

« الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل »

دراسة تحليلية في ظلال الحماية القانونية لأجر العامل في
البحرين ومصر

د. خالد جمال أحمد حسن

استاذ القانون المدني المشارك

كلية الحقوق - جامعة البحرين

مقدمة البحث

لقد حرص واضع القانون سواء في إطار النصوص الخاصة بعقد العمل في القانون المدني أم في قانون العمل نفسه ، على توفير عدد من الضمانات التشريعية اللازمة لحماية أجر العامل ، سواء في علاقته بدائنيه أو في علاقته بدائني رب العمل أو في علاقته برب العمل نفسه ، بل حرص على فرض جزاء جنائي على عدم الوفاء بهذا الأجر ، حتى بدت أو كادت أن تكون حماية متكاملة تحوط هذا الأجر بسياج واق يحميه من أي مظهر من مظاهر المساس به أو يحول دونه وأداء دوره الاجتماعي في حياة العامل ، لاسيما وأن هذا الأجر يمثل - رغم ضآلة مقداره - السبيل الوحيد للسواد الأعظم من العمال لتوفير جانب غير منكور من متطلبات حياتهم اليومية

،

وها نحن سنقسم هذا البحث إلى ثمانية مباحث لنعرض من خلالها كافة مظاهر وأنماط الحماية القانونية المكفولة لأجر العامل في ظل قانون العمل البحريني مقارناً بقانون العمل الموحد المصري ، نبتدأها بمبحث أول نبين فيه كيف وسع قانون العمل من نطاق أجر العامل فجعله يشمل كثيراً من الملحقات لتصبح جزءاً لا يتجزأ عن الأجر ذاته ، ثم نوضح في المبحث الثاني قواعد تيسير الوفاء بأجر العامل ، ثم نبين في المبحث الثالث مساعي التشريعات والقوانين بغية الوصول إلى تقرير حد أدنى لأجر العامل بهدف رعاية العامل في مواجهة رب العمل ، ثم نبين في المبحث الرابع الضمان التشريعي لحماية أجر العامل في مواجهة دائنيه ، ونوضح في المبحث الخامس الضمان التشريعي لحماية أجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل ، ونذكر في المبحث السادس الضمان التشريعي لحماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل ، وفي المبحث السابع نوضح الضمان التشريعي لحماية أجر العامل من اقتطاعات رب العمل ، وفي المبحث الثامن نذكر الجزاء الجنائي على عدم الوفاء بأجر العامل ، وذلك كله على التفصيل الآتي

المبحث الأول : توسيع نطاق أجر العامل .

المبحث الثاني : قواعد تيسير الوفاء بأجر العامل .

المبحث الثالث : فرض حد أدنى لأجر العامل .

المبحث الرابع : الضمان التشريعي لحماية أجر العامل في مواجهة دائنيه .

المبحث الخامس : الضمان التشريعي لحماية أجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل .



- المبحث السادس : الضمان التشريعي لحماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل .
- المبحث السابع : الضمان التشريعي لحماية أجر العامل من اقتطاعات صاحب العمل .
- المبحث الثامن : الجزاء الجنائي على عدم الوفاء بأجر العامل .

الخاتمة :

المراجع :

الفهرس :



المبحث الأول

توسيع نطاق أجر العامل

لقد كانت الصورة التقليدية للأجر تقتصر على ما يتفق عليه طرفا العقد من مقابل مالى معين لحظة التعاقد سواء كان نقديا أم عينيا دون أن يتصور دخول أى شئ آخر يضاف إليه باعتباره مكملا أو متمما له .

بيد أن هذه الصورة التقليدية تلاشى نطاقها الضيق ، واتسع نطاق الأجر ليشمل العديد من الملحقات الأخرى التى تعد من مكملاته التى لا يجوز لرب العمل فصلها عن أجر العامل الأساسى الذى جرى الاتفاق عليه لحظة التعاقد ، وذلك على إثر التدخل التشريعى الذى عمدت إليه معظم تشريعات وقوانين العمل فى العالم كله بصفة عامة وفى العالم العربى على وجه الخصوص ، وها نحن سوف نعرض لما يعد من ملحقات الأجر فى ظلال قانون العمل البحرينى ، مقارناً بقانون العمل الموحد المصرى .

إذ تنص المادة 66 من قانون العمل البحرينى⁽¹⁾ على أن « الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء كان نقداً أو عيناً مضافاً إليه جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها - إن وجدت - وعلى الأخص ما يلى :-
العمالة التى تعطى للمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين .
الامتيازات العينية .

الزيادات والعلاوات التى تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة أو أعباء العائلة .

كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل أو الأنظمة الأساسية للمنشآت أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الإكرامية إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها ” .

يستفاد من هذا النص بوضوح أن أجر العامل لم يعد مقصوراً على القدر الأساسى المتفق عليه بين طرفيه أو المحدد قضاءً بناءً على طلب أحدهما خلال سريان العقد أياً كان نوعه (أى سواء كان نقدياً أم عينياً) ، فى نظير العمل المكلف به العامل فى العقد ، إنما تدخل معه أشياء أخرى فتصير أجزاءً لا تفصل عنه ، تسمى تارة ملحقاته وتارة أخرى عناصره ومكملاته وتارة ثالثة

(1) هذه المادة تقابل المادة 1/ج قانون العمل الموحد المصرى .

أشكاله وصوره ، والجامع بينها جميعها أنها وكما يقول البعض - وبحق - تتضوى تحت لواء واحد ويجمعها أصل مشترك مؤداه أنها تثبت للعامل بمقتضى عقد العمل ذاته وفى مقابل العمل الذى يؤدى لحساب رب العمل وتحت إشرافه وإدارته .

بيد أن ذلك لم يحل رغم ذلك دون اختلافها فيما بينها فى أمور شتى تتبدى واضحة وجلية فى اختلاف تاريخ نشأة الحق فيها وتفاوت مقدراتها وديمومتها واستمراريتها ، بل وفى وجودها ومدى التزام رب العمل بها بحسب الأصل .

وذلك نظراً لأن هذه الملحقات أو العناصر لصيقة بالعمل المكلف به العامل ، والأعمال تتفاوت فى التزاماتها ، وتختلف فى مخاطرها وظروف أدائها ، ولذا صح أن تختلف هذه الملحقات من عقد لآخر ، على حسب طبيعة العمل محل العقد ، وما يترتب على هذا العقد من التزامات على عاتق العامل ، وما قد يتعرض له العامل من مخاطر أثناء مباشرته للعمل ، ومن ثم ليس بلازم أن تتوافر جميعها فى كل عقد ، فالأمر متفاوت فيه بين العقود بحسب محالها من الأعمال ، وما يحيطها من ظروف وما يترتب عليها من آثار⁽²⁾ .

ومما يحمد لواضع القانون فى كل من مصر والبحرين أنه اعتمد على معيار مرن فى إبراز ما يعد من ملحقات الأجر ، فذكرها على سبيل البيان والتمثيل وليس على سبيل الحصر والتعيين ، متفادياً بذلك أسلوب القصر الذى اعتمده قانون العمل الكويتى رقم 38 لسنة 1964 م المعدل بالقانون رقم 43 لسنة 1968 عند ذكره لهذه الملحقات فى المادة 28 إذ يعرف الأجر قائلاً « يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسى مضافاً إليه كل ما يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت أو عمولة أو منح أو هبات دورية ... » ، مما يوحى بحسب ظاهره أن ملحقات الأجر تقتصر على ما أورده فيه ، وذلك على خلاف الحقيقة والواقع ، إذ توجد ملحقات أخرى أغفلها النص مثل المشاركة فى الأرباح بنسبة معينة ، والتى تصلح وحدها لأن تكون أجراً للعامل ، هذا مادامت قد انتفت نية الشراكة بينه وبين رب العمل⁽³⁾ .

بيد أنه على الرغم من ذلك يعاب على مسلك قانون العمل البحريني وقانون العمل المصرى أنهما عند ذكرهما لما يعد من ملحقات الأجر ، أوجبا بحسب الظاهر أن هذه الملحقات لا تصلح إلا أن

(2) محمود سلامة جبر ” الأجر ونظامها القانونى فى قانون العمل البحريني فى القطاع الأهلى وقوانين الدول العربية الخليجية ” دراسة نظرية تطبيقية للأحكام القضائية فى البحرين والقضاء المقارن ” ، ص 88 ، الطبعة الأولى عام ١٩٩٧ م ، مطبعة أبناء وهبه حسان بالقاهرة .

(3) انظر فى هذا المعنى : أ.د / عبدالفتاح عبدالباقي ” أحكام قانون العمل الكويتى ” ، ص ٢٥٥ ، طبعة عام ١٩٨٢ م ، أ.د / عبدالغنى الرويمض عبدالغنى عمرو الرويمض ” علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ” ، ص ٢١٥ ، طبعة عام ٢٠٠٧ م ، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر . الجيزة .

تكون زوائد مضافة إلى الأجر ، فلا ترقى - من ثم - لأن تكون وحدها أجراً كاملاً ، وهذا ليس صحيحاً على إطلاقه ، ذلك أن من هذه الملحقات ما يرقى - على ما سوف نرى مفصلاً فيما بعد - إلى مستوى المقابل الوحيد نظير العمل ، من غير أن يكون معه شئ آخر مثل العمولة بالنسبة لكثير من المندوبين الجوابين والممثلين التجاريين ، والهبة بالنسبة لعمال المطاعم والفنادق والمقاهي⁽⁴⁾ .

وينبغي أن يكون ماثلاً في الذهن أن تكييف ما يعد من قبيل الأجر من هذه الملحقات المذكورة في النص القانوني أو غيرها وما لا يعد له من قبيل المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها وتخضع في تقديرها لها لرقابة محكمة النقض أو التمييز⁽⁵⁾ .

وإذا اعتبر شئ ما من الأشياء التي تعطى للعامل في مقابل العمل من قبيل ملحقات الأجر اعتبر عندئذ جزءاً منه وسرت عليه - من ثم - أحكامه ، أما ما لا يعد من قبيل الأجر فلا يصدق عليه وصفه ولا تطبق عليه أحكامه .

المبحث الثاني

تيسير ظروف الوفاء بأجر العامل

لم يشأ واضع قانون العمل أن يترك ظروف الوفاء بأجر العامل دون تنظيم خاص، لتخضع عند غياب اتفاق الطرفين للقواعد العامة الواردة بشأن الوفاء بالالتزام ، ولذا عمد إلى تنظيمها بقواعد خاصة أمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كان أفضل للعامل ، وذلك رغبة في التيسير على العامل ورعاية مصالحه في حسن استيفاء الأجر بسهولة ويسر ودون أية مشقة أو عناء .

ويتجلى ذلك واضحاً في خصوص زمان ومكان الوفاء بالأجر ، فضلاً عن طريقة أو وسيلة الوفاء ، ومن يكون صاحب الحق في قبضه في ضوء ما يلزم لذلك من أهلية ، وذلك كله على التفصيل الآتي :

أولاً : زمان الوفاء بأجر العامل

بادئ ذي بدء يجب أن نفرق بين عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني ، وتلك الخاضعة

(4) انظر في نفس المعنى : أ.د / عبدالفتاح عبدالباقي - المرجع السابق - ص ٢٥٥ د / محمود سلامة جبر - المرجع السابق - ص ٩٠ ، ٩١ .

(5) انظر في ذلك المعنى : أ.د / أحمد حسن البرعى - المرجع السابق - ص 59 ، د / محمود سلامة جبر - المرجع السابق - ص 91 .

لأحكام قانون العمل ، ففي خصوص عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني يتم الوفاء بأجر العمل في الزمان الذي يتفق عليه طرفا العقد أو بما يجري عليه العرف ، هذا مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة في هذا الشأن ، وذلك تطبيقاً للمادة للمادة 732 مدني بحريني التي تنص علي هذا المعني بقولها « يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة في ذلك » (6).

أما في خصوص عقود العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل : فقد أورد لها واضع القانون أحكاماً خاصة ذات طابع أمر تحدد زمان الوفاء بأجر العامل بصورة تكفل تتابع أدائه للعامل علي فترات دورية متقاربة ، وذلك مراعاة لما يمثله من قيمة خاصة في حياة العامل بوصفه في غالب الأمور المصدر الوحيد لرزقه .

ويبرز البعض - وبحق - مبدأ دورية الدفع principe de la periodicité du paiement في تحقيق مصلحة طرفي عقد العمل علي السواء ، فهو يحقق مصلحة العامل لأنه سيحول دون تراكم المبالغ المالية للأجور لدي صاحب العمل ، علي نحو قد يعرضها لخطر الضياع إذا ما أفلس رب العمل ، كما يتصور أن يندفع العامل إلي التبذير عند قبضها متراكمة⁽⁷⁾ . وقد ميّز واضع القانون العمل في تطبيقه لزمّن الوفاء بأجر العامل بين نوعين من العمال :

العمال المعينون بأجر شهري :

وهؤلاء العمال ينبغي أن تدفع إليهم أجورهم مرة علي الأقل كل شهر سواء في مصر⁽⁸⁾ ، أم في البحرين⁽⁹⁾ وهذا يعني عدم جواز الاتفاق علي أن يكون الوفاء بالأجر كل شهرين أو كل ربع سنة أو نصف سنة أو سنوياً .

العمال المعينون بغير الأجر الشهري :

فهؤلاء العمال سواء كانوا معينين بالساعة أم باليوم أم بالأسبوع أم بالقطعة أم بالانتاج ، فإنه يتعين دفع أجورهم في البحرين مرة علي الأقل كل أسبوعين (2/68 عمل بحريني⁽¹⁰⁾) ، أو يتعين

(6) هذه المادة تقابل المادة ٦٩٠ مدني مصري.

(7) أ. د / محمود جمال الدين زكي عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية 1982م ، بند 209 ، ص 0755

(8) إذ تنص المادة 38 / أ عمل موحد مصري علي أن ” العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر ”

(9) إذ تنص المادة 1/68 عمل بحريني علي ذلك بقولها ” العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل كل شهر ”

(10) إذ تنص المادة 2/68 ، عمل بحريني ” العمال المعينون بالساعة أو بأجر أسبوعي أو بالقطعة أو بالانتاج وتؤدي أجورهم مرة علي الأقل كل أسبوعين ”

دفعها في مصر مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك (م 38 / ج عمل موحد مصري⁽¹¹⁾ .

ورغبة في التيسير علي العامل فقد أوجب القانون دفع أجر العامل أثناء عمله في أي ساعة أو يوم من ساعات أو أيام العمل ، فلا يجوز له دفع أجر العامل في يوم عطلة حتي لا يلزم العامل بالحضور إلي مكان العمل في يوم عطلته فيتكلف جهداً بدنياً أو نفقة مالية في سبيل تحصيل الأجر ، فضلاً عن حرمانه من لذة الاستمتاع بيوم راحته الأسبوعية أو أحد أيام أجازته السنوية في سبيل قبض أجره .

والأصل العام أن يدفع رب العمل للعامل أجره في الزمن المحدد له في عقد العمل أو المنصوص عليه في لائحة تنظيم العمل ، وإلا فيجب دفعه بعد تمام العمل المكلف به العامل ، علي اعتبار أن ذلك هو مما يتفق مع طبيعة عقد العمل والعرف الجاري في الوفاء بالأجر فيه .

وبناء عليه إذا كان الأجر بالساعة فيتم الدفع بعد انتهاء هذه الساعة ، وإن كان الأجر باليوم فيبعد انتهاء اليوم ، وإن كان الأجر بالأسبوع فيبعد انتهاء الأسبوع ، وإن كان الأجر بالشهر فيبعد انتهاء الشهر ، وإن كان الأجر بالقطعة أو الانتاج فيبعد الانتهاء من القطعة أو الفراغ من الانتاج .

هذا مع مراعاة أنه إذا كان الأجر بالانتاج واستلزم هذا الانتاج فترة تزيد علي أسبوعين ، تعين إعطاء العامل دفعة تحت الحساب كل أسبوع تتناسب مع قدر العمل الذي أتمه ، مع تكملة قيمة الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لانتاجه ما كلف به وتسليمه إياه إلي رب العمل [م 38 / ج عمل موحد مصري⁽¹²⁾ .

وإذا حدث أن انتهت مدة العمل قبل حلول موعد دفع أجر العامل ، تعين علي رب العمل صرف أجر العامل وجميع مستحقاته فور انتهاء العمل دون إبطاء أو تأخير، هذا ما لم يتبين أن العامل هو الذي ترك العمل من تلقاء نفسه دون مبرر له في ذلك ، كما لو كان هو الذي قدم استقالته دون أي تقصير أو إهمال من جانب رب العمل ، فعندئذ يتعين علي رب العمل رغم ذلك صرف أجر العامل وجميع مستحقاته خلال مدة لا تزيد علي أسبوع من تاريخ تركه العمل [م 72 عمل بحرين⁽¹³⁾ .

(11) ” إذ تنص على أنه في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك ” .

(12) ” إذ تنص هذه المادة على أنه ” إذا كان الأجر بالانتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين يجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أداءه من العمل ، وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به ” ليس لهذه المادة ما يقابلها في قانون العمل البحريني .

(13) وهذا هو عين ما نصت عليه المادة 38 / د عمل موحد مصري .

ثانياً : مكان الوفاء بأجر العمل

خروجاً علي مقتضى القواعد العامة في الوفاء بالديون والتي تقتضي بأن يجري الوفاء في موطن المدين [أي موطن صاحب العمل ، علي أساس أن القاعدة العامة أن الدين مطلوب وليس محمولاً ، يوجب قانون العمل علي رب العمل الوفاء بأجر العمل في مكان العمل] م 68 / أ عمل بحريني (14) ، وذلك تيسيراً علي العامل في قبض أجره دون أية مشقة أو عناء ، فلا يحتاج إلي الانتقال إلي مكان آخر فيتكلف في سبيل ذلك وقتاً وجهداً ونفقات.

وإذا اتفق بين طرفي عقد العمل علي أن يكون الوفاء في مكان آخر غير مكان العمل كان الاتفاق باطلاً ولم يجر العمل به ، هذا ما لم يكن في هذا الاتفاق فائدة أو مصلحة للعامل ، كما لو جرى الاتفاق علي أن يتم تحويل أجر العامل علي أحد البنوك أو كان الوفاء في موطن العامل (15) .

ويعتبر صاحب العمل ممتنعاً عن تنفيذ التزامه بدفع الأجر إذا أجبر العامل علي استيفائه في غير مكان العمل ، ويكون للعامل الحق في رفض استلامه متمسكاً بوجود الوفاء له في مكان العمل ، ويكون بذلك عرضة لتوقيع الجزاء الجنائي الذي يوقع علي رب العمل الممتنع عن تنفيذ التزامه بدفع الأجرة (16) .

بيد أنه ينبغي مراعاة أن وفاء رب العمل بأجر العامل في غير مكان العمل وإن كان موجباً لمؤاخذته جنائياً علي هذا السلوك ، إلا إنه يعد مبرراً لذمته في مواجهة العامل ما دام قد استوفاه العامل منه فعلاً ، شريطة أن يتحمل رب العمل نفقات الانتقال إلي المكان الذي جري فيه الوفاء (17) .

بيد أنه يجوز علي سبيل الاستثناء الاتفاق علي أن يجري الوفاء بأجر العامل في غير مكان العمل علي نفقة صاحب العمل في هاتين الحالتين :

1 - الحالة الأولى: إذا كان هناك عذرٌ مقبولٌ أو استحال الوفاء بالأجر في مكان العمل ،

(14) إذ تنص هذه المادة علي أنه "..... وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه" وهذا هو عين ما نصت عليه المادة 38 عمل موحد مصري بقولها " تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه" .

(15) انظر في ذلك المعني: أ. د / محمد حسين منصور قانون العمل ، ص 165 ، طبعة 2007 م ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية .

(16) انظر في نفس المعني: أ. د / همام محمد محمود العمل «عقد العمل الفردي» ص 446 ، طبعة عام 2003م ، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية .

(17) انظر في نفس المعني: أ. د / أحمد شوقي عبد الرحمن « شرح قانون العمل الجديد » بند 98 ، ص 0142 ، طبعة عام 2005 ، منشأة المعارف بالإسكندرية .



مثال ذلك أن تضطر شركة طيران إلى دفع أجور عمالها الذين يعملون في المطار في مكان أو مقر شركتها بسبب استحالة نقل النقود من مقر الشركة إلى داخل المطار ، شريطة أن تتولي الشركة نقل هؤلاء العمال علي نفقتها من المطار إلى مقر الشركة (18) .

2 - الحالة الثانية : إذا كان المكان المختار للوفاء فيه هو المكان الأيسر للعامل الأفضل له ، كأن يتفق العامل مع رب العمل علي تحويل راتبه إلي أحد المصارف ، لا سيما مع انتشار البنوك بفروعها المختلفة في كل أنحاء الدولة ، وكثرة تعامل الهيئات والمؤسسات العامة والخاصة معها ، وبل شيوع تعامل الأفراد العاديين مع هذه البنوك ، من خلال فتحهم حسابات جارية أو حسابات استثمارية أو توفيرية لديها .

وقد صدر عن وزير العمل في البحرين قرار يفرض فيه علي أرباب الأعمال تحويل رواتب العاملين لديهم إلي أحد المصارف أو البنوك ، وأوجب علي العمال في نفس الوقت إبلاغ رب العمل بالبنك الذي يريد تحويل راتبه عليه مع بيان رقم حسابه لدي هذا البنك ، فأصبح الوفاء بالأجر منذ ذلك التاريخ يجري بتحويل مستحقات العامل على حسابه في البنك (قرار رقم 4 لسنة 2006 م (19) .

ثالثاً : وسيلة الوفاء بالأجر

إن وسيلة الوفاء بالأجر تتحدد في ضوء ما إذا كان الأجر المتفق عليه من طبيعة نقدية أو من طبيعة عينية ، ذلك أنه وإن كان الأصل في أجر العامل أن يكون نقدياً إلا أنه ليس ثمة مانع قانوني يحول دون الطرفين والاتفاق علي أن يكون أجر العامل ذا طبيعة عينية أو يكون جزء منه ذا طابع عيني .

فإذا جري الاتفاق علي أن يكون الأجر نقدياً وجب الوفاء به بالنقود ، ولم يجز الوفاء به عينا ، أي من خلال إعطاء العامل سلعا أو منتجات معينة ، وإلا كان هذا الوفاء باطلا ، فلا تبرأ به ذمة رب العمل حتي وإن أجازاه العامل .

وهذا يمثل دون أدني شك خروجاً علي مقتضى القواعد العامة التي تجيز الوفاء بشيء عيني بديلاً عن الالتزام النقدي متي قبل الدائن ذلك ، وهذا هو ما يعرف بالوفاء بمقابل ، إذ تنص المادة 341 مدني بحريني علي ذلك بقولها « إذا قبل الدائن في استيفاء حقه شيئاً آخر غير الشيء المستحق قام هذا مقام الوفاء » (20) .

(18) هيئة تحكيم محكمة القاهرة 26 / 3 / 1960 م ، مجموعة الهواري ، ص 87 ، أ . د / همام محمد محمود - المرجع السابق ص 446

(19) وقد صدر هذا القرار بتاريخ 12 / 3 / 2006 م .

(20) هذه المادة تقابل المادة 350 مدني مصري .

ولعل الحكمة من لزوم الوفاء بالنقد عندما يكون الأجر نقدياً ، تكمن في رغبة واضع القانون في رعاية العامل وحمايته بوصفه طرفاً ضعيفاً من أكثر من زاوية ، فمن ناحية تتسم النقود بأن قيمتها الاسمية ثابتة لا تتغير حتى وإن كانت قيمتها الاقتصادية [أي قوتها الشرائية متقلبة أي ترتفع تارة وتخفض تارة أخرى ، الأمر الذي يساعد في الحقيقة على معرفة قدر الأجر الذي يحدد على أساسها بصورة دقيقة وبطريقة سهلة وواضحة ، بعكس الحال لو جري تحديده بقدر معين من السلع أو المنتجات ، إذ ستؤدي هذه الطريقة إلى خلق صعوبة بالغة في معرفة قدر الأجر المحدد على ضوءها بصورة دقيقة ومحددة ، نظراً لما يعتور هذه السلع والمنتجات من تغير شديد في قيمها .

ومن ناحية أخرى فإن ذلك المسلك التشريعي يسد باب التحايل على العمال من جانب أرباب الأعمال الذين قد يلجأون إلى إنقاص أجر العامل وبخسه حقه عن طريق إلزامهم على أخذ أجورهم عينا من سلعهم ومنتجاتهم أو من سلع ومنتجات محال أخرى محددة من قبلهم بأسعار مغالى فيها فيضرون بذلك بالعمال (21) .

ولذا نصت المادة 73 عمل بحريني على حظر هذا السلوك بقولها « لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل » (22) .

وتحرص القوانين عند تحديد الوفاء بطريق النقد أن تشترط ضرورة أن يكون الوفاء بالنقد الوطني وليس بالنقد الأجنبي ، لذا فقد أوجبت المادة 68 عمل بحريني بوجوب الوفاء بالعملة الوطنية ، أي بالدينار البحرينى وليس بعملة أجنبية ، وذلك تحقيقاً لمصلحتين ، المصلحة الأولى وهي الأجر بالرعاية والأولي بالحماية ألا وهي المصلحة العامة التي لا تتحقق إلا إذا كانت الغلبة والسيادة للعملة الوطنية في الوفاء النقدي في مجال التعامل عموماً ، وفي الوفاء بأجر العامل في عقود العمل على وجه الخصوص ، وتلك مصلحة عامة تتصل بالاقتصاد القومي ، ومن ثم تكون مرتبطة بفكرة النظام العام في جانبه الاقتصادي (23) .

(21) انظر في ذلك : أ. د. / محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق بند 211 ، ص 761 ، 762 ، 763 ، أ. د. / محمد حسن منصور المرجع السابق - ص 166 ، أ. د. / عبد الغني الرويمض المرجع السابق - ص 229 ، أ. د. / أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند 96 ، ص 140

(22) هذه المادة تقابل المادة 42 عمل موحد مصري .

(23) فالنظام العام هو تعبير عن جملة المصالح الأساسية التي لا يستقيم أمر المجتمع دون المحافظة عليها سواء كانت سياسية أم اقتصادية أم اجتماعية أم أخلاقية [راجع في ذلك : د. / خالد جمال أحمد " الوسيط في مبادئ القانون البحريني " ، ص 107 ، طبعة عام 2003م ، مطبعة جامعة البحرين) .

أما المصلحة الثانية فهي مصلحة العمال فهي وإن كانت مصلحة خاصة ، إلا أن واضع القانون رفعها إلي مصاف المصلحة العامة فربطها بالنظام العام ، وذلك رعاية للعامل حتي لا يتحمل فروق التحويل من العملة الأجنبية إلي العملة الوطنية ، لا سيما مع وجود التقلبات في سعر صرف العملات ، علي نحو قد يضر بالعامل أو يجعله عرضة للضرر .

ويثار التساؤل حول مدي جواز الاتفاق بين شركة أجنبية تعمل في البحرين وعمالها علي أن يكون دفع الأجور بالعملة الوطنية لهذه الشركة ، أي بالعملة غير البحرينية ؟

يمكن القول بأنه في ضوء ظاهر النص وفحواه في المادة 68 عمل بحريني يتعين الوفاء بالأجر مقوماً أو مقدراً بالعملة الوطنية ، مع الالتزام عند الاتفاق علي دفعه بالعملة الأجنبية بتحويله إلي العملة الوطنية ودفع فروق العملة ، ما دامت هذه الشركة تباشر نشاطها داخل مملكة البحرين أو كان العقد قد تم إبرامه وتنفيذه داخل المملكة ، في حين أنه إذا أبرم العقد ونفذ خارج المملكة ، فعندئذ يتم الوفاء بالعملة المحلية للدولة التي أبرم العقد وجري تنفيذه علي أرضها (24) .

كما يثار التساؤل حول مدي جواز الوفاء بغير النقود مثل الوفاء بشيك أو حوالة بريدية أو مصرفية؟



لا جرم أن للطرفين ابتداءً كما سبق أن عرفنا الاتفاق علي الوسيلة أو الطريقة التي يجري بها الوفاء ، فتلك مسألة خاصة لا تتصل بالنظام العام ، ومن ثم يجوز الاتفاق علي الوفاء بالأجر نقداً ، كما يجوز الاتفاق علي الوفاء بغير النقد ، ولذا لا يوجد مانع قانوني يحول دون صحة الاتفاق علي الوفاء بالأجر عن طريق الشيك المصرفي أو الحوالة البريدية أو المصرفية ، لكن إذا لم يتفق علي الوفاء بأجر العامل بغير النقود ، لم يجز إلزام العامل علي قبول الوفاء به بطريق الشيك أو بحوالة بريدية أو مصرفية ، فإن قبل العامل ذلك صح الوفاء له بهذه الوسيلة ، علي أن يراعي أن ذمة رب العمل لا تبرأ بمجرد قبول العامل الوفاء بالشيك أو الحوالة البريدية أو المصرفية أو استلامه أحد هذه الأشياء ، وتبقي مشغولة بذلك إلي أن يجري صرف الشيك أو الحوالة فعلا (25) .

وينبغي مراعاة أن ما يسري علي الأجر من أحكام في خصوص وسيلة الوفاء به يسري أيضا علي كافة المبالغ المستحقة له مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي ، ومقابل الأجازة ومقابل مهلة الإخطار (26) .

(24) انظر في نفس المعني : د / صلاح محمد أحمد « الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين » ، ص 151 ، 152 ، الطبعة الأولى عام 2006م ، مطبعة جامعة البحرين .

(25) انظر في نفس المعني أ. د / حسام الدين كامل الأهواني - المرجع السابق - ص 265

(26) انظر في ذلك المعني: أ. د / محمد حسين منصور - المرجع السابق - ص 165 ، أ. د / أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع

رابعاً : الأهلية اللازمة لقبض الأجر

لا جدال في أن العامل البالغ الرشيد يكون أهلاً لقبض أجره ، بل وله سلطة التصرف فيه بأي نوع من أنواع التصرف ، أي حتي ولو كان تصرفاً ضاراً ضرراً محضاً ، مثل التبرع به .

إنما تدق الصعوبة بالنسبة للحدث الذي بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يصل إلي سن السادسة من عمره ، وكذلك الحال بالنسبة للصبي المميز الذي بلغ السادسة عشرة من عمره ولم يصل إلي سن الرشد بعد ، هل تكون لأيهما أهلية قبض الأجر أم لا ؟ .

يمكن القول بأنه علي الرغم من خلو قانون العمل البحريني من نص خاص ينظم هذه المسألة ، إلا أن قانون الولاية علي المال البحريني⁽²⁷⁾ قد اعترف للعامل الذي بلغ السادسة عشرة من عمره بأهلية التصرف في المال الذي يكسبه من عمله بأي نوع من أنواع التصرف ولو كان بالتبرع به ، والتصرف في الأجر أقوى من مجرد قبضه واستلامه ، ولذا يكون له من باب أولى أهلية استيفاء هذا الأجر ، فيكون قبضة له صحيحاً دون أن يكون مهدداً بالزوال وتبراً به ذمة رب العمل ، إذ تنص المادة 44 / 2 من هذا القانون علي أن « يكون القاصر في هذه الحالة أهلاً للتصرف فيما يكسبه من عمله من أجر أو غيره ، ولا يجوز أن يتعدي أثر التزام القاصر حدود هذا المال الذي يكسبه من عمله» .



أما بالنسبة للحدث أي من بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يصل إلي سن السادسة عشرة من عمره فنظراً لغياب النص الخاص المنظم لأهليته في قبض الأجر سواء في قانون العمل البحريني أم في قانون الولاية علي المال البحريني فإنه تسري في شأنه القواعد العامة في الأهلية ، ولذا يكون قبضه للأجر باعتباره تصرفاً دائراً بين النفع والضرر ، تصرفاً صحيحاً ، لكنه يكون في نفس الوقت قابلاً للإبطال لمصلحة ناقص الأهلية ، ولا تبرأ ذمة رب العمل منه إلا بقدر ما عاد علي الحدث من منفعة بسبب قبض الأجر ، ولذا إذا أراد رب العمل براءة تامة من أجر هذا الحدث بقدر ما وفاه ودفعه أن يوفي الأجر إلي وليه أو وصيه وليس إلي الحدث نفسه أو أن يودعه لحسابه خزانة المحكمة إن لم يكن له ولي أو وصي ، فالحدث أهل لقبض الأجر ، وقبضه له صحيح مبرء لذمة رب العمل في حدود ما عليه من منفعة وليس بصورة تامة بقدر الاستيفاء .

لكن من الفقه من يري أن الحدث متي أذن له في إبرام عقد العمل كان أهلاً لقبض أجره فيه ، ووجب علي رب العمل أن يسلم هذا الأجر أو مكافأته أو غير ذلك مما يستحقه إلي الحدث نفسه

السابق - بند 96 ، ص 140 .

(27) هو القانون الصادر بالرسوم بقانون رقم 7 لسنة 1986 م .

، ويكون هذا التسلم مبرراً لذمته⁽²⁸⁾ ، وهذا هو ما يستفاد من ظاهر نص المادة 46 عمل موحد مصري إذ يقول « مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلي عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأاتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرراً لذمته . »

لكن في اعتقادي أن هذا الرأي مع وجاهته محل نظر لأنه وإن كان صحيحاً أن قانون العمل قد رخص للحدث في إبرام عقد العمل ، إلا أنه قيد صحة ذلك بضرورة الحصول علي إذن مسبق من وليه أو وصيه ، هذا بالإضافة إلي أنني لا أنكر صحة قبض الحدث لأجره ، ولا أنه مبرر لذمة رب العمل ، ولكن أرى أنه لا يبرر ذمته براءة تامة في حدود ما وفاه له ، ولكن في حدود ما عاد علي الحدث من منفعة فقط ، ثم إن قبض الأجر من الحدث والتصرف فيه لا يقاس علي إبرام الحدث للعقد ، وذلك لما في القبض من خطورة احتمال ضياع هذا الأجر في غير منفعة من يد الحدث ، إذا جاز للحدث قبضه قبضاً مبرراً لذمة رب العمل براءة تامة بقدر ما دفعه للحدث وليس بقدر ما انتفع الحدث به من وراء هذا القبض.

وإذا كان قانون العمل المصري قد أوجب علي رب العمل الوفاء للحدث نفسه وفاء مبرراً لذمته مع تحفظي بأن نطاق البراءة مقصور علي حدود ما انتفع الحدث وليس بقدر ما أخذ من رب العمل فإن الهدف من وراء ذلك كما أشارت المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 المأخوذة من المادة 46 سائلة الذكر يرجع إلي الرغبة في تحقيق هذين الهدفين « لا يتطلب من رب العمل ضرورة التثبت من صفة الولي أو الوصي قبل أداء الأجر ، فضلاً عما قد يتعرض له العامل القاصر من استيلاء الولي أو الوصي علي هذا الأجر دون أن ينفقه عليه ، ولأن هذا المبلغ من كده ويعيش به ، وكل تعقيد في إجراءات الصرف يترتب عليه ضرر محقق »⁽²⁹⁾ .

ويراعي أن الأحكام الخاصة بأهلية الحدث سائلة الذكر يقتصر تطبيقها علي العقود الخاضعة لأحكام قانون العمل ، أما العقود التي لا تخضع له ، فلا مجال لتطبيقها عليها ، ولذا يتعين لتوافر أهلية استيفاء الأجر قانوناً في هذه العقود من جانب العامل أن يكون قد بلغ السن اللازم لإبرام عقد العمل ، وذلك ببلوغه سن السادسة عشرة من عمره⁽³⁰⁾ .

غير أنني حتي في نطاق هذه العقود فإن البراءة التامة من أجر العامل بقدر ما استوفيت لا تثبت لرب العمل إلا إذا كان العامل كامل الأهلية أو كان مأذوناً بإدارة ماله والتصرف فيه ، أما إذا كان

(28) انظر في ذلك إلي . أ . د / توفيق حسين فرج - المرجع السابق ص 313 ، أ . د / محمد حسين منصور - المرجع السابق ص 167 ، د / صلاح محمد أحمد - المرجع السابق ص 152

(29) مشار إلي ذلك لدي : أ . د / محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق . بند 208 ، ص 754 .

(30) أ . د / محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند 208 ، ص 755

لا يزال ناقص الأهلية حتى ولو كان قد بلغ سن السادسة عشرة من عمره ، فإن الوفاء له يكون صحيحا ومبررا لذمة رب العمل ، لكنها براءة غير تامة في حدود ما عاد على العامل من منفعة وليس بقدر ما استوفيه من رب العمل .

خامساً : إثبات الوفاء بالأجر

بادئ ذي بدء ينبغي التفرقة في خصوص الإثبات بشأن الأجر ، بين من الذي يطالب ابتداء بإثبات وجود الأجر في عقد العمل باعتباره أحد أبرز العناصر الجوهرية في هذا العقد ، وبين من يقع عليه انتهاء عبء إثبات الوفاء بالأجر المتفق عليه في هذا العقد ، وذلك على التفصيل الآتي :

إثبات وجود الأجر بوصفه عنصراً في عقد العمل يقع على عاتق العامل المدعي بوجود عقد عمل له فيه أجر معين في مواجهة رب العمل مقابل العمل المكلف به لصالح الأخير ، عبء إثبات وجود هذا الأجر ، وذلك على أساس أنه الدائن بهذا الأجر ، ولذا فإنه يقع عليه إثبات مديونية رب العمل به لصالحه وهذا تطبيق محض لمقتضى القواعد العامة في الإثبات ، والتي توجب على الدائن عبء إثبات الالتزام ، وتوجب على المدين عبء إثبات التخلص منه ، فإذا ثبت وجود الأجر في عقد العمل ، وقع على عاتق رب العمل عبء إثبات حصول الوفاء به للعامل حتى تبرأ ذمته من الالتزام به .

إثبات الوفاء بالأجر ينبغي في خصوص وسائل إثبات الوفاء بالأجر التفرقة بين عقود العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل ، وعقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني، وذلك على النحو الآتي :

وسائل إثبات الوفاء بالأجر في عقد العمل الخاضع لقانون العمل يمكن لرب العمل في هذا النوع من عقود العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل إثبات الوفاء بأجر العمال بكافة طرق الإثبات ، بغض النظر عن قيمة هذا الأجر أو طبيعته ، وذلك عملاً بنص المادة 69 من قانون العمل البحريني [وهي المعدلة بموجب المرسوم بقانون رقم 14 لسنة 1993 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 ذلك خروجاً على مقتضى القواعد العامة في الإثبات والتي لا تجيز إثبات التصرف القانوني الذي تزيد قيمته على خمسمائة دينار بغير الكتابة بصفة عامة م 61 من قانون الإثبات البحريني (31) بعد تعديلها بالمرسوم بقانون رقم 17 لسنة 2009م ويجري العمل عادة على توقيع العامل

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

علي كشف الأجور بما يفيد حصوله عليه أو توقيعه علي إيصال باستلام الأجر من رب العمل ، الأمر الذي يوفر لرب العمل عادة دليلاً كتابياً يفيد في إثبات وفائه بالأجر⁽³²⁾ .

أما في مصر فقد نص قانون العمل الموحد صراحة علي اشتراط الدليل الكتابي ولم يجز لرب العمل إثبات الوفاء بغيره ، بل لم يقف الأمر عند هذا الحد ، بل اشترط في هذا الدليل الكتابي أن يكون في شكل معين متمثل في قيام العامل بالتوقيع بما يفيد ذلك في السجل المعد لتقيد الأجور أو في كشوف الأجور أو أي أوراق أخرى معدة لهذا الغرض ، هذا مع مراعاة ضرورة احتواء بيانات أي من هذه المستندات علي تفاصيل مفردات هذا الأجر⁽³³⁾ .

وقد جري العمل في المنشأة الحديثة علي استخدام وسائل تكنولوجية متطورة في الإثبات ، مثل المحررات والمستندات الالكترونية والتوقيعات الالكترونية⁽³⁴⁾ .

وينبغي مراعاة أنه علي الرغم من اشتراط واضع قانون العمل الموحد المصري طريقة معينة لإثبات الوفاء بالأجر علي نحو ما رأينا ، فإن ذلك لا يهدر قيمة أي محرر يحمل توقيع العامل بقبضه الأجر في إثبات حصول الوفاء به علي نحو مبرر لئلا يهدر قيمة أي محرر يحمل توقيع العامل لا يحمي رب العمل من أن يكون عرضة للجزاء الجنائي - عند ثبوت مخالفة الشكل المطلوب قانوناً لإثبات الوفاء بالأجر⁽³⁵⁾ فتوقع عليه علي إثر ذلك عقوبة الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد علي خمسمائة جنيه ، مع مراعاة تعدد الغرامة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة ، ومضاعفتها في حالة العود م 247 عمل موحد مصري.

ويثار التساؤل حول مدى جواز الاتفاق علي إثبات الوفاء الأجر بغير الكتابة ؟

ذهب رأي في الفقه المصري إلي جواز ذلك الاتفاق ، علي أساس أن قواعد الإثبات ليست من النظام العام ، في حين ذهب البعض الآخر إلي عدم جواز ذلك الاتفاق ، نظراً لأن واضع القانون قد رفع قواعد إثبات الوفاء الأجر إلي مصاف القواعد الآمرة ، أي المتصلة بالنظام العام ، بدليل أنه يرتب جزاء جنائياً علي مخالفتها ، وتوسط هذين الرأيين رأي ثالث فقال بقابلية هذا الاتفاق للبطلان عند الاتفاق عليه قبل استحقاق الأجر ، نظر لحاجة العامل للحماية في تلك الفترة ، بينما

(32) انظر في نفس المعني : د / صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص 0153

(33) (إذ تنص المادة 45 عمل موحد مصري علي أنه ” لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور علي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجور ” .

(34) (د . / محمد حسين منصور - المرجع السابق - ص 168 .

(35) انظر في هذا المعني : أ . د / أحمد حسن البرعي ” الوسيط في القانون الاجتماعي ، ج 2 ، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003 م ، ص 291 ، طبعة عام 2003 م ، دار النهضة العربية ، أ . د / محمد حسين منصور - المرجع السابق ص 168 .

لا يوجد أي مانع من تنازل العامل عن التمسك بهذا الإبطال بعد استحقاق الأجر ، ولو تمسك صاحب العمل بغير الكتابة (36) .

وسائل إثبات الوفاء بالأجر في عقد العمل الخاضع للقانون المدني يتقيد رب العمل في عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني في إثباته الوفاء بالأجر بما تقتضي به القواعد العامة في الإثبات ، ولذا يتعين علي رب العمل الإثبات ، بطريق الكتابة أو ما يقوم مقامها من لإقرار أو يمين في إثبات الوفاء بالأجر إذا زادت قيمته عن نصاب الإثبات بالبينة أي عن خمسمائة دينار (37) ، والعبارة في هذا المقام هي بالمبلغ الأصلي وليست العبارة بالمبلغ المويبه ، ذلك أن العبارة في الوفاء ، لا سيما إذا كان الوفاء جزئياً ، هي بقيمة الالتزام الأصلي هذا ما لم يكن ثمة مانع مادي أو أدبي يحول دون الدائن والحصول علي دليل كتابي أو كان هناك مبدأ ثبوت بالكتابة [فعندئذ يجوز الإثبات بكافة طرق الإثبات ، بما فيها البينة والقرائن .

سادساً : تقادم دعوى المطالبة بالأجر

لم يورد واضح قانون العمل سواء في مصر أم البحرين أحكاماً خاصة تتعلق بتقادم الحق في الأجر أو دعوى المطالبة به ، خلافاً لمسلكه الذي انتهجه في إثبات الوفاء بالأجر ، ومن ثم يخضع هذا التقادم للقواعد العامة في تقادم الحق أو دعوى المطالبة به (38) .

لكن في نفس أورد واضح قانون العمل البحريني حكماً خاصاً بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل بما فيها دعوى المطالبة بالأجر بوصفه ناشئاً عن هذا العقد فأخضعها للتقادم الحولي الذي يبدأ حساب مدته من تاريخ انتهاء العقد ، وذلك في المادة 156 منه بقولها « تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد (39) .

كما نصت علي ذات المعني المادة 639 مدني بحريني بقولها « لا تسمع الدعاوى الناشئة عن عقد

(36) انظر عرض ذلك: أ. د/ همام محمد محمود - المرجع السابق - ص 449 ، هامش 4

(37) انظر في نفس المعني ، أ. د / محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند 216 ، ص 775 .

(38) إذ أن ثمة خلافاً قديماً بين الفقهاء حول أثر التقادم هل يقتصر علي دعوى الحق دون أن يطل الحق ذاته ، أم أنه يرد عليهما معاً ، فيذهب بعض الفقهاء إلي أن التقادم يرد علي الحق أو الالتزام كما يرد علي دعوى المطالبة [راجع في ذلك] : أ. د/ عبد الرازق السنهوري ” الوسيط في شرح القانون ” المدني تنقيح وإضافة ماجد من تشريع وفقه المستشار مصطفى محمد الفقي ، بند رقم 674 ، ص 1299 ، الطبعة الثانية 1997 دار النهضة العربية ، في حين يري البعض الآخر أن التقادم فقط علي الدعوي دون الحق [راجع في ذلك : أ د/ حسام الدين كامل الأهواني ” النظرية العامة للالتزام ، ج 2 ، أحكام للالتزام ، ص 527 طبعة عام 1996 ، دار أبو المجد للطباعة ، أ. د / توفيق حسن فرج ” النظرية العامة للالتزام ، ج 2 ، أحكام للالتزام ، ص 263 ، طبعة عام 1985 م .

(39) ليس لهذه المادة ما يقابلها في قانون العمل الموحد المصري .

العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد...»⁽⁴⁰⁾.

كما نصت المادة 366 / أ مدني بحريني علي أنه « لا تسمع عند الإنكار الدعوى بمضي خمس سنوات، إذا كانت بحق دوري متجدد كأجرة المباني والأراضي الزراعية والمرتبات والأجور والمعاشات، وذلك ما لم يوجد نص يقضي بخلافه »⁽⁴¹⁾.

ويتضح لي من جماع هذه النصوص القانونية سائلة الذكر ما يلي :-

1 - إن قانون العمل البحريني أخضع للتقادم الحولي جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، ومن ثم ينطبق حكمه علي دعوى المطالبة بأجر العامل، في حالة انتهاء عقد العمل، فتحسب مدة السنة من تاريخ انتهاء عقد العمل.

ووفقا للقواعد العامة في التقادم الحولي يتعين علي من يتمسك بهذا النوع من التقادم لمنع سماع دعوى المطالبة بالحق موضوع الدعوى إلي جانب إنكاره لهذا الحق، أن يحلف يمينا يوجهها إليه القاضي من تلقاء نفسه، بأنه قد أدي هذا الحق، وإن كان رب العمل قد توفى أو كان قاصراً وقت رفع الدعوى وجه القاضي هذه اليمين إلى ورثته أو إلي الولي أو الوصي بأن أحدا منهم لا يعلم بوجود الدين أو يعلم به لكنه يعلم أن رب العمل قد وفي الحق للعامل قبل موته أو أن العامل قد استوفاه منه⁽⁴²⁾.

ويراعي أن هذه اليمين تسمى باليمين المتممة⁽⁴³⁾ وهي يمين يبني عليها القاضي حكمه في موضوع الدعوى، لأنه إذا حلفها من وجهت إليه لم تسمع دعوى المطالبة بالحق، أما إذا نكل عن حلفها امتنع علي القاضي الحكم بسقوط الحق في مصر أو امتنع عليه الحكم بعدم سماع دعوى المطالبة بالحق في البحرين⁽⁴⁴⁾.

(40) هذه المادة هي مقابلة لفظاً ومعني للمادة 698 مدني مصري.

(41) هذه المادة تقابل المادة 375/1 مدني مصري.

(42) راجع في ذلك : د / خالد جمال أحمد حسن " دروس في أحكام الالتزام في ظلال القانون المدني البحريني، ص 345، طبعة عام 2005 م، مطبعة جامعة البحرين.

(43) إذ تعرف المادة 127 من قانون الإثبات البحريني رقم 14 لسنة 1996 م هذه اليمين بقولها " اليمين المتممة هي التي توجهها المحكمة من تلقاء نفسها لأي من الخصمين لتبني علي ذلك حكمها في موضوع الدعوى أو في قيمة ما تحكم به. " ويشترط لتوجيه هذه اليمين ألا يكون في الدعوى دليل كامل ولا تكون الدعوى خالية من أي دليل " " ولا يجوز للخصم الذي وجهت إليه المحكمة اليمين المتممة أن يردها علي الخصم الآخر " .

(44) راجع في ذلك : د / خالد جمال أحمد - المرجع السابق - ص 346. هذا وقد أقرت محكمة النقض المصرية هذا النظر بقولها " يقوم التقادم الحولي المنصوص عليه بالمادة 378 من القانون المدني علي قرينة الوفاء، وهي مظنة رأي الشارع توثيقها بيمين المدعي عليه، وهي يمين الاستيثاق، وذلك بالنسبة للتقادم الذي يلحق المطالبة بالأجر.... " (نقض مدني مصري، طعن رقم 276 لسنة 38 ق، جلسة 25 مايو 1978 م، الهواري، ص 372، رقم 23).

2 - إذا كان عقد العمل لم ينته بعد فمتي تسقط دعوى المطالبة بالأجر؟ هذا الفرض لم يتناوله النص الخاص الذي جاء في قانون العمل ، لأنه عالج الدعاوى الناشئة عن عقد العمل في حالة انتهاء هذا العقد ، ولذا ينبغي الرجوع في ذلك إلي القواعد العامة في التقادم التي وردت في القانون المدني ، والتي بموجبها تتقادم دعوى مطالبة العامل بالأجره خلال سريان عقد العمل مع رب العمل بمضي خمس سنوات تحسب من تاريخ استحقاق هذا الأجر ، وذلك بوصفه من الحقوق الدورية المتجددة (45) التي تخضع بصريح القانون المدني سالفه الذكر للتقادم الخمسي .

هذا مع مراعاة أنه في البحرين لا يكفي لسقوط دعوى المطالبة بأجر العامل مجرد مرور الزمان بمضي خمس سنوات من تاريخ استحقاق العامل لأجره ، ولكن لا بد من إنكار رب العمل مديونيته بهذا الأجر ، ومن ثم إذا ثبت إقراره بعدم أداء الأجر ، ألزم بالوفاء به للعامل ولم يرخص له في التحلل من أدائه بمرور هذا الزمان ، إذ تنهدم بإقراره قرينة الوفاء التي بني القانون عليها فكرة تقادم دعوى المطالبة بهذا الحق (46) .

بعكس الحال في مصر إذ يذهب أغلب الفقهاء إلي أنه في مقدور رب العمل أن يتمسك بسقوط دعوى مطالبة العامل بأجره بمضي خمس سنوات حتي وإن كان مقراً بعدم أدائه لهذا الأجر، علي أساس أن واضع القانون المصري لم يبين هذا التقادم علي مجرد قرينة الوفاء التي اعتمدها في التقادم الحولي ، وإنما بناه أيضا علي رغبته في منع تراكم الديون علي رب العمل فيضطر إذن إلي الوفاء به من رأس ماله (47) . وأعتقد من جانبي أن هذا المسلك محل نظر ، لأنه إذا جاز بناء التقادم علي قرينة الوفاء باعتبارها قرينة بسيطة يمكن « دحضها بإثبات عكسها ، فليس مقبولا بناء التقادم علي أساس الرغبة في منع تراكم الديون على المدين ، لأنها غاية لا تبرر مطلقاً - من وجهة نظري - بأي حال من الأحوال إقرار التقادم كوسيلة غير مشروعة في إسقاط الحق ، لا



(45) ويقصد بالحق الدوري ذلك الحق الذي يتتابع استحقاقه علي فترات زمنية منتظمة ومحددة ، كأن يستحق كل شهر أو ثلاثة أشهر أو حتي كل سنة أو أكثر [وجدير بالذكر أن القانون المدني المصري القديم كان يشترط في الدين أو الحق لكي يعد حقا دوريا ألا يزيد موعد استحقاقه عن سنة ، ثم جاء القانون المدني الجديد خاليا من هذا التقييد ، وتبعه في ذلك القانون المدني البحريني ، ومن ثم يمكن أن يكون الحق حقا دوريا ولو استحق كل سنتين أو أكثر أما الحق المتجدد : فهو ذلك الحق الذي يوفي به في كل موعد دوري دون أن ينتقص من أصله ، فأجر العامل حق دوري ومتجدد لأنه حق يتتابع استحقاقه كل شهر أو كل يوم أو كل أسبوع أو كل قطعة أو مع كل انتاج بقدر معين ، كما أنه حق متجدد لأنه يستمر ويتجدد مع كل فتره زمنية أو كل قطعة أو عند انجاز عمل معين دون أن يمس أصله ومصدره الذي يستمر قائما ما دام العقد مستمرا أو قائما والعامل يؤدي العمل المكلف به [راجع في ذلك : د / خالد جمال أحمد - المرجع السابق - ص 340 ، 341

(46) انظر في نفس المعني : أ . د / ليلي عبد الله سعيد ” الوجيز في شرح القانون المدني رقم 19 لسنة 2001 م ، أحكام الالتزام ، ص 338 ، الطبعة الأولى عام 2003 م ، مطبعة جامعة البحرين .

(47) انظر في ذلك : أ . د / أحمد حسين البرعي - المرجع السابق ص 298

سيما وأن المدين الذي يهمل في وفاء أو لا بأول في مواعيد استحقاقها ، ويتركها تتراكم عليه شخص يستحق الشدة والمؤاخذة علي سلوكه السلبي ولا يستحق مطلقا الرأفة واللين ، ومن ثم فلا ينبغي له أن يطلب شفقة من أحد ، بل لا يلومن إلا نفسه .

المبحث السابع

فرض حد أدنى لأجر العامل

أولاً : حرية تحديد أجر العامل بين الإطلاق والتقييد

لقد كان تحديد قدر أجر العامل في ظللال الفكر الفردي بتطرفه المقيت من الصلاحيات المطلقة للإرادة المشتركة لطرفي عقد العمل ، دون أدنى تقييد لها في وضعه ابتداء أو تعقيب عليها في تقديره انتهاء ، وذلك احتراماً لمبدأ الحرية التعاقدية الذي يجعل من العقد شريعة للمتعاقدين من دون أن يسمح لأحد بتعديله أو إلغائه إلا بموافقة الطرفين ، والذي يمثل ثمرة من ثمار مبدأ سلطان الإرادة في مجال التعامل⁽⁴⁸⁾ .

ومن البدهى في ظل غلبة تيار الفكر الفردي أن يكون أجر العامل زهيداً لا يتناسب البتة مع حجم العمل الذي يبذله مقابل له ، لأن رب العمل بوصفه صاحب المركز الاقتصادي القوي في العلاقة العقدية مع العامل سيملى 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 أثير الحاجة والعوز ، وبذلك يفترق الأجر إلى التناسب مع العمل بوصفه أداء مقابل له في العقد ، الأمر الذي يضعف من الدور الاقتصادي للأجر في مواجهة العمل .

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

(48) 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 وائل أنور بندق ، ط 3 عام 2007 م ، مؤسسة إبراهيم الناحل .

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

ولا شك أن مثل هذا التدخل التشريعى الذى حرصت الدول عليه يحقق مصلحة العمال برعايتهم فى أهم وأبرز وسائل عيشتهم ، بل ربما يكون فى الأعم الأغلب هو المصدر الوحيد لتلبية متطلبات حياتهم ، وفى نفس الوقت يحقق نوعا من الهدوء السياسى داخل المجتمع تجنباً لموجات التذمر والغضب اللامسئولة التى قد تقع من العمال حينما يشعرون بالعجز عن مواجهة متطلباتهم حياتهم الضرورية من خلال الأجور المفروضة عليهم من قبل أرباب الأعمال ، والتي تخلو من معانى العدالة مع الأعمال المبذولة ، وتفتقر فى نفس الوقت إلى التوازن المعقول مع سير حركة الأسعار فى محيط الحياة الاقتصادية .

وهنا نطرح عدة تساؤلات حول الحد الأدنى للأجر ، ما هو المقصود به ؟ وعلى أى أساس يجرى تحديده ؟ وما هى الاعتبارات التى 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 أي خطوات عملية لتفعيل تلك النصوص على أرض الواقع ؟ ومن هى الجهة التى يناط بها مهمة تقدير الحد الأدنى لأجر العامل ، وهل يتمتع به كل العمال أم أن نطاقه مقصور على بعضهم ؟

بادئً ذى بدء ينبغى التنويه إلى أن فكرة المناادة بوضع حد أدنى للأجور لم تعد مجرد مسعى وطنى يحلم به العمال وتطالب به نقاباتهم ، ويدعو إليه المصلحون والمعنيون 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 فى كثير من الاتفاقيات والمؤتمرات التى 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⁽⁴⁹⁾

(49) انظر فى ذلك المعنى : د / محمود سلامة جبر ” الأجور ونظامها القانونى فى قانون العمل البحرى فى القطاع الأهلى

وقد خلصت هذه الاتفاقيات الدولية المتعاقبة إلى وضع معايير دولية للحدود الدنيا للأجور مع ترك تقدير هذه الحدود الدنيا للأجور لكل دولة على حده تحددها في ضوء ظروفها الاقتصادية والاجتماعية ، ذلك أن أية محاولة لفرض حدود دنيا للأجور في كل دول العالم دون مراعاة لظروفها الخاصة بكل أشكالها وصورها (اقتصاديا واجتماعيا مثلا) ستبوء بالفشل والبعد الصارخ عن الحقيقة الواقع للتفاوت الرهيب بين الدول في مستويات حياتها اقتصاديا واجتماعيا ، هذا مع ضرورة سعى كل دولة إلى أن تصير أجور عمالها فيها كفيلة بضمان قدر لائق من مستوى المعيشة الإنسانية باعتباره 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⁽⁵⁰⁾ وقد أكد الإعلام 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 الدول العربية في مادته الأولى بضرورة التزامها بتحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها ، كما أوجبت المادة الثامنة 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 ، وتراعى الفروق والاختلافات الموجودة بين مختلف الصناعات والمناطق⁽⁵¹⁾ .

وقوانين الدول العربية الخليجية ” دراسة نظرية تطبيقية للأحكام القضائية في البحرين والقضاء المقارن ” ، ص 10 ، الطبعة الأولى عام 1997م ، مطبعة أبناء وهبه حسان بالقاهرة .

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

(51) ولزيد 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 (الملبس والغذاء والسكن) للعيش في مستوى إنساني لائق .
 و جدير 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) .

ثانياً : ماهية الحد الأدنى لأجر العامل

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

وحتى يمكن الوصول إلى الأجر الذى يمثل حداً أدنى لأجر العامل بصورة صحيحة وصادقة دون إفراط أو تقريط ، لابد أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديده الاعتبارات الآتية (52) :

الاعتبار الأول : المتطلبات الضرورية للعامل من ملابس ومأكل ومسكن على أن يراعى جانب الاعتدال فى تقدير مواصفات كل واحد من هذه المتطلبات دون إفراط أو تقريط .

الاعتبار الثانى : المستوى العام للأسعار فى المجتمع الذى يعيش فيه العامل ، إذ يتعين أن يكون هناك توازن معقول بينها ، وبين القوة الشرائية لأجر العامل ، وذلك لتفادى الآثار الوخيمة التى يمكن أن تترتب على إثر ارتفاع أسعار السلع وضعف القوة الشرائية أو القيمة الاقتصادية للأجور ، وهذا يقتضى من المعنيين بأجور العمال داخل الدول ، عدم الاكتفاء بوضع الحد 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 ، وإلا ظهرت الفجوة الكبيرة بين أجور العمال ومستوى أسعار السلع ، على نحو يضر بهم ويحرمهم من متطلبات حياتهم الضرورية ، نظراً لما أصاب أجورهم من ضعف شديد فى قوتها الشرائية على إثر ارتفاع أسعار هذه السلع الضرورية .

الاعتبار الثالث : مراعاة المستوى العام للدخول لكل أفراد المجتمع . وذلك تفادياً لوجود فجوة كبيرة بين طبقة العمال وغيرهم من الطبقات الأخرى داخل المجتمع ، على نحو مؤجج لنوازع الشر فيهم من حقد وحسد وعداوة .

ولاشك أنه كلما حرص المجتمع على توفير الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل فى تقديره للحد الأدنى لأجره ، فى رضاء طبقة العمال ، وساعدهم على التصالح مع أنفسهم ومع بقية الطبقات الأخرى داخل هذا المجتمع .

الاعتبار الرابع : مراعاة شمولية تطبيقه على جميع العاملين فى المجتمع . أي سواء كانوا خاضعين لأحكام قانون العمل أم خاضعين للأحكام الواردة فى القانون المدنى بشأن عقد العمل ،

(52) انظر فى نفس المعنى : أ.د / همام محمد محمود - المرجع السابق - ص 441 ، هامش 1 ، إذ يقول سيادته " لاشك أن الحد الأدنى للأجر فى صورته المثالية هو ذلك الذى يرتبط تحديده من ناحية بمستوى ارتفاع الأسعار بما يحافظ للعمال على القوة الشرائية لأجرهم ، ومن ناحية أخرى بالمستوى العام للنمو الاقتصادى بما يضمن للعمال مواكبة قوتهم الشرائية للمستوى العام للدخول .

وبغض النظر عن مستوى درجاتهم ، وذلك نظراً 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 للذل والهوان للذين لا يليقوا بكرامته الإنسانية التي أثبتتها الله عز وجل لكل بنى آدم بارهم وفاجرهم ، مؤمنهم وكافرهم إذ يقول سبحانه وتعالى « وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً » (53) .

وينبغي مراعاة أن الحد الأدنى للأجور متى تم تحديده كان متعلقاً بالنظام العام ، ولم يجز - من ثم - الاتفاق على أجر يقل عنه ، وإلا كان هذا الاتفاق باطلاً ، واستحق العامل الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور ، ولا يعدت في هذا المقام بقبول العامل لأجر يقل عن هذا الحد (54) .

وإذا أراد رب العمل وضع لائحة لنظام الأجور الخاصة بعماله داخل المنشأة ، فلا مانع قانوني من ذلك ، شريطة أن يراعى حقوق العامل المكتسبة ومنها حقه في ألا يقل أجره عن الحد الأدنى للأجور ، وأن يحتوى هذا النظام الوارد باللائحة على ما هو أصلح للعامل ، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز البحرينية بأنه « لصاحب العمل بما له من حق في تنظيم أعمال مؤسسته أن يضع بإرادته المنفردة نظاماً للأجور طبقاً لجدول تحدد درجة مالية لكل وظيفة بحديها الأدنى والأقصى ، وأن يضع ما يراه من ضوابط وأسس لتطبيقه ، طالما كان هذا النظام أصلح للعامل ، ولا يخل بحق اكتسبه بموجب عقد العمل » (55) .

رابعاً : موقف الدول من تقدير الحد الأدنى للأجر

إذا أخذنا على سبيل المثال مصر والبحرين نموذجين واقعيين لمعرفة موقفهما من تقدير الحد الأدنى للأجر ، لوجدنا أن البحرين وإن كانت قد أوردت في قانونها ما يفيد تخويل مجلس الوزراء في إصدار قرار يحدد الحد الأدنى للأجور بناء على عرض من وزير العمل (م 77 عمل بحريني 1) ، إلا أنه حتى الآن لم يصدر بعد هذا القرار .

واعتقد أن مسألة تحديد الحد الأدنى للأجر ليست بالأمر الهين والسهل وإنما هي مسألة شاقة

(53) الآية 70 من سورة الإسراء .

(54) نقض مدني 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 الإسكندرية .

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

ومعقدة ، وذلك لما يترتب عليها من آثار وتبعات فى منتهى الخطورة اقتصاديا واجتماعيا ، فهى محكومة بعدد من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، لكن ينبغى على الدولة أن تسمو فوق أية اعتبارات معوقة لتقدير الحد الأدنى للأجور انتصافا للطبقة العاملة التى تتعب وتكد فى أداء عملها وقد لا تجد أجراً موازياً لقدر تعبها فتشعر بالظلم والحبس ، وما أقسى وقع هذا الظلم على المظلوم والظالم فى نفس الوقت ، لاسيما وقد وصانا رسول الله صلى الله عليه وسلم بالمسارعة إلى إعطاء الأجير أجره قبل جفاف عرقه ، وهذا له دلالة العظيمة لمن يتدبر فى مقصوده صلى الله عليه وسلم من قوله الكريم « اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه » (56) ، فهو يحمل معنى الترغيب فى المسارعة وعدم التأخير فى إعطائه الأجر دون أى تأخير أو إبطاء ، حتى من قبل جفاف عرقه الذى نضح من جبينه أثناء العمل ، فكيف بمن يبخس العامل أجره ، ويعطيه أجراً زهيداً لا يضمن ولا يغنى من جوع ، فلا شك أن هذا ظلم كبير غير مبرر ، وصدق الله الجليل إذ يقل « وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ » (57) ، ويقول عز وجل فى الحديث القدسى « يا عبادى إني حرمت الظلم على نفسى وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا » (58) ، ويقول النبى صلى الله عليه وسلم فى الحديث الذى رواه عنه سيدنا أبو هريرة رضى الله عنه ، يقول الله عز وجل « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بى ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعط أجره » (59) .

أما فى مصر فقد صدرت تشريعات متعاقبة بقصد تحديد الحدود الدنيا للأجور بدءاً من القانون رقم 64 لسنة 1974 م ، والقانون رقم 125 لسنة 1980 م ، وانتهاء بالقانون رقم 119 لسنة 1981 م ، والقانون رقم 204 لسنة 1994 م ، وبموجب هذا الأخير صار الحد الأدنى للأجر هو خمسة وأربعون جنيهاً شهرياً ، ثم صدر منشور عام برقم 2 لسنة 2001 م إعمالاً للقانون رقم 19 لسنة 2001 م بخصوص قواعد تحديد أجر الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية ، أوجب ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن 84 جنيهاً شهرياً وهو نفس الحد الأدنى الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ، الذى تعاقب عليه الزيادة بعد ذلك إلى أن وصل مائة وواحد ونصف جنيه شهرياً فى 1/7/2006 م (60) وإذا اتفق رب العمل مع العامل على أجر يقل عن الحد الأدنى للأجر كان الاتفاق باطلاً ، ولم يعمل به ويستحق العامل أجره فى حدود أجر المثل أو أجره فى نفس مهنته وفق عرف هذه المهنة والجهة التى يعمل بها أو يقدره القاضى وفق اعتبارات العدالة ،

(56) انظر ابن ماجة فى سننه عن ابن عمر رضى الله عنهما .

(57) الآية 5 من سورة الأعراف .

(58) الحديث رواه الإمام مسلم فى صحيحه .

(59) الحديث رواه الإمام البخارى ومسلم وابن ماجة ، واللفظ للبخارى .

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

ويتعرض صاحب العمل لعقوبة جنائية ممثلة فى عقوبة الغرامة بما لا يقل عن عشرة جنيهات ولا يزيد عن خمسين جنيها ، وتتعدد هذه العقوبة بتعدد من وقعت بشأنهم هذه المخالفة .
وقد أنشأ قانون العمل الموحد مجلسا قوميا للأجور تكون مهمته مدارسة الظروف التى تلعب دوراً بارزاً فى ضمان حسن تقدير أعضائه للحد الأدنى للأجور على مستوى جميع العاملين داخل الدولة ، ثم يتولى المجلس بعد ذلك وضع الحدود الدنيا لهذه لأجور فى ضوء ما تسفر عنه نتائج هذه المدارسة ، وفى ذلك تقول الفقرة الأولى من المادة 34 من هذا القانون « ينشأ مجلس قومى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار » .

كما يتولى أعضاء المجلس مهمة تحديد الحد الأدنى للعلاوات السنوية والدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسى الذى تحسب على هديه اشتراكات التأمينات الاجتماعية (م 2/24) وللمجلس فى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية حالت دونها وصرف العلاوات الدورية أن يتخذ ، عند عرض الأمر عليه من ذى المصلحة ، ما يراه ملائماً فى ظل هذه الظروف خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ العرض (م 3/34 عمل موحد) .

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

- 1 - أعضاء من العمال بحكم وظائفهم أو خبراتهم .
 - 2 - أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .
 - 3 - أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .
- هذا ويراعى ضرورة أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا ، وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة (م 5/34 عمل موحد) .
ويحظر أى تمييز فى الأجر أو فى الحد الأدنى له بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة (م 35 عمل موحد) .

ومما تجدر الإشارة إليه أن المجلس القومى للأجور فى مصر فى اجتماع له عقد فى يوم الاثنين الموافق 2009/8/3 م أوصى برفع الحد الأدنى للأجور إلى 300 جنيها ، بل إن أعضاء اللجنة الاقتصادية بمجلس الشورى طالبوا برفع الحد الأدنى للأجور إلى 600 جنيها على الأقل .⁽⁶¹⁾

(61) جريدة " مصراوى " العدد الصادر فى يوم السبت الموافق 2009/8/8 م .

المبحث الثالث

حماية أجر العامل من دائنيه

من المسلم به وفقا للقواعد العامة في قانون المرافعات المدنية والتجارية أن للدائن الحجز والتنفيذ علي مال مدنيه تحت يد هذا المدين وهو ما يسمى بالحجز تحت يد النفس ، كما له أيضا أن يحجز علي مال مدنيه لدي الغير ، وهو ما يسمى بحجز ما للمدين لدي الغير ، وهذا لا يقتضي منه أكثر من استصدار أمر من القاضي بإيقاع هذا الحجز ، دون حاجة إلي وجود سند تنفيذي بيده أيا كانت صورته (62) .

غير أن واضع القانون حرص حتي في إطار تلك القواعد العامة سالفة الذكر أو في إطار قواعد قانون العمل علي أن يفرد لأجر العامل حماية خاصة بهدف رعاية هذا العامل وحمايته في مصدر رزقه ، فقيد سلطة دائن هذا العامل في الحجز والتنفيذ علي هذا الأجر في يد رب العمل وقصرها علي جزء معين منه ، حتي يضمن للعامل بقاء جزء كبير من أجره لا يمسه أحد دائنيه مهما كانت طبيعة دينه ، وذلك نظرا لما هذا الأجر من قيمة خاصة في حياة العامل ، فهو عصب حياته الذي يعول عليه في توفير وسائل العيش الكريم له وحده أو له ولزوجته إن كان متزوجا ، فضلا عن أبنائه إن كان له أبناء .

ففي إطار القواعد العامة الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية لا يجوز الحجز علي أجور العمال إلا في حدود الربع فقط ، وذلك أيا كان حجم الديون التي عليه ، وبذلك يضمن واضع القانون أن يبقى للعامل ثلاثة أرباع أجره لا يمسه أحد دائنيه بالحجز والتنفيذ عليها تحت يد رب العمل ، فلا يتعرض العامل - من ثم - لاختلال كبير في حساباته المادية في خصوص أجره الذي اعتاد الاعتماد عليه اعتماداً رئيساً في توفير متطلبات حياته اليومية ، عند قيام دائنيه أو أحدهم بالحجز والتنفيذ علي أجره لدي رب العمل (63) .

وينبغي أن يراعي عند تراحم الديون علي هذا الربع القابل للحجز عليه من أجر العامل ، أن يخصص نصفه لوفاء دين النفقة هذا إذا كان دين النفقة في حدود ثمن أجر العامل أو أكثر من ذلك ويخصص النصف الآخر من هذا الربع لباقي الديون الأخرى ، وعندئذ يقسم بينهم قسمة غرماء ، أي بحسب نسبة كل دين منهم .

(62) انظر في نفس المعني : د / محمود سلامة جبر - المرجع السابق - ص 227 .
(63) راجع في ذلك المادة 250 مرافعات بحريني ، والمادة 309 مرافعات مصري .

ويسري هذا القيد أيضا علي تنازل العامل عن أجره أو حوالتة له ، فلا ينفذ أحدهما إلا في حدود الربع ، كما يسري أيضا في خصوص المقاصة فلا تقع إلا في حدود هذا القدر الجائز الحجز عليه ، وذلك بطريق القياس علي القيد الوارد في خصوص الحجز والتنفيذ علي هذا الأجر لاتحادهم جميعا في علة هذا الحظر رعاية لمصلحة العامل الذي هو في ميسس الحاجة إلي القدر الأكبر من أجره (64) .

وجدير بالذكر أن هذا القيد بصورة المختلفة يفترض أن هذا الأجر لم يزل تحت يد رب العمل أو أنه قد جري تحويله لحساب العامل لذني أحد المصارف فلم يستلمه العامل بعد ، ومن ثم فإنه إذا استوفى العامل هذا الأجر ودخل في ذمته المالية مختلطا بأمواله الأخرى لم يتقيد دائنوه في الحجز عليه بالقيد الوارد في شأن أجر العامل (65) ، بل يخضع حجزهم عندئذ للقواعد العامة في الحجز علي ذمة المدين ، نظرا لأن الحماية تقف عند أجر العامل فقط وليس لكل ذمته المالية (66) .

ويراعي أن القواعد سالفة الذكر يجري تطبيقها فقط علي العمال غير الخاضعين لأحكام قانون العمل مثل خدم المنازل ومن في حكمهم ، أما العمال الخاضعون لأحكام قانون العمل فقد أفرد لهم واضع هذا القانون أحكاما خاصة بهم تسري في مواجهة دائنيهم .



ففي ظللال قواعد قانون العمل ، جاءت أحكام خاصة تنظم رجوع الدائنين علي أجر العامل بالحجز والتنفيذ عليه في يد رب العمل أو أحد البنوك المحول عليها هذا الأجر ، إذ تنص المادة 75 من قانون العمل البحريني علي أنه « 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 التزامه يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الثمن والباقي للديون الأخرى ، وتسري أحكام هذه المادة والمادة 74 علي جميع المبالغ المستحقة للعامل طبقا للماديتين 66 ، 111 من هذا القانون» (67) .

يفهم من هذا النص أن القدر الجائز الحجز عليه هو مجرد الربع فقط أيا كان عدد الديون أو قدرها أو طبيعتها أي حتي ولو كان الدين دين نفقة أو غيره من الديون ، مع مراعاة أن قانون العمل الموحد المصري يجيز رفع نسبة الحجز إلي النصف في حالة دين النفقة ، لما لهذا النوع من الديون من طبيعة خاصة تبرز بجلاء مدني إلحاح حاجة صاحب الحق فيه إلي استيفائه ليفطي

(64) راجع في ذلك نص المادتين 325، 395 مدني بحريني ، والمادتين 304 ، 374 مدني مصري .

(65) انظر في نفس المعني : أ . د / حسن كيرة - المرجع السابق بند 162 .

(66) أ . د / محمد حسين منصور - المرجع السابق - ص 191 .

(67) هذه المادة تقابل المادة 44 عمل موحد مصري .

من خلاله متطلبات إنفاذ اليومى علي الضرورات والحاجات اليومية اللازمة له .
ويراعي عند التزاحم أن يخصص نصف هذا الربع وفاء لدين النفقة ، ويخصص النصف الآخر
لباقى الديون الأخرى.

ويسري علي التنازل عن الأجر من قبل العامل وفق صريح النص سالف الذكر ذات القيد الوارد
علي الحجز ، حتي لا يضر العامل بنفسه فيتنازل عن قدر أكبر من القدر الجائز قانونا الحجز
عليه ، وبذلك يضمن القانون بقاء النصيب الأوفر من أجر العامل يستعين به علي أوجه إنفاذه
اليومى.

وينبغي التنويه إلي أن المقصود بالأجر في مقام الحجز والتنفيذ عليه ليس الأجر الإجمالي أو
الأجر المسمي في العقد بكل أجزائه وعناصره ، إنما يقصد به الأجر الصافي بعد استئصال ما تم
اقتطاعه للوفاء بما أقرضه رب العمل للعامل⁽⁶⁸⁾ وبعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة
المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعى⁽⁶⁹⁾ مع مراعاة أن هذا الأجر الصافى يشمل
الأجر وملحقاته ومكافأة نهاية الخدمة⁽⁷⁰⁾ .

المبحث الرابع

حماية أجر العامل في مواجهة دائتى رب العمل

ينبغي فى معرض البيان لأشكال الحماية القانونية التى كفلها واضع القانون لأجر العامل فى
مواجهة دائتى صاحب العمل ، التفرقة بين العمال الخاضعين لأحكام القانون المدنى ، وأولئك
العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل ، نظراً للفرقات الواضحة فى درجة الامتياز المقرر للعامل فى
كل منهما⁽⁷¹⁾ .

أولاً : الامتياز العام المقرر لأجر العامل على أموال صاحب العمل فى القانون المدنى

تنص المادة 1046 مدنى بحرينى على أنه « 1 - يكون للحقوق الآتية بقدر ما هو مستحق منها فى
الستة الشهور الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار :-
أ- المبالغ المستحقة للخدم والعمال وكل أجير آخر من أجورهم ومرتباتهم من أى نوع كان.
ب- المبالغ المستحقة عما صرف للمدين ولن يعوله من مأكل وملبس ودواء.

(68) انظر في نفس المعنى : أ. د / محمد حسين منصور - المرجع السابق - ص 191 .

(69) انظر ذلك فى المعنى ، أ.د/ أحمد شوقى عبد الرحمن - المرجع السابق - بند 113 ،
ص 157 .

(70) انظر فى ذلك المعنى : أ. د / محمود سلامة جبر - المرجع السابق - ص 228.

(71) جدير بالذكر أنه لم يرد فى القانون المدنى البحرينى تعريفاً لحق الامتياز على خلاف القانون المدنى المصرى الذى أفرد
له تعريفاً فى المادة 1130 منه قائلين بأنه « أولوية بقدرها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته » .

ج- النفقة المستحقة في ذمة المدين لمن تجب نفقتهم عليه .

د- وتستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والاصلاح ، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منهما (72) .

يستفاد من هذا النص أن لأجر العامل (الذي لا يخضع عقده لأحكام قانون العمل ، ويخضع من ثم لأحكام القانون المدني) حق امتياز عام (73) يرد على جميع أموال رب العمل سواء كانت منقولة أم عقارية ، ضمانا لتمكين العامل من استيفاء هذا الأجر مفضلا على سائر دائئى رب العمل العاديين ، فضلا عن دائئى رب العمل التاليين له في المرتبة.

وقد جعل القانون هذا الامتياز العام المقرر لأجر العامل في المرتبة الرابعة بعد امتياز المصروفات القضائية ، وامتياز المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، وامتياز مصروفات الحفظ والاصلاح ، وسواها في المرتبة مع الامتياز المقرر للمبالغ المستحقة عما صرف للمدين ولمن يعوله من مآكل وملبس ودواء ، ومع الامتياز المقرر للنفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه الذين تجب عليه نفقتهم ، هذا ويتقرر الامتياز لمستحقات العامل عن الستة أشهر الأخيرة فقط دون سواها .

ويراعى عند التزاحم بين أجر العامل والمبالغ سائفة الذكر المساوية لأجر العامل في درجة الامتياز ولم تكن أموال صاحب العامل كافية لسداد جميع قيم هذه الديون ، أن يجرى توزيع هذه الأموال بين هؤلاء الدائئين المتساويين في المرتبة قسمة غرماء ، أى بحسب نسبة كل دين منها مقارنة بالديون الأخرى .

ثانياً : الامتياز العام المقرر لأجر العامل على أموال صاحب العمل في قانون العمل

تنص المادة 154 من قانون العمل البحريني على أن «تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً ، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة ، على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل» (74) .

(72) هذه المادة تقابل المادة 1141 مدنى مصرى .

(73) ويسمى حق الامتياز العام بهذا الاسم تميزاً له عن حق الامتياز الخاص ، لأنه يرد جميع أموال المدين أياً كانت طبيعتها (أى سواء كانت عقارات أم منقولات) دون أن يتعلق بمال معين بالذات من هذا المدين ، فيرد - من ثم - على كل عناصر ذمته المالية لحظة التنفيذ ، بغض النظر عما كانت عليه هذه الذمة من حال وقت نشوء حق الدائئ بوصفه حقاً ممتازاً (انظر فى ذلك د/ خالد جمال أحمد «الوسيط ف التأمينات العينية فى ظلال القانون المدنى البحرينى»؛ ص 332، 333، طبعة عام 2006 م) ، هذا بخلاف حق الامتياز الخاص فهو يرد إما على منقول معين أو منقولات معينة بالذات مملوكة للمدين ، وإما أن يرد على عقار معين أو عقارات معينة بالذات مملوكة للمدين (راجع : د/ خالد جمال أحمد - المرجع السابق - ص 334) .

(74) وقد عدلت هذه المادة بالمرسوم بقانون رقم 3 لسنة 1984م ، راجع فى ذلك الجريدة الرسمية بمملكة البحرين عدد 1581، الصادرة فى 1/3/1984م ، ويراعى أن هذه المادة تقابل المادة 2/7 من قانون العمل الموحد المصرى .

ويظهر جليا من هذا النص أنه يقرر لأجر العامل (الذى يخضع عقده لأحكام قانون العمل) امتيازاً عاماً يرد على جميع أموال المدين صاحب العمل، أي كانت طبيعتها (أي سواء كانت منقولة أو عقارية)، وهو بذلك في تقريره لهذا الامتياز العام يتشابه مع النص الذى أورده القانون المدنى لأجر العامل الذى يخضع لأحكام هذا القانون ولا يخضع لقانون العمل مثل خدم المنازل ومن فى حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل، فما هى أوجه الاختلاف بين الامتياز العام المقرر لأجر العامل فى قانون العمل والامتياز العام المقرر لنفس الأجر فى القانون المدنى؟

هناك فروق عديدة بين أحكام الامتياز بين سالفى الذكر، يمكن إجمالها فى النقاط الآتية :-
إن الامتياز الوارد فى القانون المدنى لأجر العامل يقتصر على هذا الأجر وحده دون أن يمتد ليشمل غيره من المبالغ المستحقة للعامل فى مواجهة صاحب العمل، ومن ثم فنتطرقه ضيق، بخلاف الامتياز المقرر فى قانون العمل لأجر العامل فنتطرقه يتسع ليشمل دين الأجر، ويشمل معه جميع المبالغ المستحقة للعامل غير أجره مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفى، والتعويض عن مهلة الإخطار⁽⁷⁵⁾.

إن درجة الامتياز المقرر لأجر العامل فى القانون المدنى على أموال صاحب العمل أقل من درجة الامتياز المقرر له فى قانون العمل، لأنه فى القانون المدنى يحتل المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والإصلاح، فى حين أن الامتياز المقرر لأجر العامل (بل وجميع المبالغ المستحقة للعامل غير الأجر فى البحرين) له الأولوية على جميع الحقوق الممتازة أي كانت طبيعتها، أى ولو كانت مصروفات قضائية أو مبالغ مستحقة للخزانة العامة، وبذلك تكون له المرتبة الأولى على سائر الحقوق الممتازة بصورة مطلقة، وفى هذا رعاية كبيرة للعامل فى أجره فيتقدم فى تحصيله واستيفائه من أموال صاحب العمل مقدما على سائر أصحاب الديون الممتازة والديون العادية من باب أولى، نظرا لما يمثله هذا الأجر من قيمة خاصة فى حياة العامل وحياة من يعول إن كان له أسرة يعولها⁽⁷⁶⁾.

وهنا نجد فرقا بين مسلك قانون العمل البحرينى ومسلك قانون العمل الموحد المصرى فى درجة الامتياز المقررة للمبالغ المستحقة للعامل غير الأجر، منهما وإن اتفقا على تفضيل أجر العامل

(75) بل نجد واضع قانون العمل الموحد فى مصر يثبت لورثة العامل هذا الامتياز بذات درجته المقررة للمبالغ المستحقة للعامل، عما يستحقونه من مورثهم من أجور ومكافآت ومستحقات أخرى مقررة عند وفاة العامل مثل نفقات تجهيز المبيت وجنازته، وفى ذلك تنص المادة 7 منه على أن «يكون للمكاتب المستحقة للعامل أول من يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة»

(76) انظر غنى نفس المعنى: أ. د/ أحمد شوقى عبد الرحمن - المرجع السابق - بند 101، ص 147، أ.د/محمد حسين منصور - المرجع - ص 182.

ذاته على جميع الديون الممتازة ، إلا أنهما اختلفا في تحديد درجة الامتياز المقررة للمبلغ المستحقة للعامل سوى الأجر- إذ لم يفرق قانون العمل البحريني بين أجر العامل وما سواه من المبالغ المستحقة له في ذمة صاحب العمل فأثبت لهما امتيازاً ذا مرتبة أولى مقدما على سائر الديون الممتازة ولو كانت ديونا للدولة مثل المصرفوات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، بعكس قانون العمل الموحد المصري الذي جعل المبالغ المستحقة للعامل (فضلا عن المبالغ المستحقة لورثته عنه) في المرتبة الثالثة بعد المصرفوات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، وجعل أجر العامل في المرتبة الأولى مقدماً على ديون الدولة .

إن الامتياز المقرر لأجر العامل في القانون المدني يزاحم من دين المأكل والملبس والدواء المصروف على صاحب العمل أو من يعوله ، ومن دين النفقة الواجبة على صاحب العمل ، لكنه لا يزاحم من هذه الديون في قانون العمل ، فلا يسبقه دين ممتاز ، كما لا يساويه دين ممتاز ، وبذلك تكون له أولوية التفضيل المطلقة على سائر الديون ، كما أنها أولوية لا تثبت لدين يزاحمه عند رجوعه على صاحب العمل ولو كان دين نفقة أو دين مأكل أو ملبس أو دواء .

إن الامتياز المقرر لأجر العامل وللمبالغ الأخرى المستحقة له بدرجته الرابعة سألقة الذكر يقتصر فقط على ما يستحق له منه عن الستة أشهر الأخيرة دون سواها ، في حين يمتد نطاق الامتياز ليشمل أجر العامل والمبالغ المستحقة له على أي مدة ولو زادت عن الستة أشهر الأخيرة ، ما دامت لم تسقط دعوى المطالبة بها بمرور الزمان (أي لم تنقض بالتقادم) .

المبحث الخامس

حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل

لقد حرص واضع القانون على رعاية العامل في أجره في مواجهة صاحب العمل ، فأثبت التضامن بين أصحاب العمل في الوفاء بهذا الأجر إذا تعددوا بنص خاص ، كما جعل للمقاول من الباطن . ولعمال المقاول الأصلي دعوى مباشرة في رجوعهم على صاحب العمل للمطالبة بحقوق المقاول الأصلي عنده في حدود ما لهم عند المقاول الأصلي ، وأخيراً قيد واضع القانون سلطة رب العمل في الاقتطاع من أجر العامل بحدود معينة أيا كان سبب هذا الاقتطاع أو ميرره ليضمن العامل قدراً كبيراً من أجره يستعين به في تفيير متطلبات حياته اليومية وهذا كله نعرضه على التفصيل الآتي :-

أولاً : تضامن أصحاب الأعمال عند تعددهم فى الوفاء بأجر العامل

القاعدة العامة أنه إذا تعدد المدينون بالالتزام ولم يكن بينهم تضامن⁽⁷⁷⁾، وكان الالتزام قابلاً للانقسام، لم يجز للدائن الجوع على أحد المدينين المتعددين بأكثر من حصته فى الدين، ومن ثم إذا تعدد المدينون بأجر العامل لم يجز للعامل - وفقاً للقواعد العامة الرجوع على أحد أصحاب الأعمال كل الأجر، بل يرجع على كل واحد منهم بقدر حصته فقط فى هذا الأجر دون زيادة.

ذلك أن التضامن بين المدينين عند تعددهم أمر لا يفترض، وإنما يلزم له وجود نص قانونى أو اتفاق يقدره، ولذا حرص واضع القانون على النص صراحة على تضامن صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد فى الوفاء بأجر العامل عن المدة السابقة على انتقال الملكية من السلف (رب العمل القديم) إلى خلف الخاص (رب العمل الجديد)، وبذلك يكون مسئولين عن الوفاء بأجر العامل على سبيل التضامن سواء رجع على أحدهما (حسب اختياره) أو عليهما معاً متضامين، لتقرير حصوله على أجره وباقى مستحقاته من أيهما شاء أو منهما معاً، وذلك أياً كان سبب انتقال هذه الملكية من السلف إلى الخلف الخاص، أى سواء انتقلت بالإرث أم بالوصية أم بالهبه أم بالبيع أم بالتنازل أم بغير ذلك من التصرفات الأخرى (م 117 عمل بحرينى، م 8 عمل موحد مصرى).

ثانياً : الرجوع المباشر للمقاول من الباطن ولعمال المقاول الأصلي ولعمال المقاول من الباطن، وحق الامتياز المقرر لهم

لقد رخص القانون للمقاول من الباطن ولعمال المقاول الأصلي فى رفع دعوى مباشرة⁽⁷⁸⁾ على صاحب العمل لمطالبته بما هو مستحق لهم فى مواجهة المقاول الأصلي فى حدود ما يكون للمقاول الأصلي من حقوق فى ذمة صاحب العمل.

كما رخص لعمال المقاول من الباطن الرجوع مباشرة على كل من المقاول من الباطن، فى حدود ما لهذا الأخير فى ذمة كل واحد منهما.

(77) التضامن : هو وصف يضيفه القانون أو الاتفاق على الالتزام أو الحق فيمنع من انقسامه أو تجزئته بين طرفيه عند التعدد. فإذا كان التضامن من بين المدينين عند تعددهم فى مواجهة الدائن سمي تضامناً سلبياً، وإن كان التضامن بين الدائنين عند تعددهم فى مواجهة المدين سمي تضامناً إيجابياً (انظر فى ذلك : د/خالد جمال أحمد حسن «فى أحكام الالتزام فى ظلالات القانون المدنى البحرينى، ص 244، طبعة عام 2008م).

(78) إن الدعوى المباشرة لا تثبت للدائن فى مواجهة مدين مدينه إلا عبلاً سبيل الاستثناء وبموجب نص صريح دعوى يرفعها دائن ذى حق مستحق الأداء على مدين مدينه يطالب فيها باسمه الشخصى ولحسابه حق مدينه عنده بناء على نص قانونى يسمح له بذلك. فيلتزم مدين المدين على إثر ذلك بالوفاء بالحق المطالب به إلى الدائن رافع الدعوى، ويخصص للأخير هذا الحق، دون أن يزاخمه فيه أحد دائتى المدين، وبذلك يكون الدائن رافع الدعوى المباشرة فى مركز قانونى يضاهاى مركز الدائن الممتاز بالنسبة للدائنين العاديين والدائنين التاليين له فى المرتبة (راجع فى ذلك : د/ خالد جمال أحمد حسن - المرجع السابق - ص 171).

وفى ذلك تنص المادة 604 مدنى بحرينى على أنه :

« - للمقاول من الباطن والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول الأسمى فى تنفيذ العمل ، أن يطالبوا رب العمل مباشرة بما يستحق لهم قبل المقاول الأسمى فى حدود القدر الذى يكون لهذا الأخير على رب العمل وقت رفع الدعوى» .

ولعمال المقاول من الباطن أيضا دعوى مباشرة قبل كل من المقاول الأسمى وصاحب العمل فى حدود المستحق عليه ⁽⁷⁹⁾ .

وهذا يمثل خروجاً على مقتضى القاعدة العامة فى مطالبه الدائن بحق مدينه لدى الغير ، إذ لا يستطيع الدائن بصفة عامة الرجوع مباشرة على مدين مدينه لعدم وجود علاقة مباشرة تربطه بمدين مدينه ، إنما إذا أراد الرجوع عليه ليطالب بحق مدينه عنده فى حدود ماله من حق فى ذمة مدينه أن يرجع على مدين مدينه بدعوى غير مباشرة ⁽⁸⁰⁾ لأن علاقته بمدين المدين جاءت فى القانون يرخص له بذلك ، وبممكننا أن نعرفها بأنها بصورة غير مباشرة عن طريق مدينه ، ولذا يرفع الدائن الدعوى على مدين مدينه باسم مدينه ولحساب هذا المدين ، وليس باسمه وحسابه هو ، وما يطالب به من حق مدينه يدخل فى ذمة مدينه وليس فى ذمته هو ويزاحمه فيه باقى الدائنين لهذا المدين ليقسموه فيما بينهم قسمة غرماء ، أى بحسب نسبة كل دين منهم .

ويراعى أن واضح القانون لم يكتف بإثبات حق الرجوع المباشر لهؤلاء على من لا تربطهم بهم علاقة مباشرة - على النحو الذى رأيناه سلفاً - بل قرر حق امتياز للمقاول من الباطن ولعمال المقاول الأسمى على المبالغ المستحق للمقاول الأسمى فى ذمة صاحب العمل ، كما قرر حق امتياز لعمال المقاول من الباطن على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن فى ذمة المقاول الأسمى أو صاحب العمل ⁽⁸¹⁾ ، وذلك ليتفادى مزاحمتهم من دائتى صاحب العمل أو المقاول الأسمى أو المقاول من الباطن عند الحجز والتنفيذ على هذه المبالغ المستحقة لمدينهم لدى الغير ⁽⁸²⁾ .

وتجدر الإشارة إلى أنه عند التزاحم بين المقاول من الباطن وعمال المقاول الأسمى عند رجوعهم على صاحب العمل أو عند مزاحمة عمال المقاول من الباطن عند رجوعهم على المقاول الأسمى أو

(79) هذه المادة يفترتها تقابل الفقرة الأولى من المادة 662 مدنى مصرى .

(80) فالدعوى المباشرة هى «وسيلة قانونية ترخص للدائن ذى الحق الموجود غير المتنازع فيه ، ولو لم معلوم المقدار أو مستحق الأداء ، فى استعمال حق مدينه جائز الاستعمال إذا سكت عن المطالبة به على نحو مؤد إلى إعساره أو زيادة إعساره» (راجع فى ذلك : د/ خالد جمال أحمد - المرجع السابق - ص 156) .

(81) وفى ذلك تنص المادة 702/ج على أنه «وللمقاول من الباطن الحجز من أحدهم تحت يد رب العمل أو المقاول الأسمى امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأسمى أو المقاول من الباطن وقت توقيع الحجز ، ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه ، ويجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة» . هذه المادة تقابل المادة 2/662 مدنى مصرى .

(82) انظر فى نفس المعنى : أ.د/ أحمد شوقى عبد الرحمن - المرجع السابق - بند 102، ص 147، 148 .

صاحب العمل أن يقتسموا فيما بينهم المبالغ المحجوز عليها لدى مدين المدين قسمة غرماء ، أى بحسب نسبة ديونهم من بعضها البعض (م 106 مدنى بحرينى) .

بل إن واضع القانون إمعانا منه فى رعاية حقوق العمال والمحافظة عليها عمد إلى تقرير التتبع للمبالغ الوارد عليها حق الامتياز المقرر لهم ، فيأخذونها حتى ولو جرى التنازل عنها لآخرين بطريق الحوالة ، على الرغم من أن حوالتهم تخرجها عن ذمة المحيل والمحال عليه لتخلص للمحال له ، لكن رعاية لهؤلاء العمال نص القانون صراحة على أنه « وحقوق المقاولن من الباطن والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمة على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل » (م 702/ج مدنى بحرينى ، م 3/662 مدنى مصرى) .

المبحث السادس

حماية أجر العامل من اقتطاعات صاحب العمل

من المتصور أن يصير العامل مدينا لصاحب العمل أثناء فترة تنفيذ العقد معه ، سواء كان ذلك راجعا إلى اقتراضه منه أم بسبب ارتكابه خطأ فى حق رب العمل مما تسبب فى إتلاف أو فقد أدوات أو مهمات آلات العمل داخل المنشأة .

وإذا كان مرخصا لرب العمل باعتباره دائئا للعامل -وفقا للقواعد العامة فى الحجز والتنفيذ- أن يحجز وينفذ تحت يد نفسه على أجر العامل (مدينه) ليقطع منه حقه عنده فيسترد قيمة القرض أو يحصل قيمة التعويض ، إلا أن واضع قانون العمل قد وضع ضوابط محددة لتقييد سلطة رب العمل فى الاقتطاع من أجر العامل ، حتى لا تتجاوز قدرا معيناً ، وذلك رغبة فى ضمان بقاء جزء كبير من الأجر للعامل ليستعين به على توفير متطلبات عيشه اليومي ، وذلك كله على التفصيل الآتى :-

أولاً : ضوابط الاقتطاع من أجر العامل سداداً لقرضه من صاحب العمل

تنص المادة 74 من قانون العمل البحريني على أنه « لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة ، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً » (83) .

يستفاد من هذا النص أن رب العمل إذا أقرض العامل قرضاً أو دفع له أجوراً مقدماً ، فإن له حق الاقتطاع من أجر العامل فى سبيل تحصيل قيمتها منه ، غير أن سلطته فى الاقتطاع ليست مطلقة

(83) هذه المادة تقابل المادة 43 عمل موحد مصرى .

وإنما تنقيد بمجموعة من القيود التي تكفل تحقيق الرعاية المنشودة للعامل للبقاء على قدر كبير من أجره ليتمكن من خلاله من تلبية احتياجاته اليومية ، هذه القيود على التفصيل الآتى :-

القيود الأول: وجوب أن يكون الاقتطاع بسبب القرض أو ما يعطى للعامل مقدما من الأجور . يلزم للسماح لرب العمل بالاقتطاع من أجر العامل ، أن يكون هذا الاقتطاع ناتجا عن عقد القرض بمعناه الفنى الدقيق ، وليس بسبب ديون أخرى ذلك أن الديون الأخرى لصاحب العمل غير القرض تخضع فى تحصيلها واستيفائها للقواعد العامة ولا تسرى عليها الأحكام الخاصة بتقييد الاقتطاع من أجر العامل فى شأن القرض ، بوصفها تمثل استثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فى تفسيره .

هذا مع مراعاة أن ما يدفع للعامل مقدماً من أجور يأخذ حكم القرض وتسرى عليه أحكامه عند الاقتطاع من أجل استفتاءه من أجر العامل .

القيود الثانى: أن يعطى القرض للعامل مراعاة لرابطة التبعية الناتجة عن عقد العمل ولذلك لا تسرى الأحكام الخاصة بهذا الاقتطاع على ما يعطى للعامل من قرض بعيدا عن دائرة علاقة التبعية بينهما الناتجة عن عقد العمل ، كما لو منحه هذا القرض بوصفه قريبا أو جاراً أو صديقا له .



ويستهدى القاضى بظروف القرض وملاساته للكشف عن سببية الإقراض للعامل ، هل تم هذا الإقراض تحت مظلة رابطة التبعية المتولدة عن عقد العمل الذى يربط بينهما أم أنها تمت فى ظلال علاقة أخرى خاصة تربط بين الاثنين بعيدا عن دائرة عقد العمل أو التبعية الناجمة عنه .

القيود الثالث وجوب أن يكون الاقتطاع جزئيا وبما لا يزيد على 10% من الأجر :

ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع قيمة القرض أو ما دفعه للعامل من أجور مقدماً ، دفعة واحدة ، حتى وإن رضى العامل بذلك لتعلق مثل هذا التقييد بالاقتطاع فى حدود هذه النسبة بالنظام العام ، فيكون الاتفاق على مخالفته باطلا بطلانا مطلقا .

كما ر يجوز لرب العمل أن يقتطع من الأجر نسبة تزيد على 10% ، حتى وإن قبل العامل ذلك ، ومن ثم يكون القدر المقتطع بالزيادة على هذه النسبة باطلا بطلانا مطلقا لمخالفته لقاعدة أمرة .

ويراعى أن المقصود بأجر العامل وهنا الأجر الفعلى المستحق للعامل بحسب الوحدة الزمنية المعتمدة فى حساب الأجر ، سواء كانت بالمشاهدة المياومة أم بالأسبوع أم بالساعة أو بالقطعة أم بالانتاج ، وليس الأجر المتفق عليه فى العقد ، لأن هذا الأخير عادة ما يرد عليه التغيير بعد فترة

من العقد ، سواء بالزيادة فيه ، وهذا هو الغالب ، أم بالانقاص منه بسبب غياب العامل مثلا ، وهذا هو النادر .

بيد أن القانون البحريني أجاز لرب العمل رفع نسبة الاقتطاع لتصل إلى 25% من أجر العامل إذا كان القرض قرض إسكان ، شريطة موافقة العامل على هذه النسبة موافقة كتابيا ، وهذا لا يخلو من الرغبة في التحفيز على منح قروض الاسكان للعمال مع السماح لأرباب العمل بالخصم من أجورهم بقدر يزيد عن القدر المسموح به خارج نطاق القرض الإسكاني .

وفي ذلك تنص المادة 74 عمل بحريني على أنه «..... ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد على 25% من الأجر ، على أن يسبق تقديم القرض إقرار العامل كتابة بموافقته على إجراء الاقتطاع من أجره في حدود هذه النسبة» (84) .

القيد الرابع: وجوب خلو القرض من الربا

لم يجز واضح القانون أن يكون إقراض رب العمل للعامل نظير فائدة ربوية ، وفي إقراضه له معنى المعونة والاحسان على متطلبات حياته ولوازم عيشه ، تقديرا للعلاقة الخاصة التي تربطهما في إطار علاقة العمل القائمة بينهما ، وذلك من باب الرعاية للعامل بوصفه الطرف الضعيف في هذه العلاقة ، أي كان الغرض من وراء هذا القرض ، أي سواء كان للسكن أو للمأكل أم للملبس أم لغيرهم من أعراض الحياة الأخرى .

وتحظر الفائدة في هذا القرض أي طانت صورتها ، أي سواء كانت فائدة تعويضية (أي فائدة تعطى للمقرض مقابل انتفاع المقرض بقيمة القرض مدة الأجل الممنوح له ، أو تعويضا عن حرمان المقرض من قيمة القرض مدة هذا القرض) ، أم كانت فائدة تأخيرية (أي فائدة تعطى للمقرض مقابل تأخير المقرض في سداد قيمة القرض بعد حلول أجل استحقاقه) .

بيد أن القانون أجاز لرب العمل إضافة مبلغ إجمالي إلى قيمة القرض بوصفه مصاريف إدارية ، فنص في المادة 74 عمل بحريني على أنه «.... ولصاحب العمل إضافة مبلغ إجمالي إلى قيمة القرض الممنوح للعامل ، وذلك لتغطية المصاريف الادارية» (85) .

ولم يكن واضح القانون موقفا حينما ترك لرب العمل إضافة مبلغ إجمالي من باب المصاريف الإدارية دون أن يضع حداً أقصى له ، لأن ترك هذا المبلغ دون تحديد بحد معين يتيح لصاحب العمل التحايل على أحكام خطر الربا على القرض ، إذ سيعمد رب العمل في غيبة الحد الأقصى للمبلغ

(84) ليس لهذه المادة مقابل في قانون العمل الموحد المصري .

(85) ليس لهذا النص مقابل في قانون العمل الموحد المصري .

الإجمالى المرخص له فى تقديره كمصاريف إدارية إلى إساءة استعمال هذه السلطة التقديرية فيغالى فى عملية التقدير لستر الربا الذى أراد القانون ابتداءً خلو القرض الممنوح للعامل من رب العمل من شراكه .

لذا ينبغى على واضع القانون التدخل سريعا لوضع حد أقصى لمبلغ المصاريف الإدارية ، كأن يقول مثلا لرب العمل تقدير مبلغ مصاريف إدارية لا تزيد عن 2% من قيمة القرض . كما أجاز قانون العمل البحرينى لرب العمل إذا ترك العامل عمله قبل سداد القرض المستحق عليه ، أن يحجز على المبالغ المستحقة للعامل عنده ويجرى مقاصة بين ما بقى من قيمة القرض وما للعامل فى ذمته من مستحقات دون التقيد بنسبة الاقتطاع سالفه الذكر وفى ذلك تقول المادة 74 عمل بحرینى فى فقرتها الأخيرة «..... وإذا ترك العامل عمله قبل سداد القرض المستحق عليه لصاحب العمل كان له اتخاذ كافة الإجراءات القانونية اللازمة بما فيها إجراء المقاصة بين ما اقترضه العامل وبين ما هو مستحق له من مبالغ لدى صاحب العمل » .

وقد أثير التساؤل حول ما إذا كان نشاط صاحب العمل يقوم على عملية الاقراض بربا ، كما لو كان مصرفا من المصارف التى تقدم قروضا ربوية سواء لعمالها أم لغيرهم ، هل يكون من حق المصرف بوصفه رب عمل إذا أقرض أحد العاملين لديه قرضا بوصفه عاملا ، أن يحصل فائدة ربوية على هذا القرض ، أم يسرى عليه ذات الحظر القانونى الذى لا يجز لرب العمل تحصيل أية فائدة ربوية عن القرض الذى يقدمه لعماله ؟

يفرق البعض فى هذا الخصوص بين قروض الاستهلاك وقروض الانتاج ، فيجيز للمصرف تحصيل فوائد ربوية عن قروض الانتاج التى يعطيها لعماله ، وهى القروض التى يطلبها العامل من المصرف بقصد الاستثمار فى أى مشروع من المشروعات الانتاجية ، وذلك على أساس أن مثل هذه القروض يأخذها العامل من المصرف بوصفه مستثمراً فتكون له صفة العميل لا صفة العامل ، وأنه كان سيطلب مثل هذا القرض من أى مصرف آخر ويدفع عنها فوائد إذا لم يأخذها من مصرفه ، هذا فضلا عن أن هذه القروض تدر للعامل دخلا فيستفيد من ورائها عند استثماره لها ، ولا يجيزون للمصرف تحصيل فوائد ربوية من العامل عن القروض الاستهلاكية ، وهى القروض التى يطلبها العامل بغرض الاستهلاك ، أى للانفاق منها على متطلبات عيشه اليومي وحياته الإنسانية ، كأن يقترض من أجل الزواج أو السكن أو غيرهما من احتياجاته المعيشية ، فمثل هذه القروض لا ينبغى لرب العمل إذا كان مصرف أن يحصل عنها فائدة من عماله فيخضع بذلك لذات القيد الذى يفرضه القانون على رب العمل بعدم تحصيل أية فائدة عن قروضه لعماله (86) .

(86) انظر عرض ذلك : د/ خالد جمال أحمد حسن « الأحكام العامة لعقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحرينى » ،

وهذا هو ما توجهت إليه محكمة التمييز البحرينية ، إذ لم تجز لرب العمل تقاضى فوائد عن قروضه الممنوحة لعماله ولو كان مصرفاً مهمته الإقراض برها ، وفى ذلك تقول « إن المشرع إذ نص فى المادة 23 من قانون العمل (وهذه المادة فى القانون الملغى تقابل المادة 74 من قانون العمل الحالى) على عدم جواز تقاضى فوائد على القروض التى يعطيها صاحب العمل للعامل وأن يجرى استقطاعها من الأجر بنسبة معينة يكون قد استهدف من هذه القاعدة الأمرة المتعلقة بالنظام العام أن تكون أعباء هذه القروض فى أضيق الحدود بحيث يكون ما يقتطع مقابلها غير مرهق للعامل ، ويتبق له منه قدر معقول للوفاء بمتطلباته المعيشية والأسرية ، وفى هذا المجال يكون المشرع قد رأى أن مصلحة العامل هى الأولى بالرعاية فيخضعها لحكمها أصحاب الأعمال بصرف النظر عن طبيعة أعمالهم ، ومن ثم فإن ما يدعيه الطاعن من أن طبيعة عمله هى احترام الإقراض بفائدة لا تجيز له مخالفة القاعدة سالفه الذكر ، كما أن ما يدعيه البنك الطاعن من أنه أقرض المطعون ضدتهما بصفتهم عملاء عاديين لديه فيه تجاهل لواقع الحال -المسلم به من جانبه- أنهما من عماله الذين يتمتعون بالحماية المشار إليها وليسوا مجرد عملاء عاديين 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 تقاضى فوائد عن هذا النوع من القروض مردود بأن الفقرة أوردت استثناء من القاعدة التى نصت عليها الفقرة الأولى من هذه المادة تتمثل فى زيادة نسبة الخصم من الأجر بالنسبة لهذه القروض ويبقى حظر تقاضى صاحب العمل فوائد عن القروض على حالة بالنسبة لقروض الإسكان ، ما دام لم يشأ المشرع استثناء كما فعل بالنسبة لنسبة الاستقطاع من الأجر (87) .



ثالثاً : ضوابط الاقتطاع من أجر العامل لتعويض رب العمل عن إتلاف العامل أو تدميره أو التسبب فى فقد أدوات العمل

تنص المادة 76 من قانون العمل البحريني على أنه « إذا تسبب عامل فى فقد أو تلف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات تملكها المنشأة أو كانت فى 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 يقتطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام من كل شهر ، ويجوز للعامل أن يتكلم من تقدير المنشأة أمام المحكمة الكبرى

ص 167 ، طبعة عام 2009م .

(87) تمييز بحريني ، طعن رقم 10 لسنة 1990 م ، جلسة 1990/6/17 م ، مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز ، السنة الأولى ، ق 14 ، ص 86.87 .

المدينة خلال شهر واحد من تاريخ علم العامل بالتقدير ، فإذا لم يقض للمنشأة بالمبلغ الذى قدرته أو قضى لها بأقل منه وجب عليها رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائيا »

« ولا يجوز للمنشأة أن تستوفى حقها وفقا لحكم هذه المادة بطريق الاقتطاع إذا تجاوزت قيمة ما تسبب العامل فى اتلافه قيمة أجر شهرين »

يستفاد من هذا النص أن رب العمل يملك سلطة الاقتطاع من أجر العامل إذا تسبب العامل بخطئه فى إلحاق خسائر به ، شريطة أن تراعى لممارسة هذه السلطة الشروط الآتية :-

الشرط الأول : وقوع خطأ من العامل أضر بصاحب العمل

ينبغى لمساءلة العامل ثبوت الخطأ فى جانبه سواء أكان خطأ عمديا أم خطأ غير عمدى وسواء أكان الخطأ غير العمدى جسيما أم يسيرا ، وعادة ما يثبت الخطأ بعد إجراء تحقيق مع العامل يظهر فى نهايته نسبة الخطأ إلى العامل وتولد القدر الحاصل عن هذا الخطأ وليس عن سبب أجنبى عنه مثل القوة القاهرة أو خطأ الغير أو خطأ المضرور نفسه ، وبطبيعة الحال لا يسأل العامل إذا كان هلاك الأدوات أو الآلات ناتجا عن كثرة استعمالها أو طول مدة هذا الاستعمال .

الشرط الثانى : أن يؤدى خطأ العامل إلى فقد أو تلف أو تدمير آلات أو مهمات أو أدوات فى حيازة رب العمل

ينبغى أن يؤدى خطأ العامل إلى تلف أو تدمير أو فقد وسائل الإنتاج التى يحوزها رب العمل سواء كانت مملوكة له أو كانت مملوكة لغيره ولكن كان رب العمل يحوزها حيازة عرضية بوصفه مستعيرا لها أو مستأجرا إياها من شخص آخر ، كآلة تصوير يستأجرها صاحب المحل من آخر ليصور الأوراق والمستندات بها عن طريق أحد أو بعض عماله .

الشرط الثالث : ألا تزيد نسبة الاقتطاع من أجر العامل عن أجر خمسة أيام فى الشهر .

وذلك رغبة فى الحفاظ على الجزء المتبقى للعامل بعد أجر الخمسة أيام ليستعين به فى حياته اليومية . وهذا القيد يتعين الالتزام به سواء جرى تقدير التعويض المستحق لرب العمل بطريق الاتفاق (أى عن طريق تقدير صاحب العمل فيقبله العامل صراحة أو ضمنا بسكوته عن الاعتراض عليه) أو عن طريق القضاء .

وقد رخص واضع القانون للعامل أن يتظلم من تقدير رب العمل لقيمة التعويض أمام المحكمة الصغرى المدنية خلال شهر من تاريخ علمه بهذا التقدير ، فإذا أصدرت المحكمة حكماً نهائياً بالتقدير وكانت قيمته أقل من تقدير صاحب العمل وجب عليه أن يرد للعامل ما زاد عن التقدير القضائي خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم النهائي بالتقدير .

الشرط الرابع : ألا يستوفى صاحب العمل حقه فى التعويض بطريق الاقتطاع إذا زادت قيمته عن أجر شهرين

وقد قصد من هذا الشرط رعاية العامل حتى لا يبقى ملاحقاً بهذا الاقتطاع لفترات طويلة ، فيظل مريضاً عليه فى أجره الذى هو مورد رزقه وسبيل إتفائه اليومي على متطلبات حياته . غير أنه ينبغى ألا يفهم من ذلك أن رب العمل يفقد بذلك حقه فى التعويض بالرجوع على العامل فى أمواله الأخرى غير أجره ، فكل ما هنالك أنه يفقد فقط سلطة الاقتطاع من أجر العامل سداداً لحقه فى التعويض إذا جاوزت قيمة هذا التعويض المستحق له قيمة أجر شهرين من أجر العامل ، لكن يبقى له تحصيله بطرق أخرى معتادة غير طريق الاقتطاع ، والقول بغير ذلك يجعل من أدوات الانتاج داخل المنشأة مالا مستباحاً للعامل أن يدمرها أو يهلكها دون جزاء أو مؤاخذاً ما دامت قيمتها تتجاوز قدر شهرين من أجره ، وهذا ما لا يتصور عقلاً ومنطقاً .

وينبغى مراعاة أن لجوء رب العمل إلى الاقتطاع من أجر العامل فى الحدود المقررة قانوناً ، لا يجرمه من سلطته فى فصل هذا العامل حينما يرتكب خطأ مولداً لخسارة مادية جسيمة بصاحب العمل ، متى راعى قيد إخطار الجهات المختصة بالحدوث المتسبب فى هذه الخسارة خلال 24 ساعة من وقت علمه بحدوثه (م 2/113 عمل بحرينى) .

ثالثاً : ضوابط الاقتطاع وفاءً للجزاءات التأديبية

لم يجز القانون لصاحب العمل أن يقطع من أجر العمل ما يزيد عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد أياً كانت طريقة حساب الأجر ، وفاءً لما عليه من جزاءات تأديبية .

فإذا ارتكب العامل مخالفة تستوجب مجازاته تأديبياً جاز لصاحب العمل تأديبه بتوقيع غرامة مالية عليه لا تزيد عن أجر خمسة أيام أو أن يوقفه عن العمل لمدة لا تزيد عن خمسة أيام متصلة ، وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد نسبة الاقتطاع من أجر العامل على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ، حتى وإن تعددت المخالفات المرتكبة من العامل ، وذلك رعاية للعامل حتى يبقى له الجزء المتبقى من أجر بعد أجر الخمسة أيام ليستعين به فى عيشه اليومي طوال الشهر لنفسه أو لنفسه



وأسرته .

رابعاً : ضوابط الاقتطاع لسداد الضريبة على الأجر وحصة العامل في التأمين الاجتماعي

يفرض القانون على رب العمل في ظل نظام الضرائب على الدخل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الضريبة المستحقة عليه ، ثم يقوم بتوريدها إلى إدارة الضرائب المختصة خلال مدة الخمسة عشرة يوماً الأولى من كل شهر .

ويفرض قانون التأمين الاجتماعي أيضاً على رب العمل التزاما باقتطاع حصة العامل في هذا التأمين من أجره بصورة دورية ، ثم يقوم بتوريدها إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية (م28 من قانون التأمين الاجتماعي) .

المبحث السابع

الجزاء الجنائي على عدم وفاء رب العمل بأجر العامل

لقد حرص واضع القانون في كل من البحرين ومصر على إضفاء الصبغة الجنائية على معظم مخالفات رب العمل للنصوص القانونية المنظمة لأجر العامل ، وذلك مراعاة لما يمثله هذا الأجر من قيمة خاصة للعامل بوصفه المصدر الوحيد أو الرئيسي لرزقه ، مقررأ عند ثبوت أية مخالفة بشأنه جزاءً جنائياً متمثلاً في عقوبة الغرامة المالية (وهي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على ثلاثمائة دينار في البحرين ، ولا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه في مصر) ، هذا مع مراعاة تعدد هذه الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم هذه المخالفة ، فضلاً عن مضاعفتها في مصر في حالة العود .

وتطبيقاً لذلك نصت المادة 165 عمل بحرينى على أنه « يعاقب كل من يخالف أحكام الباب العاشر في شأن الأجور والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تجاوز ثلاثمائة دينار ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم » .

كما نصت على ذلك أيضاً المادة 247 عمل موحد مصرى بقولها « يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أياً من أحكام المواد (33،35، 37، 38، 40 ، 41 ، 42، 43، 44، 45 ، 46)⁸⁸ .

(88) ويراعى أن النصوص القانونية المنظمة لأجر العامل في قانون العمل الموحد المصرى تبدأ من المادة 34 حتى المادة 46،

ولا جرم أن هذا الاتجاه التشريعي سالف الذكر بإضافته الطابع الجنائي على معظم مخالفات قواعد الأجر وعلى الجزاءات المقررة لها ، يحقق للعامل دون أدنى شك الحماية الفاعلة المرجوة في مواجهة رب العمل ، وذلك لما للتجريم والعقاب الجنائيين من مهابة وروع في نفوس أرباب الأعمال ، وهذا يدفعهم إلى توخي الحذر في تنفيذ نصوص قانون العمل تفاديا لاحتمالات الوقوع تحت طائلة العقوبات الجنائية المقررة لها .



الختامة

لقد ظهر لنا من خلال هذا البحث مدى حرص تشريعات العمل (لاسيما التشريعين اللذين عنينا بدراستهما وهما قانون العمل البحريني ، وقانون العمل الموحد المصري) على رعاية العامل وحمايته في أبرز حقوقه الأساسية المتولدة عن عقد العمل ، ألا وهو حقه في الأجر مقابل التزامه بأداء العمل المكلف به في مواجهة رب العمل .

وكيف خرج قانون العمل في حمايته لأجر العامل عن مظاهر الحماية القانونية التقليدية التي يمكن أن يحظى بها أحد طرفي أي عقد آخر من العقود ، حتى وإن كان طرفاً أجدراً بالرعاية وأولى بالحماية بوصفه الطرف الضعيف في هذا العقد ، وذلك مراعاةً منه لما يمثله هذا الأجر في حياة العامل من قيمة خاصة باعتباره المصدر الوحيد أو علي الأقل المصدر الرئيسي في إنفاقه اليومي على متطلبات حياته اليومية .

فلم يشأ أن يترك العامل لحكم القواعد العامة في علاقته بمن يحيطون به داخل العمل أو حتى خارجه ، بل عمد واضع القانون إلى وضع سلسلة متنوعة من الضمانات التشريعية التي تفرض سياجاً حامياً لأجر العامل في مواجهة جميع دائنيه أو دائني دائنيه ، حتى يكفل للعامل إن كان في مركز الدائن أولوية يتقدم بها على سائر الديون بهذا الأجر الممتاز ، ويكفل له في نفس الوقت إن كان في مركز المدين وأريد الحجز والتنفيذ على أجره ألا يكون الحجز جائزاً إلا في حدود معينة حتى يضمن للعامل معظم أجره ، أيأ كانت طبيعة هذه الديون التي عليه ، أي ولو كانت ديوناً للدولة أو ديون نفقة ، ثم نبين أخيراً كيف يعد تقرير حد أدنى لأجر العامل ضماناً أساسية لحماية مصلحة العامل في مواجهة رب العمل .

أهم المراجع

- 1 - أحمد حسن البرعى « الوسيط في القانون الاجتماعى » ، طبعة عام 1998م .
- 2 - أحمد شوقى عبدالرحمن « شرح قانون العمل الجديد » ، طبعة عام 2005 ، منشأة المعارف بالإسكندرية .
- 3 - السيد محمد عمران (شرح قانون العمل الكويتي) ، الطبعة الأولى عام 1997 م ، الكويت.
- 4 - توفيق حسن فرج ” قانون العمل الجديد ” دراسة فى أحكام عقد العمل الفردى فى القانون رقم 12 لسنة 2003 م والقرارات المنفذة له فى ضوء أحدث آراء الفقه وقضاء النقض ” ، تنقيح وائل أنور بندق ، ط 3 عام 2007 م ، مؤسسة إبراهيم الناحل .
- 5 - حسام الدين كامل الأهواني ” شرح قانون العمل ” ، طبعة عام 1991م ، مطبعة أبناء وهبة حسان .
- 6 - حسن كيرة (أصول قانون العمل) ، ج1 ، الطبعة الثالثة عام 1979 م .
- 7 - حمدى عبدالرحمن ” التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ” بحث منشور فى مجلة العلوم القانونية والاقتصادية التى تصدرها جامعة عين شمس ، ص 131 ، العدد الأول ، السنة السادسة.
- 8 - خالد جمال أحمد حسن ” الوسيط فى مبادئ القانون البحريني ” ، طبعة عام 2003م ، مطبعة جامعة البحرين .
- 9 - خالد جمال أحمد حسن ” دروس فى أحكام الالتزام فى ظلالات القانون المدنى البحريني ، طبعة عام 2005 م ، مطبعة جامعة البحرين .
- 10 - خالد جمال أحمد حسن « الأحكام العامة لعقد العمل الفردى فى ظلالات قانون العمل البحريني » ، طبعة عام 2009م .
- 11 - صلاح محمد محمد « الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فى مملكة البحرين » ، الطبعة الأولى عام 2006م ، مطبعة جامعة البحرين .
- 12 - عبد الرازق يس « المسئولية المدنية للمهندس المعماري ومقاول البناء » ، رسالة دكتوراة كلية الحقوق جامعة القاهرة ، عام 1987م .
- 13 - عبدالعزيز عبد المنعم خليفة « الأحكام العامة لعقد العمل الفردى » ، طبعة عام 2004 - 2005 م ، مطابع الولاء الحديثة ، توزيع دار الفكر والقانون بالمنصورة .



- 14 - عبدالغنى عمرو الرويمض « علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى » ، طبعة عام 2007 م ، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر . الجيزة .
- 15 - عبدالفتاح عبدالباقي « أحكام قانون العمل الكويتى » ، طبعة 1982م .
- 16 - علي عوض حسن « الوجيز في شرح قانون العمل الجديد » طبعة عام 1982م .
- 17 - فتحى عبدالصبور « الوسيط فى قانون العمل » ، طبعة عام 1985 م ، دار الهنا للطباعة.
- 18 - ليلي عبد الله سعيد « الوجيز في شرح القانون المدني رقم 19 لسنة 2001 م ، أحكام الالتزام ، الطبعة الأولى عام 2003 م ، مطبعة جامعة البحرين .
- 19 - محمد حسين عبد العال « شرح قانون العمل البحريني » طبعة عام 2000م ، مطبعة جامعة البحرين .
- 20 - محمد حسين منصور « قانون العمل » ، طبعة 2007 م ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية.
- 21 - محمد لبيب شنب (شرح أحكام عقد المقاولة) ، طبعة عام 1962 م ، دار النهضة العربية بالقاهرة .
- 22 - محمد لبيب شنب (شرح قانون العمل) الطبعة الثالثة 1976 م .
- 23 - محمود جمال الدين زكى « عقد العمل فى القانون المصرى » ، طبعة عام 1982م .
- 24 - محمود سلامة جبر « الأجور ونظامها القانونى فى قانون العمل البحريني فى القطاع الأهلى وقوانين الدول العربية الخليجية » دراسة نظرية تطبيقية للأحكام القضائية فى البحرين والقضاء المقارن » ، الطبعة الأولى عام 1997م ، مطبعة أبناء وهبه حسان بالقاهرة .
- 25 - مصطفى كامل عصيمي (عقد المقاولة من الباطن فى القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية) ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة أسيوط عام 2002 م .
- 26 - همام محمد محمود مهران « قانون العمل » عقد العمل الفردي ، طبعة عام 2003م ، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية .
- 27 - يوسف إلياس « محاضرات فى قوانين العمل العربية » ، طبعة عام 1996م ، عمان .