



Some Aspects of Legal Protection for Working Women in Bahraini Labor Law

Khaled Gamal Ahmed Hassan^{1,}*

¹ Professor and Head of the Civil Law Department, Faculty of Law – Assiut University.

Received: 10 Apr. 2025, Revised: 04 May.2025, Accepted: 30 May. 2025.

Published online: 1 June 2025.

Abstract: Woman is an integral part of the social structure, inseparable from its other components within the society in which she lives. It is the responsibility of society to engage positively with the realities of her life, in all their changing aspects, and to provide the means for a life that is in harmony with her circumstances. Lawmakers (as representatives of one of the most important public authorities in the state—the legislative authority) are particularly obligated to enact laws that align with the real-life conditions of women, without unjustified denial or neglect of those circumstances.

If society genuinely expects women to stand alongside men as equal partners in the fair distribution of rights and duties, then laws must reflect that balance, taking into account specific conditions that may apply to either sex without excess or negligence. A society that fails to acknowledge and adapt to the needs of both its male and female members is one destined to fail, unable to achieve lasting success through its own people. Similarly, laws and legislation that are out of touch with the lived realities of women and men are inherently flawed and unlikely to endure, as they carry within them the seeds of their own collapse.

In this study, I will attempt—God willing—to shed light on the legal status of women under both the repealed Bahraini Labor Law (Law No. 23 of 1976) and the current law (Law No. 36 of 2012).

Keywords: Legal Protection – Working Woman – Labor Law – Bahrain.

*Corresponding author e-mail: dr.kgamal@gmail.com



بعض مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل البحريني

خالد جمال أحمد حسن.

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني - كلية الحقوق - جامعة أسبوط - مصر.

الملخص: المرأة جزء أصيل في بنية المجتمع لا ينفك عن باقي أجزاء هذا البنيان داخل المجتمع الذي تعيش فيه ، ويقع على عاتق المجتمع مسؤولية التفاعل بصورة إيجابية مع ظروفها الحياتية بكل متغيراتها التي تطرأ عليها ، فيهيئ لها أسباب الحياة بما ينسجم ويتناغم مع ظروفها وملايسات واقعها ، بل وعلى واضعي القوانين (بوصفهم يمثلون واحدة من أهم السلطات العامة في الدولة ألا وهي السلطة التشريعية) أن يشرعوا من التشريعات والقوانين ما ينسجم مع واقع ظروف المرأة بلا تنكر أو تجاهل غير مبرر لهذه الظروف ، هذا إذا كان المجتمع يريد من المرأة أن تكون قسيمة والرجل وشريكته في توزيع ما لهما وما عليهما من حقوق وواجبات تجاه المجتمع الذي يعيشان فيه بصورة عادلة تحقق الإنصاف لهما بالنظر إلى ما تقتضيه بعض ظروفهما الخاصة من أحكام لآيهما دون إفراط أو تفريط ، لأن المجتمع الذي ينتكر لأبنائه من الجنسين ذكوراً أم إناثاً ، ولا يقدر ظروف حياتهم ومعطيات واقعهم فهو مجتمع فاشل لا يمكن أن يكتب له على أيدي أبنائه من الجنسين النجاح ، كما أن القوانين والتشريعات التي لا تتسجم مع واقع ظروف المرأة والرجل بشئ أشكالها وصورها لهما قوانين جائرة لا يكتب لها عادة النجاح طويلاً ، فسرعان ما تحمل بين ثناياها معاول هدمها وأسباب فئائها ، وسأحاول قدر توفيق الله لي خلال تلك الدراسة تسليط الضوء على واقع المركز القانوني للمرأة في قانوني العمل البحريني القديم الملغى منهما (وهو القانون رقم 23 لسنة 1976م) والجديد الحالي (الصادر بالقانون رقم 36 لسنة 2012م).

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية ، المرأة العاملة ، قانون العمل ، البحرين.

المقدمة:

لا جرم أن من أهم وأبرز دلائل التحضر والرفق لأي تشريع وضعي تتجلى بوضوح في نظراته العامة والخاصة للمرأة ⁽¹⁾ ومدى حرصه الدؤوب ليس فقط على تسويتها بالرجل في المراكز القانونية التي لا تختلف باختلاف النوع أو الجنس ، بل وعلى مراعاة وتقدير تكوينها الفسيولوجي أو ظروفها الاجتماعية بشئ أشكالها وصورها (فالمرأة العزباء ليست كالمتروجة ، والمتروجة ولديها أولاد ليست كالتي لم ترزق أولاد ، والمرأة التي لديها طفل واحد ليست كالتي لديها طفلان أو أكثر) ، فالمرأة جزء أصيل في بنية المجتمع لا ينفك عن باقي أجزاء هذا البنيان داخل المجتمع الذي تعيش فيه ، ويقع على عاتق المجتمع مسؤولية التفاعل بصورة إيجابية مع ظروفها الحياتية بكل متغيراتها التي تطرأ عليها ، فيهيئ لها أسباب الحياة بما ينسجم ويتناغم مع ظروفها وملايسات واقعها ، بل وعلى واضعي القوانين (بوصفهم يمثلون واحدة من أهم السلطات العامة في الدولة ألا وهي السلطة التشريعية) أن يشرعوا من التشريعات والقوانين ما ينسجم مع واقع ظروف المرأة بلا تنكر أو تجاهل غير مبرر لهذه الظروف ، هذا إذا كان المجتمع يريد من المرأة أن تكون قسيمة والرجل وشريكته في توزيع ما لهما وما عليهما من حقوق وواجبات تجاه المجتمع الذي يعيشان فيه بصورة عادلة تحقق الإنصاف لهما بالنظر إلى ما تقتضيه بعض ظروفهما الخاصة من أحكام لآيهما دون إفراط أو تفريط ، لأن المجتمع الذي ينتكر لأبنائه من الجنسين ذكوراً أم إناثاً ، ولا يقدر ظروف حياتهم ومعطيات واقعهم فهو مجتمع فاشل لا يمكن أن يكتب له على أيدي أبنائه من الجنسين النجاح ، كما أن القوانين والتشريعات التي لا تتسجم مع واقع ظروف المرأة والرجل بشئ أشكالها وصورها لهما قوانين جائرة لا يكتب لها عادة النجاح طويلاً ، فسرعان ما تحمل بين ثناياها معاول هدمها وأسباب فئائها .

ففي تصوري أن أي مجتمع إنساني يحدد للمرأة حقوقها وواجباتها في كل مراحل حياتها دون تبصر حقيقي مترجم في تشريعات وقوانين منسجمة ومتناغمة مع واقعها المعاش بكل أشكاله وصوره ومع أدوارها المتعددة (الدور الاقتصادي والدور الاجتماعي والدور السياسي) التي تضطلع بها ، فهو مجتمع ظالم لنصف شعبه ، بل لا أبالغ إن قلت لشعبه كله ، لأن مردود ظلمه للمرأة التي تمثل نصف مجتمعه سيرتد وينعكس سلباً على نصفه الآخر (على اعتبار أن المرأة لا تنفك عن كونها زوجاً أو بنتاً أو أختاً أو أمّاً أو جدة أو عمّة أو خالة إلخ لشخص النصف الآخر من هذا المجتمع) .

ومن هنا انطلقت فكري لدراسة المركز القانوني للمرأة في قانون العمل البحريني لتحليل الواقع المعاصر لها في ظلال تشريع العمل البحريني والذي حرصت فيه السلطة التشريعية فيها على تبني مهمة تحقيق دعوة جلالة الملك المفدى حمد بن عيسى آل خليفة حفظه الله ورعاه من أجل تحقيق الإصلاح التشريعي الشامل في شتى مناحي الحياة داخل المملكة الحبيبة ، ومن بين أهم وأبرز صورها الإصلاح التشريعي للأوضاع والمراكز القانونية للمرأة العاملة في القطاع الأهلي بمملكة البحرين.

وسأحاول قدر توفيق الله لي خلال تلك الدراسة تسليط الضوء على واقع المركز القانوني للمرأة في قانوني العمل البحريني القديم الملغى منهما (وهو القانون رقم 23 لسنة 1976م) والجديد الحالي (الصادر بالقانون رقم 36 لسنة 2012م)، لنرى ما فيهما من محامد وما بهما عيوب ومثالب ، مجتهدين قدر الاستطاعة لتصحيح هذه المعايير سواء من خلال الدعوة إلى سرعة التدخل التشريعي لإيجاد النصوص التشريعية المعالجة للقصور أو النقص الموجود في التشريع أو لتعديل النصوص التشريعية الموجودة إذا ما كانت جائرة على المرأة (قل هذا الجور أو كثر) أو متكررة لأي من ظروفها الطبيعية أو الاجتماعية ، وسنحرص دائماً على مقارنة الوضع في البحرين بالوضع في مصر في ظل قانون العمل الموحد المصري تنمّة للفائدة وتحقيقاً للمصلحة للوصول إلى الوضع الأفضل للمرأة .

فالتشريع الوضعي في أي مجتمع إنساني (سواء في مملكة البحرين أو في غيرها من الدول) مهما سمّت أهدافه ، ومهما تتابعت وتجددت دعوات الإصلاح التشريعي الموجهة لواقعها ، فلن يسلم من النقص تارة ، ومن القصور تارة أخرى ، وهذا من دلائل اعتلاء النقص أو القصور على جملة البشر ، لذا وجبت على الفقهاء والشراح مهمة تشرية النصوص التشريعية النافذة وتحليلها للوقوف على مزاياها وعيوبها ، ومساعدة السلطة التشريعية في معالجة ما قد تعثر بها من مظاهر النقص أو القصور ، سواء باقتراح ما يلزم لهذه النصوص التشريعية من تعديل أو تغيير أو إلغاء (وسواء كان هذا الإلغاء من السلطة التي تملكه إلغاء سلبياً أي دون اقتراح بدائل عن النصوص الملغاة أو كان إلغاءً إيجابياً بإحلال نصوص تشريعية بديلة عن تلك النصوص الملغاة) وبيان أسباب

(1) وأعني بالنظرة العامة رؤيته العامة تجاه المرأة واعتبارها من حيث الأصل جنساً مساوياً لجنس الرجل في عموم ما لها وما عليها من حقوق وواجبات ، وعدم التمييز بينهما بسبب الجنس أو النوع ، إلا بالقدر الذي تقتضيه خصوصية كل جنس عن الآخر ، وأعني بالنظرة العامة مراعاته على وجه الخصوص لخصوصية المرأة فسيولوجياً واجتماعياً فيما ينسجم مع طبيعتها وقوانينها فتستجيب لطبيعة ودور هذا الكائن البشري الذي يتعامل دوره يوماً بعد يوم في محيط الحياة الإنسانية بكل أشكالها وصورها ، حتى بات يناقش بقوة دور الرجل في معترك الحياة فيتساوون في بعض المواطن ويتفاوتان التقدم والأولية في بعض المواطن الأخرى ، حتى نصل في النهاية إلى أن الدورين لا غناء لأحدهما عن الآخر حتى يتحقق للمجتمع البشري التكامل في الجهود المبذولة لخدمة الإنسان خدمة متكاملة المعالم والأشكال والصور في سبيل النهوض بهذا المجتمع .

خطة البحث (الجزء الثاني)

لقد قسمتُ البحث في هذا الجزء إلى المباحث الآتية :

المبحث الأول : أشكال الحماية القانونية لأجر العامل أو العاملة

المطلب الأول : الحد الأدنى للأجور بين الوجود والعدم

المطلب الثاني : طريقة أو وسيلة الوفاء بالأجر

المطلب الرابع : اشتراط الموافقة الكتابية لنقل العامل أو العاملة من فئة الأجر الشهر إلى الأجر الأسبوعي والأجر بالقطعة

المطلب الخامس : حماية أجر العاملة أو العامل في مواجهة دائنيه

المطلب السادس : حماية العاملة (و العامل) في مواجهة صاحب العمل

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

المبحث الثاني : بشأن التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والأسبوعي

المطلب الأول : بشأن فترتي الراحة اليومية

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

المبحث الثالث : التنظيم القانوني للإجازات في القانونين بين الرفض والتأييد

المطلب الأول : الإجازة المرضية للعامل أو العاملة

المطلب الثاني : إجازة الحج للعامل أو العاملة

المطلب الثالث : حق العاملة أو العامل في الإجازات الرسمية

المبحث الرابع : الالتزام بتوفير الرعاية الصحية للعمال (ذكوراً كاموا أو إناثاً) في قانوني العمل البحريني

المطلب الأول : الالتزام بتوفير وسائل الإسعاف الأولية في كافة المنشآت

المطلب الثاني : الالتزام بتوفير الرعاية الصحية الأساسية في المنشآت الكبرى

المطلب الثالث : ماهية الرعاية الصحية الأساسية وأشكالها

المبحث الخامس : الالتزام بتوفير الخدمات الاجتماعية للعمال (ذكوراً وإناثاً) .

المبحث السادس : الالتزام برد أوراق العاملة وإعطائها شهادة خبرة وشهادة الخدمة عند انتهاء العقد

المبحث السابع : إعفاء دعاوى العمال ذكوراً وإناثاً من الرسوم القضائية

المبحث الثامن : التزامات صاحب العمل عند وفاة العاملة

المطلب الأول : الالتزام بمصروفات إعادة العامل الأجنبي إلى المكان المتفق عليه أو مكان إبرام العقد أو الجهة التي جاء منها أو دولته

المطلب الثاني : صرف أجر شهرين أو يزيد عند وفاة العاملة لأسرتها

المبحث الأول

أشكال الحماية القانونية لأجر العاملة

المطلب الأول

الحد الأدنى للأجور بين الوجود والعدم

أولاً : حرية تحديد الأجر بين الإطلاق والتقيد

لقد كان تحديد قدر أجر العامل أو العاملة في ظلل الفكر الفردي بتطرفة المقيت من الصلاحيات المطلقة للإرادة المشتركة لطرفي عقد العمل ، دون أدنى تقيد 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 (2) .

ومن البديهي في ظل غلبة تيار الفكر الفردي أن يكون أجر العامل أو العاملة زهيداً لا يتناسب البتة مع حجم العمل الذي يبذله مقابل له ، لأن رب العمل بوصفه صاحب المركز الاقتصادي القوي ف 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 يفقر الأجر إلى التناسب مع العمل بوصفه أداء مقابل له في

(2) انظر في نفس المعنى : أ.د / توفيق حسن فرج " قانون العمل الجديد " دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003 م والقرارات المنفذة له في ضوء أحدث آراء الفقه وقضاء النقض " ، ص 311 ، تنقيح وإثبات أنور بندق ، ط 3 عام 2007 م ، مؤسسة إبراهيم الناحل .



العقد ، الأمر الذي يضاعف 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 الانسجام 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 في دفعه 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 يملئ 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 على تشكيل لجان معينة متخصصة لدراسة الحد الأدنى المقرر للأجر واتخاذ ما يلزم لتعديله خلال فترات متعاقبة في ضوء متغيرات الحياة الاقتصادية والاجتماعية 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 لتفعيل تلك النصوص على أرض الواقع ؟ ومن هي الجهة التي يناط بها مهمة تقدير الحد الأدنى للأجر للعامل ، 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 والمعنون بشئون العمال وأحوالهم ، وإنما بات مطلباً دولياً تسعى إليه سعيًا 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 26 لسنة 1928 م الخاصة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور ، وانتهاء بالاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 م بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور (3) .

وقد خلصت هذه الاتفاقيات الدولية المتعاقبة إلى وضع معايير دولية للحدود الدنيا للأجور مع ترك تقدير هذه الحدود الدنيا للأجور لكل دولة على حده تحدها 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 الواقع نظراً للتفاوت الرهيب بين الدول في مستويات حياتها اقتصادياً واجتماعياً ، هذا مع التنبيه على ضرورة سعي كل دولة إلى أن تصبح أجور عمالها فيها كفيلة 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 (4) وقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في عام 1948 م على كل عامل في أجر عادل يكفل له حياة كريمة ، ونصت المادة 32 منه على أن " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامته الإنسانية ، وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية " .

كما دعا الميثاق العربي للعمل لجميع 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 (1) لسنة 1966 م ، والاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 م على الدول العربية الالتزام بتحديد حدود دنيا للأجور تضمن للعمال سد احتياجاتهم الضرورية ، وتراعي الفروق والاختلافات الموجودة بين مختلف الصناعات والمناطق (5) .

ثانياً : ماهية الحد الأدنى للأجر للعامل (ذكراً كان أو أنثى) 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 تقريط ، لابد أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديده الاعتبارات الآتية (6) :

- 1- 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 تقريط درءاً لمظان المحاباة لطرف على حساب الطرف الآخر .
- 2- 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

(3) 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 10 ، الطبعة الأولى عام 1997م ، مطبعة أبناء وهبه حسان بالقاهرة .

(4) انظر في ذلك المعنى : د / محمود سلامة جبر – المرجع السابق – ص 12 .

(5) ولمزيد من الحماية للأجور فقد أقر مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشرة في مارس 1983م الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983م 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 13 ، 14 ، د / يوسف إلياس " محاضرات في قوانين العمل العربية " ص 27 ، طبعة عام 1996م ، عمان) .

(6) انظر في نفس المعنى : أ.د / همام محمد محمود – المرجع السابق – ص 441 ، هامش 1 ، إذ يقول سيادته " لا شك أن الحد الأدنى للأجر في صورته المثالية هو ذلك الذي يرتبط تحديده من ناحية بمستوى ارتفاع الأسعار بما يحافظ للعامل على القوة الشرائية لأجرهم ، ومن ناحية أخرى بالمستوى العام للنمو الاقتصادي بما يضمن للعمال مواكبة قوتهم الشرائية للمستوى العام للدول .

الأدنى للأجر ، والتأكد من صلاحيته لتلبية حاجات العامل الضرورية ، إنما يجب تعهده بين الحين والحين بالتغيير اللازم لمواجهة تقلبات الأسعار وميلها الدائم إلى الارتفاع والزيادة ، وليس إلى الانخفاض أو حتى إلى الاستقرار والثبات ، ولا 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 .

3- الاعتبار الثالث :مراعاة المستوى العام للدخول لكل أفراد المجتمع . وذلك تقاديا لوجود فجوة كبيرة بين طبقة العمال وغيرهم من الطبقات الأخرى داخل المجتمع ، على نحو موجه لنوازح الشر فيهم من حقد وحسد وعداوة .

ولا شك أنه كلما حرص المجتمع على توفير الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل عند اضطراره بمهمة تقدير الحد الأدنى لأجره ، كلما أفلح في رضا 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 .

4- 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 وَخَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا " (7) .

وينبغي مراعاة أن الحد الأدنى للأجور متى تم تحديده وجب 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 (8) .

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 يحتوي هذا النظام الوارد باللائحة على ما هو أصح للعمال ، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز البحرينية بأنه " لصاحب العمل بما له من حق في تنظيم أعمال مؤسسته أن يضع بإرادته المنفردة نظاماً للأجور طبقاً لجداول تحدد درجة مالية لكل وظيفة بحديها الأدنى والأقصى ، وأن يضع ما يراه من ضوابط وأسس لتطبيقه ، طالما كان هذا النظام أصح للعمال ، ولا يخل بحق اكتسبه بموجب عقد العمل " (9) .

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 تحويل مجلس الوزراء في إصدار قرار يحدد الحد الأدنى للأجور بناء على عرض من وزير العمل (م77 عمل بحريني ملغى (10)) ، 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 34 من قانون العمل الموحد المصري على تكليف مجلس قومي للأجور بمهمة تحديد الحد الأدنى لأجر العامل (ذكر أن أو أنثى) بقولها " ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار . كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وفي 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 تختارهم 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 ونظام العمل به " .

وأعتقد 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 التي تتعب وتكد في أداء عملها وقد لا تجد أجراً موازياً لقدر تعبها فتشعر بالظلم والحوب ، وما أفسى وقع هذا الظلم على المظلوم والظالم في نفس الوقت ، لاسيما وقد وصانا رسول الله صلى الله عليه وسلم بالمسارعة إلى إعطاء الأجير أجره قبل جفاف عرقه ، وهذا له دلالة عظيمة لمن يتدبر في مقصوده صلى الله عليه وسلم من قوله الكريم " اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " (11) ، فهو يحمل معنى التزغيب في المسارعة وعدم التأخير في إعطائه الأجر دون أي تأخير أو إبطاء ، حتى من قبل جفاف عرقه الذي نضح من جبينه أثناء العمل ، فكيف بمن يبخس العامل أجره ، ويعطيه أجراً زهيداً لا يضمن ولا يغني عن جوع ، فلا شك أن هذا ظلم كبير غير مبرر ، وصدق الله الجليل إذ يقول " وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ " (12) ، ويقول عز وجل في الحديث القدسي " يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا " (13) ، 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

(7) الآية 70 من سورة الإسراء .

(8) نقض مندي مصري 1975/5/31 م ، س 26 ، ص 1132 ، مشار إليه لدى : أ.د / محمد حسين منصور " قانون العمل " ، ص 121 ، طبعة 2007 م ، دار الجامعة الجديدة الأسكندرية .

(9) تمييز بحريني طعن رقم 41 لسنة 1993 م ، جلسة 4 يوليو 1993 م ، السنة الرابعة ، ق 58 ، ص 257 .

(10) 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 .

(11) انظر ابن ماجة في سننه عن ابن عمر رضي الله عنهما .

(12) الآية 5 من سورة الأعراف .

(13) الحديث رواه الإمام مسلم في صحيحه .



حرراً فاكل ثمنه ، ورجل استاجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره " (14) .

أما في مصر فقد صدرت تشريعات متعاقبة بقصد تحديد الحدود الدنيا للأجور بدءاً من القانون رقم 64 لسنة 1974 م ، والقانون رقم 125 لسنة 1980 م ، وانتهاءً بالقانون رقم 119 لسنة 1981 م ، والقانون رقم 204 لسنة 1994 م ، وبموجب هذا الأخير صار الحد الأدنى للأجر خمسة وأربعين جنيهاً شهرياً ، ثم صدر منشور عام برقم 2 لسنة 2001 م إعمالاً للقانون رقم 19 لسنة 2001 م بخصوص قواعد تحديد أجر الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية ، أوجب 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 2006/7/1 م (15) . 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 القاضي 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 مدارة 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 الدراسات ، وفي ذلك تقول الفقرة الأولى من المادة 34 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 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب على هديه اشتراكات التأمينات الاجتماعية (م 2/24 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 3/34 عمل موحد موحد) .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل أعضاء هذا المجلس القومي للأجور ، على أن يراعى احتوائه على الفئات الآتية (م 4/34 عمل موحد :-

1- أعضاء من العمال (ذكوراً كانوا إناثاً) بحكم وظائفهم أو خبراتهم .

2- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

3- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (ذكوراً كانوا إناثاً) يختارهم الاتحاد .

هذا ويراعى ضرورة أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً ، وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة (م 5/34 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 35 عمل موحد) .

ومما تجدر الإشارة إليه أن المجلس القومي للأجور في مصر في اجتماع له عقد في يوم الاثنين الموافق 2009/8/3 أوصى برفع الحد الأدنى للأجور إلى 300 جنيهاً ، بل إن أعضاء اللجنة الاقتصادية بمجلس الشورى طالبوا برفع الحد الأدنى للأجور إلى 600 جنيهاً على الأقل (16) .

المطلب الثاني

طريقة أو وسيلة الوفاء بالأجر

لقد أوجب قانون العمل البحريني السابق ضرورة الوفاء بأجر العاملة أو العامل نقداً بالعملة الوطنية (17) 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 للعاملة أو العامل 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 40/4 منه على أن " تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة البحرينية ، ويجوز الاتفاق على أدائها بعملة أجنبية متداولة قانوناً " .

المطلب الثالث

استحقاق العاملة للأجر لمجرد الاحتباس

إذا كانت فكرة التقابل أو فكرة السببية المادية للالتزام تقتضي ربط الأجر بالأداء الفعلي للعمل من قبل العامل أو العاملة ، فإن فكرة العدالة تستوجب دفع الأجر للعامل أو العاملة إذا كان أحدهما محتسباً للعمل وتعذر عليه أدائه لسبب يرجع إلى صاحب العمل ، وهذا هو عين ما نصت عليه المادة 71 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 43 من قانون العمل البحريني الجديد بقولها " إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد لأداء العمل وكان مستعداً لمزاولة عمله في هذه الفترة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً " (18) .

¹⁴ () الحديث رواه الإمام البخاري ومسلم وابن ماجه ، واللفظ للبخاري .

¹⁵ () انظر في ذلك إلى : د / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص 441 ، 442 .

¹⁶ () جريدة " مصر اوي " العدد الصادر في يوم السبت الموافق 2009/8/8 م .

¹⁷ () إذ تنص المادة 2/68 عمل بحريني سابق على ذلك بقولها " وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة القانونية المتداولة " .

¹⁸ () هذه المادة تقابل المادة 1/41 عمل موحد مصري ، وهذا عين ما نصت عليه المادة 634 مدني بحريني ، والمادة 692 مدني مصري .

فهذا النص أو ذاك 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 .

وهذا عين ما نصت عليه المادة 41 من قانون العمل الموحد المصري بقولها " إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً " .

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 لمباشرة 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 عنناً منه وظلماً ، أو كان سلوكاً خالياً من معنى الخطأ كما لو أراد رب العمل تقليل الانتاج لقلّة الطلب على منتجاته أو رغبة في رفع أسعار هذه المنتجات أو قلّة وجود المواد الخام اللازمة للانتاج ، 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 بالانتاج 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 (19) .

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 يقم العامل بالعمل أو لم يحضر لمباشرة عمله على نحو ما تقدم فإنه لا يستحق الأجر " (20) .

وعندئذ يتعين على العامل المحتسب 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 أدائه 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 يتعدى فيه على العامل أداء عمله لسبب أجنبي عن رب العمل ، هل يستحق العامل شيئاً من أجره أم لا ؟

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

قد يقول قائل لماذا لا تعطى العاملة نصف أجرها أو ثلثه أو حتى الأجر كاملاً ، إعمالاً لمبدأ الغرم بالغرم ، على أساس أنه كما يغرم رب العمل كثيراً من وراء عمل العاملين والعاملات ، 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 ونبل 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 طالبت 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 يكثّر عدد العمال أو يتعطل العمل لفترة طويلة وإن قل عددهم .

ولذا ينبغي أن يكون حل هذه المشكلة متسماً 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 لطرفي 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 ظلل 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 .

وبناء 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 فعطل سير 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 145/1 مدني بحريني على أنه " في العقود الملزمة للجانبين إذا أصبح تنفيذ التزام أحد الطرفين مستحيلًا بسبب أجنبي لا يد له فيه ، انقضى هذا الالتزام وانقضت معه الالتزامات المقابلة على الطرف الآخر ، وانفسخ العقد من تلقاء نفسه (21) .

(19) أ.د / همام محمد محمود – المرجع السابق – ص 385 .

(20) (تميز بحريني ، جلسة 12 ديسمبر 1999م ، طبعة رقم 58 لسنة 1999م ، - المرجع السابق - س 10 ، ق 186 ، ص 641 .

(21) هذه المادة تقابل المادة 159 مدني مصري . وقد ورد نفس المعنى في المادة 364 مدني بحريني بقولها " ينقضى الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلًا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه " هذه المادة تقابل المادة 373 مدني مصري .



في ظل قانون العمل البحريني الملغى يجري سريان حكم القواعد العامة سالفة 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 الملغى ، نظراً لعدم احتواء قانون العمل البحريني الملغى 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 218 مدني بحريني على أن " يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه القوة القاهرة أو الحادث الفجائي " 22.

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 43/2 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 ففي ظل قانون العمل الموحد المصري يماثل 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 41 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 1/217 مدني مصري على أنه " يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه الحادث الفجائي 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 يوازرها القضاء في مصر المضمون الذي أورده المادة 41 عمل موحد مصري في فقرتها 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 حرمت من أجره كاملاً ، ويحصل على النصف الآخر الذي يتحملة رب العمل فيؤديه إليه ، مشاركة منه في تبعه هذه الخسارة (23) .

بل إن من الفقه من دعا إلى استحقاق العامل أجره كاملاً ، مستنداً 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 فحرمت العامل من أجره ، على أساس أن العامل أجبر وليس شريكاً ، وأن تحمل رب العمل كامل أجر العامل الذي حضر إلى مكان العمل وتعذر عليه مباشرته لسبب خارج عن إرادته وإرادة رب العمل ، لهو من خسائر المنشأة التي ينبغي أن يتحملها رب العمل وحده دون مشاركة من العامل (24) .

ومنهم من دعا إلى إنشاء صندوق خاص لتحقيق هذا الغرض المتمثل في تكملة نصف أجر العامل حتى تنقضى المساس بأجر العامل ، مؤخذاً على واضع قانون العمل الموحد المصري اكتفاءه بتأكيد ذات الحل الذي كان موجوداً في قانون العمل المصري الملغى (وهو قانون العمل المصري الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 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 (25) .

وهذا المقترح سالف الذكر يجد تبريره - في اعتقادي - في المبدأ القائل " الغرم بالغرم " 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 الحادثة دون العامل ومباشرة العمل المكلف به .

ولقد بينت المذكرة الايضاحية لقانون العمل المصري الملغى أن ما ورد بالمادة 36 كان ترجمة لما استقر عليه قضاء التحكيم ، وفي ذلك تمثيلاً مع مبادئ العدالة من جهة ، واستقراراً لعلاقات العمل من جهة أخرى ، وإقامة لضمانة جديّة من ضمانات الأجر من جهة ثالثة " (26) .

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 حماية للعامل أساساً وضماناً 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 وبعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه " (27) .

وقد اختلفت تعليقات الفقه المصري على هذا الحكم ، فرأى فيه البعض ما يعكس رغبة القضاء في حماية العامل ومراعاة الجوانب الإنسانية (28) ، ورأى البعض الآخر - وبحق - أنه قد صدر عن المحكمة في ظل قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959 م ، الذي لم يكن متضمناً ما يفيد استحقاق العامل أي شيء من أجره عند حدوث الاستحالة المؤقتة المانعة له من أداء العمل ، والذي جاء من بعد في مضمون المادة 36 من قانون العمل رقم 137 لعام 1981 م ، والمادة 41 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 م ، هذا فضلاً عن تعلق هذا الحكم بأحد العمال العاملين في مجال القطاع العام ، ومن ثم لا مجال للأخذ

²² () هذه المادة تعادل المادة 1/217 مدني مصري التي تنص على أنه " . يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه الحادث المفاجئ والقوة القاهرة " .

²³ () انظر في ذلك إلى : أ.د / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص 386 ، 387 ، أ.د / إسماعيل غانم - المرجع السابق - ص 365 وما بعدها ، أ.د / حسام الدين الأهواني - المرجع السابق - ص 252 .

²⁴ () أ.د / عبدالناصر العطار - المرجع السابق - ص 265 وما بعدها .

²⁵ () د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة " الأحكام العامة لعقد العمل الفردي " ، ص 121 ، طبعة عام 2004 - 2005 م ، مطابع الولاء الحديثة ، توزيع دار الفكر والقانون بالمنصورة .

²⁶ () د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة - المرجع السابق - ، ص 121 .

²⁷ () نقض مدني مصري رقم 339 لسنة 41 ق ، جلسة 1977/3/6 م - مجموعة صلاح محمد أحمد ، رقم 2 ، ص 169 .

²⁸ () أ.د / حسام الدين كامل الأهواني " شرح قانون العمل " ص 254 ، طبعة عام 1991 م .

بالمبدأ الذي أقره في مجال قانون العمل (29) .

فمناط استحقاق العامل أجره هو أحد أمرين :

- 1- الأمر الأول : هو أدائه الفعلي للعمل المتفق عليه وهذا هو الأعم الأغلب ، على أساس أن هذا هو ما تقتضيه فكرة التقابل بين الالتزامات في العقود الملزمة للجانبين .
- 2- الأمر الثاني : احتباس العامل من أجل العمل المكلف به ، سواء بحضوره إلى مكان العمل واستعداده لمباشرة 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 (30) .

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 (31) .

المطلب الرابع

اشتراط الموافقة الكتابية لنقل العامل من فئة الأجر الشهر 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 يجز تعديله بالإرادة المنفردة لأي منها ، إنما لابد من اتفاق الطرفين على هذا التعديل ، وهذا ما نصت عليه صراحةً المادة 68 / 3 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 38 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 (32).

وهذا هو عين ما نصت عليه المادة 40 من قانون العمل الموحد المصري بقولها " يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالانتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون في هذه الحالة ميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري .

المطلب الخامس

حماية أجر العاملة أو 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 يخصص لدائني العامل أو العاملة أن يحجزوا على أجر العامل أو العاملة 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 أو العاملة أن يتنازل أيهما 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 أو العاملة 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 عند تراحم مجموعة من الديون على هذا القدر الجائر الحجز عليه من أجر العامل أو العاملة 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 أو العاملة وملبسه وملبسها الذي يتعلق بعيش أيهما 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 75 من قانون العمل البحريني السابق بقولها " لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عن أي جزء منه إلا في حدود 25% وذلك لدين نفقة أو دين المأكل والملبس والديون الأخرى وعند التراحم يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الثمن والباقي للديون الأخرى ، وتسري أحكام هذه المادة والمادة (74) على جميع المبالغ المستحقة للعامل طبقاً للمادتين (66)، (111) من هذا القانون " .

ثانياً : في ظل قانون العمل البحريني الحالي

لم يخصص قانون العمل البحريني بصفة لدائني العامل أو العاملة أن يحجزوا على الأجر المستحق للعامل إلا في حدود الربع ، كما لم يجز للعامل أو العاملة

(29) أ. د / محمد لبيب شنب " شرح قانون العمل " ص 564 ، طبعة عام 1983 م .

(30) انظر في هذا المعنى : أ. د / همام محمد محمود – المرجع السابق – ص 384 ، د / صلاح محمد أحمد – المرجع السابق – ص 147 ، 148 .

(31) وتطبيقاً لذلك قضت هيئة تحكيم القاهرة في 1955/1/14 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 في ذلك هيئة تحكيم القاهرة 1955/1/14م ، مدونة الفكاكي الدورية 1960 م ، رقم 58 ، ص 99 .

(32) راجع نص المادة 40 من قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003م ، 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 " .



أن يتنازل أيهما عن أجره إلا في حدود الربع ، كما لم يجز الاستقطاع من الأجر وفاء لأي دين إلا في حدود الربع ، ثم عاد ورفض أن يرتفع بقدر الحجز أو النزول أو الاستقطاع ليصل إلى قدر نصف الأجر ، هذا إذا جرى ذلك وفاء 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 أتلّفه العامل أو العاملة من أدوات أو مهمات ، أو ما صرفه صاحب العمل للعامل أو العاملة من مال بغير حق أو ما وقع على العامل أو العاملة من جزاءات مالية لصالح صاحب العمل .

وهذا ما نصت عليه المادة 45 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 25% من هذا الأجر ، ويجوز رفع هذه النسبة إلى 50% في حالة دين النفقة " . وعند تزامم الديون يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه 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 " .

وهذا هو نفس ما نصت عليه المادة 44 من قانون العمل الموحد المصري بقولها " مع مراعاة أحكام المواد (75،76،77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بقانون رقم 1 لسنة 2000 ، ولا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين في حدود (25%) مكن هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم الي (50%) في حالة دين النفقة " .

ويراعى في تحديد دلالة أجر العامل أو العاملة أن المقصود به هو صافي أجره أي القدر المستحق صرفه لهذا العامل أو تلك العاملة من صاحب العمل بعد خصم الضرائب والتأمينات والإقتطاع وفاء للغرامات أو التعويضات المحكوم بها عليه أو نتيجة لوقفه عن العمل ، كما يراعى في نفس الوقت سريان قيود الحجز على أجر العامل أو العاملة على جميع ما يستحقه أيهما 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 العاملة (أو العامل) في مواجهة صاحب العمل

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

أولاً : ضمانات استيفاء العاملة لأجرها من رب العمل :

لقد حرص واضع القانون على أن يضمن للعامل أو للعاملة الحق في استيفاء أجر عمله أيهما عند انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل قديم إلى صاحب عمل جديد ، فجعلهما مسئولين على سبيل التضامن عن أدائه للعامل أو العاملة لتعزيز حصوله أيهما عليه هو وباقي مستحقاته من أيهما شاء أو منهما معا 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 للعاملة أو للعامل الحق في استيفاء أجر أيهما وباقي المستحقات الأخرى دون أن يتأثر بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها (33) .

كما صرح القانون للمقاول من الباطن ذكراً كان أو أنثى ولعمال المقاول الأصلي (ذكوراً كانوا أو إناثاً) برفع دعوى مباشرة على صاحب العمل لمطالبة بما هو مستحق لهم في مواجهة المقاول الأصلي في حدود ما يكون للمقاول الأصلي من مال في ذمة صاحب العمل (م 605 / أ مدني بحريني (34)) ، 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 (ذكوراً كانوا أو إناثاً) 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 ذمة كل من صاحب العمل والمقاول الأصلي (م 605/ب مدني بحريني (35)).

ويراعى أن واضع القانون لم يكتف بتقرير حق هؤلاء في الرجوع المباشر على من لا تربطهم بهم علاقة مباشرة على نحو ما رأينا سلفاً بل جعل للمقاول من الباطن ذكراً كان أو أنثى ولعمال المقاول الأصلي (ذكوراً كانوا أو إناثاً) حق امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي لدى صاحب العمل ، وكذلك الحال فقد جعل لعمال المقاول من الباطن (ذكوراً كانوا أو إناثاً) حق امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن في ذمة المقاول الأصلي أو صاحب العمل ، وعند تزامم هؤلاء أو أولئك على التنفيذ على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن لدى صاحب العمل أن يقتسموا هذه المبالغ فيما بينهم قسمة غرام أي بحسب نسبة كل دين من هذه الديون مقارنة ببعضها البعض (م 606 مدني بحريني (36)).

ثانياً : حماية أجر العامل أو العاملة من الاقتطاع من صاحب العمل

من المتصور أثناء تنفيذ عقد العمل أن يصير العامل أو العاملة مدينياً لصاحب العمل سواء أكان ذلك راجعاً إلى اقتراض العامل أو العاملة قرضاً منه أو كان

(33) إذ تنص المادة 7 من قانون العمل البحريني الحالي على أنه " لا يحول دون الوفاء بكافة الالتزامات التي يقرها القانون، حلّ 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 117 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.

(34) إذ تنص المادة 605/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 " .

(35) إذ تنص المادة 605/ب مدني بحريني على أنه " ولعمال المقاول من الباطن أيضاً دعوى مباشرة قبل كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل في حدود المستحق عليه " .
(36) 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 تزاممهم بنسبة كل منهم " .

العامل أو العاملة قد تسبب أحدهما بخلطه في إتلاف أدوات أو آلات أو مهمات داخل المنشأة ، فصار أيهما مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل عن الأضرار التي لحقت من جراء سلوكه الضار به .

وإذا كان لرب العمل حق في أن يحجز تحت يد نفسه على أجر هذا العامل أو تلك العاملة ليقطع منه حقه في استرداد قيمة القرض أو تحصيل قيمة التعويض، إلا أن واضع قانون العمل قد قيد سلطته في الاقتطاع من أجر العامل أو العاملة بألا يتجاوز في اقتطاعه من أجر أحدهما حدوداً معينة ، حتى يضمن للعامل أو العاملة جزءاً كبيراً من أجر أحدهما ليترك لأيهما القدر الباقي الذي يستعين به على متطلبات حياته اليومية ، وذلك كله على التفصيل الآتي:

1- حدود الاقتطاع من أجر العامل أو العاملة لسداد قرضه .

تنص المادة 74 من قانون العمل البحريني السابق (وقد عدلت بالمرسوم بقانون رقم 14 تاريخ 10/4 /1993م) على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من 10% 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. ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد على 25% من الأجر على أن يسبق تقديم القرض إقرار العامل كتابية بموافقة على إجراء الاقتطاع من أجره في حدود هذه النسبة. ولصاحب العمل إضافة مبلغ إجمالي إلى قيمة القرض الممنوح للعامل وذلك لتغطية المصاريف الإدارية. وإذا ترك العامل عمله قبل سداد القرض المستحق عليه كان لصاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات القانونية اللازمة بما فيها إجراء المقاصة بين ما أقرضه العامل وبين ما هو مستحق له من مبالغ لدى صاحب العمل " (37).

وتنص المادة 44 من قانون العمل البحريني الحالي على أنه " أ- لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من 10% 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 25% من الأجر، بشرط موافقة العامل على ذلك كتابة " .
" ب- لصاحب العمل أن يحجز 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 أو العاملة قرضاً ، فإن له أن يقطع من أجر أيهما ما يلزم لسداد قيمة هذا القرض ، غير أن سلطته في الاقتطاع ليست مطلقة، وإنما تقتيد بمجموعة من القيود التي تحقق للعامل أو العاملة الرعاية المنشودة لأيهما للإبقاء على قدر كبير من أجره ليتمكن من خلاله من مواجهة أعبائه المعيشية ، هذه القيود تتمثل فيما يلي :

أ- القيد الأول: أن يكون الاقتطاع بسبب القرض

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

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

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

ب- القيد الثاني : أن يعطى القرض للعامل مراعاة للعلاقة التبعية الناتجة عن عقد العمل .

ولهذا لا يسرى هذا التقييد في الاقتطاع من أجر العامل أو العاملة إذا كان القرض قد منحه رب العمل للعامل أو العاملة بعيداً عن نطاق عقد العمل الذي يربطه بالعامل أو العاملة ، كما لو كان قد منحه لإيهما بناء على صلة القرابة أو الجيرة التي تربطهما .

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

ج- القيد الثالث : أن يكون الاقتطاع جزئياً وبما لا يزيد عن 10%

فلا يجوز لصاحب العمل أن يقطع قيمة القرض دفعةً واحدة ، حتى وإن قيل للعامل أو العاملة ذلك ، إذ يعد قبول أيهما لهذا الاقتطاع الكلي باطلاً بطلاناً مطلقاً ، لمخالفته لقاعدة أمرية متعلقة بالنظام العام ، كما لا يجوز أن تزيد نسبة الاقتطاع عن 10% من أجر العامل أو العاملة بصفة عامة ، حتى وإن وافق العامل أو العاملة على هذه الزيادة فتكون الموافقة باطلةً بطلاناً مطلقاً في خصوص ما زاد عن هذه النسبة .

ويقصد بالأجر هنا الأجر الفعلي المستحق للعامل أو العاملة بحسب الوحدة الزمنية المعتمدة في حساب الأجور (سواء بالمشاهدة أو اليومية أو بالأسبوع) وليس الأجر المتفق 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 أو العاملة مثلاً .

بيد أن القانون أجاز أن ترتفع نسبة الاقتطاع إلى 25% في قروض الإسكان ، بشرط موافقة العامل أو العاملة كتابياً على هذه النسبة .

د- القيد الرابع : أن يخلو القرض من مظاهر الربا

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

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

(37) وكانت هذه المادة قبل التعديل تنص على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من 10% 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 " .

غير أنه أجاز القانون لصاحب العمل إضافة مبلغ إجمالي إلى قيمة القرض بوصفه مصاريف إدارية، دون أن يضع حدوداً لهذه الإضافة، ولم يكن موففاً 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 صاحب العمل للعامل أو العاملة من شراك الوقوع فيه، لذلك ينبغي أن يتدخل واضع القانون سريعاً ليضع حداً أقصى لقيمة المصاريف الإدارية، كأن يقول مثلاً يجب ألا تزيد قيمة هذه المصاريف عن 2% من قيمة القرض.

كما أجازت محكمة التمييز البحرينية في حكم لها لصاحب العمل تحصيل فوائد ربوية عما يتبقى من أقساط القرض بعد انتهاء عقد العمل بسبب ترك العامل أو العاملة للعمل⁽³⁸⁾ تأسيساً على أن ما يتبقى من القرض بعد زوال صفة العامل أو العاملة لم يعد قرضاً بين عامل أو عاملة وصاحب عمل، وإنما أضحي بين مقرض ومقترض وهذا الاستنباط يخالف حقيقة الإرادة المشتركة للطرفين التي انصرفت عند إنشاء القرض إلى أنه قرض حسن بغير فائدة، والقول بغير ذلك يعد تعديلاً للعقد دون مسوغ قانوني لذلك، هذا فضلاً عن كونه يتنافى مع صريح نص المادة 228 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 إثمًا عظيماً، بل وتعلن عليه من الله المنتقم الجبار حرباً لا شكل محدداً 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 فآذنوا بحرب من الله ورسوله⁽³⁹⁾). .

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

يذهب رأي في الفقه⁽⁴⁰⁾ إلى التفرقة 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 الإنتاج 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 (ذكوراً أو إناثاً) من مصارفهم بوصفهم عمالاً بقصد الاستهلاك والإنفاق على متطلبات حياتهم اليومية، كأن يقتترض العامل أو العاملة للسكن أو للزواج أو لغيرهما من احتياجات العامل المعيشية، فمثل هذه القروض لا تدر دخلاً للعامل أو العاملة بل ينفقها أيهما مع أجره في مظاهر الإنفاق على حياته، ولذا ينبغي أن تخضع للقيد الذي لا يجيز لصاحب العمل اقتطاع فائدة عن القرض الذي يمنحه للعامل أو للعاملة لديه.

في حين يجيز هذا الرأي للمصرف تحصيل فائدة من عماله (ذكوراً أو إناثاً) عن قروض الإنتاج، وذلك على أساس أن هذه القروض يأخذها العامل أو العاملة 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 أو العاملة دخلاً فيستفيد أحدهما من ورائها.

في حين يذهب رأي آخر من الفقه⁽⁴¹⁾ إلى عدم جواز تحصيل صاحب العمل فوائد عن قرضه لعماله ذكوراً كانوا أو إناثاً حتى ولو كان مصرفاً، وسواء كان القرض قرضاً استهلاكياً أو قرضاً إنتاجياً.

ومما يحمد لمحكمة التمييز البحرينية أنها لم تجز لصاحب العمل أن يتقاضى فوائد عن قرضه الممنوحة لعماله ولو كان مصرفاً مهمته الإقراض بربا، وفي ذلك تقول المحكمة (إن المشرع إذ نص في المادة 23 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 يقطع 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 سالفة الذكر، كما أن ما يدعيه البنك الطاعن من أنه أقرض المطعون ضدهما بصفتهم عمالاً عاديي لديه فيه تجاهل لواقع الحال - المسلم به من جانبه - أنهما من عماله الذين يتمتعون بالحماية المشار إليها وليسوا مجرد عمال عاديي يفرض عليهم ما يشاء من شروط هذا إلى جانب أن ما يذهب إليه البنك الطاعن من أن الفقرة الثانية من المادة 23 أنفة البيان الخاصة بقروض الإسكان لم تمنع تقاضي فوائد عن هذا النوع من القروض مردود بأن تلك الفقرة أوردت استثناء 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 واضع القانون 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 (م44/ج عمل بحريني جديد⁽⁴²⁾)، نظراً لأن القيود القانونية التي ترد على الاقتطاع من الأجر تسري مادام عقد العمل سارياً، أما بعد انتهاء عقد العمل فله أن يتعامل مع العامل أو العاملة كأى شخص عادي يجوز ماله تحت يد نفسه في مواجهة مدينه، فيكون له أن يجري مقاصة قانونية بين ما له عند أحدهما من ديون وما لأحدهما عنده من حقوق إذا توافرت شروطها أو يحجز تحت يد نفسه على ما لايهما عنده من أموال لياخذ حقه منها.

2- حدود الاقتطاع من أجر العامل لتعويض رب العمل عن خطأ العامل

تنص المادة 76 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 باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقطع 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 اقتطعت بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائياً".

(38) حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 67 لسنة 1993م جلسة 14 نوفمبر 1993م، ق 83، ص 159.

(39) الإيتان 278، 279 من سورة البقرة.

(40) انظر في ذلك إلى: أ.د/ أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص 309، 310.

(41) انظر في ذلك إلى: أ.د/ حسام الدين الأهواني - المرجع السابق - ص 288، أ.د/ محمد لبيب شنب - المرجع السابق - هامش ص 467، 468.

(42) إن تنص هذه المادة على أنه "إذا ترك العامل عمله قبل سداد قيمة القرض، كان لصاحب العمل أن يخصم قيمة القرض أو ما تبقى منه من مستحقات العامل".

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

وتنص المادة 82 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 أتلف " . ولصاحب العمل، بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ باقتطاع 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 الاقتطاع من أجر العامل إذا تجاوزت هذه القيمة أجر شهرين " .

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

أ- الشرط الأول: وقوع خطأ عمدي أو جسيم من العامل أضّر بصاحب العمل

كان يكفي لمساءلة العامل أو العاملة في ظل قانون العمل البحريني السابق مجرد ثبوت الخطأ في جانب أحدهما 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 مساءلة أيهما 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 أو العاملة فيظهر في نهايته نسبة الخطأ إلى أيهما ووصفه وتولد الضرر الحاصل عن هذا الخطأ وليس عن سبب أجنبي عنه (والسبب الأجنبي يعبر عن كل سبب منبت الصلة عن العامل أو العاملة مثل القوة القاهرة أو خطأ الغير أو خطأ المضرور نفسه) ، وبطبيعة الحال لا يسأل العامل أو العاملة في أي من القانونين إذا كان هلاك الأدوات أو الآلات ناتجاً عن كثرة استعمالها أو طول مدة هذا الاستعمال لانقضاء وصف الخطأ أصلاً في جانب أحدهما في مثل هذه الفروض .

ب- الشرط الثاني: أن يؤدي خطأ العامل أو العاملة إلى فقد أو تلف أو تدمير آلات أو مهمات أو أدوات في حيازة صاحب العمل

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

ج- الشرط الثالث: ألا تزيد نسبة الاقتطاع من أجر العامل أو العاملة عن أجر خمسة أيام في الشهر .

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

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

وقد قصد من هذا الشرط رعاية العامل أو العاملة في أجره حتى لا يبقى ملاحقاً بالاقتطاع منه لفترات طويلة ، فيظل مضيقاً على أيهما 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 أو العاملة في أموال أيهما الأخرى غير الأجر ، فكل ما هنالك أنه يفقد فقط سلطة الاقتطاع من أجر العامل أو العاملة سداداً لحقه في التعويض إذا تجاوزت قيمة هذا التعويض المستحق له قيمة أجر الشهرين من أجر أحدهما ، لكن يبقى له تحصيله بطرق أخرى معتادة غير طريق الاقتطاع ، والقول بغير ذلك يجعل من أدوات الانتاج داخل المنشأة مآلاً مستباحاً للعامل أو العاملة لأيهما أن يدمرها أو يهلكها دون جزاء أو مؤاخذه ، مادامت قيمتها تتجاوز قدر شهرين من أجره ، وهذا ما لا يتصور قبوله عقلاً ومنطقاً .

المطلب السابع

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

بادئ ذي بدء تنبغي 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 أو العاملة ، لأنه الدائن بالأجر وعليه يقع عبء إثبات مديونية صاحب العمل به ، عملاً بالقواعد العامة في الإثبات والتي تقضي بأن على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه ، فإذا ثبت الأجر في عقد العمل للعامل أو العاملة وقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات حصول الوفاء به للعامل أو العاملة ، 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 قانون العمل ، وفي عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني ، ففي الفرض الأول الخاص بطرق إثبات الوفاء بالأجر في عقود العمل الخاضعة لقانون العمل البحريني ، فلم يكن مخصصاً في ظل قانون العمل السابق لرب العمل قبل تعديله الحاصل في عام 1993 في إثبات الوفاء بأجر العامل أو العاملة والبراءة من مديونيته له إلا من خلال وسيلة إثبات معينة وهي الكتابة ، حيث كانت تنص المادة 69 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 لقيّد 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 1993م ، فقد أطلقت إثبات وفاء صاحب العمل بأجر العامل أو العاملة عن القيد مجيزاً له إثباته بكافة طرق الإثبات ، بغض النظر عن قيمة هذا الأجر أو طبيعته ، وذلك عملاً بنص المادة 69 من هذا القانون المعدلة بمقتضى المرسوم بقانون رقم 14 لسنة 1993م ، 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 61 من قانون الإثبات البحريني (43))، وكان يجري العمل عادة على توقيع العامل أو العاملة على كشف الأجور بما يفيد حصول أيهما عليه أو توقيع أحدهما على إيصال باستلامه أجره من صاحب العمل، الأمر الذي كان يوفر عادة لصاحب العمل دليلاً كتابياً لإثبات الوفاء بالأجر.

ثم لما صدر قانون العمل البحريني الجديد لم يجز لصاحب العمل إثبات براءة ذمته من أجر العامل أو العاملة إلا من خلال أدلة كتابية محددة، حيث تنص المادة 46 من هذا القانون على أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقّع العامل على ما يفيد تسلمه الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشف الأجور، أو على إيصال خاص يعد لهذا الغرض، أو بإتمام تحويل أجره إلى حساب بأحد البنوك بناءً على طلب العامل " (44).

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 البيئة والقرائن.

المطلب الثامن

رفع قدر الغرامة على مخالفة أحكام الأجر في القانون الحالي

وإذا أخل صاحب العمل بالتزامه بدفع الأجر لقي جزاء 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 صاحب العمل المخالف لأحكام أجر العامل أو العاملة بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار مع مراعاة تعدد العقوبات بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة في القانونين (م 165 عمل بحريني السابق، م 188 عمل بحريني حالي)، كما أن العامل أو العاملة أن يدفع أيهما بعدم تنفيذ التزامه بالعمل إذا تأخر صاحب العمل في سداد أجر أحدهما المستحق له عن مدة سابقة على إثارة الدفع بعدم التنفيذ، فمثلاً إن كان الأجر بالساعة فلا يمتنع أن يمتنع عن العمل في الساعة الثانية حتى يدفع له أجر الساعة الأولى، وإن كان الأجر باليوم فلا يمتنع أن يمتنع عن العمل في اليوم الثاني حتى يدفع له أجر اليوم الأول، وإن كان الأجر بالأسبوع أو الشهر فلا يمتنع أن يمتنع عن العمل في الأسبوع الثاني أو الشهر الثاني حتى يدفع له أجر الأسبوع الأول أو الشهر الأول ... إلخ.

المبحث الثاني

بشأن التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والأسبوعي

المطلب الأول

بشأن فترتي الراحة اليومية

إن تنص المادة 78 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 52/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 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 أو العاملة من أداء العمل اليومي لمدة من الزمن لا تقل عن نصف ساعة، يلتقط خلالها العمال ذكوراً وإناثاً أنفاسهم من عناء العمل ومشاقه أو يتناولون فيها شرباهم أو طعامهم.

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 أو العاملة عند تجزئتها في أن ينال أيهما 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 أو العاملة في بعض الحالات عندما يفرغ أحدهما من عمله المكلف به من قبل صاحب العمل ويظل رغم ذلك محتسباً في انتظار أن يكلفه 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 أو العاملة 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 تفريط، فيتمكن العامل أو العاملة فعلاً من التقاط أحدهما أنفاسه واستجماع قواه واستعادة نشاطه، وتناول ما قد يحتاج إليه من طعام وشرب بعد ساعات عملٍ طَوَالٍ، وأداء ما يجب عليه من بعض الصلوات التي حلّ 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 33 منه)، بل زادت بعض الدول الخليجية الأخرى فجعلتها ساعة ونصف (مثل السعودية في قانون العمل السعودي في المادة 147 منه).

ومما يجدر التنويه إليه أن واضع 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 53 عمل بحريني سابق، م 25 عمل بحريني حالي (45))، فليس العامل أو العاملة

(43) وهو القانون الصادر بالمرسوم رقم 14 لسنة 1996م.

(44) وهذا عين ما كانت تنص عليه المادة 69 عمل بحريني قديم ثم جرى تعديله بالمرسوم بقانون رقم 14 لسنة 1993م الصادر بتاريخ 1993/10/4م لتجيز إثبات الوفاء بالأجر بكافة طرق الإثبات، وفي ذلك تقول " يكون إثبات الوفاء للعامل بالأجر المستحق لهم إما 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 ".

(45) إذ كانت تنص المادة 53 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 أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعتها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية. " تنص المادة 25 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 مجموعتها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع

أقل احتياجاً من الحدث إلى الراحة ، بل ربما يكون أكثر حاجة إلى الراحة من الحدث ، خاصة بالنسبة للعمال أو العاملات كبار السن الذين يكثر فيهم بعض الأمراض والأوجاع مثل السكر والضغط وغيرها من أمراض الشيخوخة التي عادةً ما يسلم منها والحمد لله معظم أو كل الأحداث ، كما أن الحدث محظور على صاحب العمل قانوناً تشغيله في كثير من الأعمال لاسيما الشاقة منها والخطرة ، بخلاف العامل الذي يعمل عادةً في جميع الأعمال بلا استثناء .

وينبغي على صاحب العمل أن يحسن اختيار وقت هذه الراحة لعماله وعمالته لتكون فاعلةً في تحقيق الغاية منها فتعينهم على تجديد نشاطهم واستعادة ما أفقده إياهم جهد العمل من مظاهر القوة ، فينعكس ذلك إيجاباً على أداء هؤلاء العمال (ذكوراً وإناثاً) لأعمالهم ، لاسيما وأنه يفرض على صاحب العمل قانوناً ألا يشغل عمله (ذكوراً وإناثاً) أكثر من ست ساعات متصلة، وذلك حفاظاً على صحة العمال والعمالات وسلامة أبدانهم أو 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 والعمالات بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو بالراحة بالطريقة التي تراها إدارة المنشأة أثناء العمل بما لا يضر بسير هذا العمل ، كان يتم تنظيم حصولهم على فترة الراحة بطريق المناوبة .

وتنفيذاً لهذا التفويض التشريعي أصدر وزير العمل البحريني قراره رقم 19 لسنة 1976م ، أجاز فيه استمرار العمل دون فترة راحة في الأعمال الآتية :

- 1- الأعمال التي يستمر فيها التشغيل دون توقف مع تناوب العمل في نظام المناوبات.
- 2- العمل في وحدات المرافق العامة والاتصالات السلكية واللاسلكية .
- 3- العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .
- 4- الأعمال الإدارية والمكتبية والأعمال المشابهة .
- 5- العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات وفي الموانئ .
- 6- العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.
- 7- صناعة البلاستيك .
- 8- دور السينما والمسرح .
- 9- العمل في المخازن .
- 10- العمل في الصيدليات .
- 11- المندوبين الجوابين والممثلين التجاريين أثناء قيامهم بأعمالهم خارج منشأتهم التي يعملون بها .

المطلب الثاني

أفضلية التنظيم الوارد في القانون الجديد عن القديم بشأن عمل العامل أو العاملة أكثر من مرتين في يوم الراحة الأسبوعية لأيهما

لم يكن قانون العمل البحريني السابق قبل تعديله (الذي جرى له في عام 1993م) يجيز عمل العامل أو العاملة في يوم الراحة الأسبوعية المقررة لأيهما أكثر من مرتين متتاليتين ، ولم يكن يستثني بشأن هذه القاعدة ، ومن ثم فلم يكن من الجائز الاتفاق بين العامل أو العاملة وصاحب العمل على مخالفة هذه القاعدة وإلا كان الاتفاق بينهما عند حصوله يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً ، إذ كانت الفقرة الأخيرة من المادة 80 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 1993/10/4م ، واستثنت من هذه القاعدة سالف الذكر حصول موافقة من العامل أو العاملة على العمل أكثر من مرتين متتاليتين في يوم الراحة الأسبوعية المقررة لأحدهما ، فنصت الفقرة الأخيرة من المادة 80 من قانون العمل البحريني السابق بعد التعديل (والمعدلة بالمرسوم بقانون رقم 14 لسنة 1993م) على ذلك بقولها " ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقة على ذلك " .

وهذا يعني أن كان من حق صاحب العمل أن يشغل العامل أو العاملة لمرتين متتاليتين في يوم الراحة الأسبوعية المقررة لأيهما بغير موافقة منه بأجر كامل ، لكن إذا أراد تشغيل أحدهما للمرة الثالثة لم يجز له ذلك إلا بعد موافقة العامل أو العاملة على ذلك ، فإن رفض فلا حيلة معه لجبره على العمل رغماً عنه ، ومن ثم يتعين عليه تمكينه من الحصول على راحته الأسبوعية ، ولم يكن قانون العمل البحريني السابق بعد التعديل يقيد هذه الموافقة بصورها 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 قانون العمل الحالي الذي لم يكتف بأن تكون موافقة العامل أو العاملة صريحة بل بل اشترط أن تكون في صورة كتابية ، ومن ثم لا تجزئ الموافقة الصريحة غير الكتابية ، كالتى تقع بطريق القول أو بطريق الإشارة ، ومن باب أولى لا تجزئ الموافقة الضمنية ، وفي ذلك تنص الفقرة الأخيرة من المادة 57 من قانون العمل البحريني الحالي على أنه " ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقة الكتابية " .

المبحث الثالث

التنظيم القانوني للإجازات في القانونين بين الرفض والتأييد

المطلب الأول

الإجازة المرضية للعمال أو العاملة

لا جرم أنه إذا أصيب العامل أو العاملة بمرض من الأمراض العادية (أي مرض لا علاقة له بأمراض المهنة أو حوادثها فهذه أو تلك لها أحكامها الخاصة) يكون لأيهما 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 ليظهرهم به من الذنوب والآثام أو يرفعهم بالصبر عليه والاحتساب فيه إلى مراقى الأصفياء والانتقاء في جنانه (46).

أولاً : شروط حصول العامل على إجازته المرضية

يلزم لحصول العامل أو العاملة على إجازته المرضية أن تتوافر الشروط الآتية :

1- الشرط الأول : ثبوت مرض العامل أو العاملة بشهادة طبية معتمدة

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

2- الشرط الثاني : أن يكون مرض العامل أو العاملة مرضاً حقيقياً

أي لا يكفي العامل أو العاملة إحضار أحدهما شهادة طبية معتمدة بمرضه إذا لم يكن مريضاً فعلاً ، ومن ثم يعد العامل أو العاملة مرتكباً لسلوكٍ معطلٍ للعمل دون مبررٍ على نحو يضر بصاحب العمل ادعى أحدهما كذباً مرضه على خلاف الحقيقة ، الأمر الذي يسمح لصاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبي عليه ، حتى وإن كان معه شهادة طبية معتمدة مثبتة لمرضه على خلاف الحقيقة ، كما لو حصل عليها بطريق غير مشروع .

3- الشرط الثالث : ألا يكون العامل أو العاملة تحت التجربة أو الاختبار

ينعني قانوناً لحصول العامل على إجازة مرضية أن يكون قد أمضى فترة الاختبار أو التجربة بنجاح ، على أساس أن مدة التجربة عادةً ما تكون قصيرة لا تحتمل أن يعطى خلالها العامل إجازة مرضية بأجر ، هذا فضلاً عن أن مرضه خلال هذه الفترة قد يكون سبباً وجيهاً لدى صاحب العمل بتردد رضائه عن تجربته ، ومن ثم استبعاد التعاقد معه بعد التجربة (47).

واعتقد عدم وجاهة وجود هذا الشرط أصلاً ، فالمرض عارض يجري بإذن الله على كل العباد صغيراً كان أو كبيراً ، خلال التجربة أو الاختبار أو بعدها ، ولذا كان ينبغي الاكتفاء بثبوت مرض العامل بشهادة طبية معتمدة وأن يكون مرضه حقيقياً ، ويستوى بعد ذلك لحصوله على إجازة مرضية أن يكون عاملاً في عقد بات أو عاملاً في عقد تحت التجربة (معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة) ، لأن مرض العامل أو العاملة إلى جانب كونه عرضاً غير إرادي لأيهما ، فهو بلاءٌ من الله تعالى لأيهما ولصاحب العمل وفيه أجر كبير لهما من الله سبحانه وتعالى فآلم المرض بلاء ظاهر وواضح للعامل أو العاملة ، كما أن حيلولة مرض العامل أو العاملة عن أداء أحدهما لعمله بلاءٌ لصاحب العمل الذي يتحمل تبعه انقطاع العامل أو العاملة بسبب مرض أحدهما ، فيؤجر هو الآخر عند رضائه بهذا البلاء وتحمله لأثره ، وهذا ينطبق على العامل أو العاملة سواء كان عقدهما مع صاحب العمل باتاً أو معلقاً على شرط فاسخ ، إذ ليس هناك ما يمنع من أن يكون تحمل صاحب العمل لأجر العامل أو العاملة ولو في فترة التجربة عند مرض أيهما أن يكون هو جزءاً من بلائه من الله سبحانه وتعالى فيؤجره الله عليه في صحته وأهله وباقي عمله وفي البركة التي ينزلها عليه في عمله وماله .

ثانياً : مدة الإجازة المرضية للعامل أو العاملة

لقد بينت المادة 82 من قانون العمل البحريني السابق أن الحد الأقصى لأيام الإجازة المرضية للعامل أو العاملة خلال السنة الواحدة هو خمسة وأربعون يوماً ، يستحق العامل أو العاملة فيها عن الخمسة عشر يوماً الأولى أجراً كاملاً ، وعن الخمسة عشر يوماً الثانية نصف أجره ، أما عن الخمسة عشر يوماً الثالثة فتكون بغير أجر للعامل أو العاملة (48) ، في حين نصت المادة 65 من قانون العمل البحريني الحالي على أن الحد الأقصى لهذه الإجازة هو خمسة وخمسون يوماً يستحق العامل فيها أو العاملة عن الخمسة عشر يوماً أجره كاملاً ، ثم يستحق بعدها عشرين يوماً بنصف أجر ، ثم يستحق عشرين يوماً أخرى بدون أجر (49) .

واعتقد أن هذا النص محل نظر لأنه كان من المفروض أن يعطى العامل أو العاملة أجراً كاملاً طوال أيام إجازته المرضية إلى حدها الأقصى ، وفقاً لمبدأ الغرم بالغنم ، فكما يغمض صاحب العمل كثيراً من وراء عمل عماله ذكوراً وإناثاً ومن بذل طاقاتهم وصحتهم في أداء أعمالهم ، فليس أقل من أن يدفع لأيهما إذا مرض أجره كاملاً في أيام إجازتهم المرضية ، لاسيما وأن العامل أو العاملة غالباً ما لا يكون لأيهما دخل آخر إلى جانب أجره فحرماته من الأجر رغم مرضه يزيد من هذا المرض ويضاعف آلامه عليه .

كما أنني لست مع وضع حد أقصى لمدة الإجازة المرضية للعامل أو العاملة ، مادامت شروط حصول أحدهما عليها متوافرة وصحيحة ، ولا ينبغي أن يفهم من كلامي هذا أنه يمثل دعوة لفتح باب التحايل أمام العامل أو العاملة ليقضي السنة في أغلبها في إجازات مرضية ، لأننا لا نعتد بحق أيهما في هذه الإجازة المرضية إلا بعد إثباته شروط استحقاقه لها ، على نحو يضمن لنا صدق العامل العاملة في إدعاء المرض وعدم لجوء أحدهما إلى الحيلة أو الكذب أو الخداع في إثباته ، هذا بالإضافة إلى أنه يجب علينا أن نربى العامل أو العاملة على الصدق فلا يكذب ، وعلى الأمانة في أداء العمل فلا يخون صاحب العمل بحرماته من جهده وعمله بحجة المرض الكاذب أو الصوري دون أن يكون مريضاً فعلاً ، وإلا كان غاشاً له وظالماً له (بحرماته من جهده لسبب مكذوب دون وجه حق) وظالماً لنفسه (بإيقاعها في براثن الكذب ، وأخذ أجر من صاحب العمل عن بعض أيام إجازته 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) (50)، ويقول النبي صلى الله عليه وسلم " من غشنا فليس منا " (51).

وليس ثمة مانع للتحرز من كذب العامل أو العاملة ولتوفير الطمأنينة لدى صاحب العمل بربطه له أن يشترط هذا العامل أو تلك العاملة أن يجري الكشف

(46) وقد صدق الرسول الكريم إذ يقول في حديثه الشريف صلوات الله وسلامه عليه "إن العبد ليتلى لإحدى خصلتين : إما أن الله أراد أن يغفر له ذنباً ما كان يغفر له إلا بمثل هذا البلاء ، وإما أن الله أراد أن يمسح به إلى كرامة ما كان ليصل إليها إلا بمثل هذا البلاء) ويقول في حديث آخر (لا يزال العبد يتلى حتى تتحات ذنوبه كما تتحات الأوراق من الشجر) .

(47) د / صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص 184 ، هامش 510 .

(48) وفي ذلك تنص هذه المادة على أنه " للعامل الذي أمضى فترة التجربة بنجاح وثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول بإحدى المؤسسات الصحية الحكومية الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة: خمسة عشر يوماً بأجر كامل ، خمسة عشر يوماً بنصف أجر ، خمسة عشر يوماً بدون أجر..... " .

(49) 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: 1- خمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر - 2- عشرين يوماً بنصف أجر - 3- عشرين يوماً بدون أجر .

(50) الآية رقم 27 من سورة الأنفال.

(51) رواه الإمام مسلم في صحيحه.

ومن ناحية أخرى فإن العامل أو العاملة يمثل أيهما عضواً في فريق العمال المشاركين في العمل داخل المشروع ،ولذا ينبغي أن يتحمل صاحب هذا المشروع تبعات مرض أحد عماله ذكراً أو أنثى كلما اعتل جسمه بهذا المرض ،دون أن يجعل لهذه الإجازة حداً أقصى لمدتها ،لاسيما وأن المرض لا دخل للإنسان في حدوثه له سواء كان عاملاً أو غير عامل ،ومن ثم لا ينبغي حرمان العامل أو العاملة من حق أيهما في الحصول على الإجازة المرضية كلما ابتلي بمرض يحتاج إلى الراحة والمداواة ،حتى وإن زاد عدد أيام الإجازة المرضية عن خمسة وأربعين يوماً كما في ظل قانون العمل البحريني السابق أو زادت عن خمسة وخمسين يوماً في ظل قانون العمل البحريني الحالي ، بل ولا بد أن تكون جميع مدة الإجازة المرضية بأجر كامل وليس بنصف أجر أو بدون أجر ، وإذا حدث أن زادت مدة مرض العامل أو العاملة عن قدر معين مرهق لصاحب العمل (وهنا يجب تدخل وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الصحة لتحديد هذا القدر المرهق بمدة معينة) أو زاد عدد العمال المرضى ذكوراً أو إناثاً عن قدر معين يرهق صاحب العمل (وهنا يجب تدخل وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الصحة لتحديد هذا القدر المرهق من عدد المرضى من العمال أو العاملات أو النوعين بعدد معين منهم)، فعندئذ يجب تدخل الدولة من خلال وزارة التأمينات الاجتماعية فتحمل أجر هذا العامل أو تلك العاملة إذا زادت مدة مرض أحدهما فترة زمنية معينة أو تتحمل أجور هؤلاء العمال المرضى إذا زاد عددهم عن قدر معين .

وقد أعطى القانون للعامل أو العاملة الحق إذا لم تكف أحدهما مدة الإجازة المرضية لطلب العلاج للشفاء من مرضه ،أن يحصل على مدة أخرى يجري خصمها من إجازته السنوية (م83 عمل بحريني سابق (52) ، م 66 عمل بحريني حالي (53)) ، وهذا النص أو ذاك في أي من القانونين – في اعتقادي - محل نقد لأن حق العامل أو العاملة في الإجازة السنوية يتغيراً من ورائه أن تتحقق راحة العامل أو العاملة بعد عام طويل من العمل ليهنأ أيهما خلالها مع أسرته وذويه ، ولا شك أن السماح بالخصم من هذه الإجازة لصالح مداواة العامل أو العاملة من المرض الذي أصاب أحدهما على نحو مؤدٍ إلى ضياع الغاية المرجوة من وراء تقرير هذه الإجازة ،فضلاً عن أن في هذا الخصم الواقع على العامل أو العاملة عند تجاوز مدة الإجازة المرضية معنى الموازنة لأيهما على شيء لا دخل لإرادة أحدهما في نزوله به ألا وهو المرض .

كما أعطى القانون للعامل أو العاملة إذا لم يستنفد أيهما من كل أو بعض مدة الإجازة المرضية في سنة ما من السنوات أن يضمها أو يضم المتبقي له منها ليحصل عليه في إحدى السنوات اللاحقة ،شرط ألا يزيد حاصل مجموع الإجازات المرضية المضمومة إلى بعضها سواء ما كان منها بأجر كامل أو بنصف أجر عن قدر معين (هو مائة وأثنان وثمانين يوماً في هذه السنة في ظل قانون العمل البحريني السابق (54) ، وهو مائتان وأربعين يوماً في ظل قانون العمل البحريني الحالي (55)).

وهذا نص أو ذاك في اعتقادي محل نقد ، لأن الإجازة المرضية للعامل أو العاملة لا تستحق له إلا بسبب المرض ، فإذا لم يمرض العامل أو العاملة خلال هذه السنة فلا شيء لأيهما عن هذه السنة ، ولا غرابة في ذلك ، بل وعليه أن يحمده الله عز وجل لأن حقه في الحصول على هذه الإجازة المرضية مشروط بمرضه ،فإن انتفى المرض انتفى الحق في هذه الإجازة ،بل إن العكس هو الذي يمثل غرابة في الفكر ،لأنني أعتقد أن حق العامل أو العاملة في هذه الإجازة حق معلق على شرط واقف وهو المرض ، فإن لم يتحقق الشرط (المرض) لم يثبت الحق في هذه الإجازة ،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 أو تلك العاملة أن الله عز وجل لم يبتل أحدهما هذا العام بالمرض حتى يثبت له حق في إجازة 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 يخصم أصحاب الأعمال من أجورهم شيئاً مهما طاللت مدة مرضهم ، وهذا مما لا شك فيه يجعل عمال أي مشروع في تعاونهم وتلاحمهم مثل الجسد الواحد الذي إذا اشتكى منه عضو واحد تداعت له سائر الأعضاء بالسهر والحمى ،كما يجعل صاحب العمل لا يتضرر من حصول المريض مرضاً فعلياً على إجازة مرضية قد تزيد في مدتها عن حد معين من الأيام حتى يتمثل 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 الإجازة المرضية عن سنة ما لم يمرض فيها من أجل سنة أخرى لاحقة عليها .

ثم كيف يعقل أن يكون العامل أو العاملة لم يمرض أيهما أصلاً بمرض معين في عام ثم يطالب بحقه في إجازة مرضية بعد ذلك وهو لم يمرض خلال تلك السنة ، فحقه في الإجازة المرضية مشروط بحصول المرض ، ومن ثم لا يتصور أن يثبت له حق أصلاً حتى يطالب بتجميعه أو ضمه إلى سنة لاحقة ، ثم هو لن يحتاج إلى ذلك ما دام أن حقه في العلاج من مرضه غير مفقود بأميد معين ، وما دام أن ظروف مرضه تقتضي ذلك دون غش أو خداع ، ولا شك أن هذا يجعل العمال جميعهم (ذكوراً كانوا أو إناثاً) مطمئنين في مرضهم فيكون لهذا الاطمئنان مردوده الإيجابي الكبير على نفسياتهم مما يجعل بشفاء المريض منهم وراحة بال غير المريض ، فضلاً عن أنه يجنبه الاتجاه إلى الحيلة أو الخداع في سبيل ممارسة حقه في الإجازة المرضية لحين تمام شفائه.

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

وليس من حق العامل أو العاملة أن يستغل أحدهما 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 يجرمه من أجره خلالها أو يسترده منه إذا كان قد عجله له ، مع كمال حقه في مجازاته تأديبياً على هذه المخالفة ، وتطبيقاً لذلك تنص المادة 62 من قانون العمل البحريني الحالي على أن " لصاحب العمل أن يجرم 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" (56).

المطلب الثاني

(52) إذ تنص هذه المادة على أنه " إذا جاوزت مدة غياب العامل بسبب المرض الأجازة المرضية المستحقة له جاز خصم مدة الزيادة من أجازته السنوية المستحقة " .
(53) 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 تعيد أكثر من استعادة 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 .

(54) إذ تنص المادة 82 من قانون العمل البحريني السابق على أنه " ويجوز تجميع الأجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر كامل أو جزئي لمدة لا تزيد على (182) يوماً " .

(55) إذ تنص المادة 65 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 " .

(56) وجدير بالذكر أن قانون العمل السابق لم يورد نصاً خاصاً مماثلاً بين النصوص المنظمة للإجازة السنوية ، لكن أورد نصاً عاماً بشأن جميع الإجازات الخاصة بالعمل بمنع العامل من العمل خلالها لحساب صاحب عمل آخر وإلا كان من حق صاحب العمل حرمانه من الأجر خلالها ، إذ نصت المادة 89 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 يجرمه من أجره عن مدة الإجازة " .



نظراً لأن المسلم (ذكر أو أنثى) يجب عليه الحج دون تباطى أو تراخ متى كان بالغاً عاقلاً وكان قادراً على تكاليف الحج وتكاليف من يعوله أو يعولهم ، تنفيذاً لأمر الله تعالى إذ يقول (والله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلاً ومن كفر فإن الله غني عن العالمين) (57)، لذا فقد اعترف واضع القانون للعامل المسلم أو العاملة المسلمة بالحج في الحصول على إجازة للحج مرة واحدة خلال مدة عمله (88م عمل بحريني سابق ، م 67 عمل بحريني حالي) ، وذلك إعانة له على أداء واجبه وإسقاطه لهذا التكليف عن كاهله ، وجعل مدة هذه الإجازة أسبوعين (58)، خلافاً عن المدة السابقة المقررة في قانون العمل البحريني السابق قبل التعديل ، والتي كانت عبارة عن أربعة أسابيع (59) 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 (60)، 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 الرق 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 والجامعة 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 يرخّص 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 (61)) ، فقد يمنع الإنسان من الحج في مستقبله المرض أو الشيخوخة أو حتى الموت ، فلا ينتظر حتى يأتيه واحد من هذه الموانع ، بل عليه أن يبادر سريعاً إلى أداء هذا الواجب كلما تهيأت له الظروف لذلك دون تأخير ، وهذا يقتضي إعانة العامل على طلبه لهذه الإجازة دون تأجيلها 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 أو العاملة على حقه أو حقها في هذه الإجازة في يد صاحب العمل ليهيأ قراره في تنفيذ هذه الإجازة في ضوء ظروف العمل ومتطلبات سيره وبين ظروف أيهما طالب تلك الإجازة ، وذلك مراعاة لتحقيق التوازن المعقول بين مصلحة أيهما في الحصول على هذه الإجازة حتى لا يحرم كلاً منهما ومصلحة صاحب العمل في إعطائه سلطة تنظيم زمان ممارسة هذه الإجازة من العامل أو العاملة حتى لا يضار عمله ، أو يتعطل سيره أو انتظامه من جراء حصول العامل أو العاملة على تلك الإجازة ، ولذا يرخّص لصاحب العمل أن يرفض حصول العامل أو العاملة على هذه الإجازة في عام معين ، ما دام أن ذلك الرفض تقتضيه مصلحة العمل ، وخلا في نفس الوقت من مظاهر التعسف 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 أو العاملة حق الحصول على هذه الإجازة بعد أن تنهت 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 (62) ، فإن تساوت مدة خدمتهم أرى أن تكون الأولوية أو المفاضلة بين المترشحين منهم للأكثر سناً ، تأسيساً على أن الأصغر سناً تكون بحسب التقدير المظنون للبشر فرص في المستقبل أكبر لأن حظوظه في البقاء على قيد الحياة حتى يعان على أداء فريضة الحج في أعوام آخر ستكون أكثر من كبير السن .

وليس للعامل أو العاملة 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 (63) .

وينبغي مراعاة أن هذه الإجازة ترتبط بديانة العامل ، ومن ثم فهي لا تمنح إلا للعامل المسلم أو العاملة المسلمة فقط مساعدةً ليهما على أداء هذه الشعيرة الواجبة عليه من شعائره دينية الحنيف ، فلا يحق للعامل غير المسلم أو العاملة غير المسلمة أن يطلبها ، إلا إذا دخل في الإسلام وأصبح فرداً من أفرادها .

ويراعى أن قانون العمل الموحد المصري قد نص في المادة 53 منه على أنه " للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته " ، ومن ثم قد أتاح تلك الإجازة للمسلم ليحج إلى بيت الله الحرام ، ومنحها لغير المسلم لزيارة بيت المقدس ، وهذا يحقق في اعتقادي قدراً مطلوباً من العدالة بين العمال فيما يخص فكرهم أو معتقدتهم الديني – لاسيما إذا كان من أصحاب الديانات السماوية – وذلك بما لا يتناقض مع النظام العام للدولة في جانبه أو عنصره الديني (64) .

(57) الآية رقم 97 من سورة آل عمران .

(58) إذ تنص المادة 88 عمل بحريني سابق بعد التعديل الذي جرى في 2005/8/15م بموجب القانون رقم 30 لسنة 2005م " 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 " .

(59) إذ تنص المادة 88 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 ومناقبه ، 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 .

(60) إذ تنص المادة 66 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 " .

61 () رواد البيهقي والدارقطني من حديث أبي هريرة مرفوعاً ، وحكم عليه الألباني بالوضع في الجامع الصغير .
(62) إذ تنص المادة 67 من قانون العمل البحريني الحالي في فقرتها الثانية على ذلك بقولها " ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل ، على أن تكون الأولوية للعامل الذي أمضى أطول مدة متصلة في الخدمة " .

(63) إذ تنص المادة 67 من قانون العمل البحريني الحالي في فقرتها الأولى على ذلك بقولها " 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 ، وتمنح هذه الإجازة مرة واحدة للعامل خلال مدة خدمته ما لم يكن قد استفاد منها لدى صاحب عمل آخر " .

(64) ذلك أن النظام العام في أي دولة هو مفهوم أو معنى يعبر عن جملة من مصالح الأساسية التي يركز عليها بنیان تلك الدولة ، سواء كانت مصالح سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو دينية أو أخلاقية ، والتي ينظر عقد الدولة وينهار بنيانها إذا جرى التفریط واحدة من تلك المصالح .

حق العاملة في الإجازات الرسمية

لم يشأ واضع القانون أن يتجاهل حق العاملة (مثلها مثل العامل) بوصفها عضواً من أعضاء المجتمع في مشاركة أفراد هذا المجتمع الذي تعيش فيه أفراده خلال مناسباتهم الاجتماعية والدينية والقومية، فاعترف للعاملة بالحق في الحصول على إجازات رسمية بصفة دورية كل عام عند حلول أي مناسبة من هذه المناسبات الرسمية على نحو يتيح لهذه العاملة التفاعل والتعاظم مع هذه المناسبة على الوجه الذي تنشده وتنمناه بوصفها عضواً فاعلاً في هذا المجتمع لا يحق له أن تتسلخ عن بقية أفرادها بل يجب عليها أن تشاطرهم الاحتفاء معهم بمناسباتهم الرسمية .

ويستفاد من نص المادة 81 من قانون العمل البحريني السابق أن العاملة (وكذلك العامل) تمنح بأجر كامل إجازة 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 العاملة (وكذلك 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 يفضل فيه واضع القانون السابق ، نظراً لما تقتضيه مصلحة الدولة أحياناً من إنقاص أو زيادة عدد أيام إجازة بعض المناسبات الرسمية أو حتى تغيير موعدها أو حتى إلغائها بما لا يتعارض مع النظام العام في المجتمع ، ولذلك نصت المادة 64 منه على أن " للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديد قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير " .

ويراعى أن هذه الإجازات الرسمية بتعطيل فيها العمل سواء على مستوى القطاع الأهلي أو قطاع الحكومة ، ويثبت الحق فيها لكل عامل أو عاملة أيا كانت طبيعة عمله أو حجمه ، وأياً كان عدد العمال ، وأياً كانت مدة خدمته لدى رب العمل ، وبغض النظر عن ديانته ، 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 الإجازات الرسمية ، أن تعطى العاملة يوماً بديلاً عنه بأجر كامل ، فيعامل هذا اليوم معاملة يوم الإجازة الرسمية ويسري عليه حكم تلك الإجازة (م81 عمل بحريني سابق (65)) ، م 64 عمل بحريني حالي 66.

وينطبق نفس الحكم إذا تداخل يوم إحدى الإجازات الرسمية مع يوم إجازة رسمية أخرى ، كأن يأتي يوم مولد النبي الكريم محمد صلى الله عليه مع أحد يومي العيد الوطني ، فعندئذ تعطى العاملة يوماً بديلاً عنه بأجر كامل ، فيعامل هذا اليوم معاملة يوم الإجازة الرسمية ويسري عليه حكم تلك الإجازة (م3/81 عمل بحريني سابق ، م 3/64 عمل بحريني حالي) .

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

بيد أنه يخصص لصاحب العمل تشغيل العاملة في أي من هذه الإجازات الرسمية خروجاً على القاعدة العامة عند توافر هذين الشرطين :

1- الشرط الأول : أن تستلزم ظروف العمل تشغيل العاملة في هذه الإجازة الرسمية ، عندئذ يمكن لصاحب العمل تكليف العاملة بالعمل دون حاجة إلى رضاها ، بل وله إن رفضت الإنصياح لأمره له بالعمل في أي يوم من أيام إجازتها الرسمية رغم أن ظروف العمل تحتّم ذلك أن يوقع عليها جزاءً تأديبياً .

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

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

وقد جعل القانون لصاحب العمل خياراً آخر لهذا التعويض المالي عن يوم تشغيل العاملة في إجازتها الرسمية، مفاده أن يمنح صاحب العمل العاملة يوماً بديلاً عن هذا اليوم، وهذا اتجاه منتقد لأن العاملة التي يفوتها 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 صاحب العمل خيار تقرير يوم آخر بديلاً عن يوم تلك الإجازة ، ولذا اعتقد أن العاملة وقد فاتتها أجواء يوم المناسبة الدينية أو القومية أو الاجتماعية يكون من الأفضل منحها التعويض المالي فهو البديل المناسب للتخفيف من وطأة حرمانها من مشاركة الناس فرحة ذلك اليوم أو يجعل الخيار بين اليوم البديل أو أجر يوم الإجازة للعاملة أو للعامل ، وقد أخذ قانون العمل البحريني الحالي بهذا الخيار .

وتطبيقاً لذلك تنص المادة 2/81 من قانون العمل البحريني السابق على أنه " وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام الإجازات الرسمية يقرر له أجر إضافي يعادل 150% من أجره العادي أو يمنح أياماً أخرى عوضاً عنها حسب اختياره .

وتنص المادة 2/64 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 وأجر إضافي يعادل 150% من هذا الأجر ، أو يمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة " .

(65) إذ تنص الفقرة الثالثة من هذه المادة على أنه " وإذا وقع يوم جمعة، أو يوم عطلة رسمية، في أي يوم من أيام العطل المذكورة في هذه المادة، يعوض عنه بيوم آخر " .

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



الالتزام بتوفير الرعاية الصحية للعمال (ذكوراً كاموا أو إناثاً) في قانوني العمل البحريني

لقد أوجب القانون على صاحب العمل التزاماً بتوفير وسائل الإسعافات الطبية الأساسية لعماله (ذكوراً كانوا إناثاً) أيأ كان عدد هؤلاء العمال ، إضافةً إلى إلزامه في حالة زيادة عدد عماله عن خمسين عاملاً بتقديم الرعاية الصحية الأساسية لهؤلاء العمال ، وذلك على التفصيل الآتي:

المطلب الأول

الالتزام بتوفير وسائل الإسعاف الأولية في كافة المنشآت

من البديهي أن يكلف القانون صاحب العمل الذي يستعمل عمالاً (ذكوراً كانوا أو إناثاً) في عمل معين أيأ كان عددهم بتوفير وسائل الإسعافات الأولية الطبية ، حتى يتسنى له إسعاف العامل أو العاملة على وجه السرعة عند إصابة أيهما أثناء العمل لحين نقله إلى أقرب مستشفى أو مركز صحي لاتخاذ ما يلزم من عمل طبي لحالته.

وتطبيقاً لذلك أوجب قانون العمل البحريني على صاحب 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 ، كما 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 (67).

وتنفيذاً لهذا التفويض التشريعي فقد أصدر وزير الصحة البحريني قراراً رقم 7 لسنة 1976م (68) ، متضمناً على وجه دقيق ومفصل كل ما يجب أن يحتوي عليه صندوق الإسعافات 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 المقصود منها ، كما يفضل أن يكون هذه الصندوق على مقربة من مصدر فيه ماء داخل المنشأة (م3) 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

الالتزام بتوفير الرعاية الصحية الأساسية في المنشآت الكبرى

لقد حرص واضع قانون العمل البحريني على توسيع نطاق الرعاية الصحية المفروضة على أصحاب الأعمال لصالح العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) ، فلم يكتف بمجرد إلزام صاحب العمل أيأ كان عدد عماله بتوفير الإسعافات الطبية الأولية ، بل فرض إلى جانب ذلك على صاحب العمل أيأ كان عدد عماله أيضاً التزاماً بتوفير الرعاية الصحية لجميع عماله ، وهذا عين ما نصت عليه المادة 172 من قانون العمل البحريني الحالي بقولها " يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية الأساسية لعماله ذكوراً كانوا أو إناثاً ، أيأ 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 الالتزام بتوفير الرعاية الصحية الأساسية للعمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) على المنشآت الكبرى التي تستوعب عدداً معيناً من العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) قدره بأكثر من خمسين عاملاً أو عاملة ، وتطبيقاً لذلك كانت تنص المادة 95 من قانون العمل البحريني السابق على أن " تلتزم المنشأة بتوفير الرعاية الصحية الأساسية 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 1 لسنة 1997م ليبيّن لنا في مادته الثالثة ماهية الرعاية الصحية الأساسية التي يجب على المنشآت الكبرى (أي التي تضم أكثر من خمسين عاملاً) توفيرها لعمالها (ذكوراً كانوا أو إناثاً) ، لتشمل المظاهر الآتية :

- 1- توقيع الكشف الطبي على العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) بمعرفة الأطباء .
- 2- إجراء التحاليل المخبرية وصور الأشعة .
- 3- تقديم الأدوية اللازمة للعلاج خارج المستشفى .
- 4- رعاية الأمومة للعاملات أثناء فترة الحمل .
- 5- تحصين عمال المنشأة (ذكوراً كانوا أو إناثاً) ضد الأمراض السارية طبقاً للتعليمات التي تصدرها وزارة الصحة في هذا الشأن .

(67) وهذا عين ما كانت تنص عليه المادة 99 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 3/171 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 " .

(68) انظر هذا القرار بالجريدة الرسمية بتاريخ 19/8/1976م، العدد 1189 .

شروط أو مواصفات الرعاية الصحية الأساسية

لقد اشترط القرار الوزاري على المنشآت الكبرى عند تقديمها لصور وأشكال الرعاية الصحية الأساسية لعمالها (ذكوراً كانوا أو إناثاً) مراعاة المواصفات والمبادئ الأساسية الآتية :

- 1- توفير هذه الرعاية الصحية للعمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) طوال اليوم (ليلاً ونهاراً) ، وأثناء أيام العطل .
- 2- توفير المنشأة كافة الوسائل لمادية (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 .
- 3- مراعاة أن يكون مركز خدمات الرعاية الصحية الأساسية للعمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) قريباً من سكن العاملين والعمالات بالمنشأة قدر الإمكان ، ولا سيما في أثناء النهار .
- 4- يجب تقديم صور الرعاية الصحية الأساسية لجميع العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) داخل المنشأة دون أي تمييز بينهم في هذا الخصوص بسبب الجنس أو الجنسية أو الوظيفة .

ونظراً لأن هذه الرعاية الصحية الأساسية بأشكالها وصورها سألقة الذكر ، فضلاً عن شروط ومواصفات تقديمها للعمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) 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 مبرنة لذمتها أمام عمالها ومحقق في نفس الوقت لمصلحة العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) 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 دينار عن العامل أو العاملة غير البحرينية ، وثمانية عشر ديناراً عن العامل أو العاملة البحرينية (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 معاونة أصحاب الأعمال على حسن تنفيذ هذا الالتزام في مواجهة عمالهم (ذكوراً كانوا أو إناثاً) ، لأن متطلبات تنفيذ هذا الالتزام تفوق - 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 قد تعجز في بعض الأحيان عن حسن الاضطلاع بدورها المرسوم لها في توفير الرعاية الصحية المرجوة منها واللازمة لرعاية مواطنيها ، وتحاول حثيثاً أن تحقق القدر الضروري بشق الأنفس لتلك الرعاية .

ولمزيد من الحماية والرعاية الصحية المطلوبة للعامل أو العاملة فقد قرر القانون جزاء جنائياً لمن يخالف أحكام القانون الخاصة بتوفير الإسعافات الأولية للعمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) وتوفير الرعاية الصحية الأساسية لهم ، فكان في ظل قانون العمل البحريني السابق مقصوراً على الغرامة التي لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد على مائتي دينار (م 165 منه) ، وأصبح في ظل قانون العمل البحريني الحالي مشدداً هذا الجزاء فضاعف الغرامة ورفعها إحيث لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار ، بل وأضاف لها جزاء دينياً قاسياً يتمثل في جزاء الحبس الذي لا تزيد مدته على ثلاثة أشهر ، أو بإحدى هاتين العقوبتين (م 172 عمل بحريني حالي (69) ويتعدد الجزاء الجنائي المذكور في كل منهما بتعدد المخالفات التي وقعت من صاحب العمل ، كما يتضاعف عليه الجزاء في كليهما في حالة العود .

المبحث الخامس

الالتزام بتوفير الخدمات الاجتماعية للعمال (ذكوراً وإناثاً)

أولاً : الوضع في ظل قانون العمل البحريني السابق

فرض قانون العمل البحريني السابق - عكس قانون العمل البحريني الحالي - هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل لصالح العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) أيًا كان عددهم ، أي حتى ولو كانوا خمسين عاملاً فأقل ، وفي سبيل الحرص على تفعيل هذا الالتزام وتحديد نطاقه وضوابط استفادة العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) 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 من الجنسين ذكوراً وإناثاً ، في ضوء طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال في كل منشأة ، على ألا تزيد نسبة التكاليف التي يتكبدها أصحاب الأعمال في سبيل توفير هذه الخدمات عن اثنين في المائة من مجموع أجور عماله (م 98 عمل بحريني سابق (70)).

ويراعي اختصاص المجلس أيضاً بدراسة واقتراح وتطوير مشروعات الخدمات الاجتماعية العمالية على مستوى المنشأة وعلى مستوى فروع النشاط الاقتصادي ، وإنشاء المراكز الثقافية وتخطيط ومتابعة برامجها .

ولقد أنشئ المجلس الأعلى للخدمات العمالية في عام 1976 م (بموجب المرسوم الأميري رقم 11 لسنة 1976 م ، ثم عدل بالمرسوم الأميري رقم 13 لسنة 1984 م ، ويتشكل من كل من :

وزير الصحة والتنمية الصناعية ، ووزير التجارة ، ووزير التربية والتعليم ، ومن خمسة من ممثلي أصحاب الأعمال يمثلون قطاع الصناعة وقطاع التجارة وقطاع الخدمات ، ومن خمسة عمال يمثلون القطاعات سألقة الذكر ، ويراعي أن تعيين ممثلي أصحاب الأعمال وممثلي العمال (ذكوراً وإناثاً) يتم بموجب قرار من رئيس مجلس الوزراء لمدة سنتين قابلتين للتجديد .

ثانياً : الوضع في ظل قانون العمل البحريني الحالي

(69) ولذا فقد نصت المادة 192 من قانون العمل البحريني الحالي " يعاقب كل من يخالف أيًا 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 " .

(70) إذ تنص هذه المادة على أنه " للمجلس الأعلى للخدمات العمالية أن يقرر قيام أصحاب الأعمال بتوفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لعمالهم وذلك بمراعاة طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال في كل منشأة على أن يتحمل تكلفتها أصحاب الأعمال بنسبة لا تتجاوز 2% من مجموع أجور عمالهم " .



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

نظراً لأن إلقاء العبء الكامل على صاحب العمل في الاضطلاع بهذا الالتزام بغض النظر عن عدد عماله (ذكوراً وإناثاً) 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 صعب وبعيد المنال إن لم يكن مستحيلاً من الناحية الواقعية ، ولا سيما إذا ما أريد قدرٌ معقولٌ من الجودة في تقديم الخدمات الاجتماعية للعمال ، ولا عجب في ذلك فالوزارات والمصالح الحكومية قلما تقدر على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفيها بصورة حسنة وعلى نحو مرضٍ ، فكيف يراد من أصحاب الأعمال مع قصور إمكاناتهم وقدراتهم تحقيق آمال يعجز القطاع العام أو الحكومي عن بلوغها.

ويراعى أن إسهامات الدولة في توفير هذه الخدمات الاجتماعية مع أصحاب الأعمال لصالح العمال (ذكوراً وإناثاً) ينبغي أن يكون لها نصيب الأسد ، لأن هؤلاء العمال (ذكوراً وإناثاً) 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 (ذكوراً وإناثاً) 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 (ذكوراً وإناثاً) 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 ، وإلا لم ولن تلقى دعوتي هذه قبولا أو تأييداً 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 واجباً على الدولة من باب رعاية العمال بصفة عامة (ذكوراً وإناثاً) ، ومن باب إعانة أرباب الأعمال على حسن أداء ما تكلفهم به الدولة من واجبات في مواجهة العمال - ذكوراً وإناثاً - بصفة خاصة) أرى فيه ضرورة أن تضطلع الدولة بإنشاء نوادي اجتماعية على مستوى أقاليمها أو محافظاتهما ، مع السماح للعمال (ذكوراً وإناثاً) القطاع الأهلي بالاستفادة من خدمات هذه النوادي نظير سداد قيمة سنوي يتحملها كل من العامل أو العاملة ورب العمل ووزارة العمل على النحو الآتي :-

يتحمل العامل أو العاملة 10% ، رب العمل 60% ، ووزارة العمل 30% ، 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 تسفحه في أن يحضر اجتماعات هذا المجلس ، الأمر الذي سيجعل من تمثيله فيه حبراً على ورق ، فيمكن أن يفوض الوزير المختص في اختيار ممثل وزارته داخل المجلس .

هذا فضلاً عن ضرورة أن يضم المجلس سبعة أشخاص من ممثلي العمال يجرى اختيارهم بطريق الانتخاب من قبل العمال (ذكوراً وإناثاً) ، 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 أصحاب الأعمال داخل قطاع الصناعة والتجارة والخدمات يتم اختيارهم بطريق الاقتراع داخل هذه القطاعات المختلفة .

المبحث السادس

الالتزام برد أوراق العاملة وإعطائها

شهادة خبرة وشهادة الخدمة عند انتهاء العقد

يلتزم صاحب العمل بعد أداء العاملة العمل لديه لمدة معينة أو غير معينة عند انتهاء العقد أياً كان سببه أن يرد إلى هذه العاملة ما سبق أن أودعته عنده من شهادات أو أوراق أو أدوات ، كما يلتزم بإعطاء هذه العاملة شهادة عن خدمتها في منشأته يدون فيها بيانات جوهرية تهم هذه العاملة مثل تاريخ دخولها إلى العمل وتاريخ خروجها منه ، وطبيعة أو نوع العمل الذي كانت يباشره العاملة ، وآخر ما كان تتقاضاه العاملة من أجر ، فضلاً عما يمكن أن يضاف إليه من ملحقاته التي تعد جزءاً لا يتجزأ من أجرها ، دون الإشارة إلى تحديد كفاءتها أو بيان مدى خبرتها ، وهذا ما كانت تنص عليه المادة 119 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 12 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 صراحةً التزام صاحب العمل برد ما أودعته لديه العاملة من أوراق أو شهادات أو أدوات ، إلا أن أشارت إليه ضمناً بحديثها عن التزامه بإعطائها إيصالاً للعاملة مثبتاً فيه ما للعاملة من أشياء مودعة ، وبموجب هذا الإيصال لا تبرا ذمته إلا بإثباته رد هذه الأشياء إلى العاملة) ، والمادة 13 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 مخصصاً للعاملة طلب هذه الشهادة المثبتة لخبرتها 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 العاملة (صحيح أن هذه المادة لم تذكر صراحةً ، قصر هذا الطلب على لحظة انتهاء العقد لكن هذا يستفاد ضمناً من ذكرها لهذه المادة في باب انقضاء العقد) ، بل وقيل أنه ليس مخصصاً قانوناً

لصاحب العمل أن يسجل في هذه الشهادة سبب فصل العاملة أو يكتب فيها تعليقاً له عن كفاءة العاملة أو عدم كفاءتها ، حتى لا يضر بالعاملة فيضيق عليها أو يحررها من فرص العثور على فرصة عمل جديدة بعد انتهاء عقدها لدى صاحب العمل (71) ، هذا بعكس الحال في قانون العمل البحريني الحالي الذي نص صراحة على حق العاملة في طلب شهادة الخبرة ليس فقط عند انتهاء العقد بل وأثناء سريانه ، وهذا وأمر محمود وذلك إعانة للعاملة في بحثها عن عقد عمل آخر أفضل لها أثناء سريان عقد عملها الأول بحثاً عن وضع قانوني أحسن مما هي عليه مع استعانتها بشهادة الخبرة التي تكشف لأصحاب الأعمال عن قدرات ومؤهلات العاملة وخبراتها وتجاربها 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 لهذه العاملة وما ارتكبه من مخالفات وسلوكيات غير قانونية أدت إلى فصلها وإنهاء عقدها ، لكنه سيضر بالعاملة إلى الحد الذي يدفع العاملة عادة إلى إخفاء هذه الشهادة وعدم إظهارها عند البحث عن عمل جديد حتى لا تحرم من العثور على فرصة عمل جديدة .

ويجب على صاحب العمل رد كافة الأوراق الخاصة بالعاملة التي سبق أن تلقاها منها في بداية طلبها التعيين لديه بوصفها مسوغات تعيينها داخل المنشأة ، إذ تبقى لدى صاحب 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.. الخ .

ولا يجوز لصاحب العمل حرمان العاملة من حقها في الحصول على تلك الشهادة حتى لا يحررها من البحث عن عمل أفضل في ضوء خبرتها ومؤهلاتها وقدراتها أو التأخير في تسليمها إياها وإلا كان مسؤولاً عن تعويض العاملة مديناً عن الضرر الذي يصيبها من جراء حرمانها من هذه الشهادة أو التأخير في إصدارها لها ، على أساس أن هذا السلوك يمثل تعسفاً منه في استعمال الحق فيوجب مساءلته وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية ، هذا فضلاً عن مسئوليته 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 لصاحب العمل تعليق منح العاملة هذه الشهادة على قيام العاملة بتسليم رب العمل ما في عهدها من أشياء مرتبطة بعملها داخل المنشأة ، وذلك على أساس انتفاء الارتباط المادي أو القانوني بين هذين الالتزامين ، أي بين التزام صاحب العمل بمنح العاملة هذه الشهادة والالتزام بالعاملة بتسليم هذه الأشياء التي في عهدها وغيرها من التزاماتها الأخرى (72) ، لكن يمكن أن يحبس صاحب العمل ما أودعته العاملة لديه من أوراق أو شهادات مقابل أن ترد العاملة له ما في عهدها من أشياء تتصل بعملها لدى صاحب العمل (73) . ويراعى أن حق العاملة في الحصول على هذه الشهادة أو ما لها من أوراق أو شهادات أو أدوات مودعة لدى صاحب العمل كان يسقط في ظل قانون العمل البحريني السابق بمضي سنة من تاريخ انتهاء العقد مثله في ذلك مثل سائر الدعاوى الناشئة للعمال عن عقد العمل ، وبمضي سنتين من تاريخ انتهاء هذا العقد في ظل قانون العمل البحريني الحالي ، ولاشك أن النص الجديد يوفر حماية أفضل لأن مدتها ضعف المدة في القانون القديم الملغى .

المبحث السابع

إعفاء دعاوى العمال (ذكوراً كانوا أو إناثاً) من الرسوم القضائية

لقد حرص قانون العمل البحريني القديم على إعفاء العمال ذكوراً وإناثاً من أية رسوم قضائية في جميع مراحل التقاضي ، حتى لا تضحي هذه الرسوم حجر عثرة في مقاضاتهم لأصحاب الأعمال للمطالبة بأي حقوقهم من حقوقهم الناتجة عن عقود العمل المبرمة معهم ، كما حرص على أن يجري نظرها من القضاء الموضوعي بصورة مستعجلة تلافياً للبطء الشديد الذي يعتور إجراءات التقاضي العادية ، وتطبيقاً لذلك نصت المادة 100 من قانون العمل البحريني القديم الملغى في فقرتها الأولى على أن " تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال والمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعيها بالمصروفات كلها أو بعضها" .

ثم جاءت المادة 6 من قانون العمل البحريني الجديد متضمنة الإعفاء من الرسوم القضائية دون الإشارة إلى الطابع الاستعجالي في نظر القضاء العادي لهذه الدعاوى ، الأمر الذي يفيد عدم إضافته طابع الاستعجال في نظر هذه الدعاوى ، إذ تنص على أن " تعفى من الرسوم القضائية كافة الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم" .

" وتقضي المحكمة بالإلزام رافع الدعوى بالمصروفات كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى ، وذلك دون إخلال بأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية "

" كما يعفى العمال أو المستحقون عنهم من كافة الرسوم على الشهادات والصور التي يطلبونها ، والشكاوى والطلبات التي يقدمونها طبقاً لأحكام هذا القانون "

كما تنص الفقرة الثانية من المادة 155 من قانون العمل البحريني القديم على إجراء تسوية ودية يسبق رفع الدعوى بقولها " ويسبق الدعوى طلب يقدمه العامل إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتقوم هذه الوزارة باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع بينهما ودياً ، فإذا لم تتم التسوية الودية تعين على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال أسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب إحالة النزاع على المحكمة الكبرى المدنية ، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة وعلى كاتب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها العامل وصاحب العمل ويجوز للمحكمة أن تستحضر واضع المذكرة المرفوعة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاستيضاحه فيما جاء في هذه المذكرة " .

كما تنص المادة 119 من قانون العمل البحريني الجديد على إنشاء جهاز لإجراء التسوية الودية بقولها " ينشأ في الوزارة جهاز يسمى "جهاز فض منازعات العمل الفردية" ويتولى التسوية الودية لما يعرض عليه من نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل بموافقة الطرفين وقيل للجوء إلى القضاء . ويصدر بتنظيم الجهاز وتحديد إجراءات وقواعد وأساليب تسوية النزاع قرار من الوزير . وإذا تم التوصل إلى تسوية للنزاع حرر الجهاز بذلك محضراً يوقعه كل من طرفي النزاع أو من يمثلهما والموظف المختص ، ويكون لهذا المحضر قوة السند التنفيذي" .

(71) انظر في ذلك المعنى :أ.د/ أحمد حسن البرعي -المرجع السابق -ص539 . 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 ليأشهره بعد انتهاء هذا العقد .

(72) انظر في ذلك المعنى :أ.د/ أحمد حسن البرعي -المرجع السابق -ص539 .

(73) أ.د/ قتيبي عبد الصبور -المرجع السابق -ص567.



التزامات صاحب العمل عند وفاة العامل أو العاملة

المطلب الأول

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

يلتزم صاحب العمل الذي استقدم عاملاً أجنبياً أو عاملة أجنبية بتحمل مصروفات إعادته أو إعادتها إلى المكان الذي جرى تحديده بينهما في العقد ، فإن لم يتم تحديد مكان معين في هذا العقد تعين عليه تحمل مصروفات إعادة هذا العامل أو تلك العاملة إلى مكان إبرام العقد ، وإلا فإلى الجهة التي جاء منها العامل أو العاملة أو إلى الدولة التي يحمل العامل أو العاملة جنسيتها إذا تعذرت عودة أيهما إلى أي من الجهات سألها الذكر (م 7 عمل بحريني سابق (74) ، م 27/أ من قانون تنظيم هيئة سوق العمل رقم 19 لسنة 2006م (75)) .

ويلتزم صاحب العمل بتحمل هذه المصروفات أياً كان سبب انتهاء عقد العمل بانتهاء مدته أو بانجاز 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 بسبب ثبوت عدم لياقة أيهما صحياً أو بسبب فصله تأديبياً بسبب ارتكابه خطأ جسيماً أو بسبب وفاته أثناء سريان العقد .

ويلتزم صاحب العمل فقط بمصروفات إعادة أيهما وحده (العامل أو العاملة) دون أي 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 صاحب العمل في سبيل إعادة العامل أو العاملة إلى أي من الجهات السابقة مناسبة لمركزه الأدبي والوظيفي في ضوء المتفق عليه في العقد أو في لائحة النظام الأساسي أو في عرف المنشأة ، بل ويسري هذا الإلتزام على صاحب 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 .

وتنص المادة 27/أ من قانون رقم 19 لسنة 2006م بشأن تنظيم سوق العمل على أنه " كما يتحمل صاحب العمل المشار إليه نفقات تجهيز ونقل جثمان العامل الأجنبي المتوفى إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلب ذوه ذلك " .

وتنص المادة 27/ب من ذات القانون سالف الذكر على أنه " كما إذا استخدم صاحب عمل عاملاً أجنبياً دون صدور تصريح له بذلك انتقل إليه الإلتزام بتحمل النفقات المشار إليها في الفقرة السابقة .

ويعفى صاحب العمل من هذه المصروفات إذا انتقل العامل الأجنبي أو العاملة الأجنبية إلى العمل لدى صاحب عمل آخر ، لأنه سوف تنتقل هذه المصاريف إلى آخر صاحب عمل كان يعمل لديه العامل أو العاملة قبل الموت (27/أ من ذات القانون سالف الذكر (76)) .

وتنص المادة 27/ج من ذات القانون سالف الذكر 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 بتحديد قرار من وزير الداخلية بالتنسيق مع الهيئة ، ويكون للهيئة حق الرجوع إلى صاحب العمل الأخير بالنفقات المترتبة على ذلك " .

المطلب الثاني

سرف أجر شهرين أو يزيد عند وفاة العاملة لأسرتها

يراعى أنه عند انتهاء عقد العمل بوفاة العاملة يلتزم صاحب العمل في ظل قانون العمل البحريني السابق بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لأسرة العاملة المتوفاة ، هذان الشهران هما الشهر الذي توفيت فيه العاملة أياً ما كان عدد الأيام التي قضتها العاملة من الشهر الذي توفيت 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 العاملة عن الشهر الذي ماتت فيه بقدر عدد أيام العمل التي باشرت فيها فعلياً خلال أيام هذا الشهر قبل الموت ، فهذا حق العاملة قبل موتها ثم ينتقل بوفاتها إلى أسرتها من بعدها ، ثم يقرر القانون حقاً جديداً لأسرة العاملة بمناسبة وفاتها ، وبموجب هذا النص يلتزم صاحب العمل في مواجهة أسرة العاملة المتوفاة بصرف ما يعادل أجر شهرين ، لكن مع مراعاة أن القانونين قيّداً استحقاق أسرة العاملة هذا الحق بقيد جوهرى مؤداه أن يكون هذا العامل قد أمضى في خدمة صاحب مدة معينة سابقة على موته ، هذه المدة مختلفة في قدرها لدى القانونين ، فهي العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ظل قانون العمل البحريني السابق، ولهذا كانت تنص المادة 118 منه على ذلك بقولها " إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف 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 العاملة على الأقل لكي يصرف لأسرتها ما يعادل شهرين من أجرها ، وهذا ما نصت عليه المادة 113/أ في فقرتها الثانية بقولها " وإذا توفي العامل أثناء سريان العقد يصرف صاحب العمل لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل " .

الخاتمة

ها نحن قد فرغنا من البحث عن بعض مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الأهلي في ظل قانوني العمل البحريني القديم منها والجديد مع

⁷⁴ () حيث تنص هذه المادة بعد التعديل الحاصل بموجب المرسوم بقانون رقم 14 لعام 1993م " 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 3 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 2، 3، 4، 5، 6 من المادة (2) من هذا القانون " .

⁷⁵ () 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 " .

⁷⁶ () حيث تنص هذه المادة على ذلك بقولها " 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 " .

مقارنتهما بقانون العمل الموحد المصري ، ورأينا خلال الدراسة نجاح السطة التشريعية في توفير بعض مظاهر تلك الحماية وإخفاقاتها في بعض المظاهر الأخرى ، وتلك سمة التشريعات الوضعية التي وإن حاول واضعوها محاولات جادة فلن تصل إلى حد الكمال البشري ، لأنها نتاج فكر بشري طبيعته الضعف القصور ، لكن هذا لا ينبغي أن يكون حجة على المشرع ، بل على من عجزنا عن بلوغ حد السداد أو التمام البشري ، وقد حاولت قد جهدي بعد توفيق الله لي أن أعالج بعض حقوق المرأة العاملة في القطاع الأهلي بقدر معقول من الحيطة والإنصاف متخلياً عن تسلط الطابع الذكوري الذي قلما يسلم منه من يتصدى لموضوعات تخص المرأة ، فإن كنت قد وفقت فهذا من عظيم فضل الله وتوفيقي لي ، وإن كانت الأخرى فتلك طبيعة البشر وأنا واحد منهم يصيب مرةً ويخطئ مرات ، ويكفيني في هذا المقام شرف المحاولة ، والمرء عليه بذل الوسيلة وليس عليه إدراك النتائج .