

تعليق على تعديل قانون العمل

البحريني الصادر بالمرسوم رقم ٩٣ / ٢٣

الاستاذ عبدالله الشملاوي المحامي

مقدمة:

يختلف قانون العمل بالمفهوم السائد اليوم عن ذلك المفهوم السائد من قبل حيث كان العمل يعتبر سلعة وسلعة تعسة تنقصها أولى ضروريات السلع وهي حرية التداول، إلا أنه ومع بدايات هذا القرن أخذ المفهوم يتغير فغدا ينظر إلى العمل لا بوصفه سلعة، بل باعتباره قيمة إنسانية يجب أن يتوافر المناخ الاجتماعي الكريم لأعمالها وبسبب ارتباط قانون العمل بالمفهوم الاجتماعي فإنه لا يزال دائم التغيير من حيث نطاق تطبيقه ونوعية العمل التي ينظمها ونوعية العمال الذين يخضعون له، ومدى الحماية التي يضيفها على العمال، وهو في ذلك كله يسير دوماً في طريق النمو والانتساع. إذ أن غاية المشرع من النظم القانونية هي حماية الجماعة والنهوض بها وعلى قدر هذه الحماية يتحدد موقع القانون وقوة إلزامه فإذا كانت الأهداف موضوع التنظيم القانوني لازمة للنهوض بالمجتمع والسير به في مدارج الكمال ومخالفتها يؤدي إلى المساس بالجماعة وتعطل مصالحها الحيوية فلا يترك تنظيمها لمحض إرادة الأفراد وتلك القواعد التي ينظمها القانون على هذا النحو تعد تدخلاً فيما يسمى بقواعد النظام العام.

ولما كان قانون العمل استهدف به المشرع مصلحة الجماعة فضلاً عن أنه يضيف حماية على العامل وهو عماد إنتاج الدولة فإن المشرع يرمى به إلى حماية الاقتصاد القومي والسير به إلى ما تبغيه الدولة من رفاهية وازدهار لشعبها بما تحقّقه من قوة

الإنتاج وبالتالي رفاهية الجماعة فهو بذلك من قوانين النظام العام. ويشمل قانون العمل اليوم جميع طوائف العمال كأصل، إلا ما استثنى منه بنص خاص، كما هو الحال في المادة الثانية من هذا المرسوم. وهي المادة الثانية من قانون العمل الكويتي والمادة الثالثة من قانون العمل المصري.

وإن من أهم ما يميز قانون العمل بالإضافة لسرعة تطوره، إنه قانون متحيز بحسب الأصل، لجانب العمال، ويظهر ذلك التحيز في أن كل قواعده، أو معظمها على الأقل، أمرة في المسائل التي تقرر فيها ميزة للعامل مما يبطل كل اتفاق بخلافها أو يكون من شأنه المساس بتلك المزية، ومظهر آخر للتحيز هو إعفاء العامل من الرسوم القضائية وحماية الأجر من الحجز عليه استيفاء لديون العامل، إلا في حدود ضيقة وكذلك قاعدة تفسير الشك لمصلحة العامل أيا كان مركزه القانوني.

ولا تثريب على المشرع أن يتحيز للعمال. فإن قانون العمل نشأ في الأصل لحمايتهم، ثم إنهم يمثلون الجانب الضعيف في العلاقة، والقانون يجب أن يكون مع الضعيف حتى يقوى وذلك تلافياً لأضرار اجتماعية أكبر. ولقد قدر الدستور البحريني العمل فاعبره من مقومات المجتمع (المادة التاسعة من الدستور - كما اعتبرته المادة الثالثة عشرة من الدستور واجب وطني تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام. ولا شك في أن العمل عنصر مهم وفعال في عملية الإنتاج بل يمكن القول إنه بغير عمل الإنسان تقف عجلة الإنتاج، مهما قدمت الثورة الصناعية للبشرية من آلات وإبداع التقدم بصناعتها فإنها لا تسلب العامل مكانته وأهميته في العملية الإنتاجية فالعامل لا يقدم للإنتاج جهداً عضلياً فحسب، بل يقدم فوق ذلك جهداً ذهنياً ودفعاً روحية يستمدّها من إيمانه بوطنه وبمستقبله، فالعامل سيظل دائماً هو السيد في مجال الإنتاج ويجب أن يحظى باهتمام المشرع وجميع أجهزة الدولة باعتباره من أركان البناء الاجتماعي ودعائم قوته. ونستدل على قولنا هذا باهتمام الدستور به وأورده في مادتين منه. سيما وأن فكرة الجزاء في قانون العمل والتي غالباً ما تكون قد شرعت لحماية العمال، لا تزال يعترها الوهن بشقيها المدني والجزائي، ومرد ذلك لعدم إمكان الرقابة والتفتيش من جهة الإدارة العامة ولخشية العمال من الطرد من العمل وفقد مورد

الرزق، الأمر الذي يجعلهم يمتنعون عن الشكوى من جهة أخرى، ولذا أمعن المشرع العمالي - دائماً - في الوقوف بجانب العامل.

من هنا نستطيع أن نطل على تعديل قانون العمل بالمرسوم رقم ٩٣/٢٣ لئلا نرى مدى حظ هذا القانون في الأخذ بالمبادئ سالفه الذكر التي غدت من سمات تشريعات العمل والحياة وسنقارن بالتشريعين المصري والكويتي بالقدر الضروري على النحو التالي وذلك بذكر النص الأصلي وهل سارت في نفس المسار الفلسفي الذي قام عليه قانون العمل الأصلي أم اختلف عنه ثم النص المعدل وبعدها التعليق عليه.

المادة الثانية (النص الاصلي):

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الفئات التالية:

- ١ - موظفو ومستخدمو الحكومة والأشخاص المعنوية العامة الخاضعون لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية.
- ٢ - خدم المنازل ومن في حكمهم
- ٣ - العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ثلاثة أشهر.
- ٤ - ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن ينظم عقود استخدامهم قانون خاص.
- ٥ - الأشخاص الذين يشتغلون في الأعمال الزراعية فيما عدا:
 - أ - العمال الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها.
 - ب - العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
 - ج - العمال الذين يشتغلون بإدارة أو حراسة الأعمال الزراعية

المادة الثانية: (النص المعدل):

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الفئات التالية ما لم يرد به نص بخلاف ذلك:

١ - موظفو الحكومة والأشخاص المعنوية العامة الخاضعون لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية.

٢ - خدم المنازل ومن في حكمهم

٣ - العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاولة صاحب العمل وتستغرق أقل من سنة.

٤ - ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن ينظم عقود استخدامهم قانون خاص.

٥ - الأشخاص الذين يشتغلون في الأعمال الزراعية فيما عدا:

أ - العمال الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها.

ب - العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

ج - العمال الذين يشتغلون بإدارة أو حراسة الأعمال الزراعية.

٦ - أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج والزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً.

التعليق:

ويختلف النص الجديد عن سابقه في إطالة المدة المحددة بالبند (٣) وهي التي حددت مدة سنة كسقف لاعتبار عمل هؤلاء العمال عرضياً إذا كانت لا تدخل بطبيعتها في عمل رب العمل في حين كان النص السابق يقرر - ويحق - اشتراط عدم تجاوز مدة تلك الأعمال لثلاثة أشهر - ويظهر مدى التوفيق في النص القديم، وأن النص الجديد أضرب بحقوق العمال الذين يعملون لمدة قد تصل إلى سنة دون أن

يكون لهم حق التمتع بالميزات والحماية التي يضيفها قانون العمل على العمال ويفتح باب التحايل للتهرب من تطبيق أحكام القانون، ويفوت على المشرع قصده - سيما بعد أن أدخل من استثناءهم من نطاق تطبيقه ضمن حمايته - وكان يمكن رفع المدة لستة أشهر، كما هو النص الكويتي، وإن كان الأمل معقوداً على المشرع البحريني أن يلغى هذا الاستثناء نهائياً على نحو ما ذهب إليه القانون المصري في المادة الثالثة منه وذلك تحقيقاً للخير العام كما عبر الدستور، البحريني في مادته الثالثة عشرة وإذ قيل في تبرير استثناء من يؤدون عملاً عرضياً ومؤقتاً بأنه لا يتصل مباشرة بصاحب العمل، فهو تبرير أضعف من أن يقبله أحد أو يكون محلاً لمناقشة علمية فلقد كان القانون القديم في استثناءه العمال العرضيين الذين يعملون لمدة لا تستغرق أكثر من ثلاثة أشهر، متسقاً مع شرط البحنة الذي لا يجاوز ثلاثة الأشهر فإن طالت ولو ليوم واحد صرنا أمام عقد غير محدد المدة مرتداً ليوم بدئه، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن العمال العرضيين حتى بمفهوم النص قبل تعديله، أولى بالرعاية والحماية من العمل المستمر ولأن مفهوم العمل العرضي فيه طابع الانفراد، ولذا فقد أحسن المشرع المصري حين ألغى هذا الاستثناء.

أضيف لهذا النص البند السادس الذي يخرج من نطاق تطبيقه أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً، أخذاً بما عليه القانون المصري. ولقد خلا النص قبل التعديل من هذا الاستثناء وسأيره في ذلك النص الكويتي وكانا موفقين في ذلك، إذ ليس من المناسب أن يحرم العامل من الميزات التي قررها قانون العمل للعمال لمجرد قرابته برب العمل وإعالة الأخير له، بل كان الأولى أن تكون للقريب تلك الميزات كما تفرض طبائع الأمور، للمأثور عنه (صل) «الأقربون أولى بالمعروف». ولا يعطى النص مقبولية أن يعلق على إعالة رب العمل الفعلية لمن ذكروا فيه. وتجب الإشارة إلى أن سريان الاستثناء غير متصور إلا إذا كان رب العمل شخصاً طبعياً فلا ينطبق الاستثناء إذا كان رب العمل شخصاً قانونياً - شركة - حتى ولو كان أحد العمال من أفراد أسرة أحد الشركاء بالشركة أو مديرها أو رئيس مجلس إدارتها، وشرط الإعالة هنا معناه الإعالة الفعلية من إنفاق يغطي المأكل والملبس

والمسكن، وأن تكون الإعالة كافية لتغطية احتياجات العامل، وللعامل أن ينازع قضاء في كفاية الإعالة، فإن وجد القاضي أنها غير كافية لتغطية جميع الاحتياجات انخرم شرط الإعالة المقام عليه الاستثناء وعادت القاعدة الأصلية للسريان ودخل القريب المعال في نطاق تطبيق قانون العمل عودة للأصل - وما لم يضعه التعديل في حسابه هو وضع العامل الذي يعيله رب العمل بين أن يعبر عن الحيف الذي يلحقه أو أن يرفع أمره للقضاء لتقرير عدم كفاية النفقة التي يحصل عليها، وهي مسألة تجر إلى شقاق أسرى ينافي بر الوالدين من جهة الولد، وينافي واجب الأب العائل إذا كان هو رب العمل في إعانة ابنه على بره، ولن يتأتى له ذلك إذا قتر على أبيه أو ابنه أو زوجته في النفقة بحيث دفع الأخير لرفع الأمر للقضاء بغية تقرير عدم كفايتها كما ذكرنا، ومن ثم اللجوء إلى القضاء العمالي للاستفادة من الميزات المقررة له بالتالي في قانون العمل لأن رب العمل يكون بذلك قد تعرض لدعويين أولاهما عدم كفاية النفقة والثانية الدعوى العمالية من ذلك القريب المعال، ومرد ذلك أن القانون حين قرر هذا الاستثناء تصور قيام منازعة عمالية بين رب العمل المعيل وقريبه المعال، والحال النصوص القانونية لا توضع لحل المنازعات، وإنما لتنظم العلاقات، فضلا عن أن القريب المعال سيفضل العمل لدى رب عمل غريب حتى يتمتع بالميزات والضمانات المقررة للعامل والتي لا تقتصر على الأجر والإجازة، بل تمتد للمعاش والتعويض عن الفصل غير المشروع، والتعويض عن الإصابة، وهذه ما قد تدفع رب العمل نفسه كمعيل ألا يوظف من يقللهم من أفراد أسرته لديه حتى لا يحرمون من الميزات سالفة الذكر. ومن ثم يكون النص قد قطع الأواصر الأسرية ظناً منه أنه يوصلها.

المادة الثالثة (النص الأصلي):

يحظر على صاحب العمل استخدام عمال غير بحرينيين ما لم يكن حاصلًا على تصريح عمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ولا يستثنى من أحكام هذه المادة العمال المذكورون في الفقرات ٢، ٣، ٤، ٥، من المادة (٢) من هذا القانون.

المادة الثالثة (النص المعدل):

يحظر على صاحب العمل استخدام عمال غير بحريين ما لم يكن حاصلًا على تصريح عمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ولا يستثنى من أحكام هذه المادة العمال المذكورون في الفقرات ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، من المادة (٢) من هذا القانون.

ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرارات المنظمة لشروط الحصول على تصاريح العمل للأجانب ومدتها وإجراءات تجديدها والرسوم المستحقة عنها وكذلك حالات وقف تجديد التصريح أو سحبه قبل انتهاء مدته وحالات الإعفاء من شروط الحصول على التصريح.

المادة الرابعة (النص الأصلي):

يحظر على الأجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على بطاقة عمل وتصرف هذه البطاقة بالشروط التالية:

١ - أن يكون صاحب العمل حاصلًا على تصريح باستخدامه في البحرين طبقاً للمادة السابقة.

٢ - أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة.

٣ - أن يكون العامل حاصلًا على جواز سفر صحيح.

٤ - أن يكون العامل حاصلًا على تصريح إقامة.

٥ - أن يكون العامل حسن السيرة والسلوك.

٦ - أن يكون العامل لائقاً للعمل من الناحية الصحية وخالياً من الأمراض المعدية وينظم ذلك بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة الرابعة (النص المعدل):

يصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشئون الاجتماعية قرارات بتحديد الإجراءات اللازمة للتثبت من لياقة العامل الأجنبي للعمل من الناحية الصحية وخلوه من الأمراض المعدية.

ولا يستثنى من أحكام هذه المادة العمال المذكورون في الفقرات ٢، ٣، ٤، ٥، ٦ من المادة (٢) من هذا القانون.

التعليق:

أ - يلاحظ أن كلا من المادتين قد قررت وجوب حصول مستخدم العمال الأجانب على تصريح عمل، وجعلت ذلك التزاماً على رب العمل، بعد أن كان النص المعدل يستلزم حصول العامل الأجنبي على بطاقة، وتعرض العمال بسبب ذلك لكثير من الحيف إذا طالبوا بحقوقهم، ولم تكن معهم بطاقة عمل، إذ جرى القضاء العمالي على وجوب حصول العامل عليها، وإلا كان ذلك حائلاً دون وصول العامل لحقوقه بسبب البطالان الذي يعترى العلاقة التعاقدية وفقاً للمادة ٢٧ من قانون العقود لأن مؤدى الحظر الذي فرضه الشارع بنصوص أمره تتعلق بالنظام العام وجرم مخالفته بنص المادة - ١٥٨ - عمل - المعدل الآن - عدم مشروعية عمل الأجنبي في البحرين قبل حصوله على بطاقة عمل، ومن ثم يكون التعاقد باطلاً بطلاناً مطلقاً. والواقع أن روح النص - المعدل - كانت توجب على رب العمل استصدار البطاقة للعامل، إذ قررت المادة السادسة من القرار الوزاري رقم ٧٦/١٣ بشأن تصاريح وبطاقات العمل لغير البحرينيين بقولها: ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل الأجنبي خطاباً إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية بطلب استخراج هذه البطاقة مرفقاً بها المستندات المطلوبة...!

وكان ينبغي التحقق من إيفاء رب العمل بالتزامه بإصدار ذلك الخطاب من عدمه فإن تبين إهماله في ذلك حمل تبعه ذلك التقصير أو الإهمال. إلا أنه غالباً ما كان يتقاعس عن استصدارها أو معاونة العمال في ذلك فيحول رب العمل دون حصول

مستخدميه الذين لم يستصدر لهم بطاقات عمل والوصول لحقوقهم التي قررها القانون.

ولقد كان للمحكمة الكبرى العمالية دور رائد في إيصال تلك الحقوق للعمال بتطبيق المادة - ٤٣ - والتي تنص على:

«في حالتي إبطال عقد العمل وبطلانه طبقاً لأحكام قانون العقود لعام ١٩٦٩ والقواعد العامة المعمول بها يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد إذا لم يكن قد بدىء في تنفيذه وإلا التزم المتعاقدان بتنفيذ أحكام هذا القانون ما لم تكن هذه الأحكام تستلزم بطبيعتها صحة عقد العمل».

«ويجوز الحكم للعامل بتعويض معادل للعمل الذي قام به ما لم يكن العمل موضوع العقد مخالفاً للنظام العام أو الآداب».

وهو الذي يبين آثار عقد العمل إذا كان باطلاً طبقاً لأحكام المادة - ٢٧ - عقود وأيدها في ذلك قضاء التمييز وعلى نهج تلك الأقضية لم يعد تعديل قانون العمل رقم ٩٣/٢٣ موضوع هذه الدراسة يستلزم تلك البطاقة ولقد أحسن في ذلك وحالفه التوفيق. على أنه ينبغي القول بأن إعمال حكم المادة الثالثة والأربعين من قانون العمل ما كان ممكناً أن ينطبق على العمال الذين يعملون بعقود مشوبة ببطلان مبتدأه، أي تلك التي نشأت في ظل قانون العمل رقم ٧٦/٢٣ بل إن المادة ٤٣ قاصر أثرها على العقود التي كانت قائمة في ظل قانون العمل لسنة ١٩٥٧ وعقدت باطلة لعدم حصول العامل على بطاقة دون أن يكون للعامل أي يد في ذلك وإنما حصل البطلان بسبب تعديل النظام القانوني الناظم للعلاقة العمالية، ولكن القضاء لم يجد مخرجاً من هذا المأزق يمكن به حماية حقوق هؤلاء العمال المستضعفين إلا بتسريه حكم كل من المادتين ٤٣ و ١١٥ من قانون العمل لحماية لتلك الحقوق آخذاً بالتفسير الواسع للنصوص.

ب - يبقى التساؤل قائماً حول استيجاب المشرع حصول رب العمل على تصريح لعماله الأجانب إذ تقول المادة الثالثة «يحظر على صاحب العمل استخدام عمال غير بحرينيين ما لم يكن حاصلاً على تصريح عمل من وزارة العمل».

ولقد ذهبت المحكمة العمالية إلى أن تصريح العمل شرطاً خارجاً عن تكوين العقد ذاته وأنه إجراء شكلي لم يعده القانون ركناً في العقد أو شرطاً لوجوده والإجراء الشكلي الخارج عن ذات العقد المتعلق بالنظام العام لا يؤدي عدم اتباعه إلى بطلان العقد، ذلك أن العقد يتكون بتلاقي الإرادتين، إرادة صاحب العمل على استخدام العامل وإرادة العامل على الالتحاق والعمل لدى صاحب العمل، ويتم بتلاقي الإرادتين صحيحاً، وأنه لا بطلان بغير نص، ولم يرد في قانون العمل نص يقضي ببطلان التعاقد في هذه الحالة.

ولا يغير من هذا النظر فرض عقوبة على مخالفة ما تقضي به المادتين ٣، و ٤، إذ أن فرض العقوبة يؤكد أنه يتعلق بالنظام العام ولا يدخله ركناً في التعاقد إلا أنه لرب العمل وبرغم صحة هذا العقد أن ينهي متى شاء دون أن يكون متعسفاً في استعمال حقه وذلك حتى لا يكون مستمراً في وضع يجعله عرضة لتوقيع عقوبة جنائية عليه لأنها كعلاقة وإن كانت صحيحة عرضة للإنهاء بسبب عدم اتخاذ الإجراء الشكلي الخارجي الذي فرضه القانون.

حكم المحكمة العمالية في القضية رقم ١٦٤٨/M/٨٠ ثم عدلت عن ذلك إلى القضاء وحكمت بالبطلان. وإلى عكس ذلك ذهبت ذات المحكمة بعد إنشاء محكمة التمييز وإلى ذلك ذهبت محكمة التمييز في الطعن رقم ٩٠/٢٨ إذ ذهبت إلى بطلان العلاقة بين العامل الأجنبي ورب العمل ما لم يكن الأخير قد حصل على تصريح بذلك من وزارة العمل وجعلت ذلك تحت طائلة البطلان وفقاً للمادة ٢٧- عقود - التي تعزز بطلان وعدم مشروعية الاتفاق إذا كان ممنوعاً بموجب القانون أو كان مخالفاً للنظام العام.

وبرغم أن قضاء المحكمة الكبرى العمالية القديم أكثر توفيقاً وتماشياً مع روح النص ويتضمن مجازاة رب العمل بتقصيره في استصدار الترخيص اللازم لتشغيل عماله الأجانب إلا أننا لا نجد مندوحة من القول بأن حكم التمييز أكثر تماشياً مع حرفية النص ودلالته الواضحة. ولقد كانت محكمة التمييز قد سايرت قضاء المحكمة العمالية التي عادت للالتزام بالحكم الذي يقرره صريح النص.

وهنا نجدنا ندور في نفس الحلقة المفرغة التي كانت تسببها المادة الرابعة المعدلة والتي كانت تشترط أن يحصل العامل على بطاقة وإلا بطل التعاقد وتعين أن نصير إلى حكم المادتين الثالثة والأربعين والمائة والخامسة عشرة من قانون العمل، وكان الأحرى بالمشروع النص على صحة التعاقد هنا دفعاً لأي لبس وإلزام رب العمل الذي يخالف القانون بجميع مستحقات العامل كما لو كان قد استصدر له تصريح عمل وفقاً للقانون.

ج - يلاحظ أن المادتين الثالثة والرابعة لم تستثيا من حكمهما من أخرجتهم المادة الثانية من نطاق تطبيق قانون العمل وذلك بشأن وجوب حصول رب العمل على ترخيص بتشغيلهم، وهنا يثور تساؤل عما إذا كان من يعولهم رب العمل ويستخدمهم كعمال وكذلك العمال العرضيون بل سائر الفئات المستثناة داخلين في الحكم أم لا؟. ولا شك أنهم يدخلون إذا كانوا أجانب. ولكن ما الحكم إذا كانوا بحرينيين؟ لا شك أن ظاهر النص يوجب عدم استثنائهم من حكمه ومن ثم يتعين حصول رب العمل لهم على ترخيص عملهم، وعليه فلو أقام أحدهم دعوى ضد رب عمله وفق الطريق الذي رسمته المادة - الخامسة والخمسون - مكرر من تعديل قانون العمل بالمرسوم رقم ٩٣/٢٣ ، فهل سيواجه الحكم ببطلان علاقته العمالية مع رب العمل لعدم استصدار الأخير له تصريح عمل؟ هذا ما يوجبه ظاهر النص وحكم المادة السابعة والعشرين من قانون العقود، والقياس على إعمال القضاء لحكم المادة الرابعة قبل تعديلها وذلك لوحدة الملاك، كما طبقتها كل من المحكمة العمالية ومحكمة التمييز بشأن البطاقة لوحدة الملاك ويكون المشروع بالتالي قد ساوى بين العامل الأجنبي والعامل

الوطني، ويؤدي تطبيق النص بهذه الكيفية إلى التفريط بالحماية القانونية التي أسبغها الشارع على العمالة الوطنية في مواجهة العمالة الوافدة التي يتطلب لها الحصول على ترخيص عمل. إلا أن المشرع وللأسف فقد سرى ذات الأمر على العمالة الوطنية ومنعها من العمل بدون ترخيص شأنها شأن العمالة الأجنبية ويكون التعديل بالتالي قد تنافى مع الغاية الأساسية من وضع هذه القيود والشروط، بل قد لا نجانب الصواب إذا قلنا بمنافاة هذا التعديل لروح الدستور وخصوصاً مادتيه التاسعة والثالثة عشرة. ذلك أن غاية المشرع من النظم القانونية هي حماية الجماعة والنهوض بها، وعلى قدر هذه الجماعة يتحدد موقع القانون وقوة إلزامه فإذا كانت الأهداف موضوع التنظيم لازمة للنهوض بالمجتمع كحماية العمالة الوطنية قبالة العمالة الوافدة، فإن مخالفة تلك الأهداف تؤدي للمساس بالجماعة وتعطيل مصالحها الحيوية فإذا خالفها المشرع العادي فإنه يكون قد مس بالقواعد الدستورية التي نظمها بل خالفها وتنكب جادة التوفيق.

المادة السابعة (النص الأصلي):

يصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية القرارات المنظمة لصرف تصاريح وبطاقات العمل للأجانب وتحديد الرسوم المستحقة عنها.

المادة السابعة (النص المعدل):

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 الثالثة من هذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها.

وإذا التحق العامل الأجنبي بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الأخير ملزماً بمصاريف إعادة العامل في الحالات المشار إليها في الفقرة السابقة.

وتسري أحكام هذه المادة على العمال المنصوص عليهم في الفقرات ٢، ٣ و ٤
٥، ٦ من المادة (٢) من هذا القانون.

التعليق:

أحسن المشرع حين قرر بالمادة السابعة من التعديل إلزام رب العمل بإرجاع العامل لموطنه أو للجهة المحددة بعقد العمل وذلك ما يمنع تسرب العمال في البلاد ويخفف العبء على إدارة الهجرة والجوازات التي تظل في شد وإرخاء مع رب العمل حول الملتزم بتأمين تذكرة سفر العامل الذي انتهت خدمته، على أنه كان حرياً بالمشرع أن يلزم العامل بنفقات عودته إذا هرب من عمله وثبت ذلك الهروب ببلاغات قدمت من رب العمل لكل من وزارة العمل وإدارة الهجرة والجوازات بوزارة الداخلية فور هروب العامل. وحبذا لو نص على منع استقدام العامل الذي هرب من العمل ثانية إلى البحرين حتى تتوازن الحقوق بين أصحابها.

المادة الثانية عشرة (النص الأصلي):

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

- ١ - عدد العمال لديه وأسماءهم بحسب أنواع وظائفهم أو أعمالهم ومهنتهم وأجورهم وأعمارهم وجنسهم وجنسياتهم ورقم رخص عملهم وتاريخها.
- ٢ - عدد الوظائف والأعمال التي خلت، أو أنشئت خلال السنة السابقة، وما شغل منها وما بقي شاغراً وأسباب عدم شغله لها ونوع وأجر كل منها.
- ٣ - حالة العمل وما يتصل به من فرص العمل، وما يتوقع له من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والأعمال خلال السنة اللاحقة.

وعلى صاحب العمل أن يرسل إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية أية بيانات عن توقع تخفيض قوة العمل كل ثلاثة أشهر.

وتدون هذه البيانات على النموذج الذي تعده وزارة العمل والشئون الاجتماعية.

المادة الثانية عشرة (النص المعدل):

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية أية بيانات عن توقع تخفيض قوة العمل مرة كل سنة على الأقل.

التعليق:

ما كان ينبغي أن تطال هذه المادة يد التعديل إلا في المدد، فبدلاً من أن يكون إرسال البيانات كل ثلاثة أشهر تكون كل ستة أشهر أو لنقل كل سنة، لكن التعديل لم يبق من النص القديم إلا التزام رب العمل بإعلام الوزارة بتوقع تخفيض قوة العمل.

المادتين الخامسة عشرة والتاسعة والثلاثون:

المادة الخامسة عشرة؛ (النص الأصلي):

لصاحب العمل أن يعهد إلى متعهد بتوريد عمال أجنب له وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل أو العمال ولا يجوز له مزاولة عمله إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشئون الاجتماعية، كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان حاصلاً على الترخيص المذكور.

ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتاً بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والزام صاحب العمل بأدائها لهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والبلاد التي قدم العمال منها وتودع صورة من هذا العقد بوزارة العمل والشئون الاجتماعية.

ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثليه أو متعهد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه في عمله.

المادة الخامسة عشرة (النص المعدل):

لصاحب العمل أن يعهد إلى متعهد بتوريد عمال أجنب له وذلك وفقاً للشروط والأوضاع وبعد سداد الرسوم التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد عمال أو جماعة من العمال الأجانب لأحد أصحاب الأعمال ولا يجوز له مزاولة عمله إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشئون الاجتماعية ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان حاصلاً على ترخيص ساري المفعول.

ويعتبر العمال المقدمون من متعهدي توريد العمال فور التحاقهم بالعمل عمالاً لدى صاحب العمل لهم جميع الحقوق التي لعمال المنشآت العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من متعهد توريد العمال الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته.

ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتاً بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والزام صاحب العمل بأدائها لهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والبلاد التي قدم العمال منها.

ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثليه أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه في عمله.

المادة التاسعة والثلاثون (النص الأصلي):

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومن نسختين لكل من الطرفين نسخة ويجب أن يتضمن على الأخص البيانات الآتية:

- ١ - اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- ٢ - اسم العامل ومؤله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

- ٣ - تاريخ التعيين.
 - ٤ - طبيعة ونوع ومكان العمل محل التعاقد.
 - ٥ - مدة العقد إذا كان محدد المدة.
 - ٦ - الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر عناصر الأجر من المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
 - ٧ - أية شروط خاصة يتفق عليها الطرفان.
- فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات.
- ويعطى العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات.

المادة التاسعة والثلاثون (النص المعدل):

يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة بصرف النظر عن جنسية العامل ويحرر العقد من نسختين تسلم إحداهما للعامل والأخرى لصاحب العمل فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز لإثبات جميع شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية:

ويجب أن يتضمن عقد العمل على الأخص البيانات التالية:

- ١ - اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- ٢ - اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.
- ٣ - تاريخ التعيين.
- ٤ - طبيعة ونوع ومكان العمل محل التعاقد.
- ٥ - مدة العقد إذا كان محدد المدة.

٦ - الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر عناصر الأجر من المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

٧ - أية شروط خاصة يتفق عليها الطرفان.

ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات.

التعليق:

اشتطت المادة الخامسة عشرة ثبوت عقد العمل بالكتابة واستلزمت أن يبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال، وأكدت هذا المعنى المادة التاسعة والثلاثون في مطالعها ثم أردفت بقولها، فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز إثبات جميع شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية، ثم عادت لسرد ما يدرج في العقد المكتوب، الأمر الذي يظهر مدى عدم اتساق المادتين في حكم مسائل عالجتاهما، لحد حصول التعارض بين المادتين، ليصل لحد التماحي بل التهادم، الأمر الذي ينافي الحماية المفروض أن يضيفها قانون العمل على العامل بوصفه الطرف الضعيف فضلاً عن منافاة هذين النصين لحسن الصناعة التشريعية واستلزام التأني في وضع النصوص، ثم مراجعتها من أكثر من مختص في ذلك دفعاً لأي بلبلة. سيما وأن القانون استلزم الكتابة بين رب العمل ومكاتب الترخيم برغم التكافؤ في القوة، أو على الأقل فإن مركز مكتب الترخيم لا شك أفضل وبكثير من مركز العامل المفتقر لرب العمل في مورد رزقه، ويغدو المشرع قد تنكب جادة التوفيق، لأن لزوم الكتابة هنا من باب أولى كما كان عليه النص قبل التعديل.

المادة الحادية والأربعون (النص الأصلي):

إذا تضمن عقد العمل تعيين العامل تحت شرط التجربة وجب أن يكون هذا الشرط ثابتاً بالكتابة وموقعاً عليه من الطرفين بشرط ألا تزيد فترة التجربة على ثلاثة

أشهر للشخص الذي يعين على الأجر الشهري وشهر واحد للشخص الذي يعين على غير الأجر الشهري.

ويجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد وذلك بعد إعطاء إشعار للطرف الآخر ليوم واحد.

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

المادة الحادية والأربعون (النص المعدل):

إذا تضمن عقد العمل تعيين العامل تحت شرط التجربة وجب ألا تزيد فترة التجربة على ثلاثة أشهر ولا يجوز إثبات شرط التجربة أو مدته إلا بإدراجه في عقد العمل أو بإقرار كتابي من العامل.

ومع ذلك يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة لمدة لا تزيد على ستة أشهر في المهن التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

ويجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد بعد إشعار الطرف الآخر ليوم واحد.

ولا يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

التعليق:

كان النص القديم ومع كل من النصين الكويتي والمصري يضعان سقفاً لفترة التجربة وهي ثلاثة أشهر فقط بحسب المادة -١٦- عمل كويتي و٣١ عمل مصري. في حين أجاز القانون البحريني الجديد بحسب التعديل لوزير العمل تحديد بعض المهن بقرار منه بحيث تصل فترة التجربة فيها لمدة ستة أشهر وفي ذلك إضعاف للحماية المقررة من المشرع للعامل من وجهين، أولهما عدم استقرار وضعه في عمله لمدة ستة أشهر وهي فترة ليست بالقصيرة، وثانيهما ربط ذلك بقرار وزاري بعد أن كان الأمر

محددًا في قانون وهو أداة أعلى من أدوات التشريع اللائحية والقرارات الوزارية وقابليته للتعديل أقل مرونة من اللائحة أو القرار الوزاري.

المادة الثانية والستون (النص الأصلي)

يجوز للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعها عن الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال،

المادة الثانية والستون (النص المعدل):

في خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع يحق للعاملة عند عودتها لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترتين لا تزيد بمجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال.

ولصاحب العمل بعد كل ستة أشهر من تاريخ الوضع أن يطلب من العاملة تقديم شهادة طبية معتمدة من المركز الصحي التابع له محل إقامتها يبين بها استمرارها في إرضاع مولودها فإذا لم تقدمها خلال شهرين من تاريخ طلبها من صاحب العمل سقط حقها في فترة الاستراحة للرضاعة.

ويحدد صاحب العمل بمراعاة ظروف العاملة ومصلحة العمل فترة راحة الرضاعة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

التعليق:

أضاف التعديل فقرة ثانية على النص الأصلي وأجاز لصاحب العمل أن يطلب من العاملة لديه وبعد ستة أشهر من الوضع أن تقدم شهادة طبية معتمدة من المركز الصحي التابع له محل إقامتها يبين استمرارها في إرضاع مولودها فإن لم تقدمها خلال شهرين من تاريخ طلبها من صاحب العمل سقط حقها في فترة الاستراحة للرضاعة.

ومفاد هذا التعديل أنه يتعين على الموضع أن تستصدر تلك الشهادة كل ستة أشهر وذلك بإجراء الكشف الطبي المناسب لذلك في المركز الصحي التابع له محل إقامتها في حين أنه من المقرر قانوناً وما استقر فقها وقضاء أن توقيع الكشف الطبي على المرأة أو أخذ عينة من جسدها، ما لم يتم باختيارها المطلق فإنه يشكل اعتداء على حرمتها الشخصية وإهداراً لادميتها، مما تأباه الكرامة الإنسانية، سيما والأمر متعلق بالمرضع، التي سترى النشء وهم رصيد الوطن المستقبلي. فتكون هذه الإضافة على النص الأصلي قد جانبت جادة التوفيق، إذ أن كثيراً من الأمهات المرضعات سيأنفن من التعرض للكشف الطبي وسيصرن لإرضاع أطفالهن رضاعة صناعية وستذهب الدعوات المحلية والعالمية للعودة إلى الرضاعة الطبيعية سدى، هذا من ناحية مضمون النص، أما من ناحية لغته فيؤخذ عليه ابتدأه بشبه الجملة الذي فعل، وهو يحق - وكان أخرى بالشارع أن يصدر الجملة بالفعل وهو أشد وقعاً وأقوم قیلاً، وأكثر تماشياً مع حسن الصناعة التشريعية.

المادة التاسعة والستون (النص الأصلي):

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام أجره في السجل المعد لقيود الأجر أو في كشوف الأجور أو على الإيصال المعد لذلك في المنشآت التي تستعمل النظام الآلي لاستلام الأجور أو خلال سبعة أيام من تبليغ العامل بتحويل أجره إلى الجهة التي اختارها.

المادة التاسعة والستون (النص المعدل):

يكون إثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم أيّاً 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.

تتطابق هذه المادة مع المادة ٣٥- عمل مصري. لكن التعديل في هذه المادة أجاز في فقرتها الأولى لرب العمل إثبات وفائه لعماله أجورهم بجميع طرق الإثبات القانونية أياً كانت قيمتها أو طبيعتها مخالفاً بذلك ما عليه سائر التشريعات العالمية، وفلسفة المشرع نفسه في قانون العمل حين تغيا حماية العامل دائماً، وقانون المرافعات الذي حدد نصاب الإثبات بشهادة الشهود إذا زادت قيمة التصرف المراد إثباته عن مائتي دينار كما هو حكم المادة ١٢٦- مرافعات - وذلك في العلاقات المدنية العادية تقليلاً من المشرع لقيمة الشهادة، واعتماداً على الكتابة، وإذا علمنا أن قانون المرافعات قد وضع عام ١٩٧١ حيث كانت الذم أفضل منها كثيراً اليوم أي بعد حوالي ربع قرن فكان الأولى بالمشرع أن يراعي التغيرات الاجتماعية وضعف الوازع الديني الذي قد يستغله من عليه الإثبات، وما أسير ذلك على رب العمل بما له من تأثير على باقي عماله حيث يطلبهم للشهادة تحت طائلة الطرد من العمل إذا رفضوا طلبه.

وتلاحظ سوء الصناعة التشريعية إذا انتقلنا للفقرة الثانية من المادة إذ نراها تلزم رب العمل بتمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب أجره، والتأكد من دقة هذا الحساب كلما اقتضى الأمر. والسؤال هنا، كيف يتسنى للعامل أن يطلع على تفاصيل أجره إذا لم يكن رب العمل يمسك دفاتر وقيوداً خاصة بأجور عماله، استناداً منه لإمكان إثبات وفائه بتلك الأجور بشهادة الشهود. كما أجاز له التعديل. مسألة تبعث على الحيرة وتظهر مدى التعارض بين طرفي النص الواحد وتثير بلبلة في التطبيق، وهو أمر لا يحسن صدوره عن المشرع مع ما أتيح له من إمكانات وخبرات في هذا المضمار.

المادة الرابعة والسبعون (النص الأصلي):

لا يجوز اقتطاع أكثر من ١٠٪ من أجر العامل وفاء لديون أو لقروض مستحقة لصاحب العمل ولا أن يتقاضى صاحب العمل عنها أية فائدة.

ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد عن ٢٥٪ من الأجر على أن يسبق تقديم القرض إقرار العامل كتابة بموافقته على إجراء الاقتطاع من أجره في حدود هذه النسبة.

المادة الرابعة والسبعون (النص المعدل):

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون قد اقترضه من مال أثناء سريان العقد، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.

ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد على ٢٥٪ من الأجر على أن يسبق تقديم القرض إقرار العامل كتابة بموافقته 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 اقترضه العامل وبين ما هو مستحق له من مبالغ لدى صاحب العمل.

التعليق:

كانت أحكام المحاكم تسيير في اتجاهين متضادين، المحكمة الكبرى العمالية كانت تذهب إلى القول بأنه يتعين التفريق فيما إذا كان القرض الممنوح للعامل لتسيير بعض ضرورياته ومن ثم فإنها تمنع تقاضي فوائد على تلك القروض. أما إذا كان العامل قد طلب القرض بمحض إرادته وكان رب العمل المقرض بنكاً فإن أخذه الفوائد من صميم أعماله، ويغدو العامل ملزماً بها. وبخلاف ذلك يذهب قضاء محكمة الاستئناف ومن ورائها محكمة التمييز في العديد من أحكامهما بهذا الصدد. إذ

تهدران الاتفاق بإلزام العامل بأية فوائد على سند من القول بمخالفته لقواعد قانون العمل الآمرة. والتي تبطل كل اتفاق للأفراد بخلافها.

وحسناً فعل المشرع في تعديله لهذه المادة إذ أنهى التضارب في الأحكام بين درجات المحاكم، ومنع رب العمل من تقاضي فائدة على القروض التي يمنحها لعماله دون تفريق بين أنواع القرض آخذاً بقضاء التمييز، وإن أجاز، إضافة مبلغ إجمالي إلى قيمة القرض الممنوح وذلك لتغطية المصاريف الإدارية، على أنه يجب أن يفسر النص وفقاً لروحه وذلك بقصد المصاريف الإدارية في قروض رب العمل لعماله على القروض طويلة الأجل كقروض الإسكان دون تلك التي يراد منها إعالة العامل، أو سد حاجة طارئة له.

على أنه يجب ألا يفهم، أنه يجوز لرب العمل المقرض وفقاً للتعديل أن يحتسب إجمالي الفائدة ويضيفها لمبلغ القرض تهرباً من المنع الوارد بالنص، ولو بدعوى احترافه الاقراض بفائدة لأن عماله يتمتعون بهذه الحماية وليسوا بعمال عادين يفرض عليهم ما يشاء من شروط، فإن في هذا الفهم تفويت لرغبة المشرع ومخالفة لروح النص وتحايل على غاية المشرع، فينبغي ألا تزيد المصروفات الإدارية عن المعقول، فلا تتصاعد بحسب المدة أو سقف القرض وأن يكون ذلك خاضعاً لرقابة القضاء.

كما قد أحسن المشرع صنعاً إذ أجاز لرب العمل المقرض أن يجري المقاصة بين ما اقترضه العامل وما يستحق له عند رب العمل إذا ترك العامل عمله قبل تمام سداد القرض لما في ذلك من ضمانه لرب العمل المقرض من جهة ودافعاً له لأن يقرض العامل من جهة أخرى، والتخفيف عن المحاكم بسد منيع سبل من الدعاوى من جهة ثالثة إذ لن يضطر رب العمل لمقاضاة العامل لتحصيل ما يتبقى من القرض بل يتقاضى من له حق مع حقوق العامل لديه دون اللجوء في ذلك إلى القضاء.

[illegible]

အရှင်ဘုရား၏ နာမည်ကို ချီးမွမ်းပါ။

[illegible]

تیسرا

අනු. ෫-ප්‍රා. 111෧: ෭෪ බි. නැ. 1111:0.

Ḥayy al-ḥayy al-ḥayy al-ḥayy al-ḥayy al-ḥayy al-ḥayy al-ḥayy al-ḥayy al-ḥayy

۱۳۰۰. قیام و حجۃ الیقین ۱۳۰۱.

[illegible]

(לחצון וצער): בלתי ידוע, ויחזיקו יחד.

قَالَ يَا بَنِي إِسْرَءِيلَ إِنِّي أَخْرَجْتُكُمْ مِنَ مِصْرَ

ولا اكل من اكله في يومه الا الله الا يسر في يومه الا الله الا يسر في يومه الا الله

يومًا بعد خمسة سنوات متصلة.

[illegible]

(۱۸۰۳ و ۱۸۰۴) : ۱۸۰۳ و ۱۸۰۴

العمل المصري بحق في مادته السادسة والأربعين حق رب العمل في حرمان العامل من أجر الأيام التي يعمل فيها العامل لدى رب عمل آخر أثناء الإجازة. بما يمثل جزءا يقع على العامل، ومن ثم فإذا أجاز استبدال الإجازة بمقابل نقدي فقدت اعتبارها وتفككت وظيفتها، ولم تحقق الغرض منها، واستحالت إلى عوض أو مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل للعامل، وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها. والقول بأن للعامل أن يتراخى بإجازته، ثم يطالب بمقابل نقدي عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه، لا عين حقه بينما لا يد له فيه، وهو ما يختلف عما إذا حل ميعاها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته التي يفرضها عليه القانون ويلزمه تعويض العامل عنه وهنا، وهنا فقط يكون للعامل المطالبة بالبدل النقدي للإجازة بما يوافق اعتبارات الصالح العام.

فيكون التعديل إذ أجاز للعامل تقاضي بدلاً نقدياً عن عدم قيامه بإجازته، باعتبار استحالة التنفيذ العيني بفوات ميعاها سواء مفردة أو مجمعة قد أهدر حق رب العمل في الاستفادة من الإنتاجية العالية التي تتوافر للعامل بعد عودته من إجازته لاستعادته قواه ونشاطه المادي والمعنوي، اللذين هما سبب تعلق حق العامل في القيام بالإجازة عينا بالنظام العام والتي ما كان يجوز التضحية بها تحت أي ظرف وبأي دافع، وأن الأمل معقود على المشرع أن يعود لحكم النص القديم قبل أن تطاله يد التعديل لأنه أكثر مواءمة بين مصالح العامل ورب العمل والصالح العام، أو الخير العام كما عبر الدستور البحريني في مادته الثالثة عشرة.

المادة المائة وعشرة (النص الأصلي):

للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو إخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة تثبت الاستلام، وعلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية أن تقوم فور تقديم الطلب إليها باتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا فإذا لم

تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه إلى المحكمة الكبرى المدنية وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة وتوصيتها التي تراها لإنهاء النزاع.

وعلى كاتب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ وصول الأوراق إلى المحكمة بتحديد جلسة للنظر في وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ويرفق بكل إخطار صورة من مذكرة وزارة العمل والشئون الاجتماعية ويكون الإخطار بخطاب مسجل أو بأية طريقة تثبت الاستلام.

وعلى المحكمة أن تفصل بصفة مستعجلة في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمها في هذا الشأن نهائياً ويحدد في الحكم موعد جلسة للنظر في أصل الموضوع خلال الأسبوع التالي لصدور الحكم فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل فوراً مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله.

ولصاحب العمل بعد صدور الحكم بوقف التنفيذ وفي خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ صدوره أن يعيد العامل إلى عمله مع دفع أجوره المتأخرة ويعتبر النزاع منتهياً. ويثبت ذلك بمحضر يوقع عليه صاحب العمل والعامل في وزارة العمل والشئون الاجتماعية ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتاب المحكمة الكبرى المدنية.

فإذا انقضت هذه المدة دون حصول أي تسوية تعين على المحكمة الفصل في أصل الموضوع بالتعويض إن كان له محل خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور الحكم بوقف التنفيذ. ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بسبب مشروع.

ويسقط حق العامل في طلب تنفيذ قرار فصله إذا لم يتقدم بطلب ذلك خلال مدة الخمسة عشر يوماً المحددة مع عدم الإخلال بالمطالبة بحقوقه الأخرى خلال مدة السنة المحددة في المادة (١٥٦) من هذا القانون.

المادة المائة وعشرة (النص المعدل):

للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب تسوية النزاع ودياً بينه وبين صاحب العمل ويقدم الطلب إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو إخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة أخرى تثبت الاستلام.

وعلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية فور تقديم الطلب إليها أن تقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، فإذا لم تتم هذه التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه إلى المحكمة الكبرى المدنية للنظر في تعويض العامل إن كان له محل، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة وتوصياتها. وعلى كاتب المحكمة أن يقوم في خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الأوراق إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى في ميعاد لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ الإحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ويرفق بكل إخطار صورة من مذكرة وزارة العمل والشئون الاجتماعية ويكون الإخطار بخطاب مسجل أو بأية طريقة تثبت الاستلام.

وعلى المحكمة أن تعرض على الطرفين تسوية النزاع ودياً، فإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فصلت المحكمة في الموضوع خلال شهر من تاريخ أول جلسة ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل قد تم بسبب مشروع. ويجوز للمحكمة إلى أن تفصل في دعوى التعويض أن تحكم بحكم غير قابل للطعن بإلزام صاحب العمل بأداء تعويض مؤقت للعامل لا يتجاوز أجره عن ثلاثة أشهر يستنزل مما قد يحكم له به فإذا

لم يحكم في الدعوى بتعويض للعامل أو كان ما حكم له به يقل عن التعويض المؤقت ألزمته برد ما أخذه بغير حق.

وتراعي المحكمة في تقدير التعويض العرف الجاري وطبيعة العمل والمدة التي عملها العامل والمدة الباقية من العقد إن كان محدد المدة، وبوجه عام جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر.

التعليق:

أ - يختلف التعديل عن الأصل في أنه ألغى قاعدة وقف قرار فصل العامل، وكلف وزارة العمل بوصفها جهة التحقيق أن تبحث في الوصول إلى تسوية ودية بين العامل المفصول ورب العمل الذي فصله فإن تعذر ذلك أحالت الأوراق للمحكمة الكبرى العمالية التي يكون لها النظر في تعويض العامل، إن كان له محل، وحسناً فعل المشرع ذلك، لأنه كما ظهر من واقع العمل منذ أن طبق قانون العمل رقم ٧٦/٢٣، لم يعد عامل مفصول من عمله بناء على الحكم المستعجل بوقف قرار فصله. إلا في حالات لا تصل لعدد أصابع اليد الواحدة، وذلك لأن المشرع لم يلزم أرباب العمل بعودة العامل المفصول إلا في حالة فصله لاتهامه في جريمة تم القضاء ببراءته فيها وهو ذات النص الكويتي والمصري في حالة فصل العامل لنشاطه النقابي فكان هذا النص معطلاً. ولقد حالف المشرع التوفيق في تعديله هذا النص، إذ أجاز للقاضي العمالي أن يحكم بتعويض مؤقت للعامل بما لا يجاوز سقف أجره لثلاثة أشهر، ونص صراحة على أن تستنزل مما قد يحكم له به لاحقاً. وبذلك يكون التعديل قد حسم التعارض إذ كانت المذاهب شتى في مسألة خصم ما يحكم به للعامل عندما يقضي له بوقف قرار فصله، من التعويض الذي يقضي له به عندما يقدم طلباته الموضوعية فكثيراً ما كانت محكمة التنفيذ تحيل ملف تنفيذ الحكم العمالي للمحكمة العمالية أو يضطر الخصوم لرفع دعوى تفسير الحكم العمالي بالتعويض للاستعلام عما إذا كان المبلغ المقضي به في الشق المستعجل يفصل

عن الحكم النهائي وبالتالي لا يخصص على فرض أن المحكمة وهي تقضي بالتعويض قد وضعت في حساباتها ما سبق القضاء به. أم يجب خصمه على فرض أن التعويض النهائي هو سقف لما يستحقه العامل المدعى فاصلاً ما قضى به في الشق المستعجل، وبالتالي يجب خصم الشق المستعجل منه - وإذا جاء التعديل بنص صريح يقضي باستئزال ما يقضي به من تعويض مؤقت للعامل فلا مجال للتأويل أو الاجتهاد مع صراحة النص.

ب - وجه المشرع في التعديل المحكمة وهي تقدر تعويض العامل، للاستهداء بالعرف الجاري وطبيعة العمل ومدة خدمة العامل وما بقي له من عقده إن كان محدداً وجميع الأحوال التي يتحقق بها الضرر، وعناصر التعويض هنا تقام على ما قرره النص من ضوابط وأن يقدر الضرر ساعة وقوعه بغض النظر عن التحاق العامل بعمل آخر بعد ذلك.

ج - ألغى التعديل الفقرة الأخيرة من المادة - ١١٠ - التي تقرر سقوط حق العامل في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل مع عدم الإخلال بحقوقه الأخرى خلال مدة سنة كما هو محدد بالمادة - ١٥٦ -.

وكان في ذلك متسقاً مع النهج الذي سلكه في صدر النص الجديد الذي ألغى بموجبه نظام وقف قرار الفصل، وقصر الأمر على طلب التعويض، ولكنه استلزم تقديم طلب تسوية النزاع لوزارة العمل خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه قراراً بفصله. وهذا الميعاد يشير أكثر من مسألة نعرض لها تباعاً:

١ - لعل المشرع إذ أورد هذا الميعاد إنما كان لظن منه أنه بتقصيره المدة السابقة وهي خمسة عشر يوماً إلى عشرة أيام يسرع في حسم النزاعات العمالية أو كان التعديل لهذه الفقرة مقصوداً على إنقاص المدة ثم رأى أن يلغي هذه الفقرة نهائياً، وفاته أن يعود لهذه الفقرة بما يناسب وما انتهى إليه في إعادة هيكلة هذا النص، كما أنه لا وجه للتفريق ما دام الطلب منصباً على التسوية الودية، أما الاحالة للمحكمة لطلب التعويض في هذه الحالة وبين الحالات الأخرى التي

تنصب على طلبات قد يكون من بينها التعويض، ويتعين على وزارة العمل إحالة الأولى خلال اسبوعين والثانية خلال خمسة عشر يوماً إذ كان الأوفق التسوية بين المتماثلات وصولاً لوحدة النسق بين النصوص النازمة لمسألة واحدة. وهو فرض يساعد سياق النص على تأييده ولكن لابد من البحث في فرض آخر.

٢ - إن المدة ميعاد إرشادي لا يترتب على مخالفته أي جزاء ويبقى طلب العامل الحصول على تعويض عن فصله مقبولاً ما دام ضمن مدة السنة المنصوص عليها بالمادة ١٥٦ - والتي تسقط بمرورها الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وهو النص الذي لم تطاله يد التعديل، مما لا تكون معه مندوحة من القول إن هذا الميعاد إرشادي ما دام لم يرتب المشرع على مخالفته جزاء، ومن ثم كان يحسن عدم إيراد ما دام النص يستقيم بدونه بل هو تزيد موهم، وقد يفرض بقاءه الفرضان الأول والثاني معا.

٣ - إن الميعاد ليس إرشادياً وإنما هو مقتضى لقبول طلب التعويض المؤقت الذي يصدر به حكم لصالح العامل المفصول بالتعويض عن المدة التي يمضيها العامل متعطلاً مع سعيه للحصول على عمل، كما كان الميعاد في النص السابق مقتضى لقبول طلب وقف قرار الفصل، ولا يخلو هذا الفرض من وجهة.

د - جاء التعديل بحكم جديد وفق فيه المشرع أيما توفيق، وهو أنه إذا قضى للعامل بتعويض مؤقت، ثم جاء الحكم النهائي بأقل من التعويض المؤقت أو لم تحكم المحكمة للعامل بتعويض نهائي، فإنها تقضي بإلزام العامل برد ما أخذه بغير حق، وهنالك يكون رب العمل في حل من المطالبة بدعوى جديدة لاسترداد ما أداه بغير حق للعامل، وبذلك يكون المشرع قد رفع عن كاهل القضاء عدداً ليس بالقليل من دعاوى الاسترداد التي سيقمها أرباب العمل كلما كان لها مقتضى وهو شبيه بما قرره من حق رب العمل في التقاضي مع العامل الذي حصل على قرض منه مبين ما للعامل من حقوق وما بقي له من أقساط القرض كما مر شرحه في التعليق على المادة الرابعة والسبعين وتعديلها.

المادة المائة وخمسة وخمسون (النص الأصلي):

تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال وللمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

ويسبق الدعوى طلب يقدمه العامل إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية وتقوم هذه الوزارة باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية الودية تعين على وزارة العمل والشئون الاجتماعية خلال أسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب إحالة النزاع إلى 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 والشئون الاجتماعية لاستيضاحه فيما جاء في هذه المذكرة.

المادة المائة وخمسة وخمسون، مكرر (النص المعدل):

للفئات المذكورة في الفقرات ٢، ٣، ٤، ٥، ٦ من المادة (٢) من هذا القانون حق التقدم بطلب لوزارة العمل والشئون الاجتماعية لتسوية منازعاتهم مع من يستخدمونهم بالطرق الودية، فإذا تعذرت هذه التسوية تعين على وزارة العمل والشئون الاجتماعية خلال أسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب إحالة النزاع للمحكمة الكبرى المدنية، وتعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى المتعلقة بهذه المنازعات.

التعليق:

لم تكن النزاعات التي كانت تنشب بين أرباب العمل وكل من خدم المنازل ومن في حكمهم، والعمال العرضيين، وضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها، وعمال الزراعة، وأفراد أسرة رب العمل الذين يعملون لديه وهو معيّلهم الفعلي، لم تكن هذه النزاعات مما يدخل في اختصاص المحكمة الكبرى بحسب الأصل، بل

كانت تتوزع على المحاكم الابتدائية وفقاً للاختصاص القيمي للمطالبة، وكانت تلك الدعاوى ترفع مباشرة عن طريق قلم الشكاوى بوزارة العدل ويؤدي المدعي فيها رسماً عليها. إلا أن تعديل قانون العمل جاء بالمادة - ١٥٥ مكرر - معطياً لهذه الفئات بعض الميزات التي يقرها قانون العمل لمن يخضعون لحكمه، فأعطاهم حق التقدم بطلب لوزارة العمل لتسوية منازعاتهم مع مخدميههم بالطرق الودية فإن تعذرت التسوية كان على وزارة العمل إحالة أوراق النزاع إلى المحكمة الكبرى المدنية خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الشكوى، وتعفى تلك المطالبة القضائية في جميع مراحل التقاضي، وتلك لفئة كريمة من المشرع البحريني غير مسبقة نحو تضيق الاستثناءات الواردة في قانون العمل وتوجه لجعل قانون العمل الشريعة الأم الناضجة للعلاقات العمالية بالمفهوم الواسع.

المادة المائة وستة وخمسون (النص الأصلي):

تسقط بالتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنهاء العقد.

المادة المائة وستة وخمسون مكرر (النص المعدل):

يكون ميعاد استئناف الأحكام الصادرة طبقاً لأحكام المواد ١١٠، ١٥٥، ١٥٥ مكرر من هذا القانون عشرة أيام من تاريخ صدورها أو تبليغ المحكوم عليه بها وفقاً لأحكام المادة ٢١٦ من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

التعليق:

كانت الأحكام التي تصدر في المنازعات العمالية تخضع لحكم المادة - ٢١٦ - مرافعات - وهي خمسة وأربعون يوماً من تاريخ صدور الحكم، أو من تاريخ تبليغه إلى المحكوم عليه إذا تخلف عن الحضور في جميع الجلسات المحددة لنظر الدعوى، وكان ذلك مما يلحق العنت بالعمال سيما إذا تمهل رب العمل وقدم استئنافه في اليوم الأخير من ميعاد الاستئناف وغالباً ما يفعل ذلك ثم صادف ذلك نهاية العام القضائي، فلا ينحسم الاستئناف إلا بعد سنة من حين تقديمه. إلا أن التعديل قد قصر هذا الميعاد إلى عشرة أيام حتى بالنسبة للطوائف المستثناءة من حكمه والذين ورد ذكرهم بالمادة -

١٥٥ مكرر - وحسناً فعل، وأمام قصر هذا الميعاد كان ينبغي أن يصرح المشرع لطرفي الدعوى العمالية بالحصول على مسودة الحكم ليتاح لمن أراد الطعن بالاستئناف أن يطعن ومن أراد التنفيذ أن ينفذ، ذلك أن المادة - ١٨٦ مرفعات مكرر (أ) قد أجازت مجرد الاطلاع على مسودة الأحكام وحظرت الحصول على صورة منها، مما سيفوت غرض المشرع من تقصير المدة لتسريع وصول العامل لحقه أو تفوت المدة، بسبب الإجراءات الإدارية في كتابة الحكم، ثم طباعته، ثم توقيعه من الهيئة القضائية التي أصدرته، إذا كان العامل هو الذي ينوي الاستئناف ويمكن حل هذه المسألة كذلك بالتصريح عن عزمه على الاستئناف أن يقرر به في نموذج خاص يعد لذلك بمكتب الاستئناف بوزارة العدل شريطة أن يقدم مذكرة شارحة لطعنه في الأيام العشرة التالية لتقريره بالطعن بالاستئناف وإلا سقط حقه فيه.

المادة المائة وثمانية وخمسون (النص الأصلي):

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٣) أو يخالف أياً من القرارات المنظمة لصرف تصاريح العمل التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بالتطبيق لأحكام المادة (٧) بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تجاوز خمسمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ويعتبر كل من صاحب العمل ومدير المنشأة أو من ينوب عن أيهما مسئولاً عن المخالفات المذكورة.

المادة المائة وثمانية وخمسون (النص المعدل):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد ٣، ٤، ٧، والقرارات الصادرة تنفيذاً للمادتين ٣، ٤ بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تجاوز خمسمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة.

وبالإضافة إلى العقوبة السابقة يحكم أيضاً في حالة مخالفة أحكام المادة ٧ بالزام صاحب العمل بدفع مصاريف إعادة العامل الأجنبي إلى الجهة التي يحددها عقد

العمل أو الجهة التي أبرم عقد العمل أو الجهة التي قدم منها أو إلى بلده الذي ينتمي إليه بجنسيته إذا تعذرت عودته إلى أي من الجهات السابقة، فإذا تخلف صاحب العمل عن سداد المصاريف المشار إليها يحكم باستيفائها طبقاً للقانون.

كما يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تتجاوز خمسمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل حصل على تصريح لاستخدام عمال غير بحريين من وزارة العمل والشئون الاجتماعية ثم ثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل آخر دون موافقة وزارة العمل والشئون الاجتماعية والإدارة العامة للهجرة والجوازات، وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

ويعتبر كل من صاحب المنشأة ومدير المنشأة أو من ينوب عن أيهما مسؤولاً عن هذه المخالفة.

المادة المائة وتسعة وخمسون (النص الأصلي):

يعاقب على مخالفة أحكام المواد (٩)، (١١)، (١٢) و (١٤) (١٣) و (١٥) والقرارات الصادرة تنفيذاً للمادة (١٠) بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تتجاوز ثلاثمائة دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة ويحكم أيضاً بإغلاق المكاتب المشار إليها في المادة (١٤).

المادة المائة وتسعة وخمسون (النص المعدل)

يعاقب على مخالفة أحكام المادتين ١٢، ١٣ بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تتجاوز ثلاثمائة دينار وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة.

كما يعاقب على مخالفة أحكام المادتين ١٤، ١٥ والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما بالحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين.

التعليق:

وقد تناولنا المخالفات التي تقع من رب العمل في شأن التصاريح المطلوب الحصول عليها لتشغيل عمال أجنب، ويقرر النصان المعدلان تعدد العقوبة، تتعدد بتعدد من وقعت المخالفة بشأنهم من العمال الذين شغلهم رب العمل بالمخالفة لأحكام هذا القانون بخصوص تصاريح العمل، ولا شك أن هذا الجزاء أمضى وأكثر فعالية وسيجد له صدًى في العمل، ولقد وفق المشرع في وضعه.

المادة المائة وثمانية وخمسون مكرر:

يلغى السجل التجاري ويوقف النشاط التجاري لكل صاحب عمل يثبت لدى وزارة الداخلية ووزارة العمل والشئون الاجتماعية قيامه باستقدام عمال أجنب دون أن تكون لديه حاجة لاستخدامهم، وثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل آخر.

ويتم إلغاء السجل التجاري ويوقف النشاط التجاري لصاحب العمل بقرار من وزير التجارة والزراعة بناء على تقرير من وزارة الداخلية أو من وزارة العمل والشئون الاجتماعية.

ويترتب على إلغاء السجل التجاري ووقف النشاط التجاري غلق محل صاحب العمل إدارياً.

ويجوز لصاحب العمل أن يتقدم بتظلم إلى وزير التجارة والزراعة من قراره بإلغاء سجله التجاري ووقف النشاط التجاري ومن غلق محله إدارياً في خلال ستين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار أو من تاريخ غلق محله إدارياً، ويصدر وزير التجارة والزراعة بعد موافقة وزارة الداخلية أو وزارة العمل والشئون الاجتماعية بحسب الأحوال قراره بقبول التظلم أو رفضه خلال الستين يوماً التالية لتقديم التظلم ولصاحب العمل أن يطعن في قرار وزير التجارة والزراعة برفض تظلمه أمام المحكمة الكبرى المدنية في خلال ستين يوماً من تاريخ إخطاره برفض تظلمه، ويعتبر فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن يتلقى صاحب العمل إجابة على تظلمه بمثابة رفضه.

التعليق:

تضمن هذا النص عقوبة رادعة لأرباب العمل الذين يستقدمون عمالاً أجنبياً دون أن تكون لديهم حاجة لاستخدامهم ويثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل آخر. وتمثلت تلك العقوبة، في إلغاء السجل التجاري، ووقف النشاط التجاري لرب العمل المخالف. وكنتيجة لهذا الإجراء يغلق المحل التجاري لرب العمل إدارياً، وهي عقوبة لا شك في أنها رادعة ستجعل رب العمل يتردد كثيراً في القدوم على مثل هذه الخطوة. ولقد كانت هذه نظرة مستقبلية من المشرع أراد منها حماية المجتمع من ظاهرة زيادة العمالة الأجنبية الزائدة عن الحاجة لما ينجم عنها من أضرار جسيمة.

ولقد وازن المشرع بين حق جهة الإدارة في توقيع العقوبة المذكورة وحق رب العمل المخالف في إلزامه آثار مثل هذا القرار وذلك بأن رسم له طريق التظلم، ويصدر الوزير قراراً بقبول التظلم أو رفضه خلال الستين يوماً التالية لتقديمه وإلا عد عدم الرد رفضاً، وللمتظلم أن يرفع أمره للقضاء خلال ستين يوماً من تلقيه قرار رفض تظلمه أو فوات ستين يوماً على تقديم تظلمه لوزير التجارة.

خاتمة:

نخلص من تناولنا السابق للتعديلات التي أضفاها المشرع على قانون العمل بالمرسوم ٩٣/٢٣ أنها قد أضافت إضافات موفقة بل وغير مسبوقه في بعض الأحيان، على أنه في أحيان أخرى لم يحالف المشرع التوفيق في ترميم الهيكل القانوني الذي سبق وإن أشاده بالمرسوم بقانون رقم ٧٦/٢٣ وكان ينبغي عدم التسرع في إصداره قبل مناقشته مناقشة مستفيضة مع الجهات ذات العلاقة، سيما أصحاب العمل ممثلين بغرفة التجارة والعمال ممثلين في اللجنة العمالية فضلاً عن القضاة سيما منهم من يتولى الفصل في النزاعات العمالية، وكذلك المحامين بوصفهم القضاء الواقف، إذ كان سيخرج القانون بصورة أكمل. والأمل معقود بالمشرع أن تطال يده بالتعديل ما أشرنا لوجوب تعديله من النصوص بشكل يبرز للعامل حقوقه في مجتمعه وينير الطريق لقاضيه ومحاميه وصولاً إلى حمايته التي يعتبرها المجتمع من دعائم بنيانه وقوته.

وفي النهاية أمل أن يثمر هذا الجهد المتواضع نفعاً لكل طارق لهذا الباب، والله أسأل أن يوفقنا لما فيه الخير والصلاح.