفهم بوصفهم عمالاً بقصد الاستهلاك والإنفاق على متطلبات حياتهم اليومية ، كأن يقترض العامل للسكن أو للزواج أو لغيرهما من احتياجات العامل المعيشية ، فمثل هذه القروض لا تدر دخلاً للعامل بل ينفقها مع أجره في مظاهر الإنفاق على حياته ، ولذا ينبغي أن تخضع للقيود الذي لا يجيز لرب العمل اقتطاع فائدة عن القرض الذي يمنحه للعامل لديه .

في حين يجيزون للمصرف تحصيل فائدة من عماله عن قروض الانتاج ، وذلك على أساس أن هذه القروض يأخذها العامل من مصرفه بصفته عميلاً وليس بصفته عاملاً ، وإنه كان سيطلبها من أي بنك آخر وسيدفع له فوائد عنها إن لم يأخذها من مصرفه ، هذا فضلاً عن أن هذه القروض تدر للعامل دخلاً فيستفيد من ورائها .

ومما يحمد لمحكمة التمييز البحرينية أنها لم تجز لصاحب العمل أن يتقاضى فوائد عن قروضه الممنوحة لعماله ولو كان مصرفاً مهمته الإقراض برّيا ، وفي ذلك تقول المحكمة (إن المشرع إذ نص في المادة ٢٣ من قانون العمل على عدم جواز تقاضي فوائد على القروض التي يعطيها صاحب العمل للعامل وأن يجري استقطاعها من الأجر بنسبة معينة يكون قد استهدف من هذه القاعدة الأمرة المتعلقة بالنظام العام أن تكون أعباء هذه القروض في أضيق الحدود بحيث يكون ما يقتطع مقابلها غير مرهق للعامل ، ويتبقى له منه قدر معقول للوفاء بمتطلباته المعيشية والأسرية ، وفي هذا المجال يكون المشرع قد رأى أن مصلحة العامل هي الأولى بالرعاية فيخضع لحكمها أصحاب الأعمال بصرف النظر عن طبيعة أعمالهم ، ومن ثم فإن ما يدعيه الطاعن من أن طبيعة عمله هي احتراف الإقراض بفائدة لا تجيز له مخالفة القاعدة سالف الذكر ، كما أن ما يدعيه البنك الطاعن من أنه أقرض المطعون ضدّهما بصفتهم عمالاً عاديين لديه فيه تجاهل لواقع الحال - المسلم به من جانبه - أنهما من عماله الذين يتمتعون بالحماية المشار إليها وليسوا مجرد عمال عاديّين يفرض عليهم ما يشاء من شروط هذا إلى جانب أن ما يذهب إليه البنك الطاعن من أن الفقرة الثانية من المادة ٢٣ أنفة البيان الخاصة بقروض الإسكان لم تمنع تقاضي فوائد عن هذا النوع من القروض مردود بأن تلك الفقرة أوردت استثناءً من القاعدة التي نصت عليها الفقرة الأولى من هذه المادة تتمثل في زيادة نسبة الخصم من الأجر بالنسبة لهذه القروض ويبقى خطر تقاضي صاحب العمل فوائد عن القروض على حاله بالنسبة لقرض الإسكان مادام لم يشأ المشرع استثناءه كما فعل بالنسبة لنسبة الاستقطاع من الأجر) .

وينبغي مراعاة أنه إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب من الأسباب وكان القرض لم يزل قائماً ، كان لرب العمل أن يتخذ كافة الإجراءات القانونية لاسترداده كاملاً ولو عن طريق الاقتطاع مما للعامل من متأخرات الأجر أو غيرها من المبالغ المستحقة للعامل مثل مكافأة نهاية الخدمة

(م ٧٤ عمل بحريني)، نظراً لأن قيود الاقتراع من الأجر تسري مادام عقدا العمل سارياً.

٢- حدود الاقتراع من أجر العامل لتعويض رب العمل عن خطأ العامل:

تنص المادة ٧٦ من قانون العمل البحريني السابق على أنه ” إذا تسبب عامل في فقد أو تلف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات تملكها المنشأة أو كانت في عهدها وكان ذلك ناشئاً عن خطأ من العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك ” .

” وللمنشأة أن تبدأ باقتراع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام من كل شهر ، ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير المنشأة أمام المحكمة الكبرى المدنية خلال شهر واحد من تاريخ علم العامل بالتقدير ، فإذا لم يقض للمنشأة بالمبلغ الذي قدرته أو قضى لها بأقل منه وجب عليها رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائياً“ .

” ولا يجوز للمنشأة أن تستوفي حقها وفقاً لحكم هذه المادة بطريق الاقتراع إذا تجاوزت قيمة ما تسبب العامل في إتلافه قيمة أجر شهرين ” .

وتنص المادة ٨٢ من قانون العمل البحريني الحالي على أنه ” إذا تسبب العامل بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن عمد أو إهمال جسيم، التزم بأداء قيمة ما فقد أو أُلّف ” . ” ولصاحب العمل، بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ باقتراع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع منه لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ” . ” ويجوز للعامل التظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة المختصة خلال شهر من تاريخ علمه بهذا التقدير، فإذا لم يحكم لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو حكم له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صيرورة الحكم نهائياً ” . ” ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي قيمة ما تم فقده أو إتلافه بطريق الاقتراع من أجر العامل إذا تجاوزت هذه القيمة أجر شهرين ” .

يستفاد من هذين النصين (القديم أو الجديد) أن رب العمل يملك سلطة الاقتراع من أجر العامل إذا تسبب العامل بخطئه في إلحاق خسائر به ، شريطة أن يراعي عند ممارسته هذه السلطة الشروط الآتية:

١- الشرط الأول: وقوع خطأ عمدي أو جسيم من العامل أضر بصاحب العمل:

كان يكفي لمساءلة العامل في ظل قانون العمل البحريني السابق مجرد ثبوت الخطأ في جانبه سواء أكان خطأ عمدياً أو خطأ غير عمدي وسواء أكان الخطأ غير العمدي جسيماً أو يسيراً ، لكن في ظل قانون العمل البحريني الحالي قيد ههنا وصف الخطأ بضرورة أن يكون خطأ عمدياً أو خطأ جسيماً ، وهذا يعني التجاوز عن مساءلته في حالة الخطأ اليسير ، والمتأمل في هذين النصين يجد أفضلية النص القديم لأنه سيجعل العامل حريصاً على أدوات العمل مخافة المساءلة والملاحقة ، كما يحمي رب العمل من مغبة خطأ العامل ولو كان يسيراً ، بعكس الحال في القانون الحالي الذي من شأنه أن يشجع العامل على عدم الاحتراز من الأخطاء اليسيرة ما دام أنه في مأمن من المساءلة عنها ، وهذا من شأنه أن يعرض مصلحة رب العمل

للخطر.

ويثبت الخطأ أياً كان وصفه عادةً بعد إجراء تحقيق مع العامل يظهر في نهايته نسبة الخطأ إلى العامل ووصفه وتولد الضرر الحاصل عن هذا الخطأ وليس عن سبب أجنبي عنه (والسبب الأجنبي يعبر عن كل سبب منبت الصلة عن العامل مثل القوة القاهرة أو خطأ الغير أو خطأ المضرور نفسه) ، وبطبيعة الحال لا يسأل العامل في أي من القانونين إذا كان هلاك الأدوات أو الآلات ناتجا عن كثرة استعمالها أو طول مدة هذا الاستعمال لانقضاء وصف الخطأ أصلا في جانب العامل في مثل هذه الفروض.

٢- الشرط الثاني : أن يؤدي خطأ العامل إلى فقد أو تلف أو تدمير آلات أو مهمات أو أدوات في حيازة رب العمل:

ينبغي أن يؤدي خطأ العامل إلى تلف أو تدمير أو فقد وسائل الانتاج التي يحوزها رب العمل ، سواء كانت مملوكة له أو كانت مملوكة لغيره ولكن كان رب العمل يحوزها حيازة عرضية بوصفه مستعيرا لها أو مستأجرا إياها من شخص آخر ، كآلة تصوير يستأجرها صاحب المحل من آخر ليصور الأوراق والمستندات بها لعملائه بأجر معين عن طريق عامل من عماله .

٣- الشرط الثالث: ألا تزيد نسبة الاقتراع من أجر العامل عن أجر خمسة أيام في الشهر:

وذلك رغبة في الحفاظ على الجزء المتبقي للعامل بعد أجر الخمسة الأيام ليستعين به في حياته اليومية . وهذا القيد يتعين الالتزام به سواء جرى تقدير التعويض المستحق لرب العمل بطريق الاتفاق (أي عن طريق تقدير صاحب العمل فيقبله العامل صراحة أو ضمنا بسكوته عن الاعتراض عليه) أو عن طريق القضاء ، وقد رخص القانون للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل .

٤- الشرط الرابع : ألا يستوفي صاحب العمل حقه في التعويض بطريق الاقتراع إذا زادت قيمته عن أجر شهرين:

وقد قصد من هذا الشرط رعاية العامل في أجره حتى لا يبقى ملاحقا بالاقتراع منه لفترات طويلة ، فيظل مضيقا عليه في أجره الذي هو مورد رزقه وسبيل إنفاقه اليومي على متطلبات حياته اليومية له وحده أو له ولأسرته .

غير أنه ينبغي ألا يفهم من ذلك أن رب العمل يفقد بذلك حقه في التعويض بالرجوع على العامل في أمواله الأخرى غير أجره ، فكل ما هنالك أنه يقيد فقط سلطة الاقتراع من أجر العامل سدادا لحقه في التعويض إذا تجاوزت قيمة هذا التعويض المستحق له قيمة أجر الشهرين من أجر العامل ، لكن يبقى له تحصيله بطرق أخرى معتادة غير طريق الاقتراع ، والقول بغير ذلك يجعل من أدوات الانتاج داخل المنشأة مالا مستباحا للعامل له أن يدمرها أو يهلكها دون جزاء أو مؤاخذة ، مادامت قيمتها تتجاوز قدر شهرين من أجره ، وهذا ما لا يتصور قبوله عقلا ومنطقا .

المطلب السابع

إثبات الوفاء بالأجر في ظل قانون العمل القديم قبل وبعد تعديله وفي ظل القانون الجديد

بادئ ذي بدء تتبغى التفرقة بين من يطالب بإثبات الأجر في عقد العمل بوصفه عنصراً جوهرياً من عناصره، وبين من يطالب بإثبات الوفاء به، ففي خصوص إثبات الأجر بوصفه عنصراً من عناصر عقد العمل، فيقع على عاتق العامل، لأنه الدائن بالأجر وعليه يقع عبء إثبات مديونية رب العمل به، عملاً بالقواعد العامة في الإثبات والتي تقضى بأن على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه، فإذا ثبت الأجر في عقد العمل وقع على عاتق رب العمل عبء إثبات حصول الوفاء به للعامل، حتى تبرأ ذمته من الالتزام بهذا الأجر. أما في خصوص وسائل إثبات حصول الوفاء بالأجر، فتجب التفرقة بين وسائل أو طرق إثبات الوفاء بالأجر في عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني، ففي الفرض الأول الخاص بطرق إثبات الوفاء بالأجر في عقود العمل الخاضعة لقانون العمل البحريني، فلم يكن مرخصاً في ظل قانون العمل السابق لرب العمل قبل تعديله الحاصل في عام ١٩٩٣ في إثبات الوفاء بأجر العامل والبراءة من مديونيته له إلا من خلال وسائل إثبات معينة بالكتابة، حيث كانت تنص المادة ٦٩ من هذا القانون قبل التعديل على أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام أجره في السجل المعد لقيود الأجر أو في كشوف الأجور أو على الإيصال المعد لذلك في المنشآت التي تستعمل النظام الآلي لاستلام الأجور أو خلال سبعة أيام من تبليغ العامل بتحويل أجره إلى الجهة التي اختارها ". أما بعد تعديل هذه المادة في عام ١٩٩٣م، فقد أطلقت إثبات وفاء صاحب العمل بأجر العامل عن القيد مجيزاً له إثباته بكافة طرق الإثبات، بغض النظر عن قيمة هذا الأجر أو طبيعته، وذلك عملاً بنص المادة ٦٩ من هذا القانون المعدلة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩٣م، والتي تنص على أن (يكون إثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم أياً كانت قيمته أو طبيعته بكافة طرق الإثبات القانونية، وعلى صاحب العمل تمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد من دقة هذا الحساب كلما اقتضى الأمر ذلك)، ويمثل هذا خروجاً على مقتضى القواعد العامة في الإثبات التي لا تجيز إثبات التصرف القانوني الذي تزيد قيمته على خمسمائة دينار بغير الكتابة بصفة عامة (م ٦١ من قانون الإثبات البحريني^(١))، وكان يجري العمل عادة على توقيع العامل على كشف الأجور بما يفيد حصوله عليه أو توقيع عليه إيصال باستلامه أجره من رب العمل، الأمر الذي يوفر عادة لرب العمل دليلاً كتابياً لإثبات الوفاء بالأجر.

ثم لما صدر قانون العمل البحريني الجديد لم يجز لصاحب العمل إثبات براءة ذمته من أجر العامل إلا من خلال أدلة كتابية محددة، حيث تنص المادة ٤٦ من هذا القانون على أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل على ما يفيد تسلمه الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، أو على إيصال خاص يعد لهذا الغرض، أو بإتمام تحويل أجره

١. وهو القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٤ لسنة ١٩٩٦م.

إلى حساب بأحد البنوك بناءً على طلب العامل” (١).

أما في خصوص عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني فيتقيد رب العمل في إثبات حصول الوفاء بالأجر فيها بالقواعد العامة في الإثبات ، فتجب الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين في إثبات الوفاء بالأجر إذا زادت قيمته عن خمسمائة دينار بحريني، هذا ما لم يكن ثمة مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي أو كان هناك مبدأ ثبوت بالكتابة ، فعندئذ يجوز الإثبات بكافة الطرق بما فيها البيينة والقرائن .

المطلب الثامن

رفع قدر الغرامة على مخالفة أحكام الأجر في القانون الحالي

وإذا أخل رب العمل بالتزامه بدفع الأجر لقي جزاءً جنائياً كان في ظل قانون العمل البحريني السابق متمثلاً في الغرامة التي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد عن ثلاثمائة دينار ثم جرى رفعه في ظل قانون العمل البحريني الحالي فيعاقب رب العمل المخالف لأحكام أجر العامل بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار مع مراعاة تعدد العقوبة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة في القانونين (م ١٦٥ عمل بحريني السابق ، م ١٨٨ عمل بحريني حالي)، كما أن للعامل أن يدفع بعدم تنفيذ التزامه بالعمل إذا تأخر رب العمل في سداد أجره المستحق عن مدة سابقة على إثارة الدفع بعدم التنفيذ ، فمثلاً إن كان الأجر بالساعة فله أن يمتنع عن العمل في الساعة الثانية حتى يدفع له أجر الساعة الأولى ، وإن كان الأجر باليوم فله أن يمتنع عن العمل في اليوم الثاني حتى يدفع له أجر اليوم الأول ، وإن كان الأجر بالأسبوع أو الشهر فله أن يمتنع عن العمل في الأسبوع الثاني أو الشهر الثاني حتى يدفع له أجر الأسبوع الأول أو الشهر الأول ... إلخ .

المبحث السابع

بشأن التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والأسبوعي

المطلب الأول

بشأن فترتي الراحة اليومية

إذ تنص المادة ٧٨ من قانون العمل البحريني السابق على أنه ” ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من ست ساعات متتالية دون أن يعقبها فترة راحة أو تناول للطعام لا تقل عن نصف ساعة ، ولا تحسب فترة الراحة ضمن ساعات العمل ” .

كما تنص المادة ٥٢/أ من قانون العمل البحريني الحالي على أنه ” مع مراعاة حكم الفقرة (ب) من هذه المادة، يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة ولتناول الطعام والراحة

١ . وهذا عين ما كانت تنص عليه المادة ٦٩ عمل بحريني قديم ثم جرى تعديلها بالمرسوم بقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩٣ الصادر بتاريخ ١٠/٤/١٩٩٣م لتجيز إثبات الوفاء بالأجر بكافة طرق الإثبات ، وفي ذلك تقول ” يكون اثبات الوفاء للعامل بالأجر المستحق لهم ايا كانت قيمته او طبيعته بكافة طرق الاثبات القانونية. وعلى صاحب العمل تمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب اجره، والتأكد من دقة هذا الحساب كلما اقتضى الأمر ذلك ” .

لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة يراعى في تحديدها عدم تشغيل العامل أكثر من ست ساعات متصلة، ولا تحتسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية.

يفهم من هذا النص وجوب التزام صاحب العمل بتقرير راحة للعامل من أداء العمل اليومي لمدة من الزمن لا تقل عن نصف ساعة، يلتقطون خلالها أنفاسهم من عناء العمل ومشاقه أو يتناولون فيه شراباً أو طعاماً .

ولا أرى مدعاة لتجزئة هذه الوحدة الزمنية إلى أكثر من فترة، لأن مدتها ثلاثون دقيقة وهي بحسب قدرها القليل في نظري لا تتسع للتجزئة، وإلا فقدت الغاية المنشودة من وراء تقريرها فلا تسعف العامل عند تجزئتها في أن ينال قسطاً وافياً من الاسترخاء والراحة بعد العمل الدؤوب والمتواصل لساعات طوال قد تصل إلى حد ست ساعات متصلة .

ولا يجوز حساب فترة الراحة ضمن ساعات العمل، إنما الذي يحسب من ساعات العمل هي ساعات الفراغ الذي قد يحدث للعامل في بعض الحالات عندما يفرغ من عمله المكلف به من قبل رب العمل ويظل رغم ذلك محتبساً في انتظار أن يكلف بأعمال أخرى من ذات نوع عمله السابق أو من نوع آخر من الأعمال، لكن يبقى بعض الوقت دون تكليف بأي عمل جديد، فهذا الوقت بالنسبة للعامل يدخل ضمن ساعات العمل اليومي بالنسبة له، وإن لم يعمل فيه حقيقةً وفعلاً .

وأرى ضرورة تعديل الوحدة الزمنية لفترة الراحة لتصير ساعة بدلاً من نصف ساعة، حتى تتحقق الغاية من تقريرها بصورة معقولة، بلا إفراط ولا تضييق، فيتمكن العامل فعلاً من التقاط أنفاسه واستجماع قواه واستعادة نشاطه، وتناول ما قد يحتاج إليه من طعام وشراب بعد ساعات عمل طوال، وأداء ما يجب عليه من بعض الصلوات التي حل وقت أدائها قبيل هذه الراحة أو أثنائها، لا سيما وأن بعض الدول الخليجية غير البحرين قد جعلت فترة الراحة للعامل مدة ساعة (مثل قانون العمل الكويتي في المادة ٣٣ منه)، بل زادت بعض الدول الخليجية الأخرى فجعلتها ساعة ونصف (مثل السعودية في قانون العمل السعودي في المادة ١٤٧ منه) .

ومما يجدر التنويه إليه أن واضح قانون العمل البحريني قد جعل للحدث فترة راحة لمدة لا تقل عن ساعة رغم أن أقصى مدة عمل يومي للحدث هي ست ساعات فقط مع عدم جواز عمله خلالها أكثر من أربع ساعات متصلة (م ٥٣ عمل بحريني سابق، م ٢٥ عمل بحريني حالي^(١))، فليس العامل أقل احتياجاً من الحدث إلى الراحة، بل ربما يكون أكثر حاجة إلى الراحة من الحدث، خاصة بالنسبة للعمال كبار السن الذين يكثُر فيهم بعض الأمراض والأوجاع مثل السكر والضغط وغيرها من أمراض الشيخوخة التي عادةً ما يسلم منها والحمد لله كثير من الأحداث، كما أن الحدث محظور على رب العمل قانونياً تشغيله في كثير من الأعمال لاسيما الشاقة منها والخطرة، بخلاف العامل الذي يعمل عادةً في جميع الأعمال بلا استثناء .

وينبغي على رب العمل أن يحسن اختيار وقت هذه الراحة لعماله لتكون فاعلةً في تحقيق الغاية

١. إذ كانت تنص المادة ٥٣ من قانون العمل البحريني السابق على أنه " لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد. لا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعتها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة او الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من اربع ساعات متوالية. " . تنص المادة ٢٥ من قانون العمل البحريني الحالي على أنه " يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد " . ولا يجوز إبقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة " .

منها فتعينهم على تجديد نشاطهم واستعادة ما أفقده إياهم جهد العمل من مظاهر القوة ، فينعكس ذلك إيجاباً على أداء هؤلاء العمال لأعمالهم ، لاسيما وأنه يفرض عليه قانوناً ألا يشغل عماله أكثر من ست ساعات متصلةً، وذلك حفاظاً على صحة العمال وسلامة أبدانهم من مظاهر الإنهاك والإجهاد الشديدين .

بيد أنه أجاز القانون لوزير العمل أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي تحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون توقف أبداً ولو لفترة راحة ، شريطة التزام رب العمل بالتصريح للعمال بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو بالراحة بالطريقة التي تراها إدارة المنشأة أثناء العمل بما لا يضر بسير هذا العمل ، كأن يتم تنظيم حصولهم على فترة الراحة بطريق المناوبة .

وتنفيذاً لهذا التفويض التشريعي أصدر وزير العمل البحريني قراره رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦م ، أجاز فيه استمرار العمل دون فترة راحة في الأعمال الآتية :

- ١- الأعمال التي يستمر فيها التشغيل دون توقف مع تناوب العمل في نظام المناوبات .
- ٢- العمل في وحدات المرافق العامة والاتصالات السلكية واللاسلكية .
- ٣- العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .
- ٤- الأعمال الإدارية والمكتبية والأعمال المشابهة .
- ٥- العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات وفي الموانئ .
- ٦- العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .
- ٧- صناعة البلاستيك .
- ٨- دور السنيما والمسرح .
- ٩- العمل في المخابز .
- ١٠- العمل في الصيدليات .
- ١١- المندوبين الجوابين والممثلين التجاريين أثناء قيامهم بأعمالهم خارج منشآتهم التي يعملون بها .

المطلب الثاني

أفضلية التنظيم الوارد في القانون الجديد عن القديم بشأن عمل العامل أكثر من مرتين في يوم راحته الأسبوعية

لم يكن قانون العمل البحريني السابق قبل تعديله (الذي جرى له عام ١٩٩٣م) يجيز عمل العامل يوم راحته الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين ، ولم يكن يستثني بشأن هذه القاعدة ، ومن ثم فلم يكن من الجائز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على مخالفة هذه القاعدة ، إلا كان الاتفاق باطلاً بطلاناً مطلقاً ، إذ كانت الفقرة الأخيرة من المادة ٨٠ قبل تعديلها تنص على أنه ” ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين ” ، وظل الوضع على هذا الحال حتى جرى تعديل هذا النص بتاريخ ١٠/٤/١٩٩٣م ، واستثنت من هذه القاعدة سالفه الذكر حصول موافقة من العامل على العمل أكثر من مرتين متتاليتين في يوم

راحتة الأسبوعية ، فنصت الفقرة الأخيرة من المادة ٨٠ من قانون العمل البحريني السابق بعد التعديل (والمعدلة بالمرسوم بقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩٣م) على ذلك بقولها ” ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الاسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين الا بموافقته على ذلك ” .

وهذا يعني أن رب العمل يستطيع أن يشغل العامل لمرتين متتاليتين في يوم راحته الأسبوعية بغير موافقته بأجر كامل ، لكن إذا أراد تشغيله للمرة الثالثة لم يجز له ذلك إلا بعد موافقة العامل على ذلك ، فإن رفض فلا حيلة معه لجبره على العمل رغما عنه ، ومن ثم يتعين عليه تمكينه من الحصول على راحته الأسبوعية ، ولم يكن قانون العمل البحريني السابق بعد التعديل يقيد هذه الموافقة بصدورها في شكل معين ، فيجوز من ثم أن تكون موافقة العامل على العمل في يوم راحته الأسبوعية للمرة الثالثة وما بعدها من مرات بصورة صريحة أو بصورة ضمنية ، بعكس الحال في القانون الحالي الذي اشترط أن تكون موافقة العامل صريحة بل وكتابية ، ومن ثم لا تجزئ الموافقة الصريحة غير الكتابية ، كالتي تقع بطريق القول أو الإشارة ، ولا تجزئ الموافقة الضمنية ، وفي ذلك تنص الفقرة الأخيرة من المادة ٥٧ من قانون العمل البحريني الحالي على أنه ” ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقته الكتابية .

المبحث الثامن

التنظيم القانوني للإجازات في القانونين بين الرفض والتأييد

المطلب الأول

الإجازة المرضية

لا جرم أنه إذا أصيب العامل بمرض من الأمراض العادية (أي مرض لا علاقة له بأمراض المهنة أو حوادثها فهذه أو تلك لها أحكامها الخاصة) يكون له الحق في الحصول على إجازة مرضية ليتداوى خلالها ويستريح فيها من آلام المرض حتى يتعافى ويعود إلى صحته بعد هذا المرض الذي جعله الله سنة ماضية في خلقه ليطهرهم به من الذنوب والآثام أو يرفعهم بالصبر عليه والاحتساب فيه إلى مراقى الأصفياء والأتقياء في جنانه^(١) .

١ . وقد صدق الرسول الكريم إذ يقول في حديثه الشريف صلوات الله و سلامه عليه ” إن العبد ليبتلى لإحدى خصلتين : إما أن الله أراد أن يغفر له ذنبا ما كان ليغفر له إلا بمثل هذا البلاء ، و إما أن الله أراد أن يصل به إلى كرامة ما كان ليصل إليها إلا بمثل هذا البلاء) ويقول في حديث آخر (لا يزال العبد يبتلى حتى تتحات ذنوبه كما تتحات الأوراق من الشجر) .

أولاً : شروط حصول العامل على إجازته المرضية:

يلزم لحصول العامل على إجازته المرضية أن تتوافر الشروط الآتية:

١- الشرط الأول : ثبوت مرض العامل بشهادة طبية معتمدة:

لقد أوجب القانون لحصول العامل على أجازة مرضية أن يثبت العامل مرضه عن طريق شهادة طبية صادرة من طبيب مختص ، سواء أكان هذا الطبيب تابعاً لرب العمل أم كان طبيباً في إحدى المؤسسات الصحية العامة في الدولة ، وعند التعارض بين شهادة هذين الطبيين تعتمد شهادة الطبيب الذي يعمل في إحدى المؤسسات الصحية العامة .

٢- الشرط الثاني : أن يكون مرض العامل مرضاً حقيقياً:

أي لا يكفي العامل إحضار شهادة طبية معتمدة بمرضه إذا لم يكن مريضاً فعلاً ، ومن ثم يعد العامل الذي يدعى كذباً بمرضه على خلاف الحقيقة مرتكباً لسلوك معطل للعمل دون مبرر على نحو يضر برب العمل ، الأمر الذي يسمح لرب العمل بتوقيع جزاء تأديبي عليه ، حتى وإن كان معه شهادة طبية معتمدة مثبتة لمرضه على خلاف الحقيقة ، كما لو حصل عليها بطريق غير مشروع .

٣- الشرط الثالث : ألا يكون العامل تحت التجربة أو الاختبار:

يتعين لحصول العامل على أجازة مرضية أن يكون قد أمضى فترة الاختبار أو التجربة بنجاح ، على أساس أن مدة التجربة عادة ما تكون قصيرة لا تحتمل أن يعطى خلالها العامل أجازة مرضية بأجر ، هذا فضلاً عن أن مرضه خلال هذه الفترة قد يكون سبباً وجيهاً لدى رب العمل بيبّر عدم رضائه عن تجربته ، ومن ثم استبعاد التعاقد معه بعد التجربة^(١) .

وأعتقد عدم وجود مبرر لهذا الشرط أصلاً ، ولذا يكفي ثبوت مرض العامل بشهادة طبية معتمدة وأن يكون مرضه حقيقياً ، ويستوى بعد ذلك لحصوله على أجازة مرضية أن يكون عاملاً في عقد بات أو عاملاً في عقد تحت التجربة (أي معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة) ، لأن مرض العامل إلى جانب كونه عرضاً غير إرادي للعامل ، فهو بلاء من الله للثنين وفيه أجر كبير لهما من الله سبحانه وتعالى فألم المرض بلاء للعامل ، وحيلولة مرض العامل عن أدائه لعمله بلاء لصاحب العمل ، وليس هناك ما يمنع من أن يكون تحمل رب العمل لأجر العامل ولو في فترة التجربة عند مرضه هو جزء من بلائه من الله سبحانه وتعالى يؤجر عليه في صحته وصحة أهله وعمله وباقي عماله .

ثانياً : مدة الإجازة المرضية وأجر العامل فيها:

لقد بيّنت المادة ٨٢ من قانون العمل البحريني السابق أن الحد الأقصى لأيام الأجازة المرضية للعامل خلال السنة الواحدة هو خمسة وأربعون يوماً ، يستحق العامل فيها عن الخمسة عشر يوماً الأولى أجراً كاملاً ، وعن الخمسة عشر يوماً الثانية نصف أجره ، أما عن الخمسة عشر

١ . د / صلاح محمد أحمد . المرجع السابق . ص ١٨٤ ، هامش ٥١٠ .

يوماً الثالثة فتكون بغير أجر للعامل^(١) ، في حين نصت المادة ٦٥ من قانون العمل البحريني الحالي على أن الحد الأقصى لهذه الأجازة هو خمسة وخمسون يوماً يستحق العامل عن الخمسة عشر يوماً أجره كاملاً ، ثم يستحق بعدها عشرين يوماً بنصف أجر ، ثم يستحق عشرين يوماً أخرى بدون أجر^(٢) .

واعتقد أن هذا النص محل نظر لأنه كان من المفروض أن يعطى العامل أجره كاملاً طوال أيام أجازته المرضية إلى حدها الأقصى ، وفقاً لمبدأ الغرم بالغنم ، فكما يغنم رب العمل كثيراً من وراء عمل عماله ، فليس أقل من أن يدفع لهم أجرهم كاملاً في أيام أجازتهم المرضية ، لاسيما وأن العامل غالباً ما لا يكون له دخل آخر إلى جانب أجره فحرمانه من الأجر رغم مرضه يزيد من هذا المرض ويضاعف آلامه عليه .

كما أنني لست مع وضع حد أقصى لمدة الأجازة المرضية للعامل ، ولا ينبغي أن يفهم من ذلك أنه يمثل دعوة لفتح باب التحايل أمام العامل ليقضي السنة في أغلبها في أجازات مرضية ، لأننا لا نعتد بحق العامل في هذه الأجازة المرضية إلا بعد إثباته شروط استحقاقه لها ، على نحو يضمن لنا صدق العامل في إدعائه المرض وعدم لجوئه إلى الحيلة في إثباته ، هذا بالإضافة إلى أنه يجب أن يربى العامل على الصدق فلا يكذب ، وعلى الأمانة في أداء العمل فلا يخون رب العمل بحرمانه من جهده وعمله بحجة المرض الكاذب أو الصوري دون أن يكون مريضاً فعلاً ، وإلا كان غاشياً له وظالماً له (بحرمانه من جهده لسبب مكذوب دون وجه حق وظالماً لنفسه) بإيقاعها في براثن الكذب ، وأخذ أجر من رب العمل عن بعض أيام أجازته دون وجه حق فيأكل من ثم من ماله بالباطل) ، وصدق الله العظيم إذ يقول (يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله ورسوله وتخونوا أمانتكم وأنتم تعلمون)^(٣) ، ويقول النبي صلى الله عليه وسلم ” من غشنا فليس منا ”^(٤) .

وليس ثمة مانع للتحرز من كذب العامل أو لتوفير الطمأنينة لدى رب العمل أن يشترط رب العمل على هذا العامل أن يجري الكشف عليه عن طريق طبيب متخصص تابع لرب العمل ليتأكد من صدق إدعائه بالمرض أو عدم صدقه .

ومن ناحية أخرى فإن العامل المريض عضو في فريق العمال المشاركين في العمل داخل المشروع ، ولذا ينبغي أن يتحمل صاحب هذا المشروع تبعات مرض أحد العمال كلما اعتل جسمه بهذا المرض ، دون أن يجعل لهذه الأجازة حداً أقصى لمدتها ، لاسيما وأن المرض لا دخل للإنسان في حدوثه له سواء كان عاملاً أو غير عامل ، ومن ثم لا ينبغي حرمان العامل من حقه في الحصول على الأجازة المرضية كلما ابتلي بمرض يحتاج إلى الراحة والمداواة ، حتى وإن زاد عدد أيام الأجازة المرضية عن خمسة وأربعين يوماً كما في ظل قانون العمل البحريني السابق أو زادت

١ . وفي ذلك تنص هذه المادة على أنه ” للعامل الذي أمضى فترة التجربة بنجاح ويثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول بأحدى المؤسسات الصحية الحكومية الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة: خمسة عشر يوماً باجر كامل ، خمسة عشر يوماً بنصف اجر ، خمسة عشر يوماً بدون أجر..... ” .

٢ . إذ تنص هذه المادة على أن ” يكون للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاثة أشهر متصلة وثبت مرضه واستحقاقه لإجازة مرضية بموجب شهادة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل ، الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة: ١- خمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر ٢- عشرين يوماً بنصف أجر ٣- عشرين يوماً بدون أجر .

٣ . الآية رقم ٢٧ من سورة الأنفال .

٤ . رواه الإمام مسلم في صحيحه .

عن خمس وخمسين يوماً في ظل قانون العمل البحريني الحالي، بل ولا بد أن تكون جميع مدة الأجازة المرضية بأجر كامل وليس بنصف أجر أو بدون أجر، وإذا حدث أن زادت مدة مرض العامل عن قدر معين مرهق لصاحب العمل أو زاد عدد العمال المرضى عن قدر معين يرهق صاحب العمل، فعندئذ يجب تدخل الدولة من خلال وزارة التأمينات الاجتماعية فتتحمل أجر هذا العامل المريض أو هؤلاء العمال المرضى.

وقد أعطى القانون للعامل الذي لم تكفه مدة الأجازة المرضية لطلب العلاج للشفاء من مرضه، أن يحصل على مدة أخرى يجري خصمها من أجازته السنوية (م ٨٣ عمل بحريني سابق^(١))، م ٦٦ عمل بحريني حالي^(٢))، وهذا النص أو ذلك في اعتقادي محل نقد لأن حق العامل في الأجازة السنوية يتغيا راحة العامل بعد عام طويل من العمل ليهنأ خلالها مع أسرته وذويه ولا شك أن السماح بالخصم منها لصالح مداواة العامل من مرضه، يضيع الغاية من هذه الأجازة، فضلاً عن أن فيه معنى المؤاخذة للعامل على شئ لا دخل له فيه ألا وهو المرض.

كما أعطى القانون للعامل الذي لم يستفد من كل أو بعض مدة الأجازة المرضية في سنة من السنوات أن يضمها أو يضم المتبقي له منها ليحصل عليه في إحدى السنوات اللاحقة، شريطة ألا يزيد حاصل مجموع الأجازات المرضية المضمومة إلى بعضها سواء ما كان منها بأجر كامل أو بنصف أجر عن قدر معين (هو مائة واثنين وثمانين يوماً في هذه السنة في ظل قانون العمل البحريني السابق^(٣))، وهو مائتان وأربعين يوماً في ظل قانون العمل البحريني الحالي^(٤).

وهذا النص أو ذلك في اعتقادي محل نقد، لأن الأجازة المرضية للعامل لا تستحق له إلا بسبب المرض، فإذا لم يمرض العامل خلال هذه السنة فلا شيء له عن هذه السنة، ولا غرابة في ذلك، بل وعليه أن يحمد الله عز وجل لأن حق العامل في الحصول على هذه الأجازة المرضية مشروط بمرضه، فإن انتفى المرض انتفى الحق في هذه الأجازة، بل إن العكس هو الذي يمثل غرابة في الفكر، لأنني أعتقد أن حق العامل في هذه الأجازة حق معلق على شرط واقف وهو المرض، فإن لم يتحقق الشرط (المرض) لم يثبت الحق في هذه الأجازة، ومن ثم تتعذر إضافته إلى سنة أخرى، إذ لا ينبغي أن يضاف إلا الموجود، وهذا الحق مع انعدام تحقق الشرط المعلق عليه لا يكون موجوداً، وليحمد الله هذا العامل أنه لم يبطل هذا العام بالمرض حتى يثبت له حق في أجازة مرضية خلالها، بل إن الله عفاه من المرض وابتلى غيره من العمال، وهذا يعطي فرصة لغيره ممن ابتلوا من العمال بالمرض أن يأخذوا الوقت الكافي لعلاجهم دون أن يخضم أصحاب الأعمال من أجورهم شيئاً مهما طال مدة مرضهم، وهذا مما لا شك فيه يجعل عمال أي مشروع في تعاونهم وتلاحمهم مثل الجسد الواحد الذي إذا اشتكى منه عضوٌ واحدٌ تداعت له سائر الأعضاء بالسهر والحمى، كما يجعل صاحب العمل لا يتضرر من حصول

١. إذ تنص هذه المادة على أنه " إذا تجاوزت مدة غياب العامل بسبب المرض الأجازة المرضية المستحقة له جاز خصم مدة الزيادة من أجازته السنوية المستحقة " .

٢. إذ تنص هذه المادة على أنه " للعامل المريض أن يستفيد من رصيد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية. " ويعاب على هذه الصياغة عدم دقتها لأنها بحسب عباراتها لا تفيد أكثر من استفادة العامل من رصيد أجازته السنوية ورصيد أجازته المرضية، لكن كان من المفروض أن يكون التعبير بحق العامل المريض في أن يستفيد من رصيد أجازته السنوية فيخصم منها ما يحتاج إليه في مرضه من قدر زائد عن مدة أجازته المرضية. .

٣. إذ تنص المادة ٨٢ من قانون العمل البحريني السابق على أنه " ويجوز تجميع الأجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر كامل أو جزئي لمدة لا تزيد على (١٨٢) يوماً " .

٤. إذ تنص المادة ٦٥ من قانون العمل البحريني الحالي على أنه " ويجوز تجميع رصيد الإجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر أو بنصف أجر لمدة لا تزيد على مائتين وأربعين يوماً " .

العامل المريض مرضاً فعلياً أعلى أجازة مرضية قد تزيد في مدتها عن حد معين من الأيام حتى يتماثل العامل للشفاء ، حامداً ربه أن جعل بفضلها باقي عماله في عافية أصحاء لم تصبهم أمراض أو حتى وإن أصيب البعض منهم فقد بقي الكثير منهم أيضاً في صحة وعافية فيستفيد من عملهم لديه دون أن يحق لواحد منهم أن يطالبه بأيام الأجازة المرضية عن سنة ما لم يمرض فيها من أجل سنة أخرى لاحقاً عليها .

ثم كيف يعقل أن يكون العامل لم يمرض أصلاً في عام ثم يطالب بحقة في أجازة المرض بعد ذلك ، فحقه في الأجازة مشروط بالمرض ، ومن ثم لا يتصور أن يثبت له حق أصلاً حتى يطالب بتجميعه أو ضمه إلى سنة لاحقاً ، ثم هو لن يحتاج إلى ذلك ما دام أن حقه في العلاج من مرضه غير مقيد بأمدة معين، ومأ دام أن ظروف مرضه تقتضي ذلك دون غش أو خداع ، ولا شك أن هذا يجعل العامل مطمئناً في مرضه فيكون له مردوده الإيجابي على نفسيته مما يجعل بشافته ، فضلاً عن أنه يجنبه الاتجاه إلى الحيلة في سبيل ممارسة حقه في الأجازة المرضية لحين تمام شفائه .

ويعتبر حق العامل في الأجازة المرضية متعلقاً بالنظام العام ، فلا يجوز . من ثم . حرمان العامل من هذا الحق ولا يجوز حرمانه من الأجر المستحق له خلالها حسب الحدود المقررة قانوناً لذلك ، ولا يجوز إنقاص مدة هذه الأجازة ، وحرمان العامل من حقه في تجميع إجازته المرضية عن سنوات سابقة ليأخذها عند الحاجة إليها في سنة ما من السنوات اللاحقة .

وليس من حق العامل أن يستغل إجازته السنوية لغير مقصودها الذي فرضت من أجله والمتمثل في الراحة والاسترخاء من عناء عمل دؤوب طوال السنة لاستعادة نشاطه وقواه ، ولذا ليس من حقه أن يعمل خلال إجازته السنوية لدى صاحب عمل آخر ، وإلا كان من حق صاحب العمل أن يحرمه من أجره خلالها أو يسترده منه إذا كان قد عجله له ، مع كمال حقه في مجازاته تأديبياً على هذه المخالفة ، وتطبيقاً لذلك تنص المادة ٦٢ من قانون العمل البحريني الحالي على أن " لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلال مدة إجازته لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالمسؤولية التأديبية. (١) "

المطلب الثاني

إجازة الحج

نظراً لأن المسلم يجب عليه الحج دون تباطؤ أو تراخ متي كان بالغاً عاقلاً وكان قادراً على تكاليف الحج وتكاليف من يعوله أو يعولهم ، تنفيذاً لأمر الله تعالى إذ يقول (ولله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلاً ومن كفر فإن الله غني عن العالمين) (٢) ، لذا فقد اعترف واضع القانون للعامل المسلم بالحق في الحصول على أجازة للحج مرة واحدة خلال مدة عمله (٨٨م) عمل بحريني سابق ، م ٦٧ عمل بحريني حالي) ، وذلك إعانة له على أداء واجبه

١ . وجدد بالذکر أن قانون العمل السابق لم يورد نصاً خاصاً مماثلاً بين النصوص المنظمة للإجازة السنوية ، لكن أورد نصاً عاماً بشأن جميع الإجازات الخاصة بالعمل يمنع العامل من العمل خلالها لحساب صاحب عمل آخر وإلا كان من حق صاحب العمل حرمانه من الأجر خلالها ، إذ نصت المادة ٨٩ منه على أنه " لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها في هذا الباب أن يعمل لدى صاحب عمل آخر . فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة .

٢ . الآية رقم ٩٧ من سورة آل عمران .

وإسقاطه لهذا التكليف عن كاهله ، وجعل مدة هذه الإجازة أسبوعين^(١) ، خلافاً عن المدة السابقة المقررة في قانون العمل البحريني السابق قبل التعديل ، والتي كانت عبارة عن أربعة أسابيع^(٢) وقد جعلها قانون العمل البحريني الحالي مدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل مادام هذا العامل قد أمضى خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل ، هذا مع استحقاق العامل فيها أجره كاملاً^(٣) ، خلافاً للوضع قبل التعديل ، إذ كانت مدة إجازة الحج بلا أجر للعامل ، وأرى أفضلية اتخاذ موقف وسط بين هذين المسلكين لتحقيق التوازن المعقول بين مصلحة العامل ومصلحة رب العمل ، فيتحمل رب العمل نصف أجر العامل خلال تلك الإجازة ويتحمل العامل النصف الباقي فيدخله في مؤنة الحج التي إن لم يقدر على تحملها فلا يكلف شرعاً بأداء فريضة الحج ، لأن الأصل ألا يتكلف رب العمل شيئاً عن إجازة العامل في الحج ، فإذا تدخل القانون وكلفه بشيء في خصوص إجازة العامل للحج فالأفضل الرفق في هذا التكليف في مواجهة رب العمل وتجنب طابع التطرف والإفراط في إلقاء العبء عليه من قبل واضع القانون ، والذي عادة ما لا يسلم من الانزواء إليه بقصد أو بغير قصد عند تدخله لحماية أي طرف ضعيف ، تحت تأثير رغبته الملحة والجامحة في رعاية هذا الطرف الضعيف ، وذلك شريطة أن يكون هذا العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل داخل المنشأة أو المصنع أو الشركة مدة لا تقل عن خمس سنوات متصلة ، وذلك خلافاً للوضع قبل التعديل ، فقد كان يرخص للعامل بالحصول على هذه الإجازة أياً كانت مدة عمله لدى صاحب العمل ، وقد كان من الأوفق ألا يشترط مدة معينة من الخدمة لمنح العامل إجازة الحج ، لأنها ليست إجازة ترفيهية ، وإنما هي إجازة لازمة للعامل لأداء نسك واجب ديني مفروض عليه أدائه على التراخي لكن دون إبطاء أو تأخير ليبراً بعدها من دين الله الذي يفضل التعجيل بأدائه كلما أمكن إلى ذلك سبيلاً دون إبطاء أو تأخير ، ولذا يقول النبي صلى الله عليه وسلم في ذلك (حجوا قبل ألا تحجوا^(٤)) ، فقد يمنع الإنسان من الحج في مستقبله المرض أو الشيخوخة أو حتى الموت ، فلا ينتظر حتى يأتيه واحد من هذه الموانع ، بل يبادر إلى أداء هذا الواجب ، وهذا يقتضي إعانة العامل على طلبه لهذه الإجازة دون تأقيتها بمدة خدمة معينة ، أو على الأكثر إن لزم اشتراط مدة معينة فيكفي أن تشترط مدة سنة واحدة من الخدمة يكون العامل قد قضاها قبل طلب هذه الإجازة.

ولكن يراعى أن يترك أمر تنظيم حصول العامل على حقه في هذه الإجازة في يد رب العمل في ضوء ظروف العمل ومتطلبات سيره وبين ظروف العامل طالب هذه الإجازة ، وذلك مراعاة لتحقيق التوازن المعقول بين مصلحة العامل في هذه الإجازة حتى لا يحرم كلية منها ومصلحة رب العمل حتى لا يضار عمله ، أو يتعطل سيره أو انتظامه من جراء حصول العامل على تلك

١. إذ تنص المادة ٨٨ عمل بحريني سابق بعد التعديل الذي جرى في ٢٠٠٥/٨/١٥م بموجب القانون رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٥م " للعامل المسلم أن يحصل على إجازة لمدة أسبوعين بأجر كامل لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة الخدمة ، بشرط ألا تقل مدة خدمته لدى صاحب العمل عن خمس سنوات متصلة " .

٢. إذ تنص المادة ٨٨ عمل بحريني سابق قبل التعديل على أن " للعامل المسلم أن يحصل على إجازة بدون أجر لا تتجاوز أربعة أسابيع لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته " . ويراعى أن مدة إجازة الحج الآن كافية في ظل وسائل المواصلات الحديثة المتطورة والسريعة ، ولم يعد الناس بحاجة إلى المدة القديمة المتمثلة في أربعة أسابيع ، لأن السفر قديماً كان شاقاً ويستغرق وقتاً طويلاً ويحتاج إلى راحة من بعده حتى يستجمع الحاج قواه من مشاقه ومتاعبه ، بل إن مناسك الحج ذاتها صار أدائها ميسراً وسهلاً إذا ما قورنت بالسنوات الماضية خلال العقود الثلاثة من القرن الماضي ، ولم يعد الحاج يعاني كثيراً في أدائها .

٣. إذ تنص المادة ٦٦ عمل بحريني حالي على أنه " للعامل المسلم الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة خمس سنوات متصلة الحق في إجازة مدة أربعة عشر يوم عمل مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج " .

٤. (رواه البيهقي والدارقطني من حديث أبي هريرة مرفوعاً ، وحكم عليه الألباني بالوضع في الجامع الصغير .

الإجازة، ولذا يرخّص لرب العمل أن يرفض حصول العامل على هذه الأجازة في عام معين ، ما دام أن ذلك الرفض تقتضيه مصلحة العمل ، وخلا في نفس الوقت من مظاهر التّعسف في استعمال الحق ، لاسيما وأنه رفض مؤقت وليس رفضاً تاماً ، لأن رب العمل سيوافق على تلك الإجازة في عام لاحق على ذلك العام الذي رفض فيه منح العامل هذه الإجازة بعد أن تنتهي ظروف العمل بصورة تسمح له بإعطائه تلك الإجازة بلا عنت أو تعسف . وإذا تعدد العمال الراغبون في الحصول على هذه الإجازة في نفس العام أجرى رب العمل مفاضلة بينهم على أساس الأقدم خدمة منهم ، فإن تساوت مدة خدمتهم كانت الأولوية للأكبر منهم سناً .

وليس للعامل حق طلب هذه الإجازة أكثر من مرة واحدة طوال مدة خدمته لدى أي صاحب عمل ، ولذا يرخّص لأي صاحب عمل أن يرفض منح العامل إجازة حج للمرة الثانية ، حتى وإن كان قد حصل على إجازة الحج لدى صاحب عمل سابق ، وإذا وافق رب العمل على منح أحد العمال إجازة حج للمرة الثانية جديدة فله ذلك ، لكن ليس معنى هذا أنه يمكن لأي عامل أن يلزمه بقبول منح أي عامل آخر غيره إجازة حج للمرة الثانية .

وينبغي مراعاة أن هذه الإجازة ترتبط بديانة العامل ، ومن ثم فهي لا تمنح إلا للعامل المسلم فقط مساعدة له على أداء هذه الشعيرة الواجبة من شعائر دينه الحنيف ، فلا يحق للعامل غير المسلم أن يطلبها ، إلا إذا دخل في الإسلام وأصبح فرداً من أفرادهِ .

المطلب الثالث

الإجازات الرسمية

لم يشأ واضع القانون أن يتجاهل حق العامل بوصفه عضواً من أعضاء المجتمع في مشاركة أفراد هذا المجتمع الذي يعيش فيه أفراحهم خلال مناسباتهم الاجتماعية والدينية والقومية ، فاعترف للعامل بالحق في الحصول على إجازات رسمية بصفة دورية كل عام عند حلول مناسبة من هذه المناسبات الرسمية يتيح للعامل التفاعل والتعاظم مع هذه المناسبة على الوجه الذي ينشده ويتمناه بوصفه عضواً فاعلاً في هذا المجتمع لا يحق له أن ينسلخ عن بقية أفرادهِ بل يجب عليه أن يشاطرهم في الاحتفاء بمناسباتهم الرسمية .

وتطبيقاً لذلك نصت المادة ٨١ من قانون العمل البحريني السابق على أن يمنح العامل بأجر كامل أجازة رسمية في المناسبات الآتية : يوم واحد في أول رأس السنة الهجرية (أول محرم)، وأول رأس السنة الميلادية ، وذكرى مولد النبي محمد صلى الله عليه وسلم (الثاني عشر من ربيع الأول ، ويوم العمال العالمي (أول مايو) ، يومان في ذكرى عاشوراء التاسع والعاشر من محرم ، وذكرى العيد الوطني في السادس عشر والسابع عشر من ديسمبر ، ثلاثة أيام في العيدين ، عيد الفطر المبارك في الأيام الثلاثة الأوائل من شهر شوال ، وعيد الأضحى المبارك في أيام العاشر والحادي عشر والثاني عشر من شهر ذي الحجة .

ولما صدر قانون العمل البحريني الحالي أثبت حق العامل في الحصول على إجازة في المناسبات الرسمية بأجر كامل دون تحديد لهذه المناسبات ولا عدد أيامها تاركاً هذه المهمة برمتها لمجلس الوزراء الذي يصدر فيها قراره بناء عرض يقدمه إليه وزير العمل ، وهذا مسلك محمود لو اضع القانون الحالي بفضل فيه واضع القانون السابق ، نظراً لما تقتضيه مصلحة الدولة أحياناً من إنقاص أو زيادة قدر عدد أيام إجازة بعض المناسبات الرسمية أو حتى تغيير مواعدها أو حتى إلغائها بما لا يتعارض مع النظام العام في المجتمع ، ولذلك نصت المادة ٦٤

منه على أن " للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير."

ويراعى أن هذه الإجازات الرسمية يتعطل فيها العمل سواء على مستوى القطاع الأهلي أو قطاع الحكومة، ويثبت الحق فيها لكل عامل أيا كانت طبيعة عمله أو حجمه، وأيا كان عدد العمال، وأيا كانت مدة خدمته لدى رب العمل، وبغض النظر عن ديانتهم، حتى وإن غلب على إحدى هذه الإجازات أو بعضها طابع ديني خاص بإحدى الديانات السماوية، بل وبغض النظر عن جنسية العامل أو قوميته، أي حتى وإن كان للإجازة طابع خاص بالانتماء لدولة معينة دون غيرها من الدول.

ويراعى أنه إذا صادف أن وقع يوم الراحة الأسبوعية مع أحد أيام الأجازات الرسمية، أن يعطي العامل يوماً بديلاً عنه بأجر كامل، فيعامل هذا اليوم معاملة يوم الإجازة الرسمية ويسري عليه حكم تلك الإجازة (م ٨١ عمل بحريني سابق^(١))، م ٦٤ عمل بحريني حالي^(٢).

وينطبق نفس الحكم إذا تداخل يوم إحدى الأجازات الرسمية مع يوم إجازة رسمية أخرى، كأن يأتي يوم مولد النبي الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم مع أحد يومي العيد الوطني، فعندئذ يعطي العامل يوماً بديلاً عنه بأجر كامل، فيعامل هذا اليوم معاملة يوم الإجازة الرسمية ويسري عليه حكم تلك الأجازات (م ٣/٨١ عمل بحريني سابق، م ٣/٦٤ عمل بحريني حالي).

ولا يجوز للعامل العمل لدى رب عمل آخر في أي يوم من أيام هذه الأجازات الرسمية، على أساس أنه خلال تلك الأجازات يكون محتسباً على العمل لدى رب العمل الذي يربطه معه عقد العمل، وإلا كان لرب العمل حق حرمانه من أجر هذه الأجازات أو استرداده منه إذا كان قد صرفه له.

بيد أنه يرخّص لرب العمل تشغيل العامل في أي من هذه الإجازات الرسمية خروجاً على القاعدة العامة عند توافر هذين الشرطين:

١- الشرط الأول: أن تستلزم ظروف العمل تشغيل العامل في هذه الإجازة الرسمية، عندئذ يمكن لرب العمل تكليف العامل بالعمل دون حاجة إلى رضاه، بل وله إن رفض الإنصياع لأمره له بالعمل في أي يوم من أيام إجازته الرسمية رغم أن ظروف العمل تحتم ذلك أن يوقع عليه جزاءً تأديبياً.

وينبغي مراعاة أنه لا يجوز لرب العمل أن يتعسف في استعمال حقه في تشغيل العامل في أي يوم من هذه الإجازات الرسمية، فيكلفه بالعمل في ذلك اليوم دون أن تقتضي ظروف العمل أداءه العمل في هذا اليوم، وإلا كان من حق العامل الرجوع عليه بالتعويض عن هذا التعسف في استعمال الحق.

٢- الشرط الثاني: تعويض العامل مالياً عن هذا اليوم بنسبة لا تقل عن مائة وخمسين في المائة من أجره المستحق عن هذا اليوم، مضافاً إلى أجره المعتاد عن ذلك اليوم.

وقد جعل القانون لرب العمل خياراً آخر لهذا التعويض المالي عن يوم تشغيله العامل في

١. إذ تنص الفقرة الثالثة من هذه المادة على أنه " وإذا وقع يوم الجمعة، أو يوم عطلة رسمية، في أي يوم من أيام العطل المذكورة في هذه المادة، يعرض عنه بيوم آخر".

٢. إذ تنص الفقرة الثالثة من هذه المادة على أنه " وإذا صادف أي من هذه الأيام يوم الجمعة أو يوم عطلة رسمية عوض العامل عنه بيوم آخر".

أجازته الرسمية، مفاده أن يمنح العامل يوماً بديلاً عن هذا اليوم، وهذا اتجاه منتقد لأن العامل الذي يفوته يوم من أيام الإجازات الرسمية لا يعوضه أي يوم بديلاً عنه لأنه بفوات ذلك اليوم بالذات فقد فاتته فرحة المناسبة التي من أجلها تقررت الإجازة أصلاً في ذلك اليوم، فلا ينبغي أن يفوت عليه أيضاً التعويض المالي عن ذلك اليوم بحرمانه منه وإعطاء رب العمل خيار تقرير يوم آخر بديلاً عن يوم تلك الإجازة، ولذا أعتقد أن العامل وقد فاتته أجواء يوم المناسبة الدينية أو القومية أو الاجتماعية يكون من الأفضل منحه التعويض المالي فهو البديل المناسب للتخفيف من وطأة حرمانه من مشاركة الناس فرحة ذلك اليوم أو يجعل الخيار بين اليوم البديل أو أجر يوم الإجازة، وقد أخذ قانون العمل البحريني الحالي بهذا الخيار .

وتطبيقاً لذلك تنص المادة ٢/٨١ من قانون العمل البحريني السابق على أنه ” وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام الإجازات الرسمية يقرر له أجر إضافي يعادل ١٥٠% من أجره العادي أو يمنح أياماً أخرى عوضاً عنها حسب اختياره.

وتنص المادة ٢/٦٤ عمل بحريني حالي على أنه ” ويجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أي من هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافياً يعادل ١٥٠% من هذا الأجر، أو يمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة.“

المبحث التاسع

الإلتزام بتوفير الرعاية الصحية للعمال في قانوني العمل البحريني

لقد أوجب القانون على رب العمل التزاماً بتوفير وسائل الإسعافات الطبية الأساسية لعماله أيضاً كان عدد هؤلاء العمال، إضافة إلى إلزامه في حالة زيادة عدد عماله عن خمسين عاملاً بتقديم الرعاية الصحية الأساسية لهؤلاء العمال، وذلك على التفصيل الآتي:

المطلب الأول

الإلتزام بتوفير وسائل الإسعاف الأولية في كافة المنشآت

من البدهي أن يكلف القانون صاحب العمل الذي يستعمل عمالاً في عمل معين أيضاً كان عددهم بتوفير وسائل الإسعافات الأولية الطبية، حتى يتسنى له إسعاف العامل على وجه السرعة عند إصابته أثناء العمل لحين نقله إلى أقرب مستشفى أو مركز صحي لاتخاذ ما يلزم من عمل طبي لحالته.

وتطبيقاً لذلك أوجب قانون العمل البحريني على رب العمل توفير صندوق أو أكثر للإسعافات الأولية الطبية مزوداً بالأدوية وغيرها من المواد اللازمة لإسعاف العمال عند حدوث أية إصابات أو أمراض أثناء أدائهم العمل، ولضمان توفير القدر اللازم والضروري لإسعاف العمال فقد أوجب القانون على وزير الصحة التنسيق مع وزير العمل من أجل إصدار القرار الذي يحدد على وجه الدقة حجم ومحتوى الأدوية والإسعافات الأولية الطبية التي يجب أن يتضمنها هذه الصندوق أو تلك الصناديق، وما يلزم لها من وسائل لحفظها، وشروط من يتولى

القيام بتقديم هذه الإسعافات الأولية الطبية للعمال^(١).

وتنفيذاً لهذا التفويض التشريعي فقد أصدر وزير الصحة البحريني قراراً رقم ٧ لسنة ١٩٧٦م^(٢)، متضمناً على وجه دقيق ومفصل كل ما يجب أن يحتوي عليه صندوق الإسعافات الطبية الأولية وحجم هذه الأدوية مفرقاً في هذا الشأن بين المنشآت التي تستخدم عشرة عمال فأقل، وتلك المنشآت التي تستخدم عشرة عمال فأكثر، وزاد من نطاق تلك الحماية إذا زاد عدد عمال المنشأة عن خمسين عاملاً، وأوجب القرار أن تتعدد هذه الصناديق بتعدد مراكز العمل التابعة لرب العمل الواحد (المادة الأولى من القرار الوزاري) .

وفي خصوص ما يلزم من وسائل لحفظ الإسعافات الأولية الطبية، فقد أوجب القرار الوزاري سالف الذكر وضع صندوق هذه الإسعافات في مكان قريب يسهل الوصول إليه بعيداً عن أخطار العمل، وأن يجري حفظ وترتيب هذه الأدوية داخل تلك الصناديق في درجات حرارة مناسبة لها حتى لا تفسد أو تتفاعل مع درجات الحرارة مما يؤثر في فاعليتها في تحقيق الفرص المقصودة منها ، كما يفضل أن يكون هذه الصندوق على مقربة من مصدر فيه ماء داخل المنشأة (م ٣ من القرار الوزاري سالف الذكر) .

كما أوجب القرار ذاته فيمن يتولى تقديم الإسعافات الطبية الأولية أن يكون على دراية وعلم بالأدوية والأدوات الطبية الموجودة داخل الصندوق، وأن يكون قد اجتاز دورة تدريبية في الإسعافات الطبية الأولية معترفاً بها من وزارة الصحة (المادة الخامسة من القرار الوزاري سالف الذكر)، وذلك حرصاً على صحة العمال من مخاطر جهل من يقدم لهم هذه الإسعافات الأولية أو عدم كفاءته في تقديمها .

المطلب الثاني

الإلتزام بتوفير الرعاية الصحية الأساسية في المنشآت الكبرى

لقد حرص واضع قانون العمل البحريني على توسيع نطاق الرعاية الصحية المفروضة على أرباب الأعمال لصالح العمال ، فلم يكتف بمجرد إلزام صاحب العمل أياً كان عدد عماله بتوفير الإسعافات الطبية الأولية ، بل فرض إلى جانب ذلك على صاحب العمل أياً كان عدد عماله أيضاً إلتزاماً بتوفير الرعاية الصحية لجميع عماله ، وهذا عين ما نصت عليه المادة ١٧٢ من قانون العمل البحريني الحالي بقولها ” يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية الأساسية لعماله، أياً كان عددهم، طبقاً للنظام الذي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير“ . وهذا بخلاف ما كان عليه الحال في ظل قانون العمل البحريني السابق الذي كان يقصر الإلتزام بتوفير الرعاية الصحية الأساسية للعمال على المنشآت الكبرى التي تستوعب عدداً معيناً من العمال قدره بأكثر من خمسين عاملاً ، وتطبيقاً لذلك كانت تنص المادة ٩٥ من قانون العمل البحريني السابق على أن ” تلتزم المنشأة بتوفير الرعاية الصحية الأساسية

١ . وهذا عين ما كانت تنص عليه المادة ٩٩ من قانون العمل البحريني السابق ” على صاحب العمل أن يعد صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية مزوداً بالأدوية وغيرها مما يلزم للإسعافات الأولية الطبية. ويصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بما يجب أن يحتويه صندوق الإسعافات الأولية وكمياتها وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بالإسعافات الطبية اللازمة لهذا الشأن“ . وما نصت عليه المادة ٣/١٧١ من قانون العمل البحريني الحالي ” أن يوفر لعماله وسائل الإسعافات الطبية وعلاج الحالات الطارئة طبقاً للنظام الذي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير ” .

٢ . انظر هذا القرار بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٧٦/٨/١٩م، العدد ١١٨٩ .

لعمالها إذا تجاوز عددهم خمسين عاملاً، وذلك طبقاً لما يصدره وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية من قرارات في هذا الشأن ” .

المطلب الثالث

ماهية الرعاية الصحية الأساسية وأشكالها

وقد جاء القرار الوزاري رقم ١ لسنة ١٩٩٧م ليبين لنا في مادته الثالثة ماهية الرعاية الصحية الأساسية التي يجب على المنشآت الكبرى (أي التي تضم أكثر من خمسين عاملاً) توفيرها لعمالها ، لتشمل المظاهر الآتية :

- ١- توقيع الكشف الطبي على العمال بمعرفة الأطباء .
- ٢- إجراء التحاليل المخبرية وصور الأشعة .
- ٣- تقديم الأدوية اللازمة للعلاج خارج المستشفى .
- ٤- رعاية الأمومة للعاملات أثناء فترة الحمل .
- ٥- تحصين عمال المنشأة ضد الأمراض السارية طبقاً للتعليمات التي تصدرها وزارة الصحة في هذا الشأن .
- ٦- إعداد البرامج الخاصة لوقاية عمال المنشأة من أخطار الأمراض المهنية رغبة في اكتشافها مبكراً و متابعة تطورها وعلاجها .

شروط أو مواصفات الرعاية الصحية الأساسية:

لقد اشترط القرار الوزاري على المنشآت الكبرى عند تقديمها لصور وأشكال الرعاية الصحية الأساسية لعمالها مراعاة المواصفات والمبادئ الأساسية الآتية :

- ١- توفير هذه الرعاية الصحية للعمال طوال اليوم (ليلاً ونهاراً) ، وأثناء أيام العطل .
- ٢- توفير المنشأة كافة الوسائل المادية (من أبنية وأدوات ومعدات طبية) والبشرية (من أطباء ومساعدين فنيين) القادرة على تقديم صور الرعاية الصحية الأساسية وفق التعليمات التي تصدرها وزارة الصحة في هذا الشأن .
- ٣- مراعاة أن يكون مركز خدمات الرعاية الصحية الأساسية للعمال قريباً من سكن العاملين بالمنشأة قدر الإمكان ، ولاسيما في أثناء النهار .
- ٤- يجب تقديم صور الرعاية الصحية الأساسية لجميع العمال داخل المنشأة دون أي تمييز بينهم في هذا الخصوص بسبب الجنس أو الجنسية أو الوظيفة .

ونظراً لأن هذه الرعاية الصحية الأساسية بأشكالها وصورها سالف الذكر ، فضلاً عن شروط ومواصفات تقديمها للعمال تتطلب ميزانيات مالية ضخمة لا تقوى على تحمل عبء القيام بها سوى المنشآت الكبرى ، لذا لم يفرضها واضع قانون العمل البحريني إلا على المنشآت التي تستخدم أكثر من خمسين عاملاً، بل هو قد افترض احتمالية عجز مثل هذه المنشآت الكبرى في الاضطلاع بمتطلبات هذه الرعاية الصحية الأساسية على الوجه المطلوب ، فأوجد

لها الحل البديل الذي يعينها على تنفيذ التزامها بصورة مبررة لذمتها أمام عمالها ومحققة في نفس الوقت لمصلحة العمال في الحصول على الرعاية الصحية الأساسية المنشودة ، عن طريق الاستعانة بوزارة الصحة لتتوب عنها في أداء متطلبات تلك الرعاية مقابل مبلغ من المال تدفعه المنشأة للوزارة سنوياً عن كل عام مقداره ثلاثون ديناراً عن العامل غير البحريني ، وثمانية عشر ديناراً عن العامل البحريني (المادة الخامسة من القرار الوزاري سالف الذكر) .

واعتقد من جانبي أن هذا الحل البديل ينبغي أن يكون هو الأصل الذي لا بديل له ، حتى يمكن تعيل هذا الالتزام عن عاتق أرباب الاعمال في مواجهة عمال ، لأن متطلبات تنفيذ هذا الالتزام تفوق في اعتقادي طاقات أية منشأة خاصة إذا ما أريد منها الوفاء بهذا الالتزام بصورة مرضية وبشكل لائق بصحة العامل وكرامته ، ولا عجب في ذلك فإن الدولة في كثير من الحالات بوزارتها المختصة (ممثلة في وزارات الصحة بكل هيئاتها وفروعها المنتشرة داخل الدولة) وإمكاناتها الضخمة تعجز في كثير من الأحيان عن حسن الاضطلاع بدورها المرسوم لها في توفير الرعاية الصحية اللازمة لرعاية تلك الدول ، وتحاول حثيثاً أن تحقق القدر الضروري بشق الأنفس لتلك الرعاية .

ولمزيد من الحماية والرعاية للعامل قرر القانون جزاء جنائياً لمن يخالف أحكام القانون الخاصة بتوفير الإسعافات الأولية للعمال وتوفير الرعاية الصحية الأساسية لهم ، فجعله في ظل قانون العمل البحريني السابق مقصوراً على الغرامة التي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار (م ١٦٥ منه) ، وشدد جزاء الغرامة في ظل قانون العمل البحريني الحالي فرفعهما إلى ما لا يقل عن خمسمائة دينار ولا يزيد على ألف دينار ، بل وأضاف لها جزاءً بدنياً قاسياً يتمثل في جزاء الحبس الذي لا يزيد على ثلاثة أشهر ، أو بإحدى هاتين العقوبتين (م ١٧٢ عمل بحريني حالي^(١)) ويتعدد الجزاء الجنائي المذكور في كل منهما بتعدد المخالفات التي وقعت من صاحب العمل ، كما يتضاعف عليه الجزاء في كليهما في حالة العود .

المبحث العاشر

إلتزامات قانونية عند وفاة العامل

المطلب الأول

صرف أجر الشهرين لأسرة العامل المتوفى مشروط بقضاء العامل مدة ثلاث سنوات في القانون القديم وتكفي سنة واحدة في القانون الجديد

ويراعى أنه عند انتهاء عقد العمل بوفاة العامل يلتزم رب العمل في ظل قانون العمل البحريني السابق بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لأسرة العامل المتوفى هذان الشهران هما الشهر الذي توفي فيه أياً ما كان عدد الأيام التي قضاها العامل من الشهر الذي توفي فيه ، ثم مضافاً إليه أجر الشهر الذي يليه ، في حين يظهر واضحاً من صريح النص القانوني المنظم لهذا الحق في قانون العمل البحريني الحالي التزام صاحب العمل بصرف أجر العامل عن

١. وهذا عين ما نصت عليه المادة ١٩٢ من قانون العمل البحريني الحالي " يعاقب كل من يخالف أيأ من أحكام الباب الخامس عشر والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، وبالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار ، أو بإحدى هاتين العقوبتين " .

الشهر الذي مات فيه بقدر عدد أيام العمل التي باشرها فعلياً خلال أيام هذا الشهر قبل الموت ، فهذا حق العامل قبل موته ثم ينتقل بوفاته إلى أسرته ، ثم يقرر حقا جديداً لأسرة العامل بمناسبة وفاته ، وبموجب هذا النص يلتزم صاحب العمل في مواجهة أسرة العامل المتوفى بصرف ما يعادل أجر شهرين ، لكن مع مراعاة أن القانونين قيذا استحقاق أسرة العامل هذا الحق بقاء جوهري مؤداه أن يكون هذا العامل قد أمضى في خدمة صاحب مدة معينة سابقة على موته ، هذه المدة مختلفة في قدرها لدي القانونين ، فهي العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ظل قانون العمل البحريني السابق، ولهذا كانت تنص المادة ١١٨ منه على ذلك بقولها ” إذا توفى العامل وهو في الخدمة بصرف صاحب العمل لأسرة العامل أجره كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهر التالي وذلك بشرط أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل المذكور مدة ثلاث سنوات على الأقل ” ، لكن اكتفى قانون العمل البحريني الحالي بمضي سنة واحدة على خدمة العامل على الأقل لكي يصرف لأسرته ما يعادل شهرين من أجره ، وهذا ما نصت عليه المادة ١١٣/أ في فقرتها الثانية بقولها ” وإذا توفي العامل أثناء سريان العقد بصرف صاحب العمل لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين، بشرط أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل ” .

المطلب الثاني

الإلتزام بمصروفات إعادة العامل الأجنبي إلى المكان المتفق عليه أو مكان إبرام العقد أو الجهة التي جاء منها أو دولته

يلتزم رب العمل الذي استقدم عاملاً أجنبياً بتحمل مصروفات إعادته إلى المكان الذي جرى تحديده بينهما في العقد ، فإن لم يتم تحديد مكان معين في هذا العقد تعين عليه تحمل مصروفات إعادة هذا العامل إلى مكان إبرام العقد ، وإلا فإلى الجهة التي جاء منها العامل أو إلى الدولة التي يحمل العامل جنسيته إذا تعذرت عودته إلى أي من الجهات سالفة الذكر (م ٧ عمل بحريني سابق^(١) ، م ٢٧/أ من قانون تنظيم هيئة سوق العمل رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦م^(٢)) .

ويلتزم رب العمل بتحمل هذه المصروفات أيا كان سبب انتهاء عقد العمل بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه أو عدم قيام السلطات المختصة بوقف تجديد تصريح العمل للعامل عند انتهاء مدته أو بسبب الترخيص من العامل بعد انتهاء مدته أو لأي سبب آخر حتى ولو كان ذلك سبب ثبوت عدم لياقته الصحية أو بسبب فصله تأديبياً بسبب ارتكابه خطأ جسيماً أو بسبب وفاته أثناء سريان العقد .

١ . حيث تنص هذه المادة بعد التعديل الحاصل بموجب المرسوم بقانون رقم ١٤ لعام ١٩٩٣م ” يلزم صاحب العمل الذي استقدم العامل الأجنبي بمصاريف إعادة هذا العامل الأجنبي إلى الجهة التي يحددها عقد العمل أو الجهة التي أبرم فيها عقد العمل، أو الجهة التي قدم منها العامل، أو إلى بلده الذي ينتمي إليه بجنسيته إذا تعذرت عودته إلى إحدى الجهات السابقة، وذلك بعد انتهاء العمل أو انتهاء العقد أو وقف تجديد تصريح عمل العامل الأجنبي أو سحبه قبل انتهاء مدته طبقاً للمادة ٣ من هذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها. وإذا التحق العامل الأجنبي بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الأخير ملزماً بمصاريف إعادة العامل في الحالات المشار إليها في الفقرة السابقة. وتسري أحكام هذه المادة على العمال المنصوص عليهم في الفقرات ٢، ٣، ٤، ٥، ٦ من المادة (٢) من هذا القانون ” .

٢ . إذ تنص هذه المادة على أنه ” يلتزم صاحب العمل - الأخير - المصرح له باستخدام العامل الأجنبي بتحمل نفقات إعادته إلى الجهة التي يحددها عقد العمل، وإذا لم يحدد العقد جهة معينة تحمل صاحب العمل نفقات إعادة العامل الأجنبي إلى الجهة التي ينتمي إليها بجنسيته، وذلك بعد انتهاء علاقة العمل أو انتهاء أو إلغاء تصريح العمل. ” .

ويلتزم رب العمل فقط بمصروفات إعادة العامل وحده دون أحد من أفراد أسرته ، هذا ما لم يتفق على غير ذلك في عقد العمل الفردي أو المشترك أو تنص لائحة النظام الأساسي أو يقضي العرف في المنشأة بخلاف ذلك .

ويتعين أن تكون هذه المصروفات التي يتحملها رب العمل في سبيل إعادة العامل إلى من الجهات السابقة مناسبة لمركز العامل الأدبي والوظيفي في ضوء المتفق عليه في العقد أو في لائحة النظام الأساسي أو في عرف المنشأة ، بل ويسري هذا الإلتزام على رب العمل حتى في مواجهة العمال غير الخاضعين لأحكام قانون العمل مثل خدم المنازل ومن في حكمه وعمال الأعمال العرضية ، وعمال البحر وعمال الزراعة وأفراد أسرة صاحب العمل .

ويعفى صاحب العمل من هذه المصروفات إذا انتقل العامل الأجنبي إلى العمل لدى صاحب عمل آخر ، لأنه سوف تنتقل هذه المصاريف إلى آخر رب عمل يعمل لديه العامل.

وتنص المادة ٢٧/أ على أنه ” كما يتحمل صاحب العمل المشار إليه نفقات تجهيز ونقل جثمان العامل الأجنبي المتوفى إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلب ذووه ذلك ”.

وتنص المادة ٢٧/ب على أنه ” كما إذا استخدم صاحب عمل عاملاً أجنبياً دون صدور تصريح له بذلك انتقل إليه الإلتزام بتحمل النفقات المشار إليها في الفقرة السابقة .

وتنص المادة ٢٧/ج على أنه ” في الحالات التي تستوجب ترحيل العامل الأجنبي وفي حالة وفاته أن تتولى الجهة المختصة بوزارة الداخلية ترحيله أو نقل جثمانه بحسب الأحوال إلى محل إقامته على نفقة الهيئة وفقاً للضوابط والإجراءات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الداخلية بالتنسيق مع الهيئة ، ويكون للهيئة حق الرجوع إلى صاحب العمل الأخير بالنفقات المترتبة على ذلك ”.

المبحث الحادي عشر

الإلتزام بتوفير الخدمات الإجتماعية للعمال

أولاً : الوضع في ظل قانون العمل البحريني السابق :

فرض قانون العمل البحريني السابق عكس قانون العمل البحريني الحالي - هذا الإلتزام على عاتق صاحب العمال لصالح العمال أياً كان عددهم ، أي حتى ولو كانوا خمسين عاملاً فأقل ، وفي سبيل الحرص على تفعيل هذا الإلتزام وتحديد نطاقه وضوابط استفادة العمال من وراء فرضه على أصحاب الأعمال فقد تم إنشاء مجلس أعلى للخدمات العمالية يتولى مهمة تحديد الخدمات الاجتماعية المختلفة ثقافياً ورياضياً وفنياً التي يلتزم أرباب الأعمال بتوفيرها للعمال ، في ضوء طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال في كل منشأة ، على ألا تزيد نسبة التكاليف التي يتكبدها أرباب الأعمال في سبيل توفير هذه الخدمات عن اثنين في المائة من مجموع أجور عماله (م ٩٨م عمل بحريني سابق^(١)).

ويراعي اختصاص المجلس أيضاً بدراسة واقترح وتطوير مشروعات الخدمات الاجتماعية العمالية على مستوى المنشأة وعلى مستوى فروع النشاط الإقتصادي ، وإنشاء المراكز الثقافية

١ . إذ تنص هذه المادة على أنه ” للمجلس الأعلى للخدمات العمالية ان يقرر قيام اصحاب الاعمال بتوفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لعمالهم وذلك بمراعاة طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال في كل منشأة على ان يتحمل تكلفتها اصحاب الاعمال بنسبة لا تتجاوز ٢٪ من مجموع اجور عمالهم ” .

وتخطيط ومتابعة برامجها .

ولقد أنشئ المجلس الأعلى للخدمات العمالية في عام ١٩٧٦ م (بموجب المرسوم الأميري رقم ١١ لسنة ١٩٧٦ م ، ثم عدل بالمرسوم الأميري رقم ١٣ لسنة ١٩٨٤ م ، ويتشكل من كل من:

وزير الصحة التتمية الصناعية ، ووزير التجارة ، ووزير التربية والتعليم ، ومن خمسة من ممثلي أصحاب الأعمال يمثلون قطاع الصناعة وقطاع التجارة وقطاع الخدمات ، ومن خمسة عمال يمثلون القطاعات سائلة الذكر ، ويراعى أن تعيين ممثلي أصحاب الأعمال وممثلي العمال يتم بموجب قرار من رئيس مجلس الوزراء لمدة سنتين قابلتين للتجديد .

ثانياً : الوضع في ظل قانون العمل البحريني الحالي :

لم يفرض قانون العمل البحريني الحالي - عكس قانون العمل البحريني السابق - هذا الالتزام على عاتق صاحب العمال لصالح العمال أيا كان عددهم ولو كانوا خمسين عاملاً فأقل ، وإنما قصره على صاحب العمل الذي يعمل لديه في منشأته أكثر من خمسين عاملاً ، وأعتقد من جانبي إن إلزام أرباب الأعمال بتوفير هذه الخدمات الاجتماعية للعمال مع كونه أمراً محموداً من حيث المبدأ ، إلا أنه فيه إرهاب كبير لأرباب الأعماب ، لاسيما وأن هذه الخدمات يقدمونها للعمال مجاناً دون أن يتحمل العمال شيئاً ، ولذا أقترح أن يجري تنظيم أداء أرباب العمال للخدمات الاجتماعية لعمالهم على نحو غير مرهق لأرباب الأعمال ، هذا إذا ما أريد تحقيق فاعلية حقيقية لتكليفهم بمثل هذه الخدمات في مواجهة العمال ، وذلك من خلال مساهمة الدولة ممثلة في وزارة العمل ، فضلاً عن العمال أنفسهم مع أرباب الأعمال في توفير هذه الخدمات الاجتماعية للعمال، على أن يكون إسهام العمال في هذه الخدمات متمثلاً في شكل اشتراكات سنوية أو نصف سنوية يسدها العامل خلال السنة ، على أن يجري تحديد قيمة هذا الاشتراك عن طريق المجلس الأعلى للخدمات العمالية تجنباً لمظاهر الإفراط أو التفریط في تحديد قيمته .

نظراً لأن إلقاء العبء الكامل على رب العمل في الاضطلاع بهذا الالتزام بغض النظر عن عدد عماله وسعة وحجم منشأته، وحدود طاقته وقدراته المالية، ودون إعانته من قبل الدولة ممثلة في وزارة العمل، قد يبدو أمراً سهلاً وميسوراً من الناحية النظرية، لكنه في الحقيقة والواقع صعبٌ وبعيد المنال إن لم يكن مستحيلاً من الناحية الواقعة ، ولاسيما إذا ما أريد قدراً معقولاً من الجودة في تقديم الخدمات الاجتماعية للعمال ، ولاعجب في ذلك فالوزارات والمصالح الحكومية قلما تقدر على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفيها بصورة حسنة وعلى نحو مرض ، فكيف يراد من أرباب الأعمال مع قصور إمكاناتهم وقدراتهم تحقيق آمال يعجز القطاع العامة أو الحكومي عن بلوغها .

ويراعى أن إسهامات الدولة في توفير هذه الخدمات الاجتماعية مع أرباب الأعمال لصالح العمال ينبغي أن يكون لها نصيب الأسد، لأن هؤلاء العمال هم في نهاية الأمر مواطنوها أو مقيمون على أرضها يخدمونها بوجه أو بأخر في سبيل دفع عجلات التنمية الاقتصادية إلى الإمام داخل الدولة، وذلك من خلال توفير مساحات الأراضي اللازمة لإنشاء النوادي الاجتماعية للعمال على مستوى الدولة أو الاشتراك في بناء هذه النوادي بنسب معينة تحدد بقانون يصدر في هذا الشأن يتولى بيان ملكية هذه النوادي وحدود إسهامات الدولة وأرباب الأعمال في توفير الخدمات الاجتماعية التي تقدم داخلها .

وهذا الفكر يقتضي التحرر من النظرة الذاتية التي تنظر إلى العمال على أنهم يفيدون أرباب الأعمال بصورة مباشرة من خلال ما يبذلونه لهم في أداء أعمالهم ، وأن الدولة لا تستفيد منهم إلا بصورة غير مباشرة ، وأنه يكفي الدولة أن تعنى فقط بموظفيها وعمالهم في القطاع العام أو الحكومي ، ومن ثم يجب قصر تكاليف أداء هذه الخدمات الاجتماعية للعمال على أرباب العمل وحدهم ، و إلا لم ولن تلقى دعوتي هذه قبولا أو تأييدا من جانب الجهات الحكومية داخل الدولة .

ويوجد لدي مقترح بديل إذا تصورنا أن إسهام الدولة مع أرباب الأعمال حلم بعيد المنال (وإن كان هذا الإسهام يمثل في اعتقادي واجبا على الدولة من باب رعاية العمال بصفة عامة ، ومن باب إعانة أرباب الأعمال على حسن أداء ما تكلفهم به الدولة من واجبات في مواجهة العمال بصفة خاصة) أرى فيه ضرورة أن تضطلع الدولة بإنشاء نوادي اجتماعية على مستوى أقاليمها أو محافظاتها ، مع السماح للعمال في القطاع الأهلي بالاستفادة من خدمات هذه النوادي نظير اشتراك سنوي يتحملة كل من العامل ورب العمل ووزارة العمل على النحو الآتي :- يتحمل العامل ١٠% ، رب العمل ٦٠% ، ووزارة العمل ٣٠% ، ويتم تحديد قيمة هذا الاشتراك عن طريق المجلس الأعلى للخدمات العمالية .

وأرى أن يتم تشكيل المجلس الأعلى للخدمات العمالية على النحو الآتي: ممثل عن كل وزارة صحة ، ووزارة التربية والتعليم ووزارة التجارة ، ووزارة التنمية الصناعية ، ووزارة العمل ، ووزارة العدل ، ووزارة الداخلية، مع مراعاة ألا يكون التمثيل من قبل الوزير نفسه داخل أي من هذه الوزارات ، لأن الوزير مهامه الجسام داخل الوزارة لا تسفعه في أن يحضر اجتماعات هذا المجلس ، الأمر الذي سيجعل من تمثيله فيه حبرا على ورق ، فيمكن أن يفوض الوزير المختص في اختيار ممثل وزارته داخل المجلس .

هذا فضلا عن ضرورة أن يضم المجلس سبعة أشخاص من ممثلي العمال يجرى اختيارهم بطريق الانتخاب من قبل العمال ، شريطة أن يكون من سيتقدم للترشيح في هذا التمثيل لديه كفاءة علمية لا تقل عن مؤهل علمي معين (كما لو اشترط أن يكون على الأقل لديه شهادة الثانوية العامة) حتى يتمكن من حسن تمثيل العمال داخل المجلس ثم سبعة من ممثلي أرباب الأعمال داخل قطاع الصناعة والتجارة والخدمات يتم اختيارهم بطريق الاقتراع داخل هذه القطاعات المختلفة .

المبحث الثاني عشر

الإلتزام برد أوراق العامل وإعطائه

شهادة خبرة وشهادة الخدمة عند انتهاء العقد

يلتزم رب العمل بعد أداء العامل العمل لديه لمدة معينة أو غير معينة عند انتهاء العقد أيا كان سببه أن يرد إلى هذا العامل ما سبق أن أودعه عنده من شهادات أو أوراق أو أدوات ، كما يلتزم بإعطاء هذا العامل شهادة عن خدمته في منشآته يدون فيها بيانات جوهرية تهم هذا العامل مثل تاريخ دخوله إلى العمل وتاريخ خروجه منه ، وطبيعة أو نوع العمل الذي كان يباشره العامل ، وآخر ما كان يتقاضاه العامل من أجر ، فضلا عما يمكن أن يضاف إليه من ملحقاته التي تعد جزءا لا يتجزأ من أجره ، دون الإشارة إلى تحديد كفاءته أو بيان مدى خبرته ، وهذا ما كانت تنص عليه المادة ١١٩ من قانون العمل البحريني السابق بقولها ” يمنح العامل شهادة

خدمة تتضمن بياناً لمهنته ومدة خدمته وآخر أجر تقاضاه ويرد إليه ما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات أو أدوات ” ، وهذا ما نصت عليه أيضاً المادة ١٢ من قانون العمل البحريني الحالي بقولها ” يجب على صاحب العمل أن يسلم العامل إيصالاً بما يودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات أو أدوات ” (صحيح أن هذه المادة لم تذكر صراحة التزام صاحب العمل برد ما أودعه لديه العامل من أوراق أو شهادات أو أدوات ، إلا أن أشارت إليه ضمناً بجديتها عن التزامه بإعطائه إيصالاً للعامل مثبتاً فيه ما للعامل من أشياء مودعة ، وبموجب هذا الإيصال لا تبرأ ذمته إلا بإثباته رد هذه الأشياء إلى العامل) ، والمادة ١٣ منه بقولها ” يجب على صاحب العمل إعطاء العامل أثناء سريان عقد العمل أو عند انتهائه ودون مقابل شهادة بما يطلبه من بيانات بشأن تاريخ التحاقه بالعمل ونوع العمل الذي قام به والأجر والمزايا الأخرى التي حصل عليها وخبرته وكفاءته المهنية وتاريخ وسبب انتهاء عقد العمل . ” وجدير بالذكر أنه لم يكن مرخصاً للعامل طلب هذه الشهادة المثبتة لخبرته في ظل قانون العمل البحريني السابق إلا لحظة انتهاء عقد العمل أياً كان سبب هذا الانتهاء ، أي حتى لو كان سبب الانتهاء راجعاً إلى خطأ العامل (صحيح أن هذه المادة لم تذكر صراحة ، قصر هذا الطلب على لحظة انتهاء العقد لكن هذا يستفاد ضمناً من ذكرها لهذه المادة في باب انقضاء العقد) ، بل وقيل أنه ليس مرخصاً قانوناً لرب العمل أن يسجل في هذه الشهادة سبب فصل العامل أو يكتب فيها تعليقا له عن كفاءة العامل أو عدم كفاءته ، حتى لا يضر العامل فيضيق عليه أو يحرمه من فرص العثور على فرصة عمل جديدة بعد انتهاء عقده لدى صاحب العمل ^(١) ، هذا بعكس الحال في قانون العمل البحريني الحالي الذي نص صراحة على حق العامل في طلب شهادة الخبرة ليس فقط عند انتهاء العقد بل وأثناء سريانه ، وهذا وأمر محمود وذلك إغاثة للعامل في بحثه عن عقد عمل آخر أفضل له أثناء سريان عقد عمله الأول بحثاً عن وضع قانوني أحسن مما هو عليه مع استعانتة بشهادة الخبرة التي تكشف لأصحاب عن قدرات ومؤهلات العامل وخبرات وتجاربه الفنية ، كما نص صراحة على التزام صاحب العمل بذكر تاريخ سبب انتهاء عقد العمل مع العامل ، وهذا أمر محمود لصاحب العمل الجديد الذي ستنجح لهذه الشهادة الوقوف على حقيقة المركز القانوني لهذا العامل وما ارتكبه من مخالفات وسلوكيات غير قانونية أدت إلى فصله وإنهاء عقده ، لكنه سيضر بالعامل إلى الحد الذي يدفع العامل عادة إلى إخفاء هذه الشهادة وعدم إظهارها عند البحث عن عمل جديد حتى لا يحرم من العثور على فرصة عمل جديدة .

ويجب على رب العمل رد كافة الأوراق الخاصة بالعامل التي سبق أن تلقاها منه في بداية طلبه التعيين لديه بوصفها مسوغات تعيينه داخل المنشأة ، إذ تبقى لدى رب العمل طوال مدة العقد بوصفها وديعة أو أمانة ، ثم يلتزم بردها في نهاية العقد مثل شهادة الميلاد ، وشهادة المؤهل العلمي أو الفني ، وشهادة عقد الزواج ، وشهادة ميلاد أولاده ، وشهادة الخبرة السابقة على أدائه للعمل . إلخ .

ولا يجوز لرب العمل حرمان العامل من حقه في الحصول على تلك الشهادة حتى لا يحرمه من البحث عن عمل أفضل في ضوء خبرته ومؤهلاته وقدراته أو التأخير في تسليمه إياها وإلا كان مسئولاً عن تعويض العامل مدنياً عن الضرر الذي يصيبه من جراء حرمانه من هذه

١ . انظر في ذلك المعنى : أ.د. / أحمد حسن البرعي - المرجع السابق ص ٥٣٩ . لكنني أرى التزام رب العمل خلال مدة العقد أو بعد انتهاء مدته أن يلبي طلب العامل بإعطائه شهادة خبرة عن مدة عمله لديه لبيان مدة خبرة هذا العامل ومستوى كفاءته في أداء عمله خلال تلك المدة ، حتى يتسنى له البحث عن فرصة عمل أفضل أثناء وبعد انتهاء العقد ، أو البحث عن عمل جديد قبل انتهاء عقد العمل ليباشره بعد انتهاء هذا العقد .

الشهادة أو التأخير في إصدارها ، على أساس أن هذا السلوك يمثل تعسفاً منه في استعمال الحق فيوجب مساءلته وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية ، هذا فضلاً عن مسؤوليته الجنائية التي توجب توقيع عقوبة الغرامة عليه التي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على ثلاثمائة دينار ، مع مراعاة تعدد هذه الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم هذه المخالفة .

ولا يجوز لرب العمل تعليق منح العامل هذه الشهادة على قيام العامل بتسليم رب العمل ما في عهده من أشياء مرتبطة بعمله داخل المنشأة ، وذلك على أساس انتفاء الارتباط المادي أو القانوني بين هذين الالتزامين ، أي بين التزام رب العمل بمنح العامل هذه الشهادة والتزام العامل بتسليم هذه الأشياء التي في عهده وغيره من التزامات العامل الأخرى^(١)، لكن يمكن أن يجسب رب العمل ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات مقابل أن يرد العامل لديه ما في عهده من أشياء تتصل لدى رب العمل^(٢). ويراعى أن حق العامل في الحصول على هذه الشهادة أو ما له من أوراق أو شهادات أو أدوات مودعة لدى رب العمل كان يسقط في ظل قانون العمل البحريني السابق بمضي سنة من تاريخ انتهاء العقد مثله في ذلك مثل سائر الدعاوي الناشئة للعامل عن عقد العمل ، وبمضي سنتين من تاريخ انتهاء هذا العقد في ظل قانون العمل البحريني الحالي .

المبحث الثالث عشر

التزام العامل بعدم منافسة رب العمل

ينبغي التفرقة بين التزام العامل بعدم منافسة رب العمل أثناء سريان عقد العمل ، والتزامه بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل ، ففي خلال سريان عقد العمل يمتنع على العامل مباشرة أي عمل أو نشاط منافس لنشاط صاحب العمل ، سواء ورد بند أو شرط يحمل هذا المعنى صراحة في العقد أم لا ، على أساس أن هذا ما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد ، ذلك المبدأ الذي يحظر على العامل وقد أُطلع على أسرار العمل كاملة أن يباشر نشاطاً منافساً لرب العمل سواء أكان ذلك لحسابه أو لحساب رب عمل آخر ، فيضرب العمل ضرراً جواً في موجبات حسن النية في تنفيذ العقد مع رب العمل الأول .

أما في خصوص التزام العامل بعدم منافسة رب العمل بعد انتهاء عقد العمل ، فهذا الالتزام يحتاج إلى اتفاق يرتضيه العامل مع رب العمل ابتداءً عند إبرام عقد العمل ، يشترط عليه رب العمل بموجبه ألا ينافس في نشاطه بعد انتهاء عقد العمل سواء كانت هذه المنافسة لحسابه أو لحساب غيره ، على أساس أنه يمثل قيوداً على حرية أو حرية ممارسة النشاط التجاري بوصفها مظهراً من مظاهر الحرية الفردية ، فلا يجوز مثل هذا الشرط إلا برضاه .

فالعامل له بعد انتهاء عقد العمل معه أن يباشر أي نشاط من الأنشطة التجارية أو الزراعية أو الصناعية أو غيرهم من الأنشطة الأخرى ، حتى ولو كان هذا النشاط نفس النشاط الذي كان يباشره لدى رب العمل الذي انتهت معه علاقة العمل ، وسواء أكان يباشره لدى رب العمل الذي انتهت معه علاقة العمل ، وسواء أكان ذلك لحساب هذا العامل أو لحساب رب عمل آخر ، فحرية المنافسة مكفولة قانوناً لأي شخص ، ولا يجوز حرمان أحد منها ، حتى ولو أضرت بغيره ، ما دام أن استعمال الشخص لحقه في هذه المنافسة كان استعمالاً مشروعاً ، أي خالياً

١ . انظر في ذلك المعنى : أ.د/ أحمد حسن البرعي - المرجع السابق ص ٥٣٩ .

٢ . أ.د/ فتحي عبد الصبور - المرجع السابق ص ٥٦٧ .

من أي مظهر من مظاهر التعسف في استعمال الحق^(١).

بيد أنه نظراً لأن العامل أثناء عمله يطلع عادة على كوامن أسرار رب العمل المرتبطة بعمله، ويخشى على رب العمل من إساءة استغلال العامل لها حتى بعد انتهاء العقد إذا ما باشر نشاطاً منافساً لرب العمل سواء جرى ذلك لحسابه أو لحساب رب عمل آخر لذلك فقد أجاز القانون لرب العمل أن يتفق مع العامل سواء لحظة إبرام عقد العمل معه أو بعد انتهاء هذا العقد على ألا ينافس في نشاطه أو يشارك غيره في منافسته توفيقاً لما قد يترتب على هذه المنافسة من أضرار جسيمة محتملة يمكن أن تصيب رب العمل بعد أن عرف العامل دقائق أسرار رب العمل خلال فترة التعاقد معه.

وقد نظمت المادة ٧٣ عمل بحريني حالي هذا الالتزام بقولها ” إذا كان العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالإطلاع على أسرار العمل، كان للطرفين الاتفاق على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس صاحب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته. غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق ما يلي:

- ١- أن يكون العامل قد أتم الثامنة عشرة من عمره وقت إبرام العقد.
 - ٢- أن يكون القيد مقصوداً من حيث الزمان على مدة لا تتجاوز سنة لاحقة على انتهاء عقد العمل، ومقصوداً من حيث المكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.
- ” ولا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بهذا الاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد ” .

وهذا عين ما نصت عليه المادة ٦٢٩ مدني بحريني بقولها ” إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس صاحب العمل ، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته ” .

غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

- أ - أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد أو على الأقل يكون قد بلغ الثمانية عشرة من عمره .
- ب - أن يكون القيد مقصوداً من حيث الزمن والمكان ونوع العمل على القدر الضروري اللازم لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

ولا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كما لا يجوز له التمسك بهذا الاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد ” .

يستفاد من هذا النص أنه يلزم لصحة الاتفاق على عدم المنافسة من العامل لرب العمل بعد انتهاء عقد العمل بينهما توافر الشروط الآتية :

١ . وتطبيقاً لذلك تنص المادة ٢٧ مدني بحريني على أن (استعمال الحق استعمالاً مشروعاً لا يترتب عليه مسؤولية و لو نشأ عن هذا الاستعمال ضرر للغير) .

١- **الشرط الأول:** أن يكون مركز العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو يطلع على أسرار العمل ، وهذا شرط بديهي لأن رب العمل لا تكون له مصلحة في تقييد حرية العامل في المنافسة إذا كان عمله بعيداً عن دائرة الاحتكاك بعملاء رب العمل ، ولا يسمح له بالإطلاع على سر من أسرار العمل ، كما لو كان مجرد عامل بسيط يباشر أعمال التنظيف أو تقديم الشاي والقهوة وغيرهما من المشروبات داخل المنشأة.

بعكس الحال إذا كان العامل في مركز فني يسمح له بالإطلاع على أسرار العمل ، كما لو كان مديراً أو رئيساً لقسم من الأقسام الفنية التي على صلة بأسرار المنشأة ، فهنا تكون لرب العمل مصلحة جديدة مشروعة في تقييد حريته في المنافسة تحسباً لاحتمالات إساءة استغلالها إذا ما نافس العامل رب العمل في ذات نشاط المنشأة أو عملها .

٢- **الشرط الثاني:** بلوغ العامل سن الرشد أو على الأقل بلوغه سن الرشد وقت الاتفاق على عدم المنافسة:

ينبغي لصحة الاتفاق على عدم المنافسة سواء ورد في عقد العمل ذاته أو في اتفاق مستقل عنه ، وسواء تم الاتفاق عليه أثناء سريان عقد العمل (لحظة إبرامه أو بعد إبرامه خلال مدة عقد العمل في اتفاق منفصل) أن يكون العامل بالغاً سن الرشد وقت الاتفاق ، أي أن يبلغ سن الواحد وعشرين عاماً أو يكون على الأقل قد بلغ سن الثامنة عشرة من عمره لحظة هذا الاتفاق ، حتى تتوافر له الأهلية اللازمة لتقدير خطورة الأثر المترتب على هذا الاتفاق ، وما يمثله من تقييد لحريته في المنافسة التي يكفلها له الدستور والقانون .

وبناء على ذلك إذا ما ورد شرط عدم المنافسة في عقد العمل ، فلا يكفي أن تتوافر لدى العامل أهلية إبرام عقد العمل ، بأن يكون بالغاً سن الرابعة عشرة من عمره ، وإنما يجب أن يكون بالغاً سن الرشد لحظة إبرام هذا العقد وإلا كان شرط عدم المنافسة قابلاً للإبطال لمصلحته رغم صحة إبرام عقد العمل دون أن يكون مهدداً بالقابلية للإبطال .

ويكون من حق العامل بعد بلوغه سن الرشد إجازة هذا الشرط فيستقر صحيحاً من تاريخ الاتفاق عليه وليس من تاريخ الإجازة ، لأن للإجازة أثراً رجعيًا .

٣- **الشرط الثالث:** نسبية المنع في المنافسة:

وهذا الشرط منطقي وإلا كان هذا الشرط وسيلة لإهدار حرية المنافسة على نحو مطلق ، وهذا يخالف النظام العام ، فالمنع المطلق من المنافسة غير جائز لما فيه من حرمان كامل لإحدى الحريات العامة ألا وهي حرية المنافسة في مباشرة الأعمال أو الأنشطة المشروعة أياً كانت طبيعتها .

ولذا اشترط القانون صراحةً نسبية شرط المنع من المنافسة سواء من حيث الزمان أو من حيث المكان أو من حيث نوع العمل بالقدر اللازم أو الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة دون إفراط أو مغالاة .

وبناء على ذلك يتعين ألا يكون المنع من المنافسة مؤبداً أو يستغرق طيلة حياة العامل ، وإنما يكون مقدرًا لمدة معقولة أي فترة زمنية كافية لرعاية المصلحة المشروعة لرب العمل ، كأن يشترط لمدة سنة أو سنتين حتى ينسى العامل عملاء رب العمل القدامى أو يتجدد عملاء رب العمل خلال تلك الفترة فلا يخشى على رب العمل من معلوماته القديمة مثلاً التي تتصل بالعملاء أو تكون هذه المدة كافية لتغيير وسائل الإنتاج أو مواد التقليدية القديمة التي كان يعرفها العامل ، بعد حصول ذلك التطور المتلاحق في وسائل الإنتاج ومواده ، وعلى أية

حال تخضع معقولية مدة المنع أو عدم معقوليتها للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع، تقدرها بحسب ظروف وملابسات كل حالة على حده .

كما يلزم أن يكون المنع نسبياً من حيث المكان فيشترط عدم منافسة العامل لرب العمل في نطاق المكان الذي يوجد فيه عمل المنشأة أو في أماكن فروعها ، فهذا كاف لرعاية مصالح رب العمل المشروعة ، لكن لا ينبغي أن يكون المنع مطلقاً فيشمل جميع الأماكن ، فيحرم بذلك العامل من منافسة رب العمل في أي مكان آخر ، فهذا ضرب من ضروب الغلو غير الجائز قانوناً ، لأنه يحرم العامل من أحد مظاهر حرته الفردية .

وأخيراً يلزم أن يكون المنع نسبياً من حيث نوع العمل ، فيتفقاً مثلاً على عدم منافسة العامل رب العمل ذات النشاط الذي يمارسه هذا الأخير ، على نحو يسمح له بمباشرة ما سواه من الأنشطة الأخرى ، لاسيما وأن هذا الشرط قيد واستثناء على حق العامل في المنافسة وحرته في مباشرة أي نشاط من الأنشطة الاقتصادية أياً كانت طبيعته ، والاستثناء لا ينبغي أن يقاس عليه ، كما لا يجوز أيضاً أن يتوسع في تفسيره .

٤- الشرط الرابع: ألا يتضمن اتفاق عدم المنافسة شرطاً جزائياً مبالغاً فيه :

ينبغي لصحة الاتفاق على عدم المنافسة ألا يتفق على شرط جزائي مغالي في تقدير قيمته في حالة إخلال العامل بالتزامه بعدم المنافسة ، وإلا كان الشرط باطلاً وبطل معه الاتفاق على عدم المنافسة ، وذلك مخافة أن يستعمل رب العمل الشرط الجزائي المغالي فيه وسيلة لجبر العامل على البقاء في العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، على غير رغبة منه في البقاء مع رب العمل في العلاقة العقدية رغم انتهاء مدتها ، وهذا ما نصت عليه صراحةً المادة ٦٣٠ مدني بحريني بقولها ” إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملة ” .

ولا شك أن هذا النص يمثل خروجاً على مقتضى القواعد العامة في تقدير قيمته الشرط الجزائي ، على أساس أن هذه المبالغة في تقدير قيمة هذا الشرط تمثل تشديداً في أحكام المسؤولية العقدية ، وهذا جائز قانوناً ، وقد أجاز القانون للمدين أن يتضرر من مغالاة الشرط الجزائي فيطلب من القاضي تخفيض قدر التعويض المستحق بموجب هذا الشرط ليدفع عنه طابع الغلو أو المبالغة التي يتسم بها ، لكن لا يسمح للقاضي بصفة عامة بإبطال هذا الشرط^(١) .

وإذا توافرت الشروط سالفة الذكر كان الاتفاق على عدم المنافسة صحيحاً ، وتعين على العامل الالتزام به ، ولا يرخص له في مباشرة أي نشاط منافس لمضمون التزامه سواء لحسابه أو لحساب رب عمل آخر ، وإلا كان لرب العمل حق الرجوع عليه بالتعويض وفق لأحكام المسؤولية العقدية ، كما يمكن لرب العمل أن يطلب من القاضي غلق المحل أو المنشأة المملوكة للعامل والتي نافس بها رب العمل .

بيد أنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة رغم توافر شروطه في حالتين هما :

١- الحالة الأولى :

إذا فسح رب العمل عقد العمل أو رفض تجديده بعد انتهاء مدته رغم عدم وقوع أي خطأ

١ . إذ تنص المادة ٢/٢٦٦ مدني بحريني على أنه ” ويجوز للمحكمة أن تخفض هذا التعويض إذا أثبت المدين أن التقدير كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة ، أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه ” .

من قبل العامل يبرر له ذلك . ويستوي بعد ذلك أن يتوافر لدى رب العمل المبرر لهذا الفسخ أو عدم التجديد أو لم يتوافر ، كما لو تعثرت أحوال المنشأة المالية، فعمد رب العمل إلى إنهاء العقد مع العامل دون تقصير أو إهمال من جانب العامل.

٢- الحالة الثانية:

إذا حدث من رب العمل ما يبرر للعامل فسخ عقد العمل، كما لو أن رب العمل لم يدفع للعامل أجره أو حدث من رب العمل أو ممن ينوب عنه اعتداء غير مشروع على العامل مما حمل العامل على ترك العمل وإنهائه للعقد بإرادته المنفردة.

المبحث الرابع عشر

مدى سلطة صاحب العمل في تغيير العمل المتفق عليه

بادئ ذي بدء يجدر بنا أن نعرض النصوص القانونية المنظمة لهذه المسألة في ظل قانون العمل البحريني السابق قبل تعديله وبعد تعديله ، ثم موقف قانون العمل البحريني الحالي ، لنصل إلى الحكم الأفضل لها من بين الأحكام الواردة في هذا الشأن ، وذلك كله على التفصيل الآتي:

أولاً : سلطة صاحب العمل في تغيير عمل العامل المتفق عليه في ضوء قانون العمل البحريني السابق قبل التعديل:

إذ تنص المادة ٤٥ من قانون العمل البحريني السابق قبل التعديل الحاصل في ٤/١٠/١٩٩٣م على أنه ” لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة . وله أن يكلف العامل بعمل غير المتعاقد عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا ولم يكن الغرض منه إساءة العامل ” .

وينبغي مراعاة أن العمل الذي يلتزم العامل بأدائه هو العمل المتفق عليه في العقد صراحةً أو يستفاد ضمناً من ظروف وملابسات العقد ، ولا يجبر العامل على أداء عمل غير العمل المعين له في العقد ، فإذا اكتفى الطرفان ببيان جنس العمل أو نوعه دون تحديد دقيق لشكله أو صورته ومداه ، فعندئذ يتم تحديد شكل العمل أو صورته ومداه وفق ما يقوم به نظراؤه من العمال لدي نفس رب العمل ، وإلا تعين الرجوع في ذلك إلى العرف السائد في المهنة والمنطقة التي سيباشر فيها العامل عمله ، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تحديد ذلك وفقا لمقتضيات

العدالة (م ٧٠ عمل بحريني سابق^(١) ، م ٣٧ عمل بحريني حالي^(٢) ، م ٦٢٧ مدني بحريني^(٣)). والأصل العام أنه متى تم تحديد العمل المتعين على العامل أداؤه اتفاقاً أو قانوناً (عن طريق الاستعانة بما ورد من طرق لتعيين عمل العامل في المادة ٧٠ عمل بحريني أو المادة ٧٢٦ مدني بحريني) وجب على العامل تنفيذها ، وتعين على رب العمل تهيئة الظروف اللازمة لتمكين العامل من حسن أدائه لهذا العمل ، ولم يجز لرب العمل تغييره بإرادته المنفردة ، وإنما يلزم لإجراء هذا التغيير الحصول على موافقة العامل ، فإن رضي جاز تغيير عمل العامل وإلزام العامل على أدائه ولم يجز له الاعتراض على مباشرته إياه ، هذا ما لم يثبت وقوعه في غلط أو تدليس بشأن هذا العمل الجديد الذي رضي به وتوافرت شروط أحد هذين العيبين ، فعندئذ يكون له طلب إبطال الاتفاق الذي جرى بموجبه تغيير عمل العامل عن طريق القضاء في ضوء القواعد العامة لعيب الغلط أو عيب التدليس.

بيد أنه يجوز قانوناً لرب العمل على سبيل الاستثناء تغيير عمل العامل بإرادته المنفردة ، ودون حاجة إلى رضا العامل ، إذا توافر هذان الشرطان:

١- الشرط الأول : أن تكون ثمة قوة قاهرة أو ضرورة تقتضي ذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاح ما نجم عنه:

لا شك أن هذا الشرط فيه ضمانَةٌ قويةٌ للعامل ، ذلك أنه عند غياب حالة الضرورة أو القوة القاهرة يحرمُ ربُّ العمل من ممارسة حقه في تغيير العمل المتفق عليه مع العامل لمجرد المشيئة أو الرغبة في التغيير .

ويخضع تقدير توافر أو عدم توافر القوة القاهرة أو حالة الضرورة للسلطة التقديرية لرب العمل ، على أن يكون للعامل في ضوء القواعد العامة التضمر من تعسف رب العمل في هذا الشأن أمام القضاء الذي يراقب صحة أو فساد هذا التغيير الذي أجراه رب العمل بالنسبة لعمل العامل .

٢- الشرط الثاني : أن يكون تكليف العامل بغير المتفق عليه بصفة مؤقتة:

وهذا الشرط يمثل ضمانَةً أساسيةً للعامل حتى لا يكلفه صاحب العمل بمثل العمل الجديد

١ . إذ تنص هذه المادة على أنه " إذا لم تنص عقود العمل أو لوائح النظام الأساسي على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل أخذ بالأجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها.

٢ . إذ تنص هذه المادة على أنه " يحدد أجر العامل وفقاً لعقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو أنظمة العمل بالمنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة المختصة تقدير الأجر المستحق للعامل وفقاً لمقتضيات العدالة. ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها.

٣ . إذ تنص هذه المادة على أنه " إذا لم ينص العقد على أجر ، قدر الأجر أخذاً بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة . ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفي تحديد مداها .

الذي اقتضه حالة الضرورة أو القوة القاهرة على الدوام ، وأن قيامه بتلبية رغبة صاحب العمل في مباشرة العمل الجديد إنما كان تقديراً منه لحالة الضرورة أو القوة القاهرة وأنه أمر عارض سرعان ما يزول بزوال سببه .

ثم إن هذه المادة عادت في عجزها ورخصت لصاحب العمل في الظروف العادية تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه في العقد عند توافر هذين الشرطين :

١- الشرط الأول : ألا يكون العمل الجديد مختلفاً عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً:

ولا شك أن وجود أو عدم وجود اختلاف الجوهرى بين العملين أمرٌ يخضع لتقدير صاحب العمل ، لكن للعامل أن يتضرر أمام القضاء من سوء تقدير صاحب العمل ، وتلك مسألة تخضع لمجموعة من الاعتبارات ، مثل مؤهلات العامل وخبراته ومركزه الأدبي ومركزه المالي داخل العمل ، فتكليف عامل يباشر عملاً مادياً أصلاً مثل عامل نظافة بمباشرة عمل ذهني مثل إدارة آلة فنية تحتاج إلى متخصص أو متدرب فنياً على إدارتها يجعل العملين مختلفين اختلافاً جوهرياً .

٢- الشرط الثاني : ألا يكون الغرض من هذا التكليف بالعمل الجديد الإساءة للعامل:

وهذا يعني أنه لا يكفي مجرد انتفاء التفاوت الجوهرى بين العملين ، بل يلزم في نفس الوقت ألا يكون القصد من وراء تكليف العامل بالعمل الجديد مجرد الإساءة إلى العامل ، وتلك مسألة نفسية داخلية في جانب صاحب العمل ليس من الميسور إثباتها ، لكن يمكن أن تستفاد من الظروف والملابسات المصاحبة لهذا التكليف ، كما لو قام رب العمل في الظروف العادية بنقل رئيس أحد الأقسام في منشأته ليصير مجرد عامل بسيط داخل هذا القسم ، إذ يظهر من ذلك التصرف قصد الإساءة إلى مركز العامل الأدبي حتى وإن لم يمسه في مركزه المادي ، كما لو ظل محتفظاً بكامل حقوقه المالية التي كان يتحصل عليها قبل هذا التكليف .

ثانياً : سلطة صاحب العمل في تغيير عمل العامل المتفق عليه في ضوء قانون العمل البحريني السابق بعد التعديل:

إذ تنص المادة ٤٥ من قانون العمل البحريني السابق بعد التعديل الحاصل في ١٠/٤/١٩٩٣م بموجب المرسوم بقانون رقم ١٤ على أنه ” لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير متفق عليه إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك وبشرط ألا يكون الغرض من التكليف الإساءة للعامل ” .

ويظهر من هذا النص بعد التعديل أنه ألغى القاعدة العامة التي كانت تحظر ابتداءً على صاحب العمل تكليف العامل بعمل جديد غير العمل المتفق عليه في الظروف العادية ، والتي كانت تمثل ضماناً قوية لحماية العامل من عسف وجور صاحب العمل ، إذا ما فكر في تغيير مسار عمل العامل إلى عمل جديد ، مخولاً لصاحب العمل بصفة عامة في الظروف العادية سلطة تكليف بعمل غير العمل المتفق عليه شريطة توافر أمرين ميسورين على صاحب العمل إثباتهما .

ومن ثم يجوز قانوناً لرب العمل تغيير عمل العامل بإرادته المنفردة ، ودون حاجة إلى رضا العامل ، على سبيل الاستثناء ، فيكلفه عندئذ بعمل جديد غير العمل المتفق عليه ، شريطة أن يتوافر هذان الشرطان:

١- الشرط الأول : أن تقتضي مصلحة العمل هذا التغيير:

لا شك أن هذا الشرط فيه ضمانات قوية للعامل ، فيجوده يحرم رب العمل من ممارسة حقه في تغيير العمل لمجرد المشيئة أو الرغبة في التغيير دون أن تكون ثمة مصلحة أو حاجة جديرة بالاعتبار تقتضيه ، وبناء عليه إذا كانت ثمة مصلحة أو حاجة إلى تغيير عمل العامل جاز لرب العمل نقله إلى ذلك العمل الجديد وإلا امتنع عليه هذا الإجراء .

ويخضع تقدير توافر أو انعدام توافر تلك المصلحة للسلطة التقديرية لرب العمل ، ويكون للعامل في ضوء القواعد العامة التضمر من تعسف رب العمل في هذا الشأن أمام القضاء الذي يراقب صحة أو فساد هذا التغيير الذي أجراه رب العمل بالنسبة لعمل العامل .

٢- الشرط الثاني : ألا يكون الغرض من التغيير الإساءة للعامل:

وهذا يعني أنه لا يكفي أن تقتضي مصلحة العمل تغيير عمل العامل ، بل يلزم في نفس الوقت ألا يكون القصد من إجراءاته الإساءة للعامل ، وتلك مسألة نفسية داخلية يصعب إثباتها ، لكن يمكن أن تستفاد من الظروف والملابسات المصاحبة لهذا التغيير ، كما لو قام رب العمل دون أن تكون ثمة مصلحة لذلك بنقل رئيس أحد الأقسام في منشأته ليصير مجرد عامل بسيط داخل هذا القسم ، إذ يظهر من ذلك التصرف قصد الإساءة إلى مركز العامل الأدبي حتى وإن لم يمسه في مركزه المادي ، كما لو ظل محتفظاً بكامل حقوقه المالية التي كان يتحصل عليها قبل هذا التغيير .

ثالثاً : سلطة صاحب العمل في تغيير عمل العامل المتفق عليه في ضوء قانون العمل البحريني الحالي:

إذ تنص المادة ٢٢ من قانون العمل البحريني الجديد على أنه ” يحظر على صاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث ، أو إصلاح ما نشأ عنه ، أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة . وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ، إذا كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي ويشترط عدم المساس بحقوق العامل ” . ويجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه تمشياً مع التطور التكنولوجي في المنشأة بشرط إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني ” .

يظهر لي من هذا النص بقرائنه المختلفة أنه يتناول أربعة فروع ، على التفصيل الآتي :

١- الفرض الأول : الأصل العام : حظر تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في الظروف العادية:

لقد عاد واضع قانون العمل البحريني الحالي إلى ذات المسلك الذي كان منصوصاً عليه في قانون العمل البحريني السابق قبل التعديل ، فوضع قاعدة عامة حظر بموجبها على صاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل غير المتفق عليه ، وإلا كان من حق العامل الامتناع عن مباشرته واللجوء إلى قاضيه الطبيعي للتضرر من مثل هذا التكليف .

٢- الفرض الثاني : جواز تكليف العمل بعمل غير المتفق عليه في حالة الضرورة لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة ، شريطة أن يكون ذلك بصورة عارضة لحين زوال سببه .

٣- الفرض الثالث : منح صاحب العمل سلطة تكليف العامل بعمل جديد غير المتفق عليه في الظروف العادية ، مادام أن العمليين لا يختلفان بينهما اختلافًا جوهرياً ، ولم يؤد ذلك إلى المساس بحقوق العامل الأدبية والمالية .

وهذا يمثل من وجهة نظري خرقاً للأصل العام الذي اختطه واضع القانون في صدر النص المعالج لتلك المسألة ، لأن القيدتين اللذين وضعهما على سلطة صاحب العمل يسهل على صاحب العمل إثباتهما ، بل والالتزام بهما في سبيل حمل العامل على العمل الجديد الذي اختاره وفق مشيئته وإرادته دون حاجة إلى الحصول على قبول العمل بشأنه ، ولذا كان عليه أن يكون واضحاً منذ البداية في اتحاهه العام هل هو الحظر أم الإباحة في هذا الشأن .

٤- الفرض الرابع : لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله لمباشرة عمل مختلف عن عمله الأصلي المتفق عليه ، مادام أن هذا العمل الجديد يمثل استجابة للتطور التكنولوجي في العمل ، مع إخطار صاحب العمل الوزارة المختصة وهي وزارة العمل ، والتنظيم النقابي المعني ، ألا وهو الاتحاد النقابي العام لعمال البحرين .

واعتقد أن واضع القانون لم يكن موفقاً في هذا الفرض ، ليس لأنه أعطى صاحب العمل سلطة تدريب العامل على عمل جديد تمشياً مع التطور التكنولوجي ، فهذا أمر محمود لتطوير أداء العمال واستجابة لمقتضيات التطور التكنولوجي ، إنما خالفه التوفيق حينما لم يضع من الضمانات التي تحمي العامل عند ممارسة صاحب العمل لهذه الصلاحية ، حيث كان من اللازم أن يكون العمل الجديد المراد تدريب العامل عليه أو تأهيله له غير مختلف عن العمل الأصلي للعامل اختلافًا جوهرياً ، حتى لا يستعمل صاحب العمل هذه الصلاحية وسيلة أو سلاحاً في مواجهة العامل الذي يريد التخلص منه بدفعه إلى التدريب أو التأهيل بشأن عمل جديد لا يرغبه العامل ومنبت الصلة عن عمله الأصلي ، ثم كان من المفروض أن يجعل لإلزامه صاحب العمل بإخطار وزارة العمل والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين قيمة قانونية ، بحيث تجعل موافقتها على ذلك العمل الجديد شرطاً واقفاً لمباشرة صاحب العمل هذه السلطة ، بحيث لا يمضي فيها إلا بعد الحصول على تلك الموافقة ، أو يجعل رفضهما شرطاً فاسخاً ، بحيث يتمتع المضي قدماً في عملية التدريب أو التأهيل إذا اعتراضاً على ذلك . لكن اشتراط مجرد الإخطار دون أن يجعل له أثر ، هذا أمر غير مقبول .

ولعل مما يعاب على هذا النص أنه لما رخص في ممارسة صاحب العمل هذه الصلاحية في التدريب والتأهيل لعماله ، برر ذلك بتمشيها مع التطور التكنولوجي للمنشأة ، مما قد يفهم

منه بحسب ظاهره قصره ممارستها على صاحب العمل الذي لديه منشأة ، وكأن التطور التكنولوجي في الأجهزة والآلات والأدوات مقصوراً على من لديهم منشآت من أصحاب الأعمال ، وعلى أية حال فإنه سواء قصد واضع القانون هذا المعنى الظاهر الذي يتبادر إلى الذهن لأول بمجرد مطالعة ألفاظ النص أو لم يقصده ، فهو لم يكن موفقاً في ذلك ، لأن إعمال الكلام خير من إهماله ، ومن ثم فإنه مادام قد استعمل كلمة منشأة في هذا المقام فهو يقصدها فعلاً ، وهذا قيد لا محل ولا مبرر له .

ويراعى أنه إذا جرى تغيير عمل العامل وفق الضوابط القانونية سألقة الذكر وجب على العامل أداء عمله الجديد بمجرد إخطاره به من رب العمل ولم يجز له الاعتراض عليه ، فإن رفض العامل أداء العمل الجديد أو رفض تنفيذ قرار النقل اللازم لمباشرة هذا العمل ، جاز لرب العمل إنهاء عقده مع إخطاره بذلك قبل الإنهاء ، أما إذا تبين انعدام المبرر القانوني لمباشرة صاحب العمل في التغيير ، كما لو توافر لديه مثلاً قصد الإساءة إلى العامل في مركزه الأدبي مما جعله متعسفاً في استعمال حقه في تغيير العمل ، كان من حق العامل الاستمرار في أداءه العمل المتفق عليه ابتداءً عند التعاقد ، دون الالتفات إلى قرار التغيير .

المبحث الخامس عشر

أنواع الجزاءات التأديبية

لقد تولى واضع قانون العمل البحريني السابِق عن مهمة تحديد الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على العامل مخولاً في ذلك وزير العمل ، فجاء في المادة ١٠٢ / ٨ عمل بحريني ” يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب ” .

وإعمالاً لهذا التحويل التشريعي نصت المادة الأولى من القرار الوزاري (قرار رقم ثلاثة وعشرين لسنة ١٩٧٦ م) على أن ” العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل هي:

١- الإنذار .

٢- الغرامة .

٣- الوقف عن العمل .

٤- الفصل عن الخدمة مع الحق في المكافأة .

٥- الفصل عن الخدمة مع الحرمان من المكافأة ” .

وهذا بعكس واضع قانون العمل البحريني الحالي الذي تولى بنفسه تحديد هذه الجزاءات ، فنصت المادة ٧٥ منه على أن ” الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً لأنظمة العمل ولوائح الجزاءات بالمنشأة هي:

١- التوبيخ الشفوي .

٢- الإنذار الكتابي .

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٤- الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهراً في السنة، ولا تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة .

- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
٦- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .
ويوقع الجزاء المنصوص عليه في البند (٣) في المنشآت التي يوجد بها نظام للعلاوات .

المطلب الأول

التنبيه الشفوي جزاء جديد في ظل قانون العمل الحالي

يقصد بالتنبيه الشفوي أن يقوم صاحب العمل بلفت انتباه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه وإعلامه بعدم رضائه عنه بشأنها وتحذيره من مغبة الوقوع فيها مرة أخرى في المستقبل ، وهو على هذا النحو يمثل جزاء معنوباً لا تأثير له على أجر العامل ، غاية ما هنالك أن إيقاعه على العامل وإدراجه في ملفه الخاص يكون مبرراً لتشديد الجزاء عليه إذا عاود ارتكاب نفس المخالفة^(١) .

ويمثل التأخير عن مواعيد الحضور للمرة الأولى حتى خمسة عشر دقيقة بغير إذن أو عذر مقبول نموذجاً للمخالفة التي تبرر توقيع جزاء التنبيه الشفوي على العامل ، شريطة ألا يكون من شأن هذا التأخير تعطيل أي من العمال الآخرين^(٢) .

المطلب الثاني

الإنبذ الكتابي جزاء منصوص عليه في قانون العمل السابق والحالي

يقصد بالإنبذ الكتابي من رب العمل أو مدير المشروع على العامل بالمخالفة التي صدرت منه وتحذيره من مغبة الوقوع فيها مرة أخرى حتى لا يعرض نفسه لجزاء أشد .
والغالب في هذا الإنذار أن يكون جزاءً مستقلاً يجري توقيعه على العامل دون أن يكون مرتبطاً بجزاء آخر ، وعندئذ لا يلزم أن يكون مكتوباً ، فيجوز أن يتم شفاهةً ، ويجوز أن يتم كتابةً ، المهم أن يتأكد وصوله إلى علم العامل الصادر في شأنه هذا الإنذار ، ويستحسن لرب العمل أن يوقعه كتابةً حتى يسهل عليه إثباته ، لاسيما وأنه هو المكلف بإثبات علم العامل به على إثر توقيعه عليه .

بيد أنه من المتصور أن يكون هذا الإنذار إجراءً أولياً يجب مباشرته قبل توقيع جزاء آخر أشد ، فيكون مقدمة لازمة على إنزال هذا الجزاء الأشد ، مثال ذلك إنذار العامل قبل توقيع جزاء فصله من الخدمة والذي يوقع على العامل نتيجة مخالفته التعليمات المقررة لسلامة العمال والمنشأة أو نتيجة تغييبه عن العمل بدون عذر مشروع يبرر ذلك مدة تزيد عن عشرين يوماً وعندئذ يلزم أن يكون مكتوباً .

١ . انظر في ذلك المعنى : د/صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص ٢٨٣ .
٢ . انظر في ذلك المعنى : د/صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص ٢٨٣ .

المطلب الثالث

الغرامة جزاء تأديبي في ظل قانون العمل البحريني السابق فقط

الغرامة هي مبلغ نقدي يحدده رب العمل بقدر معين أو بنسبة معينة من أجر العامل ، مقتطعا إياه من هذا الأجر في حدودٍ معينةٍ على إثر ارتكاب العامل مخالفةً وارداً في لائحة الجزاءات التأديبية .

وقد رخص القرار الوزاري لرب العمل في أن يحدد قدر هذه الغرامة في حدود مبلغ نقدي معين أو في حدود مبلغ يساوي الأجر عن مدة معينة من العمل كأجر يوم أو أجر ساعة ، وفي ذلك تقول المادة الثانية من القرار الوزاري (رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ م) “يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً مساوياً للأجر عن مدة معينة” .

ولقد حرص واضع القانون على رعاية العامل من جزاء الغرامة الذي يمس أجر العامل فيؤثر بذلك في مورد رزقه وسبيل عيشه ، فقرر قيوداً تحد من مقدار هذه الغرامة في المخالفة الواحدة، فنص صراحة على حظر زيادة مقدار الغرامة في المخالفة الواحدة عن أجر خمسة أيام ، كما منع في نفس الوقت عند تعدد المخالفات الواقعة من العامل أن يقتطع من أجره أزيد من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، ومن ثم إذا تجاوزت هذه الغرامات قيمة أجر خمسة أيام تم الاقتطاع على أكثر من شهر بحيث توزع على هذه الأشهر بطريقة تمنع من زيادة عملية الاقتطاع للغرامة في الشهر الواحد على أجر خمسة أيام ، وهذا عين ما نصت عليه المادة ١٠٢ /٥ عمل بحريني سابق بقولها ” يراعى في إعداد لوائح الجزاءات وتطبيقها القواعد التالية : ألا تزيد الغرامة بشأن المخالفة الواحدة على أجر خمسة أيام ، ولا يزيد ما يقتطع من أجر العامل وفاءً للغرامات على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ” .

وعلى الرغم من هذه القيود فلا يخفى عن ذي الفطنة تأثير هذه الغرامة سلبياً على حياة العامل وقد حرم بسببها من سدس أجره ، وهو قدر غير هين من أجره ينال بصورة فاعلة من عيشه خلال هذا الشهر ، لذا لم يجد واضع القانون الفرنسي بداً من إلغاء هذه الغرامة بقانون صدر في ١٧ يوليو عام ١٩٧٨ م .

وينبغي مراعاة التزام رب العمل قانوناً بإنشاء سجل خاص لهذه الغرامات يقيّد فيه اسم العامل الموقع عليه الغرامة وسبب توقيعها عليه ومقدار أجره ، مع فتح حساب مصر في خاص لهذه الغرامات ، ولا تؤوّل حصيلة الغرامات المفروضة على العمال إلى رب العمل ، حتى لا يسرف أرباب العمل في توقيعها على عمالهم بحق أو بغير حق ، نظراً لأنها ليست تعويضات مقررة لأرباب العمل عن أضرار أحدثها بهم العمال حتى يقومون بتحصيلها ، ولذا فإنه يجري التصرف فيها وفق قرار وزاري يصدره وزير العمل .

وتنفيذاً لذلك صدر من وزير العمل قرار (وهو القرار ٢٤ لسنة ١٩٧٦م) بتشكيل لجنة في كل منشأة تضم عشرة عمال فأكثر تتكون هذه اللجنة من مندوب عن رب العمل وعاملين من عمال المنشأة ، تختص باتخاذ القرارات التي تراها في تحديد أوجه التصرف في أموال هذه الغرامات ، شريطة اعتمادها من وزير العمل بعد العرض على المجلس الأعلى للخدمات العمالية ، هذا مع مراعاة أن القرار الصادر من اللجنة إذا عرض على الوزير المختص ولم يعترض عليه خلال شهرين من تاريخ تقديمه عدّ نافذاً بطريقة ضمنية (م ٢ من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ م) .

ويراعى أنه كان إذا قلّ عدد عمال المنشأة عن عشرة عمال كان يجري التصرف في أموال

الغرامات بمعرفة رب العمل بعد الحصول على موافقة إدارة العمل بوزارة العمل .

المطلب الرابع

تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر جزاء تأديبي في قانون العمل الحالي

لقد رخص قانون العمل البحريني الحالي لصاحب العمل الذي لديه منشأة تعمل بنظام العلاوة السنوية أن يوقع على العامل جزاءً تأديبياً متمثلاً في تأجيل موعد استحقاقه تلك العلاوة لمدة شهر أو شهرين أو ثلاثة أشهر بوصفه الحد الأقصى لمدة التأجيل المتاحة له تجاه هذا العامل عند ارتكابه مخالفة من المخالفات التأديبية ، علماً بأن هذه العلاوة عبارة عن مبلغ من المال يحدد بنسبة معينة من أجر العامل مثل خمسة أو عشرة ليضاف إلى أجره سنوياً فيصير بعد هذه الإضافة جزءاً لا يتجزأ من الأجر فيصرف له دورياً كل شهر مع أجره⁽¹⁾ .

المطلب الخامس

الوقف عن العمل في ظل قانون العمل البحريني السابق والحالي

الوقف عن العمل هو إجراء يقصد به منع العامل من العمل مدة معينة مع حرمانه من أجره طوال مدة هذا الوقف ، وهذا الجزاء قد يكون جزاءً تأديبياً مستقلاً ، وقد يكون إجراءً احتياطياً أو وقائياً ، وذلك على التفصيل الآتي:

الفرع الأول

الوقف التأديبي

هو جزاء تأديبي يوقعه رب العمل على العامل عند ارتكابه مخالفةً تأديبيةً تستوجب ذلك ، فيوقف العامل على إثرها عن العمل مدة معينة مع حرمانه من أجره خلالها . و جدير بالذكر أنه لم يصرح واضع القانون بحرمان العامل من أجره خلال فترة هذا الوقف ، إلا أن ذلك أمر منطقي حتى يتجرع العامل جريرة مخالفته ، وإلا صار الوقف عن العمل مكافأةً للعامل على إخلاله وتقصيره ، إذا ما تم وقفه عن العمل مع استحقاقه للأجر عن مدة هذا الوقف ، وهذا وضع غير مقبول عقلاً ومنطقاً .

وقد قيّد واضع القانون هذا الجزاء بقيدتين رعايةً للعامل ، أولهما أنه لا يجوز وقف العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام ، وثانيهما إنه إذا تعدد المخالفات الموجبة للوقف فلا يجوز أن تزيد مدة الوقف عن خمسة أيام في الشهر الواحد ، وبناء عليه يمكن لرب العمل إذا زاد مجموع مدد الوقف الواجبة على العامل بسبب تعدد مخالفته عن أكثر من خمسة أيام ، أن يقوم بتوزيع هذه الجزاءات على أكثر من شهر حتى لا يزيد الوقف عن أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد .

كما لا يجوز الجمع بين جزاء الغرامة وجزاء الوقف في شهر واحد عند تعدد المخالفة ، بل ينبغي إيقاع أحد الجزاءين في شهر ثم يجري إيقاع الجزاء الآخر في الشهر الذي يليه ، نظراً

١ . انظر في ذلك : د/ صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص ٢٨٤ .

لعدم جواز الاقتران من أجر العامل أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد سواء عن جزاء واحد أو عن جزاءين مختلفين .

ومن الملاحظ أن جزاء الوقف رغم تشابهه مع جزاء الغرامة من حيث النتيجة المترتبة عليهما وهي حرمان العامل من أجره بما لا يزيد عن أجر خمسة أيام، إلا أن وقعه النفسي على العامل يكون أشد من جزاء الغرامة، لأن جزاء الغرامة يوقع على العامل مع استمراره في مباشرة عمله على نحو قد لا يسمح لأحد من زملائه العاملين معه بملاحظة توقيع هذا الجزاء عليه، بخلاف الوقف الذي يجبر فيه العامل على التوقف عن أداء عمله فيستشعر كل زملائه بمنعه من العمل فينعكس ذلك سلباً على نفسيته ومشاعره في مواجهتهم .

الفرع الثاني الوقف الاحتياطي

هو إجراء وقائي يوقف فيه رب العمل العامل المنسوب إليه ارتكاب أية جنحة داخل نطاق العمل أو ارتكابه جنابة لحين الفصل قضائياً في الاتهام المنسوب إليه .

فرب العامل يعمد إلى هذا الوقف بوصفه إجراءً وقائياً رعايةً لمصالحه وحفاظاً على سمعة منشأته عند ارتكاب العامل جنابة وهي أشد أنواع الجرائم خطورةً، سواء كانت داخل العمل أو خارجه، أو ارتكابه أية جنحة داخل نطاق العمل سواء كانت ماسة بالشرف والأمانة أم لا .

ويتعين على رب العمل إبلاغ السلطات العامة المختصة بمجرد علمه بارتكاب هذه الجريمة قبل وقفه للعامل، إذ المنطق العادي للأمر يقتضي أنه بعد القبض على العامل في أي من هذين النوعين من الجرائم، يصدر رب العمل قراره بوقف العامل عن العمل لحين البت في قرار الاتهام المنسوب إليه ابتداءً من النيابة العامة التي قد ترى ألا وجه لإقامة الدعوى في حقه، أو انتهاءً عند الفصل في أمره بحكم قضائي من المحكمة المختصة بعد إحالته إلى المحاكمة ببراءته أو بإدانته .

وجدير بالذكر أن وقف العامل احتياطياً يعد أمراً جوازيماً لرب العمل فله اتخاذ ابتداءً أو عدم اتخاذه، كما له أن يعدل عنه بعد تقريره له في أي وقت، فيسمح بذلك للعامل في الاستمرار بعمله رغم الاتهام المنسوب إليه في جنابة أو في أية جنحة داخل دائرة العمل .

ويبقى العامل موقوفاً احتياطياً عن عمله من بداية إبلاغ السلطات العامة المختصة بالجريمة التي وقعت منه، متى قرّر رب العمل وقفه عن العمل فور ارتكابه الجريمة أو من التاريخ الذي يراه رب العمل مناسباً لوقفه في ضوء مصلحة العمل، إلى حين الفصل في أمره بصورة نهائية سواء بحفظ التحقيق معه من النيابة العامة أو ببراءته من قبل المحكمة .

ولا يستحق العامل أجراً طوال مدة وقفه احتياطياً، هذا ما لم يتبين أن هذا الاتهام كان وليد تدبير أو كيد من جانب صاحب العمل أو مدير المشروع، فعندئذ يلتزم رب العمل بدفع أجر العامل طوال مدة الوقف .

ويتعين على رب العمل رد العامل إلى عمله متى ثبتت براءته من الاتهام الذي كان منسوباً إليه، وإلا عد امتناعه عن اعادته إلى العمل من قبيل الفصل التعسفي الموجب للتعويض على عاتق رب العمل لصالح العامل .

وإذا صدر حكم قضائي نهائي بإدانة العامل وحبسه لم يستحق أجراً طوال مدة الحبس، بل

وكان في مقدور صاحب العمل التمسك في مواجهته بفسخ العقد متى توافرت لديه شروط طلب هذا الفسخ .

المطلب السادس

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على عام جزاء مستحدث في قانون العمل البحريني الحالي

لقد استحدث واضع قانون العمل البحريني الحالي جزاء تأديباً جديداً لم يكن موجوداً في ظل قانون العمل السابق ، يرخص لصاحب العمل فيه أن يؤجل فيه ترقية العامل عند استحقاقه لها لمدة لا تزيد على سنة ، وهذا لا يتصور إلا في المنشآت التي بها نظام للترقية استناداً إلى الأقدمية بناء على اتفاق جماعي أو لائحة العمل ، وعندئذ لا يجوز تأجيل هذه الترقية لمدة تزيد على سنة ، أما في المنشآت التي لا تخضع لنظام الترقية على النحو سالف الذكر ، فستتضاءل أهمية هذا الجزاء ، نظراً لأنه ستضحى الترقية خاضعة لمطلق مشيئة صاحب العمل إن شاء منحها وإن شاء منعها⁽¹⁾ .

المطلب السابع

الفصل من الخدمة

لا جرم أن فصل العامل من الخدمة يمثل دون أدنى شك أشد أنواع الجزاءات التأديبية قوة وإيلاماً للعامل على الإطلاق ، لما له من آثار مادية وأدبية سيئة عليه ، فمن الناحية المادية يفقد العامل مصدر رزقه فيحرم من أجره على إثر هذا الفصل الذي تنتهي به علاقة العامل برب العمل ، فضلاً عن المشاق والمتاعب المادية التي يتعرض لها العامل بحثاً عن عمل جديد مناسب بديلاً عن عمله الأول ، وقد يجده وقد لا يجده بعد كل هذه المتاعب ، ناهيك عن الآثار السيئة من الناحية النفسية ، فالأضرار الأدبية مركبة لأن العامل سيحرم من عمله وأجره على إثر فصله من العمل ، وهذا كله له وقع السيئ على النفس ، وبصماته القاسية على القلب ، خاصة وقد شاع بين زملائه - إن لم يكن خارج نطاق العمل أيضاً - أن العامل قد فصل من عمله بعد ارتكابه خطأ فادحاً يستوجب هذا الفصل فتسوء على إثر ذلك سمعته ، وقد يتعذر عليه - إن لم يستحل - أن يجد عملاً بديلاً بعد هذا الفصل المسيئ لسمعته داخل نطاق مهنته أو حرفته .

ونظراً لخطورة سلطة رب العمل التأديبية في إيقاع هذا الجزاء التأديبي الشديد المتمثل في الفصل من الخدمة ، تسعى سائر قوانين العمل حثيثاً إلى إيجاد الضمانات اللازمة للحد من ممارسة رب العمل لهذا الجزاء لتفادي مظاهر التعسف في ممارستها ، نعل من أبرز مظاهر هذه الضمانات التي وفرتها تشريعات العمل حرصها على تحديد الحالات التي يرخص فيها لرب العمل توقيع هذا الجزاء التأديبي تلافياً لتوسع رب العمل في توقيعه على عماله في غير تلك الحالات المحددة له قانوناً .

هذا بالإضافة إلى اتجاه واضع قانون العمل البحريني السابق إلى التفرقة بين درجتين من درجات الفصل من الخدمة ، هما الفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بحق العامل في مكافأة

١ . انظر في ذلك : د/ صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص ٢٨٧ .

نهاية الخدمة ، والفصل من الخدمة مع حرمانه من تلك المكافأة ، في حين جعل قانون العمل البحريني جزاءً تأديبياً منبث الصلة عن مكافأة الخدمة أسوةً بقانون العمل الموحد المصري ، وكان هذا موقفاً محموداً له بعدوله عن مسلك القانون السابق عليه ، وذلك كله على التفصيل الآتي :

الفرع الأول

الفصل من الخدمة دون الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة في ظل قانون العمل البحريني السابق

لقد أُجيز قانوناً لرب العمل فصل العامل من الخدمة مع احتفاظه بحقه في المكافأة عند توافر حالة أو أكثر من الحالات المذكورة في اللائحة النموذجية الصادرة عن وزير العمل البحريني بموجب القرار الوزاري رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٦م ، والتي تتمثل في الحالات الآتية :-

- ١- التحريض على مخالفة أوامر صاحب العمل أو مخالفة التعليمات الخطية الخاصة بالعمل .
- ٢- الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر بصحة العمال أو سلامتهم أو بالمواد والأدوات .
- ٣- التدخين في الأماكن المحظورة للمحافظة على سلامة العمال والمحل أو تناول المشروبات الروحية أو المخدرة في أماكن العمل.
- ٤- عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة بدون تبرير مقبول.

وسنعرض كل حالة من هذه الحالات في مطلب مستقل بها ، وذلك لتحليلها وعرض وجهة نظرنا بشأنها ، وذلك على التفصيل الآتي :

أولاً : التحريض على مخالفة أوامر رب العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بالعمل :

لا جرم أن لجوء العامل إلى فعل التحريض لحمل عمال المنشأة على مخالفة أوامر رب العمل أو الخروج على التعليمات المكتوبة^(١) الخاصة بالعمل ، يمثل مخالفة تأديبية تستأهل الجزاء والمؤاخذة ، لكنه ينبغي ألا يكون هذا الجزاء متمثلاً في جزاء الفصل من الخدمة ، ولو مع احتفاظ العامل بحقه في مكافأة نهاية الخدمة ، فهو لم يزل رغم ذلك مع هذه المخالفة يحمل في توقيعه على العامل معنى المغالاة والتطرف ، لإسيما وأن فلسفة الجزاء أيا كان نوعه (سواء أكان جزاءً تأديبياً أم مدنياً أم جنائياً) ليس غاية في حد ذاته ، وإنما هو وسيلة لتحقيق الردع الخاص لدى مرتكب المخالفة أيا كان نوعها (أي سواء كانت مخالفة تأديبية أم جنائية أم مدنية) والردع العام لدى غيره .

ولذلك أرى أنه كان يكفي أن يوقع صاحب العمل على العامل في هذه الفرضية جزاء آخر أقل وطأة على العامل وأنسب لمخالفته ، مثل جزاء الغرامة أو الوقف عن العمل أو على الأقل

١ . وقد استعمل القرار مصطلح التعليمات الخطية ، على أساس أن الشكل المعتاد للتعليمات آنذاك أن تصدر هذه التعليمات في أوراق مكتوبة بخط صاحب العمل أو من يمثله ، وكانت وسائل الكتابة الحديثة المعروفة الآن نادرة وقليلة .

يجعل جزاء الفصل من الخدمة في حالة حصول ضرر جسيم من جراء التحريض، بحيث يسبق توقيع هذا الجزاء القاسي جزاء آخر أخف ألا وهو جزاء الإنذار الكتابي الذي ينبه فيه العامل إلى خطورة سلوكه ويحذره من مغبة التعرض لجزاء الفصل إذا ما عاود إلى سلوك التحريض مرة أخرى واستجاب له العمال في تأليبه لهم على المشأة للإضرار بالعمل وبصاحب العمل.

ثانياً: الإهمال أو التهاون في العمل بما يضر بالعمال في صحتهم أو سلامتهم أو يمس سلامة مواد العمل أو أدواته:

ويلاحظ على هذا النص أنه ذو مضمون فضفاض، إذ يسمح لرب العمل بفصل العامل لمجرد الإهمال أو التهاون وإن صغر حجمه ودق خطره، مادام أنه يضر بصحة العمال أو سلامتهم أو يمس سلامة مواد العمل وأدواته.

صحيح أن أي إهمال أو تهاون يصدر عن العامل بقصد أو دون قصد متى كان ضاراً بأي من الأشياء التي حرص القانون على المحافظة عليها وعلى سلامتها (سواء كانت صحة العمال أم سلامتهم أم سلامة أدوات العمل ومواده) يمثل مخالفة تأديبية تستحق الجزاء، لكن يجب أن يتناسب الجزاء في نوعه ودرجته مع نوع وحجم المخالفة، وإلا كان الجزاء متسماً بالتطرف والغلو.

فعلى سبيل المثال لا ينكر أحد خطورة التدخين وضرره في المكاتب الإدارية وغيرها من مواطن العمل الأخرى، حتى وإن كان ذلك بعيداً عن المواطن الأخرى المحظور فيها التدخين أصلاً، فهل يكون مقبولاً أن يجري فصل العامل لمجرد تدخينه سيجارة داخل هذه المكاتب حتى وإن تكرر منه حصول هذا السلوك، أم أنه من الأفضل مؤاخذته على هذا السلوك بجزاء أخف من الفصل يتناسب مع نوع ودرجة المخالفة مثل جزاء الغرامة أو الوقف عن العمل.

واعتقد أنه كان بوسع وزير العمل أن يكتفي بذكر هذه الحالة وحدها حتى ننتقد مسلكه بتوسيع دائرة ونطاق حالات الفصل من الخدمة عند وقوع أي إهمال أو خطأ من جانب العامل مهما كانت درجة تفاهته أو بساطته، مادام أنه يضر من قريب أو بعيد بصحة العمال أو سلامتهم أو سلامة مواد العمل أو أدواته.

وقد رخص القانون لرب العمل إذا نجم عن الإهمال أو التهاون من العامل ضرر جسيم وتوافر لديه قصد الإضرار بأن كان السلوك متعمداً، أن يفصله من الخدمة مع حرمانه من المكافأة، واعتقد أنه لم يكن الأمر بحاجة إلى الزيادة على الفصل من الخدمة، فليس بعد الفصل من جزاء، فهو أقسى وأشد أنواع الجزاءات التأديبية على الإطلاق، ثم إن مكافأة نهاية الخدمة لها سببها وهو مدة الخدمة التي قضاها العامل في العمل قبل ارتكابه المخالفة، ومن ثم لا ينبغي ربطها بالمخالفة أو عدم المخالفة، وإذا لحق رب العمل ضرر جسيم فسبيله إلى جبره ليس من خلال حجب المكافأة عنه، وإنما عن طريق رفع دعوى التعويض عليه فيقدر له القاضي ما يجبر له ضرره من تعويض وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية، سواء كانت عقدية أم تقصيرية.

ثالثاً : التدخين في أماكن محظورة بالعمل أو تناول مشروبات روحية أو مخدرة في أماكن العمل:

لقد أجاز القانون لرب العمل فصل العامل من الخدمة دون حرمانه من حقه في مكافأة نهاية الخدمة إذا دخن العامل أي نوع من أنواع التدخين (سواء كان من السجائر أم أنواع أخرى من التبغ) في الأماكن المحظور فيها ذلك ، كما لو كانت عرضة للاشتعال على نحو يضر بصحة العمال أو سلامتهم أو سلامة المنشأة و ما بها من مواد و أدوات ، أو تناول العامل في مكان العمل أياً من المشروبات الروحية أو المخدرة ، نظراً لما تؤدي إليه هذه المشروبات من تغيير للعقل وإغلاقه ، على نحو قد يؤدي إلى فقدان العامل لوعيه وإدراكه ، فيحتمل معه أن يأتي أياً من التصرفات الضارة سواء بباقي العمال العاملين معه أم بأدوات العمل ومواده أم حتى بالعامل نفسه .

بل وسمح القانون لرب العمل أيضاً أن يقرن هذا الفصل بالحرمان من مكافأة نهاية الخدمة إذا ترتب على هذه المخالفة ضرر جسيم بصحة العمال أو سلامتهم أو سلامة مواد العمل أو أدواته ، و كان خطأ العامل عمدياً ، أي توافر لديه قصد الإضرار أو الإيذاء .

واعتقد من جانبي أن توقيع جزاء الفصل من الخدمة لمجرد التدخين و لو في الأماكن المحظور فيها التدخين لا يخلو من معاني الإفراط و المغالاة ، إذ كان يكفي معه توقيع جزاء أخف من الفصل مثل الغرامة أو الوقف عن العمل ، بل إذا لزم الفصل فينبغي أن يكون عند حصول ضرر جسيم من جراء هذا التدخين .

ولعل هذا الذي أقرته هنا هو ما نص عليه القرار الوزاري سالف الذكر فعلاً لكنه قيد توقيعه بحصول ضرر جسيم ، فضلاً عن اشتراط توافر العمد لديه في مباشرة هذا السلوك ، وأقرن به جزاء آخر لا داعي له و لا مبرر لفرضه ، ألا وهو حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة ، و الذي لا ينبغي حرمان العامل منها أياً كان سبب الفصل ، لأن استحقاق العامل لها سببه عمله لدى رب العمل طوال مدة خدمته السابقة على ارتكابه المخالفة .

وأرى انتقاد النص الوارد في هذه المخالفة لاستعماله اصطلاح " المشروبات الروحية " للتعبير عن المشروبات المسكرة " ، أخذاً بالاستعمال الشائع عنها في لغة الشارع ، ظناً من البعض لاسيما بين من يتعاطون مثل هذه المشروبات المسكرة أن هذه المشروبات تمتع أرواحهم وذواتهم منتشين بتناولها رغم خبثها و سوء مذاقها و شدة خطورة آثارها و تبعاتها علي الجسم كله ، وكيف لا تمتلئ خطورة وهي أم الخبائث ، فقد روي عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال " الخمر أم الخبائث ، فمن شربها لم تقبل منه صلاة أربعين يوماً ، فإن مات وهي في بطنه مات ميتة جاهلية"^(١) و لذا ينبغي التنزه عن هذا الاستعمال في لغة الفقه و القانون .

ثم إنني أتساءل لو أن عاملاً تناول سيجارة بها نبات الحشيش أو البانجو (ومما يؤسف له أنه قد كثر استعماله بين عدد غير قليل من المدخنين) ، هل يستأهل توقيع جزاء الفصل من الخدمة على سلوكه هذا ، حتى و لو كان لأول مرة ، أم أنه من الأفضل أن نتدرج معه في الجزاء فنوقفه مثلاً عن العمل أو نوقع عليه الغرامة ، ثم إذا تكرر منه هذا السلوك و نجم عنه ضرر بالعمال أو برب العمل و لو كان ضرراً يسيراً ، جرى فصله من العمل دون حرمانه

١ . بل إن النبي صلى الله عليه وسلم لعن كل من يتعامل على الخمر فقال " لعن الله الخمر وشاربه وساقبها وبائعها ومبتاعها وعاصرها ومعتصرها وحاملها والمحمولة إليه وأكل ثمنها " . الحديث رواه أبو داود في سننه ، رقم الحديث ٣١٨٩ ، كما أخرجه الحاكم في المستدرک علي الصحيحين ، وقال الحاكم هذا حديث صحيح الإسناد ، كما صححه أيضاً ابن حبان .

من المكافأة .

وإذا كان النص القانوني قد أجاز لرب العمل فصل العامل من الخدمة إذا ترتب على مخالفة العامل في هذه الفرضية ضرر جسيم و كان خطأ العامل عمديا ، فهذا إتجاه محمود جدير بالاعتبار بصفة عامة في كل حالات الفصل من الخدمة الواردة في اللائحة النموذجية الصادرة عن وزير العمل ، و ليس فقط في هذه الفرضية أو الفرضية السابقة عليها كما جاء بهذه اللائحة .

بيد أنه ينتقد حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة بصورة مطلقة ، أي سواء كانت المخالفة الواقعة من العامل جسيمة أم كانت بسيطة و أيا كان نوع الضرر (أي سواء كان جسيماً أم يسيراً) ، أو حجمه (أي سواء كان صغيراً أم كبيراً) ، وذلك نظراً لأن سبب هذه المكافأة هو فترة العمل التي أمضاها العامل في خدمة صاحب العمل داخل المنشأة ، و هي منبته الصلة عن المخالفة الواقعة من العامل ، و لذا ينبغي حرمان العامل منها لمجرد وقوع مخالفة حتى و لو كانت جسيمة أو تولد عنها ضرر جسيم ، لاسيما وأن الفصل من الخدمة يعد جزاءً كافياً و مناسباً في شدته لأي مخالفة مهما عظم شأنها وكانت جسيمة ، ثم إن الأضرار المتولدة عن خطأ العامل يمكن التعويض عنها بعيداً عن هذه المكافأة ، في ضوء القواعد العامة للمسئولية المدنية أياً كان نوعها ، أي سواء كانت عقدية إذا تولدت هذه الأضرار عن إخلال العامل بأحد التزاماته العقدية أم كانت تقصيرية إذا تولدت هذه الأضرار عن أخطاء غير عقدية .

رابعاً : عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في مواعيدها دون مبرر مقبول :

لا شك أن عدم توريد العامل للنقود المحصلة لحساب المنشأة ، سواء جرى تحصيلها من خلاله مباشرة أم بواسطة جهاز معد لهذا الغرض ، في المواعيد المحدد للتوريد ، دون وجود مبرر مقبول لذلك ، يمثل خطأً أو مخالفةً تأديبية تستحق الجزاء التأديبي ، لكن لا ينبغي أن يصل هذا الجزاء إلى حد الفصل من الخدمة ، إذ ليس من المقبول إذا تكاسل العامل أو انشغل عن توريد هذه النقود لحساب المنشأة لسبب لا يشفع له في ذلك ، أن يجري فصله من الخدمة .

فلو فرضنا أن العامل خرج من العمل سريعاً لعيادة مريض أو توديع مسافر فأنسته عجلته الاضطلاع بمهمة توريد هذه النقود المحصلة لحساب المنشأة ، فهل يستحق هذا العامل حتى مع ثبوت الخطأ في حقه مثل هذا الجزاء القاسي أم أنه يكفي أن يوقع عليه جزاء آخر أخف من ذلك ، لاسيما و أن الجزاء - كما سبق القول - ليس غاية في حد ذاته و إنما هو وسيلة للإصلاح و التقويم ، و ليس سبيلاً للإيذاء و الإيلام بصورة مفرطة دون مقتضى لذلك ، بالإضافة إلى أن العامل لم يقصد الاستيلاء على هذا المال أو حتى الاستفادة من حيازته لحساب نفسه ولو بعض الوقت ، إذ لو ثبت عليه مثل هذا الخطأ الجسيم لكان مستحقاً لجزاء الفصل ، كما لو كان سيتاجر به في العملة مثلاً أو كان سيساهم به للاشتراك لحساب في صفقة سريعة ثم إعادته ثانية لرب العمل ، و إلا لكان الفصل من الخدمة جزاءً وفاقاً لسلكه ، بل قد يكون عرضة في مثل هذه الحالة للملاحقة من قبل رب العمل جنائياً لارتكابه سلوكاً إجرامياً ، فضلاً عن ملاحقته مدنياً لمطالبته بالتعويض عن الأضرار التي لحقت برب العمل من جراء عدم توريده هذا المال في مواعيده المحددة له سلفاً وفق أحكام المسئولية العقدية .

الفرع الثاني

حالات الفصل من الخدمة بوصفه جزاءً قائماً بذاته في قانون العمل البحريني الحالي ، ومضافاً إليه حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل البحريني السابق

لقد أورد قانون العمل البحريني السابق تسع حالات للفصل من الخدمة مع حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة ، اعتمدها واضع قانون العمل البحريني الحالي حالات فيه للفصل من الخدمة - بوصفه جزاءً تأديبياً قائماً بذاته دون أن يربطه بالحرمان من مكافأة نهاية الخدمة - ثم أضاف إليها حالتين جديدتين ، لتصير حالات الفصل من الخدمة في ظلّه أحد عشرة حالة .

وفي ذلك تنص المادة ١١٣ من قانون العمل البحريني السابق على أنه ” لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل بدون مكافأة أو إخطار أو تعويض إلا في الحالات الآتية:-

- ١- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادة أو توصيات مزورة.
 - ٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - ٣- إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
 - ٤- إذا تغيب عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
 - ٥- إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
 - ٦- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.
 - ٧- إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
 - ٨- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل.
 - ٩- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.
- وتتضمن المادة ١٠٧ من قانون العمل البحريني الحالي ذات الحالات التسع سالف الذكر مضافاً إليها حالتين جديدتين ، وفي ذلك تقول ” يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية :

- ١- انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه لشهادات أو توصيات مزورة.
- ٢- ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية.

٣- عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العمال أو المنشأة رغم إنذاره كتابة، بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة وموضوعة بشكل ظاهر في أماكن العمل.

٤- غياب العامل عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متصلة في السنة الواحدة على أن يسبق الإنهاء توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية.

٥- عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

٦- إفشاء العامل - دون تصريح كتابي من قبل صاحب العمل- الأسرار المتعلقة بالعمل.

٧- صدور حكم نهائي على العامل في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

٨- وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مواد مخدرة، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل.

٩- اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد العاملين بالمنشأة أو أحد عملائها أثناء العمل أو بسببه.

١٠- عدم مراعاة العامل للضوابط المقررة قانوناً بشأن ممارسة حق الإضراب.

١١- إذا أصبح العامل غير صالح لمزاولة العمل محل العقد بسبب يرجع إليه مثل إلغاء ترخيص مزاولته العمل أو فقدته للمؤهلات التي تخوله مزاولته العمل المتفق عليه.

وأعتقد إن ما كان يسلكه قانون العمل البحريني السابق في إقرانه مع الفصل من الخدمة جزاءً آخر منبث الصلة عنه ألا وهو حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة محل انتقاد للأسباب الآتية:

١- إن فصل العامل من الخدمة وحده هو جزاء تأديبي كاف في قسوته وشدته لمؤاخذة العامل على خطئه مهما بلغت جسامته، بل حتى ولو كان خطأ عمدياً، ومن ثم فهو لا يحتاج إلى أن يقرب به جزاء آخر من أي نوع، لأنه ليس بعد الفصل من الخدمة من جزاء في شدته وقسوته، فأثاره المادية والمعنوية على العامل المفصول، بل وعلى أسرته بليغة وجسيمة.

٢- إن استحقاق العامل لهذه المكافأة سببه منبث الصلة عن خطأ العامل أياً كانت درجته، فهي مكافأة للعامل عن مدة خدمته السابقة على الفصل وعلى الخطأ المستوجب لهذا الجزاء، ومن ثم لا ينبغي حرمانه منها وقد توافر في العامل سبب استحقاقها.

٣- إن حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة والمستحقة عن فترة عمله لدى رب العمل قبل ارتكابه سلوكاً تأديبياً مستوجب لهذا الجزاء، لا يخلو من معنى تطبيق الجزاء بأثر رجعي، لأنه - في اعتقادي - سيكون جزاءً ماساً بالعامل عن فترة زمنية سابقة على وقوع المخالفة التأديبية المبررة للفصل من الخدمة، والتي لم يكن العامل منسوباً إليه خلالها أية مخالفة تأديبية تبرر هذا الجزاء، ومن ثم ينتفي المبرر المنطقي لحرمانه من هذه المكافأة.

أولاً : انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو توصيات مزورة :

يظهر لنا من هذه الحالة أن العامل قد يلجأ إلى الطرق الاحتياالية لحظة إبرام العقد ليوهم رب العمل بأمر معين على غير الحقيقة فيدفعه تحت تأثير هذا الإيهام إلى إبرام العقد معه ، وهذا هو معنى التدليس المفسد لرضاء بوصفه أحد عيوب الإرادة ، كما لو أن العامل انتحل شخصية أحد الأطباء للعمل في مستشفى خاص رغم كونه مجرد ممرض أو كونه لم يزل طالبا بكلية الطب أو ينتحل طالب جامعي يدرس في كلية الآداب أو التربية شخصية مدرس ليعمل في إحدى المدارس الخاصة بوصفه مدرسا ، هذا مع تقديمه شهادة مزورة تدعم هذا الإدعاء الباطل منه ، كأن يقدم شهادة مزورة تفيد تخرجه من كلية الطب أو كلية الآداب أو التربية أو يقدم إفادة أو توصية غير صحيحة لإيهام رب العمل بغير الحقيقة .

ولا شك أن هذا التدليس الواقع من العامل يجيز لرب العمل تحريك الدعوى المدنية في حقه للمطالبة بإبطال العقد ، هذا مع طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء هذا التدليس بوصفه عملاً غير مشروع وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية ، هذا فضلاً عن حق رب العمل في إبلاغ النيابة العامة لتحريك الدعوى الجنائية في حقه ، نظراً لما تمثله هذه الوسائل الاحتياالية من سلوكيات إجرامية تبرر ملاحقة هذا العامل جنائياً .

لكن هذا كله يستغرق وقتاً طويلاً حتى يلقى فيه العامل جزاءه القانوني ، مما قد يلحق برب العمل أضراراً جسيمة من جراء هذا البطء الشديد في مؤاخذة العامل على سلوكه غير المشروع ، فيكون لذلك مردوده السيء على العمل وعلى عمال المنشأة ، لذا رخص القانون لرب العمل في أن يتخذ قراراً سريعاً بفصل مثل هذا العامل زجراً له على هذا السلوك ، وزجراً لغيره من العمال ممن قد يتوون ولوج مثل هذا السلوك غير المشروع .

وإذا كان واضح القانون قد ذكر في هذه الحالة مظهرين فقط من مظاهر التدليس التي قد تحدث من جانب العامل لخداع رب العمل وتضليله ، والمتمثل في انتحاله شخصية غير صحيحة (كأن يدعي اسماً غير اسمه الحقيقي أو اسم شهرته أو يدعي الانتساب إلى أسرة أو عائلة غير أسرته أو عائلته أو يدعي صفة ليست فيه ، كأن يدعي أنه طبيب أو محاسب أو مدرس أو ميكانيكي أو صيدلي على خلاف الحقيقة) أو تقديمه شهادات أو توصيات مزورة لإثبات خبرته وتخصصه على نحو كاذب وخاذ مخالف للواقع ، إلا أنها تتسع لتشمل أي مظهر آخر من مظاهر الاحتيال المضلل لإرادة صاحب العمل لحمله على التعاقد تحت تأثير الإيهام المتولد عن هذه المظاهر التديسية ، وذلك لأن التدليس كله أيما كان مظهره يعد عملاً غير مشروع وسلوكاً غير أخلاقي يشين صاحبه قبل أن يسيء لمن وجه إليه .

ثانياً : ارتكاب العامل خطأ سبب خسارة جسيمة لرب العمل :

لقد سمح القانون لرب العمل أن يفصل العامل إذا ثبت ارتكابه خطأً أيما كان وصفه (أي سواء كان عمدياً أو جسيماً أو سيرا) ما دام قد سبب له خسارة مادية جسيمة ، ومن هنا يتبين لنا أنه لا يلزم في الخطأ أن يكون جسيماً ، بل يعتقد به ولو كان سيرا ما دام أنه ولد ضرراً جسيماً ، و يلزم أن يكون ضرراً مادياً وليس ضرراً أدبياً . ولا يلزم أن يكون الخطأ يشكل جريمة جنائية ، إنما يكفي أن يكون سلوكاً ضاراً ولو لم يتحقق له وصف الجريمة ، ما دام أنه ألحق برب العمل خسارة مادية جسيمة .

وهنا تتور صعوبة حول مدلول الجسامة في الضرر المادي ، وهل يترك لرب العمل تقدير هذا

الوصف في الضرر المادي الناجم عن خطأ العمل دون الرجوع إلى الجهات المعنية بوزارة العمل قبل قرار الفصل ؟

كما يثار التساؤل حول الضرر الأدبي الجسيم مؤداه ألا يتصور أن يكون مضاهياً للضرر المادي الجسيم على نحو يسمح لرب العمل بفصل العامل بسببه ، بل أليس من المتصور أن يكون الضرر الأدبي الناتج عن خطأ العامل أبلغ أثراً وأشد خطراً من كثير من مظاهر الضرر المادي ولو كان جسيماً ، فتزويد من ثمّ جسامته عن جسامته الضرر المادي ، الأمر الذي يوجب تعديل النص القانوني لأخذه في الاعتبار جسامته الضرر الأدبي فيدخله ضمن هذه الحالة من حالات فصل العامل من الخدمة .

ويلزم أن يكون الضرر الجسيم الحاصل قد أصاب رب العمل وليس غيره ، ومن ثم لا يجري فصل العامل عندما يتولد عن خطئه ضرر جسيم بعامل داخل المنشأة أو بأحد عملاء رب العمل أو برب عمل منافس أو غير منافس لمن يعمل العامل لديه .

كما ينبغي مراعاة رابطة السببية بين خطأ العامل وضرر رب العمل الجسيم ، بحيث يكون هذا الضرر نتيجة مباشرة لهذا الخطأ ، فلا يفصلهما عن بعضها سبب أجنبي مثل القوة القاهرة أو خطأ الغير أو خطأ المضرور نفسه .

ثالثاً : عدم التزام العامل بمراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة رغم سبق توقيع جزاء الإنذار عليه:

لقد رخص القانون لرب العمل فصل العامل لمخالفته تعليمات السلامة الخاصة بتأمين سلامة العمال والمنشأة ، سواء وقعت مخالفته لهذه التعليمات بسلوك إيجابي مثل التدخين في بعض الأماكن داخل المنشأة ، أو من خلال سلوك سلبي مثل امتناعه عن ارتداء أجهزة الوقاية في الأماكن التي يلزم فيها ارتداؤها ، ويستوي أن يتولد عن هذه المخالفة ضرر يصيب رب العمل أو العامل المخالف أو غيره من العمال أو لم يتولد عن هذه المخالفة أي ضرر .

ويراعى قبل إيقاع الفصل لهذه المخالفة توافر هذين الشرطين :

١- الشرط الأول : أن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة مكتوبةً ومعلقةً داخل المنشأة في مكان ظاهر . فلا يكفي أن يطّلع عليها العامل عند التعاقد أو تسلّم له في أوراق مكتوبة لحظة التعاقد أو أثناء سريان العقد ، إنما يلزم أن تعلق مكتوبةً في مكان ظاهر بالمنشأة يرتاده العمال عادةً بصفة مستمرة .

وينبغي مراعاة أن تكون هذه التعليمات مكتوبةً بلغة دقيقة المبنى واضحة المعنى حتى يسهل على العامل فهمها ، وأرى عند وجود عمال أجانبٍ ينطقون بلغات أجنبية ضرورة أن تترجم لهم هذه التعليمات إلى اللغة التي يفهمونها حفاظاً على سلامتهم وسلامة المنشأة و تدعيماً لمبدأ المساواة بين العمال دون تفرقة على أساس اللغة .

٢- الشرط الثاني : سبق توقيع جزاء الإنذار على العامل لمخالفته هذه التعليمات من قبل ذلك : فالعامل الذي يخالف هذه التعليمات لأول مرة وإن استحق جزاءً تأديبياً على مخالفته ، إلا أنه لا يستأهل جزاء الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة ، بعكس الحال بالنسبة للعامل الذي يخالف هذه التعليمات ثانيةً رغم سبق إنذاره تأديبياً عن هذه المخالفة ، الأمر الذي يؤكد استحقاق العامل لجزاء الفصل من الخدمة ، لأنه لم يرتدع من جزاء الإنذار الذي سبق توقيعه عليه من جانب صاحب العمل لمخالفته ذات التعليمات الخاصة بالسلامة قبل

المرّة الثانية ، رغم ما تتطوي عليه هذه المخالفة من خطورة تمس العمال في سلامتهم أو تمس سلامة محل العمل .

رابعاً : الغياب دون سبب مشروع :

لكي يتسنى لرب العمل توقيح جزاء الفصل من الخدمة دون مكافأة على العامل بسبب الغياب وفقاً لصريح نص القانون يلزم أن تتوافر في هذا الغياب الشروط الآتية :

١- **الشرط الأول :** أن يكون الغياب غياباً متقطعاً لمدة تزيد على عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو غياباً متتالياً أو منتظماً لمدة تزيد على عشرة أيام . وهذا يعني أنه لا يجوز لرب العمل فصل العامل لغيابه غياباً متقطعاً لمدة عشرين يوماً فأقل خلال السنة الواحدة ، أو غيابه غياباً متتالياً أو منتظماً لمدة عشرة أيام متصلة فأكثر بصفة عامة سواء في نفس السنة أو خلال سنتين .

ويراعى أن المقصود بالسنة الواحدة التي يلزم وقوع الغياب المتقطع خلالها هنا ليس كل سنة ميلادية أو هجرية ، ولكن يقصد بذلك كل سنة من سنوات خدمة هذا العامل ، ومن ثم يجري حساب السنة الواحدة في الغياب المتقطع من تاريخ التحاق العامل بالعمل إلى أن تكتمل له سنة ميلادية من خدمته .

وينبغي مراعاة عدم دخول أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية ضمن حساب أيام الغياب المتصل أو المتتالي، إذ ينبغي أن تكون هذه الأيام أيام عمل حتى تدخل في هذا الحساب ، ويراعى أن وقوع يوم الراحة الأسبوعية ضمن أيام الغياب المتصل لا يقطع اتصالها أو تتابعها، رغم كونه لا يدخل في الحساب المكمل لمدة الغياب المبررة للفصل، بل يستمر في حساب التتابع بضم الأيام السابقة على يوم الراحة الأسبوعية إلى الأيام اللاحقة عليها، ما دام أن العامل لم يقطع تتابعها بحضوره للعمل .

وجدير بالذكر أن العامل إذا وقعت عليه الغرامة بسبب غيابه عدة أيام دون سبب مشروع ، فإن ذلك لا يمنع من حساب هذه الأيام ضمن أيام الغياب المطلوبة قانوناً لفصل العامل من الخدمة، ولا يمثل ذلك إخلالاً بمبدأ عدم جواز تعدد الجزاء عن المخالفة الواحدة، وذلك أن الفصل من الخدمة لا يمثل جزاءً عن مجرد غياب العامل دون مبرر مشروع ، وإنما هو جزاء عن استمرار هذا الغياب لفترة طويلة تزيد على عشرين يوماً متقطعاً أو عشرة أيام متصلة .

٢- **الشرط الثاني :** انعدام السبب المشروع المبرر لغياب العامل :

إذا اضطر العامل إلى الغياب دون إذن صاحب العمل بسبب مرض أحد أبنائه أو مرض زوجته أو أحد اقاربه حتى الدرجة الثانية ، لاسيما إذا تعين عليه نقل هؤلاء للطبيب أو اصطحابه لأحدهم معه كان ذلك من وجهة نظري سبباً مشروعاً لغيابه ، وكذلك الحال يتوافر السبب المشروع عند وجود السبب الأجنبي الذي يحول دونه والذهاب إلى العمل ، مثل وقوع زلزال أو فيضان أو حرب أو أهلية أو توقف حركة المواصلات أو اعتقاله .

بل أعتقد من جاني أن الغياب الذي يرجع إلى تحقيق غرض مشروع ملح بالنسبة للعامل يجعل غيابه مبرراً، كما لو تغيب العامل عن العمل من أجل أداء الامتحان للحصول على إحدى

الشهادات العلمية ، بعكس الحالة لو تغيب لأداء امتحان في دورة تدريبية أو تثقيفية أو للاشتراك في مسابقة في مباراة رياضية أو بهدف زيارة مريض أو توديع مسافر أو مساعدة جار أو فقير أو مسكين ، فهذا لا يعد من قبيل الغياب المبرر للعامل رغم نبل غايته وشرعية غرضه وهدفه .

وعلى أية حال فإن تقدير مشروعية غياب العامل أو عدم مشروعيته هو مما يدخل في نطاق السلطة التقديرية للقاضي يقدرها حسب ظروف كل حالة على حده وفق معيار العامل المعتاد الذي يوجد في نفس ظروف هذا العامل المتغيب عن العمل .

وبداهة إذا كان غياب العامل عن العمل لم يتم إلا بعد استئذانه رب العمل لم يعد غياباً غير مشروع ، بل يكون مشروعاً ولم تجز من ثم - محاسبته عنه ، غير أن العامل ليس من حقه أن يغيب عن العمل دون إذن مسبق مدعياً مشروعية غيابه بحجة أحقيته إدخال هذه الأيام التي غابها ضمن أيام أجازته السنوية، لأن تحديد موعد هذه الأجازة في يد صاحب العمل وليس له حق الانفراد بتحديد هذا الموعد دون الرجوع إلى رب العمل في ذلك، لكن إذا وافق رب العمل على دخول أيام الغياب هذه ضمن أيام الأجازة السنوية للعامل لم يجز له من بعد عدها ضمن أيام الغياب المرخص له في فصل العامل من الخدمة .

وينبغي مراعاة أنه لا يدخل في حساب أيام الغياب المبرر للفصل ذلك الغياب الذي يرجع إلى خطأ رب العمل، كما لو غاب العامل كوسيلة للضغط على رب العمل لحمله على دفع أجره الذي امتنع عن دفعه له، لأن هذا يعد من قبيل الامتناع الجائر عن التنفيذ، ومن ثم يكون غياباً لسبب مشروع .

٣- الشرط الثالث: سبق إنذار العامل كتابة عن غيابه بعد مضي مدة معينة:

لا يجوز لرب العمل فصل العامل من الخدمة حتى لو تغيب عن العمل دون سبب مشروع غياباً منفصلاً لمدة تزيد على عشرين يوماً خلال سنة خدمة واحدة أو غياباً متصلاً لمدة تزيد على عشرة أيام في سنة أو سنتين، ما دام أن رب العمل لم يسبق له محاسبة العامل عن غيابه بعد مضي مدة معينة على غيابه بتوقيع جزاء تأديبي على العامل متمثل في جزاء الإنذار الكتابي الذي يحذر فيه رب العمل العامل من مغبة غيابه وينبهه في نفس الوقت من احتمالية تعرضه للفصل من الخدمة إذا استمر في هذا الغياب لمدة معينة .

وهذا يثار التساؤل حول موعد توجيه هذا الإنذار الكتابي إلى العامل؟

لقد أوجب القانون ضرورة إرسال هذا الإنذار إلى العامل في الغياب المنفصل أو المتقطع بعد غيابه عن العمل مدة عشرة أيام ،ومن ثم يجري إنذاره بدءاً من اليوم الحادي عشر، أما في الغياب المتصل أو المتتالي فيجب إنذاره بعد مضي خمسة أيام متصلة ، ومن ثم يجري الإنذار بدءاً من اليوم السادس، هذا مع مراعاة ضرورة أن يتم الإنذار في الحالتين قبل أن تكتمل المدة المرخصة للفصل من الخدمة .

فإذا توافرت هذه الشروط الثلاثة جاز لرب العمل فصل العامل من الخدمة بقرار يصدره في هذا الشأن، ذلك أن هذا الجزاء لا يقع من تلقاء نفسه، ولا يقع بقوة القانون، بل وفي مقدور رب العمل أن يصفح عن هذا العامل رغم غيابه ويأذن له بمواصلة سيره في أداء العمل دون فصل .

خامساً : إفشاء العامل أسرار العمل:

يفرض عقد العمل على عاتق العامل التزاماً بالمحافظة على أسرار العمل، على أساس أنه يمثل أحد الالتزامات الجوهرية التي تعد من مستلزمات هذا العقد بل ومن متطلبات الثقة التي يودعها رب العمل في هذا العامل (م ٢٧م مدني بحريني^(١))، هذا فضلاً عن أن ذلك يعد أمراً يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد^(٢)، ويمليه في نفس الوقت مبدأ الأمانة والإخلاص في عقد العمل^(٣).

فإذا أفشى العامل سراً من أسرار العمل كان بذلك الإفشاء مخللاً بالتزامه العقدي الذي يفرض عليه المحافظة على هذه الأسرار على نحو يسمح لرب العمل بملاحقته قضائياً ومطالبته بالتعويض عن كافة الأضرار المادية والأدبية التي أصابته من جراء هذا الإخلال وفقاً لقواعد المسؤولية العقدية .

كما يجوز لرب العمل أن يتخذ قراراً بفصل هذا العامل عند إفشائه أحد أسرار العمل شريطة أن تتوافر هذه الشروط الآتية:

١- الشرط الأول : اتصاف المعلومة بطابع السرية:

يجب أن يصدق على المعلومة التي أفشاها العامل طابع أو وصف السرية ، وذلك حتى يتسنى القول بأنه خان الثقة المودعة فيه من قبل رب العمل بإفشائه لها ، ومن ثم لا يصدق على المعلومة وصف السرية إذا كانت من المعلومات الشائعة أو المعروفة عن المنشأة لدى الناس أو العملاء ، ولعل مما يصدق عليه وصف السرية المعلومات المرتبطة بكيفية صناعة المنشأة لمنتجاتها والأثمان التي تشتري بها هذه المواد ، وكل ما يهم المنشأة عدم إفشائه من معلومات أخرى مرتبطة بعملها أو عملائها .

ويخضع تقدير رب العمل لما يعد من قبيل أسرار العمل من المعلومات لرقابة القضاء الذي له سلطة تقديرية في هذا الخصوص حسبما يترأى لمصلحة الموضوع دون أن تخضع في ذلك لرقابة محكمة التمييز متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة تبرره .

٢- الشرط الثاني : تعلق المعلومة بالعمل داخل المنشأة:

ينبغي أن تكون هذه المعلومات متعلقةً بالعمل داخل المنشأة ، ومن ثم إذا كانت هذه المعلومات تتصل بشخص صاحب العمل فلا يصدق عليها وصف المعلومات السرية المرتبطة بالعمل ، وإن كان هذا لا يمنع رب العمل من ملاحقة العامل قضائياً إذا أساء إليه في معلومات تتصل بحياته الشخصية فألحق به من وراء سلوكه غير المشروع ضرراً مادياً أو أدبياً ، ليطالبه بتعويضه عن هذه الأضرار وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية .

٣- الشرط الثالث : اتصاف المعلومة بطابع المشروعية:

يتعين أن تكون هذه المعلومات مشروعةً . ذلك أنه لا يعد من قبيل إفشاء الأسرار أن يقوم

١ . إذ تنص المادة ١٢٧ مدني بحريني على أنه (لا يقتصر العقد على ما يرد فيه من شروط أو سيرى عليه من أحكام القانون ، و إنما يتضمن كذلك ما يعتبر من مستلزماته وفقاً لما تجري عليه العادة وما تملبه العدالة ، و مع مراعاة طبيعة العامل و ما يقتضيه حسن النية و شرف التعامل) .

٢ . إذ تنص المادة ١٢٩ مدني بحريني على أنه (يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام و بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية و شرف التعامل) .

٣ . راجع في ذلك د / صلاح محمد أحمد " التزام العامل بالأمانة و الإخلاص في علاقات العمل الفردية " بحث منشورة في مجلة الحقوق بكلية الحقوق جامعة البحرين ، ص ٤١ ، العدد الأول .

العامل بإبلاغ السلطات العامة في الدولة بما يرتكبه رب العمل من جرائم جنائية أو ما يقع من رب العمل من إخلال بأي التزام قانوني يتصل بأوجه الحماية أو صور الرعاية المقررة قانوناً لهذا العامل أو لغيره من العمال .

٤- الشرط الرابع : أن يكون في إفشاء المعلومة إضرار بمصلحة رب العمل:

يجب أن يكون من شأن إفشاء العامل لهذه المعلومات الإضرار بمصلحة صاحب العمل ، وذلك حتى تكون ثمة مصلحة مبتغاة من وراء إلزام العامل بعدم إفشائها سواء جلباً لمنفعة أو دفعاً لمضرة ، لأنه من المتصور أن تكون هناك معلومات مرتبطة بالعمل يحصر أرباب العمل على كتمانها وعدم إفشائها ، على الرغم من أنهم لا يستفيدون شيئاً من وراء كتمانها وعدم إفشائها ، على الرغم من أنهم لا يضررون شيئاً من جراء إفشائها ، وذلك إما بسبب أنها أصبحت بعد ثورة المعلوماتية المذهلة معلومات ذاتة ومعروفة أو لأنه وإن لم يكن معلناً عنها إلا أنه من الميسور لأصحاب الخبرة والدراية التكهّن بها ومعرفة مضامينها بسهولة ويسرٍ من خلال وسائلهم الخاصة بعيداً عن عمال المنشأة .

سادساً : إدانة العامل بحكم نهائي في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة:

لقد أجاز القانون لرب العمل فصل العامل في هذه الحالة إذا توافرت الشروط الآتية :-

١- الشرط الأول : صدور حكم بإدانة العامل في جنائية أيا كانت صفتها أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة نظراً لأن الجنائية هي أشد أنواع الجرائم وأخطرها على الإطلاق لذا يكفي إدانة العامل في جنائية أيا كان وصفها أو درجة خطورتها ، سواء كانت ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أم لا ، لكي يرخّص لرب العمل في فصل العامل من الخدمة ، هذا بخلاف الجنحة فهي أقل خطورة من الجنائية ، لذا يلزم في الجنحة لكي تبرر لرب العمل فصل العامل بسببها أن تكون جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

ويراعى أن تقدير مساس أو عدم مساس الجنحة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة هو مما يدخل في اختصاص وتقدير قاضي الموضوع يقدره في ضوء قيم المجتمع ومثله العليا التي استقر عليها ضمير المجتمع ، ويمكن في ظلال هذه القيم والمثل أن نعد السرقة والنصب وخيانة الأمانة وشهادة الزور والتزوير والاختلاس من قبيل الجرائم الماسة بالشرف والأمانة ، كما يمكن أن نعد هتك العرض والزنا والاعتصاب والدعارة والتحرّص على الفجور والفعل الفاضح العلني من قبيل الجرائم الماسة بالآداب العامة .

٢- الشرط الثاني : أن يكون الحكم الصادر بإدانة العامل في هذه الجريمة حكماً نهائياً:

إذ لا يكفي مجرد اتهام العامل في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو تتولى النيابة العامة تحريك الدعوى الجنائية في حقّه بشأنها ، بل إنه لا يكفي أن يصدر حكم غير نهائي بإدانة العامل في هذه الجريمة ، وإنما يلزم أن يكون حكم الإدانة ضد العامل حكماً نهائياً ، أي استفد كل طرق الطعن عليه بالطرق العادية مثل الطعن العادية مثل الطعن بالمعارضة أو بالاستئناف .

فيذا صار الحكم الصادر بإدانة العامة نهائياً جاز لرب العمل فصل العامل سواء كان الحكم صادراً مع التنفيذ أو مع وقف تنفيذ العقوبة ، وسواء كان الحكم صادراً بعقوبة مقيدة للحرية مثل السجن أو الحبس أم كانت العقوبة هي مجرد الغرامة .

ويراعى أنه يكتفي لفصل العامل من الخدمة مجرد صدور حكم نهائي ضد العامل عن جريمة الجنائية أو الجنحة الموصوفة بأحد الأوصاف سالفة الذكر أثناء سريان عقد العمل حتى وإن كان ارتكابه لهذه الجريمة سابقاً على التحاقه بالعمل لدى رب العمل .

سابعاً : وجود العامل في سكر بين أو تأثيره بتعاطيه المخدر أو إخلاله بالآداب في مكان العمل:

يجوز لرب العمل فصل العامل ” إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل ” . يظهر لنا مما سبق أنه يرخّص لرب العمل فصل العامل من الخدمة إذا وجد هو أو من يمثله من المدراء أو المشرفين أو الرؤساء أثناء العمل في حالة سكر بين أي واضح وظاهر العلامات على تصرفات العامل وسلوكياته ، أو كان متأثراً أثناء العمل بما تعاطاه من مادة مخدرة ، من خلال ما يظهر عليه من علامات الترنح في الحركة والفعال أو التخبط في القول من تأثير المادة المخدرة عليه ، سواء أكان قد تناول هذه المادة المسكرة أو المادة المخدرة قبل العمل أو أثناءه ، ما دام أن أثر أحدهما كان واضحاً وظاهراً على هذا العامل أثناء أدائه العمل .

كما يرخّص لرب العمل أيضاً فصل العامل من الخدمة إذا ارتكب أثناء العمل أي عمل (قولاً أو كان فعلاً) يمثل إخلالاً بالآداب العامة .

وعلى أية حال فإن وجود العامل في مثل هذه الحالة من السكر البين أو التأثير بتعاطي المخدر أو ارتكابه فعلاً أو قولاً يخدش الحياء العام أو الآداب أثناء العمل يمثل في الحقيقة تجاوزاً من العامل غير مبرر يستأهل معه جزاء الفصل من الخدمة ، هذا بالإضافة إلى ما فيه من مظاهر التحريض على فساد العمال الآخرين بالمنشأة ، وما ينطوي عليه من إساءة ظاهرة لسمعة المنشأة .

ثامناً : اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤساء العمل:

يرخص القانون لرب العمل فصل العامل عن الخدمة إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه” .

ويتضح لنا من هذا النص أن فصل العامل من الخدمة في هذه الحالة يفرق فيه بين فرضين :

١- الفرض الأول: اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول:

يبدو من ظاهر النص سالف الذكر أن اعتداء العامل على رب العمل أو على المدير المسئول عن العمل في المنشأة يبرر لرب العمل فصل العامل من الخدمة أياً كان قدر أو حجم هذا الاعتداء ، أي سواء كان جسيمياً أو يسيراً ، وأياً كانت طبيعة هذا الاعتداء ، أي سواء كان مادياً أو أدبياً ، وأياً كان وصفه القانوني ، أي سواء كان يشكل سلوكاً إجرامياً أم مجرد خطأ تقصيري أو مخالفة تأديبية ، وأياً كان مكان وقوع هذا الاعتداء ، أي سواء وقع من العامل أثناء أدائه

العمل أو بعد أدائه العمل داخل المنشأة ذاتها ، أم كان قد وقع بعيداً عن مكان العمل ، وسواء أكان هذا الاعتداء مرتبطاً بالعمل ذاته أم كان منبت الصلة عن دائرة العمل داخل المنشأة .

غير أنني أرى طابع الغلو في جزاء فصل العامل من الخدمة لمطلق الاعتداء الحاصل منه في مواجهة رب العمل أو المدير المسئول ، ولذلك أرى ضرورة تقييد هذا الجزاء في هذا الفرض بالقيود الآتية :

١- أن يكون الاعتداء مادياً ، أما الجزاء الأدبي فيوقع لأجله جزاء آخر غير الفصل مثل الغرامة ، لاسيما وأن العامل يؤلمه كثيراً أي جزاء مالي نظراً لشدة تأثيره على مستوى إنفاقه خلال المدة التي يوقع عليه فيها هذا الجزاء ، هذا ما لم يكن الاعتداء الأدبي جسيماً ، فعندئذ يستوي مع الاعتداء المادي الجسيم .

٢- أن يكون هذا الاعتداء المادي أو الأدبي جسيماً . ذلك أن الاعتداء اليسير يمكن الاستعاضة فيه بجزاء تاديبية آخر يتناسب مع حجمه ودرجته بعيداً عن الفصل من الخدمة . ويخضع تقدير جسامة الاعتداء لرب العمل مع خضوعه في هذا التقدير لرقابة القضاء ، بعكس الحال في الاعتداء الجسيم فهو يستأهل الجزاء التأديبي الأشد .

٣- أن يكون هذا الاعتداء مرتبطاً بالعمل سواء وقع أثناء العمل أو بعد انتهائه خارج أو داخل المنشأة ، ذلك أنه قد يحدث أن يقع اعتداء من العامل لرب العمل أو للمدير المسئول خارج نطاق العمل ، أي غير مرتبطاً بالعمل داخل المنشأة ، سواء وقع داخل المنشأة أو خارجها ، دون أن يبرر هذا الاعتداء الفصل من الخدمة ، مثال ذلك أن يقع الاعتداء من العامل لرب العمل أو المدير المسئول على إثر خلاف شخصي بينهما حول مسألة منبته الصلة عن العمل ، كما لو اختلفا بعد مباراة رياضية أو بشأن رابطة سرية أو علاقة عقدية أخرى بعيداً عن نطاق عقد العمل فوقع الاعتداء من العامل على رب العمل على إثر ذلك الاختلاف .

٢- الفرض الثاني : اعتداء العامل على أحد رؤساء الأقسام :

يرخص القانون لرب العمل فصل العامل من الخدمة إذا اعتدى على أحد رؤساء العمل (سواء كان رئيساً لقسم أو فرع ما) ، حفاظاً على مهابته بين العمال وزجراً لغيره من العمال للحيولية دون تكرار مثل هذا السلوك ، شريطة مراعاة توافر هذين الشرطين :

١- **الشرط الأول :** أن يكون الاعتداء جسيماً . وهنا لم يحدد النص طبيعة الاعتداء ، لذا يفهم من ظاهره أنه يشمل مطلق الاعتداء سواء كان مادياً أو معنوياً (وإن كنت أرى أن الاعتداء الأدبي وإن لم يقل عن الاعتداء المادي ، إلا أنه يبرر جزاء آخر أدنى من جزاء الفصل من الخدمة هذا ما لم يكن هذا الاعتداء جسيماً) ، غير أنه يحمد له أنه قيد هذا الاعتداء بضرورة أن يكون هذا الاعتداء جسيماً ، ويخضع تقدير جسامة هذا الاعتداء لسلطة رب العمل مع خضوعه في هذا التقدير لرقابة محكمة الموضوع .

٢- **الشرط الثاني :** أن يقع هذا الاعتداء أثناء العمل أو بسببه وأعتقد أن هذا الشرط يستوجب ارتباط الاعتداء الحاصل بالعمل الوظيفي للعامل داخل المنشأة سواء وقع أثناء العمل ، أي خلال مباشرة العمل الوظيفي من قبل العامل ، أو كان قد وقع بسبب الوظيفة ، أي كان للوظيفة دور في وقوعه حتى ولو كان خارج نطاق العمل في المنشأة ، كما لو وقع مثلاً أثناء رحلة ترفيهية تنظمها المنشأة للعامل .

وكنت أمل أن يكون هذان الشرطان قيدين لازمين في اعتداء العامل على رب العمل أو المدير المسئول، دفعا للغلو الذي يتصف به الجزاء المقرر للاعتداء على أي منهما من قبل العامل، وتحقيقاً للمساواة المطلوبة في توفير الاحترام اللازم لكل رؤساء العامل ومن لهم حق الإشراف عليه سواء كان رب عمل أو مديراً مسئولاً أو رئيساً لقسم أو فرعين، لاسيما وأن القانون نفسه لم يفرق بين رب العمل والمدير المسئول، فلو جازت التفرقة عموماً لما استتوى، ولذا ينبغي التسوية بينهم جميعاً، نظراً لأن المهابة أو الاحترام في العمل يكون عرضة للضياع إذا ما تجرأ العامل بالاعتداء الجسيم على أي شخص له سلطة الإشراف والتوجيه عليه داخل العمل، بل إنني أرى أنه من الأفضل لمصلحة العمل أن يحظى رئيس القسم أو الفرع بمهابة أشد وأكبر حتى من مهابة رب العمل نفسه أو المدير المسئول لأنه هو الذي يوجه العمال ويشرف عليهم بصورة مباشرة فيكون عرضة للاحتكاك المباشر كثيراً بهم طوال ساعات العمل، الأمر الذي قد يولد عادة بينه وبينهم بعض مظاهر التباين والاختلاف في الرأي، بصورة قد تؤدي إلى احتمالية وقوع الاعتداء عليه من جانب أحد العمال^(١).

وينبغي أن يراعى أن شكوى العامل بصفة عامة متى خلت من مظاهر التعسف في استعمال الحق لا تمثل اعتداءً منه على رب العمل أو أحد رؤسائه سواء قدمها إلى رب العمل ضد مديره المسئول أو رئيسه المباشر في العمل أو قدمها إلى القضاء ضد أي من هؤلاء المسئولين، كما أن توجيه عبارات النصح أو العتاب من العامل إلى رب العمل أو أحد رؤسائه في العمل حتى وإن ارتفع فيها صوته لا تعد من قبيل الاعتداء المسوغ للجزاء، مادامت قد خلت من عبارات السب أو اللعن أو القذف أو أي مظهر آخر من مظاهر الإهانة والتجريح في حق أي من هؤلاء الرؤساء .

كما لا يعد من قبيل الاعتداء المبرر للفصل من الخدمة الاعتداء الحاصل من العامل على أي من هؤلاء الرؤساء إذا كان العامل في حالة دفاع شرعي تبرر له هذا الاعتداء وفقاً لمعيار الشخص المعتاد .

ولا يعد من قبيل الاعتداء على أي من هؤلاء الرؤساء إبلاغ العامل عن أي جريمة جنائية تقع من أي واحد من هؤلاء الرؤساء إلى السلطات العامة المختصة، متى تبين صحة هذه البلاغات أو انتفاء طابع الكيد عنها حتى ولتكن صحيحة، كما لو أن صاحب العمل أو المدير المسئول أو رئيس العمال هو الذي أوجد نفسه في حالة من الشك والريبة بررت للعامل الظن فيه واتهامه بارتكاب جريمة جنائية على غير الحقيقة والواقع .

وينبغي مراعاة أن وقوع أي اعتداء من عامل على عامل آخر أو من رئيس فرع أو قسم ما على رئيس فرع أو قسم آخر لا يبرر الفصل من الخدمة، وإنما يبرر توقيع جزاء تأديبي آخر أخف وطأة من جزاء الفصل .

تاسعاً : إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية:

يرخص القانون لرب العمل في هذه الحالة فصل العامل من الخدمة إذا أخل العامل بأحد التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل . ويبدو لي أن واضع القانون أراد من خلال هذا النص استيعاب كل حالة أخريغير الحالات الأخرى التي سبق ذكرها على وجه الحصر

١ . انظر عكس ذلك د/صلاح محمد أحمد -المرجع السابق ص٢٥٧، إذ يقول في ذلك " وتبرر الحكمة في اشتراط جسامة الاعتداء بالنسبة لرؤساء العمل، وعدم اشتراطه بالنسبة لصاحب العمل والمدير المسئول، هو أن واجب احترام وطاعة صاحب العمل والمدير المسئول يكون أقوى من واجب احترام وطاعة رؤساء العمل" .

والتحديد لفصل العامل من الخدمة ، مادام أن العامل قد ثبت أخلاله فيها بأحد التزاماته الجوهرية الناجمة عن عقد العمل ، نظراً لأن ما أورده القانون من فروض أخرى لفصل العامل من الخدمة مع حرمانه من المكافأة تمثل في الحقيقة بعض نماذج وصور لإخلالات العامل بالتزاماته الجوهرية المترتبة على العقد .

وهنا يلزم لفصل العامل من الخدمة أن يثبت رب العمل إخلاله بالتزام جوهرية من الالتزامات المترتبة على العقد ويكون تقدير مدى جوهرية أو عدم جوهرية الالتزام الذي يخل به العامل خاضعاً للسلطة التقديرية لرب العمل يقدره حسب ظروف كل حالة على حده ، مع مراعاة خضوعه في هذا التقدير لرقابة محكمة الموضوع التي لها مطلق التقدير في هذا الخصوص دون أدنى رقابة عليها في ذلك من محكمة التمييز متى أقامت قضاءها في هذا الخصوص على أسباب سائغة تبرره ، وقد اعتبر من قبيل الإخلال بالتزام الجوهرية قيام العامل بإعلانه عن عصيان أوامر رب العمل وسعيه إلى عدم تنفيذها ، وتحصيله نقوداً من العمال لصرف استحقاقاتهم أو تمكينهم من الحصول على ساعات عمل إضافية ، وبيعه سلعة بثمن يزيد عن ثمنها المحدد لها قانوناً على نحو يعرض رب العمل للمساءلة القانونية ، واعتداؤه على أحد عملاء رب العمل .

وإذا تبين ارتكاب العامل لأي إخلال بأحد التزاماته الجوهرية في عقد العمل كان لرب العمل فصله من الخدمة سواء كان خطؤه عمدياً أم كان غير عمدي ، وسواء كان جسيماً أو يسيراً ، شريطة أن يمثل هذا الخطأ إخلالاً بالتزام جوهرية .

والحقيقة أن هذه الحالة الأخيرة من حالات الفصل من الخدمة جعلت من تقييد نطاق سلطة رب العمل في الفصل من الخدمة تقييداً صورياً ، لا يقتصر في الحقيقة والواقع على عدد معين محصور من الحالات كما أراد واضع القانون أو تصور ليحد من إفراط رب العمل في إنزال هذا الجزاء القاسي بحق أو بغير حق على العامل ، بل أنني أعتقد جازماً أن هذه الحالة لو ذكرت وحدها لكانت كافية في وصف سلطة رب العمل في الفصل من الخدمة بأنها واسعة النطاق ومطلقة عن القيد ، لأنه يصعب حصر أو تحديد ما يمكن عدّه من قبيل الإخلال بأحد الالتزامات الجوهرية على العامل ، وذلك نظراً لكثرة الالتزامات الجوهرية التي يفرضها العقد أو يفرضها قانون العمل على العامل لصالح رب العمل .

عاشراً : عدم مراعاة العامل ضوابط ممارسة حق الإضراب :

لقد نظمت المادة ٦/٦٩ عمل موحد مصري هذه الحالة من حالات الفصل التأديبي بقولها ” إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من هذا القانون ” .

يستفاد من نصوص قانون العمل الموحد رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ الوارد في المواد من ١٩٤:١٩٢ ضرورة التزام العامل بمراعاة الضوابط والقيود الواردة بشأن ممارسة حقه في الاضطراب السلمي .

وقد استقر الرأي على صعيد الفقه والقضاء المصريين على أن الإضراب السلمي يوقف عقد العمل ولا ينهيه ، هذا ما لم يقع من العامل خطأ جسيم يخل فيه بقيود وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي ، فيكون مسوغاً لرب العمل أن يتخذ قراراً بفصله^(١) .

١ . انظر في ذلك المعنى : أ . د / أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٨٢ .

ويمكننا استلهاً ضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي للعمال من خلال نصوص المواد رقم ١٩٢ ، ١٩٣ ، ١٩٤ من قانون العمل الموحد ، في النقاط الخمس الآتية :-

١- أن يتم إعلان الإضراب و تنظيمه من خلال المنظمات النقابية للعمال .

٢- أن يقوم العمال الراغبون في الإضراب بإخطار لجنّتهم النقابية بالمنشأة عن اعتزامهم القيام به ، فإذا ما حصلت الموافقة على الإضراب من قبل أغلبية ثلثي عدد أعضاء هذه اللجنة النقابية للعمال ، وجب عليها إخطار كل من صاحب العمل و الجهة الإدارية المختصة بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، هذا إذا كان ثمة لجنة نقابية عمالية بالمنشأة .

أما إذا لم يكن ثمة لجنة نقابية للعمال بالمنشأة وجب إخطار النقابة العامة المعنية باعتزام العمال على الإضراب ، و التي يجب عليها عندئذ بعد موافقة أغلبية ثلثي أعضائها على هذا الإضراب أن تقوم بإخطار كل من رب العمل و الجهة الإدارية المختصة بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول قبل الموعد المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل .

٣- ضرورة إخطار النقابات العمالية المعنية أو النقابة العامة المعنية بالأسباب الدافعة إلى الإضراب و المدة الزمنية المحددة له .

٤- حظر الإضراب الذي يستهدف تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها أو خلال مراحل و إجراءات الوساطة و التحكيم بشأنها .

٥- يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في أي المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يكون من شأن توقف العمل بها حدوث إخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية المقدمة للمواطنين ، و التي يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديدتها .

وقد نص قانون العمل البحريني الحالي على هذا الحق في المادة ٨ منه بقولها ” للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط التي يقررها القانون. و يترتب على ممارسة العامل لهذا الحق وقف عقد العمل مدة الإضراب ” .

وقد سبقه في الاعتراف للعمال بهذا الحق قانون النقابات العمالية البحرينية رقم ٣٢ لسنة ٢٠٠٢م في المادة ٢١ منه بقولها ” الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم وفقاً للضوابط التالية :

أ - موافقة ثلاثة أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة من خلال الاقتراع السري .

ب - منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب ، وإخطار الوزارة بذلك .

ج - أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب اقتصادية واجتماعية خاصة بالعمال.

د - عدم المساس بأموال الدولة وممتلكات الأفراد وأمنهم وسلامتهم .

هـ - عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية الهامة وهي : الأمن - الدفاع المدني -

المطارات - الموانئ- - المستشفيات - المواصلات - الاتصالات السلكية واللاسلكية -

الكهرباء - الماء .

ز - عدم اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي بين العمال وصاحب العمل ، ويحسم

الخلاف بينهما بالتوفيق أو التحكيم بواسطة لجنة للتوفيق والتحكيم تشكل من ثلاثة قضاة من المحكمة الكبرى المدنية - برئاسة أحدهم - يندبهم وزير العدل والشئون الإسلامية في أول كل سنة قضائية ، ومندوب عن وزارة العمل والشئون الاجتماعية يندبه وزيرها ، ومندوب عن وزارة التجارة والصناعة يندبه وزيرها ، ومندوب عن ديوان الخدمة المدنية يندبه رئيس الديوان ، ومندوب عن الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومندوب عن منظمات أصحاب الأعمال . وتصدر للجنة قراراتها بالأغلبية المطلقة ، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس . وتتدب اللجنة من بين أعضائها من يتولى التوفيق بين العمال وصاحب العمل ، ويجوز لها أن تستعين بذوي الخبرة من خارجها ، ويكون التوفيق بناء على طلب الطرفين ، فإذا رفضا اللجوء إليه أو تعذر الوصول إلى حل من خلاله تتعقد اللجنة بهيئة تحكيم وتفصل في النزاع دون حاجة إلى موافقة أي من طرفيه وذلك في ميعاد أقصاه أسبوع . ويحدد وزير العدل والشئون الإسلامية بقرار منه مكان ومواعيد وإجراءات انعقاد هيئة التوفيق والتحكيم ومقابل أتعابها وكيفية تنفيذ قراراتها .

وقد عُدلت المادة سالفه الذكر بموجب المادة الأولى من القانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦م ، لتحديد الأماكن التي يحظر الإضراب فيها بقولها ” يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين، ويعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلي :

- ١- الأمن.
- ٢- الدفاع المدني.
- ٣- المطارات.
- ٤- الموانئ.
- ٥- المستشفيات والمراكز الطبية والصيديات.
- ٦- جميع وسائل نقل الأشخاص والبضائع.
- ٧- الاتصالات السلكية واللاسلكية.
- ٨- الكهرباء.
- ٩- الماء.
- ١٠- المخابز.
- ١١- المؤسسات التعليمية.
- ١٢- منشآت قطاع النفط والغاز.

ويستطيع العامل مباشرة حقه في الإضراب في ضوء الضوابط والقيود القانونية الواردة بشأن هذا الحق ، فإن باشره فعلاً توقف عقده خلال مدة الإضراب وسقط حقه في الأجر ، أما إن باشره دون مراعاة هذه الضوابط وتلك القيود كان مرخصاً لصاحب العمل قانوناً أن يفصله من الخدمة دون إخطار أو تعويض وفقاً لصريح نص المادة ١٠٧ / ١٠ سالفه الذكر .

أحد عشر : فقدان العامل صلاحيته لأداء العمل:

لقد استحدث قانون العمل البحريني الحالي في المادة ١١/١٠٧ منه حالةً جديدةً يرخص فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إخطار أو تعويض ألا وهي حالة تسبب العامل بخطفه الشخصي في فقدانه صلاحية مباشرة العمل المكلف به ، كما لو تسبب بسلوكه المهين خارج العمل في قيام وزارة الداخلية بإلغاء الترخيص الصادر له بمزاولة العمل أو تسبب بتقصيره في فقدته المؤهلات التي كانت تمكنه من مزاولة عمله بالمنشأة ، وهذا يعني عدم جواز فصل العامل من الخدمة إذا كان هناك سبب أجنبي هو الذي أدى إلى فقدته تلك الصلاحية .

المبحث السادس عشر

تحديد قدر التعويض المستحق للعامل عند إنهاء صاحب العمل العقد بصورة غير مشروعة

لقد حرص واضع قانون العمل البحريني الحالي على وضع قواعد تفصيلية لتقدير قيمة التعويض المستحق للعامل عند إنهاء صاحب العمل للعقد دون سبب أو بسبب غير قانوني ، سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، وذلك درءاً للتنازع بين طرفي العقد حول هذا التعويض ، ورعاية للعامل من ظلم صاحب العمل الذي قد يبغضه حقه في التعويض فلا يعطيه شيئاً أو يبغضه قدر هذا التعويض إذا رضي أن يعرضه عن إنهاء العقد ، ورعاية له من ملاحقة صاحب العمل قضائياً وما يلزم لذلك من مال وجهد ، وهذا ما غفل عنه قانون العمل البحريني السابق .

وتطبيقاً لذلك نصت المادة ١١١ عمل بحريني حالي على أنه " أ- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من تاريخ بدء العمل فلا يستحق العامل أي تعويض إلا إذا كان الإنهاء بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأي من أحكام المادتين (١٠٤) و (١٠٥) من هذا القانون ، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجر شهر. ب- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل، التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر يومين عن كل شهر من الخدمة وبما لا يقل عن أجر شهر ولا يزيد على أجر اثني عشر شهراً. ج- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية من العقد، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقل.

١. إذ تنص المادة ١٠٤ عمل بحريني حالي على أنه (أ) يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فضلاً تعسفاً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي:

- ١) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها.
 - ٢) انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح.
 - ٣) تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال.
 - ٤) تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية.
 - ٥) استخدام العامل لحقه في الإجازات طبقاً لأحكام هذا القانون.
 - ٦) توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل.
- ب) تقضي المحكمة بناءً على طلب العامل المفصول بإعادته إلى عمله متى ثبت لها أن فصله من العمل كان لأبي من الأسباب المنصوص عليها في البندين (٢) و (٣) من الفقرة السابقة.

٢. إذ تنص المادة ١٠٥ عمل بحريني حالي على أنه " يجوز للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار في أي من الحالتين التاليتين: (١) اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل، أثناء العمل أو بسببه، بقول أو فعل معاقب عليه قانوناً. (٢) ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. ويعتبر إنهاء العقد في هاتين الحالتين بمثابة فصل تعسفي من جانب صاحب العمل.

د- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل المتفق عليه حسب طبيعة ذلك العمل، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل أيهما أقل. ه- في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه الفقرة، إذا كان إنهاء العقد بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأحكام أي من المادتين (١٠٤) و(١٠٥) من هذا القانون، استحق العامل تعويضاً إضافياً يعادل نصف التعويض المستحق طبقاً لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك.

و- لأغراض هذه المادة، تعتبر كسور الشهر شهراً كاملاً. ويفهم من نص المادة ١١١ عمل بحريني حالي سألفة الذكر أن قدر التعويض المستحق للعامل عن الإنهاء غير القانوني من جانب صاحب العمل يختلف بحسب كون العقد أو محدد المدة^(١)، غير محدد المدة^(٢) وذلك على التفصيل الآتي :

المطلب الأول

التعويض المستحق عن الإنهاء بغير سبب أو بسبب غير مشروع في العقد غير محدد المدة

فرقت المادة ١١١ سألفة الذكر عند تقدير لقيمة ما يستحق من تعويض للعامل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل من قبل صاحب العمل في العقد غير محدد المدة بين فرضين :

أولاً : الفرض الأول : حصول الإنهاء خلال الثلاثة أشهر الأولى من بدء العمل :

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة خلال الأشهر الأولى لبدء عمل العامل لديه وكان الإنهاء بغير سبب أو لسبب غير مشروع قانوناً التزم بدفع تعويض له عن هذا الإنهاء مقداره أجر شهر كامل .

ثانياً : الفرض الثاني : حصول الإنهاء بعد الثلاثة أشهر الأولى من بدء العمل :

- ١ . ويفهم من نصي المادتين ٩٦، ٩٧ عمل بحريني حالي أن العقد يكون محدد المدة إذا أبرم لمدة محددة لم تزد على خمس سنوات أو أبرم لإنجاز عمل معين دون أن تزيد مدة إنجازه عن خمس سنوات .
- ٢ . إذ تنص المادة ٩٨ عمل بحريني حالي على أنه " يعتبر العقد غير محدد المدة في الحالات التالية:
 - (١) إذا أبرم العقد دون تحديد مدته.
 - (٢) إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات.
 - (٣) إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.
 - (٤) إذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح على تجديده.
 - (٥) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستغرق ذلك مدة تزيد على خمس سنوات.
 - (٦) إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها العقد على خمس سنوات.
 - (٧) إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنجاز هذا العمل دون اتفاق صريح على تجديده.

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بعد الأشهر الثلاثة من بدء العامل العمل إنهاءً غير مشروع ، استحق العامل تعويض يعادل أجر يومين عن كل شهر من شهور الخدمة ، شريطة ألا يقل قدر هذا التعويض عن أجر شهر كامل ولا يزيد على أجر إثني عشر شهراً .

المطلب الثاني

التعويض المستحق عن الإنهاء غير المشروع في العقد المحدد المدة

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المحدد المدة (ويعد العقد محدد المدة إذا أبرم لمدة معينة لم تزد على خمس سنوات أو أبرم لإنجاز عمل معين دون أن تزيد مدة إنجازها عن خمس سنوات) بدون سبب أو لسبب غير مشروع قبل انتهاء مدته أو قبل إنجاز المشروع المبرم من أجله ، استحق العامل تعويضاً عن هذا الإنهاء مقداره ما يعادل أجر المدة المتبقية يوازي أجر المدة المتبقية منه أو أجر المدة المتبقية من المدة اللازمة لإتمام المشروع الذي أبرم العقد لإنجازه ، هذا ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل من ذلك ، شريطة ألا يقل قدر هذا التعويض في هذه الحالة عن أجر ثلاثة أشهر أو عن أجر المدة المتبقية لإنجاز العمل أو المشروع .

المبحث السابع عشر

بلوغ العامل سن الستين سبب جديد يجيز لصاحب العامل إنهاء العقد

لقد حرص واضع قانون العمل البحريني الحالي على إثبات حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين ، وذلك رعاية للعامل بعد أن بلغ هذه السن ومارس العمل خلال عدة عقود من عمره حتى بلغ هذه السن ، ورعاية لصاحب العمل في أن يستبدل هذا العامل كبير السن ليحل محله آخر أقل عمراً مما يساعده على حسن أداء العمل لديه ، وضمن ذلك المضمون في قاعدة قانونية مكملة ، ليسمح لهما معاً إذا تراضيا على يقاء العقد واستمراره بعد بلوغ العامل سن الستين أن يتفقا على ذلك ، وفي ذلك تنص المادة ١١٥ منه على أنه ” يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون تعويض إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك ” .

ولعل هذا المسلك التشريعي الجديد يمثل استجابة طبيعية لأنظمة الخدمة المدنية في معظم دول العالم بصفة عامة وقانون الخدمة المدنية بمملكة البحرين ، كما أنه ينسجم ويتناغم مع قوانين التأمين الاجتماعي في دول العالم بصفة عامة ، ومع قانون التأمين الاجتماعي بمملكة البحرين .

المبحث الثامن عشر

زيادة المدة التي يبطل خلالها أي إبراء أو مصالحة من العامل من شهر إلى ثلاثة أشهر

حرص واضع قانون العمل البحريني الحالي على رعاية العامل وحمايته من أي مظان لحمله على الإبراء أو التصالح بشأن حقوقه الناشئة عن عقد العمل ، فقد عمد إلى

رفع رفع مقدار مدة بطلان تنازله عن بعض حقوقه المقررة قانوناً بموجب عقد العمل بعد انتهاء علاقة العمل من شهر كما كان عليه الحال في ظل قانون العمل البحريني السابق إلى ثلاثة أشهر، وهذا من شأنه أن يضمن للعامل الحصول على كافة حقوقه غير منقوصة حتى ولو تم التنازل عنها خلال الثلاثة أشهر التالية لانتهاء علاقة العمل .

ولذا كانت تنص المادة ٢/١٥٣ عمل بحريني سابق على أنه ” كما يقع باطلاً كل مصالحة او ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه او خلال شهر من تاريخ انتهائه اذا كانت تخالف احكام هذا القانون ” .

في حين تنص المادة ٥ من قانون البحريني الحالي على أنه ” يقع باطلاً كل صلح يتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال فترة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كان مخالفاً لأحكام هذا القانون ” .

الخاتمة

لقد حاولت خلال هذا البحث أن أدقق النظر فيما سلكه كل من قانون العمل البحريني السابق وقانون العمل البحريني من تنظيم لبعض جوانب العلاقة القانونية التي تربط بين العمال وأصحاب الأعمال في إطار عقد العمل الفردي بُغية الوصول إلى ما اتصفت به معالجاتهما من محامد أو ما اعتورتها من معائب ، لعلنا نسهم في نهاية المطاف إلى اقتراح أفضل الحلول التشريعية المناسبة التي نأمل فيها وهي في سبيل رعايتها للعمال بوصفهم الأطراف الضعاف الذين هم أولى بالرعاية والأجدر بالحماية ، أن تتخلى عن الشطط والغلو في تجاهل مصالح أصحاب العمل ، فتحقق قدراً مناسباً من التوازن المعقول بين هذه المصالح .

وهذا الجهد مني خلال هذا البحث يمثل بدايةً جادةً لما يؤمل بذله من مساع حثيثة لجهود الفقهاء والشراح في سبيل الارتقاء بمستوى المعالجات التشريعية لجانب حيوي من جوانب العلاقات القانونية في إطار قانون العمل بوصفه فرعاً جوهرياً من فروع القانون الخاص ، ألا وهي علاقات العمل في إطار عقد العمل الفردي ، وستظل هذه العلاقات بصفة خاصة وبقية العلاقات القانونية في شتى مجالات التعامل بين أشخاص القانون الخاص بصفة عامة أرضاً خصبة للعديد من الدراسات القانونية التي تعنى بدراسة واقعها وما يتصل من ظروف وملابسات ، ودراسة ما جعلت لها من حلول تشريعية لتحليلها ونقدها بُغية الوقوف على مزاياها وعيوبها ، ثم اقتراح ما نوصي من حلول أفضل .

فإن كنت قد وفقتُ فيما طرحته خلال تلك الدراسة التحليلية المقارنة بين موقف كل من قانون العمل البحريني القديم وقانون العمل البحريني الجديد من موضوعات أرتأيتها جديرة بالنقد والتحليل ، فذاك محض فضل الله علي ، وإن كانت - لا قدر الله - الأخرى فهذا من تقصيري وخطأي والشيطان ، ويكفيني عندئذ شرف المحاولة وحسنُ القصد ، والله أرجو أن يغفر لي في الدارين ، إنه ولي ذلك والقادر عليه ، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

قائمة المراجع

- ١- أحمد حسن البرعي " الوسيط في القانون الإجتماعي " ، ج١ ، طبعة عام ١٩٩٨ م ، دار النهضة العربية .
- ٢- أحمد شوقي عبد الرحمن " شرح قانون العمل الجديد في الفقه و القضاء المصري والفرنسي " ، طبعة عام ٢٠٠٥ م ، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية .
- ٣- إسماعيل غانم " قانون العمل " ، طبعة عام ١٩٦٢ م .
- ٤- أكثم الخولي " دروس في قانون العمل " ، طبعة عام ١٩٧٥ م .
- ٥- السيد محمد عمران " شرح قانون العمل الكويتي " ، الطبعة الأولى عام ١٩٩٧ م ، الكويت .
- ٦- توفيق حسن فرج " قانون العمل الجديد " تنقيح / وائل بندق ، الطبعة الثالثة عام ٢٠٠٧ م ، مؤسسة إبراهيم الناحل .
- ٧- حسام الدين كامل الأهواني " شرح قانون العمل " ، طبعة عام ١٩٩١م، مطبعة أبناء وهبة حسان .
- ٨- حسن كيرة " أصول قانون العمل " ، طبعة عام ١٩٦١ م .
- ٩- خالد جمال أحمد حسن " النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني البحريني " ، مصادر الالتزام ، الطبعة الثانية عام ٢٠٠٢ م ، جامعة البحرين .
- ١٠- صلاح محمد أحمد " الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين " ، الطبعة الأولى عام ٢٠٠٦ م ، مطبعة جامعة البحرين .
- ١١- عبد الرازق يس " المسؤولية المدنية للمهندس المعماري ومقاول البناء " رسالة دكتوراة عام ١٩٩٢م ، كلية الحقوق جامعة القاهرة .
- ١٢- عبد الناصر العطار " شرح قانون العمل " ، طبعة عام ١٩٨٦م ، بدون دار نشر
- ١٣- عبد الودود يحيي " شرح قانون العمل " ، طبعة عام ١٩٨٩م ، دار النهضة العربية .
- ١٤- علي محسن عبدالله الورقاء " عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي " ، طبعة عام ١٩٩٥ م ، بدون دار نشر. علي محسن عبدالله الورقاء " الجدل حول نصوص قانون العمل " ، طبعة عام ٢٠٠٢م ، دار المحجة البيضاء .

- ١٥- فتحي عبد الصبور " الوسيط في قانون العمل " ، ص ٣٨٦ ، طبعة عام ١٩٨٥ م .
- ١٦- محمد حسين عبد العال " شرح قانون العمل البحريني " ، طبعة عام ٢٠٠٠ م ، مطبعة جامعة البحرين .
- ١٧- محمد حسين عبد العال ، " التنظيم الاتفاقي للمفاوضات العقدية " ، طبعة عام ١٩٩٨ م ، دار النهضة العربية .
- ١٨- محمد حلمي مراد " قانون العمل والتأمينات الاجتماعية " ، الطبعة الخامسة عام ١٩٦٥ م ، دار القلم ، بيروت ، لبنان .
- ١٩- محمد لبيب شنب " شرح أحكام عقد المقاولة " ، طبعة عام ١٩٦٢ م ، دار النهضة العربية بالقاهرة .
- ٢٠- محمد لبيب شنب " شرح قانون العمل " ، الطبعة الرابعة عام ١٩٨٣ م .
- ٢١- محمود جمال الدين زكي " عقد العمل الفردي " ، طبعة ١٩٨٢ م ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- ٢٢- محمود سلامة جبر " الأجور ونظامها القانوني في قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين الدول العربية والخليجية " ، الطبعة الأولى عام ١٩٩٧ م . بدون دار نشر .
- ٢٣- مصطفى كامل عصيمي " عقد المقاولة من الباطن في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية " ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة أسيوط عام ٢٠٠٢ م .
- ٢٤- همام محمد محمود زهران " قانون العمل ، عقد العمل الفردي " ، طبعة عام ٢٠٠٣ م ، دار الجامعة الجديدة بالاسكندرية .