

الفصل التأديبي للعامل في القطاع الأهلي بين الاعتدال والتطرف "دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحريني مقارناً بقانون العمل الموحد المصري"

الأستاذ الدكتور/ خالد جمال أحمد حسن
أستاذ القانون المدني
كلية الحقوق - جامعة أسيوط

ملخص:

لقد عني هذا البحث بتقييم حالات فصل العامل في القطاع الأهلي من الخدمة (لا سيما المقترنة بالحرمان من مكافأة نهاية الخدمة في البحرين أو غير المقترنة بذلك في مصر)، وخلصت فيه إلى أن واضع القانون وإن كان قد قصد من ورائه حصر هذه الحالات للحد من سلطة رب العمل التأديبية، إلا أنه في الحقيقة والواقع أساء استعمال الطريق الذي يوصله إلى تلك الغاية، فهو بدلاً من أن ينتهي إلى تضييق نطاق هذه الحالات، حتى كادت لفرط سعتها أن تحيل الاستثناء أصلاً أو قاعدة، وبناء على ما سبق أضحى واقع النصوص القانونية الواردة في شأن هذا الجزاء التأديبي مغايراً تماماً للحكمة المنشودة من وراء وضعها.

المقدمة:

لا جرم أن فصل العامل Congediment d' employe من الخدمة في القطاع الأهلي (أو حتى في القطاع الحكومي) يمثل دون أدنى شك أشد أنواع الجزاءات التأديبية الداخلة في السلطة التأديبية Le pouvoir disciplinaire المقررة لرب العمل في مواجهة العامل، وذلك لما لهذا الفصل من آثارٍ سيئةٍ على العامل مادياً وأدبياً. فمن الناحية المادية يفقد العامل على إثر توقيع هذا الجزاء عليه مصدراً رئيساً، بل يفقد ما يمثل عادةً مصدراً وحيداً (بالنسبة للسواد الأعظم من العمال) لعيشه وإنفاقه اليومي، هذا بالإضافة إلى ما يحدث للعامل عادةً من متاعب ومشاق مادية أثناء بحثه المتواصل عن عمل آخر جديد مناسب له بديلاً عن عمله الأول الذي جرى فصله منه، وهو حتى مع حصول هذا التعب وتلك المشقة قد يجد هذا العمل الذي يبحث عنه في نهاية الأمر وقد لا يجده.

هذا إلى جانب الآثار والانعكاسات النفسية السيئة التي تتولد عن هذا الجزاء

القاسي فتترك بصمات سوداء في نفس العامل، ذلك أن العامل بعد فصله من العمل يتجرع على إثره مرارة ضرر أدبي مركب أو مزدوج، فإلى جانب ما يشعر به العامل من آلام نفسية بعد فقدته أجره الذي كان يحصل عليه من عمله وشعوره بالعوز بعد حرمانه منه على إثر فصله، فإن وقع هذا الجزاء على نفس العامل سيتضاعف بسبب شيوع وانتشار أنباء توقيع هذا الجزاء القاسي عليه، ويكثر عليه بين العمال القليل والقال ويتسائل الأهل والزملاء والأصدقاء بل والفضوليون من الناس لماذا تعرض العامل لمثل هذا الجزاء الشديد؟ وعادةً ما تأتي الإجابة منهم سريعاً فلا يصبرون حتى يطلعون على حقائق الأمور ويستكشفون معالم الحقيقة، بل يردون على أنفسهم دون تروٍ أو تدقيق قائلين عن هذا العامل (سواء بحق أو بغير حق) أنه لابد قد ارتكب خطأً جسيماً حتى صار فصله من العمل جزاءً وفاقاً له، خاصةً وأنه ليس بعد الفصل من الخدمة من جزاء، وهذا كله من شأنه أن يؤثر على سمعته ليس فقط في محيط العمل، بل وربما خارج نطاق العمل، فتصعب عليه دون أدنى شك فرص العثور سريعاً على عمل بديل للعمل الذي فقدته بالفصل، لاسيما وأن أصحاب المهن والحرف الواحدة يتناقلون عادةً فيما بينهم أنباء الجزاءات التأديبية الشديدة (مثل الفصل) التي توقع على العمال داخل نطاق مهنة أو حرفة معينة، حتى وإن تعددت المنشآت التي تمارس هذه المهنة أو تلك الحرفة، وتلك نتيجة واقعية تنبئ عنها تجارب الحياة اليومية للعمال عند تعرضهم لجزاء الفصل من الخدمة^(١).

ونظراً لخطورة سلطة رب العمل التأديبية في إيقاع مثل هذا الجزاء التأديبي القاسي (المتمثل في فصل العامل عن الخدمة) على العامل، تحرص قوانين العمل دائماً على إيجاد الضمانات اللازمة للحد من مظاهر الشطط في ممارسة رب العمل لهذا الجزاء (سواء من خلال حرصها على تضيق نطاق ممارسته لهذا الجزاء بحصر الحالات التي يرخص فيها لرب العمل توقيع هذا الجزاء التأديبي على العامل، تفادياً لاحتمالات غلوه أو إفراطه في توقيع هذا الجزاء على عماله في غير الحالات المحددة له قانوناً، أم من خلال حرصها على التفرقة بين درجتين من درجات الفصل من الخدمة تقديراً لاعتبارات التفاوت بين أشكال الخطأ التي تقع من العامل ولو كانت

(١) وربما يجد العامل نفسه مضطراً إلى تغيير حرفته أو مهنته حتى يفلت من آثار شيوع أنباء فصله من عمله، وفقدان الثقة فيه بعد تعرضه لهذا الجزاء الجسيم الذي يوحي عادةً للمحيطين بهذا العامل داخل العمل وخارجه بجسامة خطأ العامل الذي جرى فصله بسببه، وعدم اعتباره أهلاً لإيداع أي ثقة فيه من جديد سواء داخل نطاق عمله أو في نطاق عمل آخر. جديد لدى رب عمل آخر.

جميعها أخطاءً جسيمةً أو غير يسيرة، ولذا جرت التفرقة قانوناً في البحرين بين جزاء الفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بحق العامل في مكافأة نهاية الخدمة، وجزاء الفصل من الخدمة مع حرمان العامل من هذه المكافأة^(٢).

بيد أنني لاحظت أن حالات فصل العامل من الخدمة (لاسيما المقترنة بالحرمان من مكافأة نهاية الخدمة في البحرين أو غير المقترنة بذلك في مصر) وإن كان واضح القانون قد قصد من تحديدها الحد من سلطة رب العمل التأديبية، إلا أنه في الحقيقة والواقع أساء استعمال السبيل أو الطريق الذي يبلغه تلك الغاية، فهو بدلا من أن يعتمد إلى تضييق نطاق الحالات التي يملك فيها رب العمل ممارسة سلطة الفصل التأديبي للعامل وسَّع كثيراً، بل وبصورةٍ مفرطةٍ من نطاق هذه الحالات، حتى كادت تلك الحالات لفرط سعتها أن تحيل الاستثناء أصلاً أو قاعدة، وأضحى واقع النصوص القانونية الواردة في شأن هذا الجزاء التأديبي على إثر ذلك مغايراً تماماً للحكمة المنشودة من وراء وضعها.

ولعل هذه المجافاة بين الغاية التي كان ينشدها واضع القانون من وراء تنظيمه لجزاء الفصل من الخدمة، (والتي كان من المفروض أن تمثل منطلقاً واضحاً وهدفاً ماثلاً وراسخاً في أذهان وعقول أعضاء السلطة التشريعية حتى تتمكن من حسن تصور ما يجب أن يصاغ من أجلها من نصوص قانونية متناغمة معها قلباً وقالباً)، وبين واقع النصوص القانونية التي اختارها فعلاً لبلوغ تلك الغاية، هي التي دفعتني بقوة إلى إثارة البحث حول هذا الموضوع، لتأكيد حقيقة جوهريّة مؤداها أنه لا ينبغي القناعة فقط بمجرد توافر نبل الغاية وحسن القصد من وراء النصوص القانونية بغية تحقيق حماية معينة مفقودة أو توفير رعاية معينة منشودة لمصلحة ما في حاجة إلى تلك الرعاية، دون أن ندقق النظر كثيراً ونحسن الإعداد والبحث طويلاً طمعاً في

(٢) وجدير بالملاحظة أن قانون العمل الموحد المصري لم ينص على هذه التفرقة وإن كان قانون العمل المصري القديم الصادر بالقرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م (والقوانين التي سبقته) قد فرّق في خصوص جزاء الفصل من الخدمة بين الفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بالحق في مكافأة نهاية الخدمة، والفصل من الخدمة مع الحرمان من هذه المكافأة، والذي كان يجيزه في حالات معينة، راجع في ذلك المادة ٧٦ من هذا القانون، والمادة ٤٠ من القانون السابق عليه وهو الصادر بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م، والقانون السابق عليه في مادته ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤م.

الوصول إلى أفضل الوسائل الناجعة والدقيقة المؤدية إلى بلوغ تلك الغاية وتحقيقها بصورة فعلية على أرض الواقع من غير إفراط أو تفريط.

وفي الحقيقة لا يمكن تحقيق هذا التوافق وذاك الانسجام على أرض الواقع فنياً وعملياً إلا إذا نجحنا في توفير هيئة قانونية متخصصة ذات كفاءة عالية في سن وبناء التشريع العمالي لفظاً ومعنى، فتملك من ثم مؤهلات وضع النصوص القانونية التي تضبط على وجه الدقة جوانب المشكلات أو الفرضيات محل هذه النصوص، ثم تعطى الوقت الكافي الذي تحتاجه سواء لحسن دراسة تلك المشكلات أو الفرضيات، أم لحسن تصور النصوص القانونية التي تنسجم معها وتحقق الغاية المنشودة من ورائها، كي تصل في نهاية المطاف إلى صياغة قانونية محكمة ومعبرة على وجه الدقة عن فحوى هذه النصوص دون غلو أو تقصير في رسم الحل المناسب لهذه المشكلات أو الفرضيات التي تعالجها، فنتفادى بذلك احتمالات ضياع الغاية من أيدي القائمين على صياغة هذه النصوص القانونية المقترحة بين مظاهر الميل أو الجنوح إلى الإفراط تارةً أو إلى التفريط تارةً أخرى^(٣).

خطة البحث:

سأقسم - بمشيئة الله تعالى - هذا البحث إلى فصلين: أعرض خلال الفصل الأول ماهية هذا الجزاء التأديبي للوقوف على كنهه وتمييزه عن غيره من الجزاءات القانونية الأخرى، فضلاً عن تحديد صاحب الحق في إيقاع هذا الجزاء وما يلزم من إجراءات قانونية لسلامة إيقاع هذا الجزاء، فضلاً عما يجب أن يحاط به من ضمانات لتفادي احتمالات مظاهر التعسف فيه، ثم نبين في الفصل الثاني مظاهر التطرف أو الاعتدال في حالات الفصل من الخدمة سواء كان هذا الفصل مع الاحتفاظ للعامل بحقه في المكافأة أم من غير الاحتفاظ له بهذا الحق، وذلك من خلال إجراء تحليل

(٣) وفي اعتقادي أن واضع القانون - وهو بشر يعتره عادة ما يعترى البشر من مظاهر القصور - لم يسلم في كثير من الأحيان من الاندفاع دون تروٍ خلف إحدى الغايات المشروعة ليضع النصوص القانونية التي تسهم في بلوغها، وإذا بهذه النصوص عند تطبيقها على أرض الواقع تجنح بنا إلى زوايا التطرف والمغالاة أو تفشل في بلوغ الغاية منها، لأنه لم يحسن مراعاة الدقة والتحديد في اختيار النصوص التي تحقق هذه الغاية دون تجاوز، سواء كان ذلك راجعاً إلى العجلة في وضع هذه النصوص، ومن ثم عدم وجود الوقت الكافي لحسن دراسة المشكلة أو الفرضية التي تعالجها هذه النصوص بكل جوانبها وجزئياتها أم كان ذلك راجعاً إلى الافتقار إلى الكفاءات المتخصصة القادرة على مراعاة الدقة في تصور النصوص القانونية اللازمة لحسن تنظيم هذه المشكلة أو تلك الفرضية.

دقيق ومفصل لكل حالة من هذه الحالات، والوصول من بعد دراستها إلى ما نراها عليه من مظاهر التطرف أو الاعتدال، رغبةً في الوصول بحالات الفصل التأديبي إلى الوسطية والاعتدال - بحسب ظننا^(٤) - والبعد بها عن مظاهر الإفراط أو التفريط، وذلك كله على التفصيل الآتي:

الفصل الأول: ماهية الفصل التأديبي في القطاع الأهلي.

المبحث الأول: معنى الفصل التأديبي وخطورته.

المبحث الثاني: تمييز الفصل التأديبي عن الجزاءات القانونية الأخرى.

المبحث الثالث: صاحب الحق في توقيع الفصل التأديبي.

المبحث الرابع: عدم تقييد الفصل التأديبي بالأركان العامة للمسئولية المدنية.

المبحث الخامس: الضوابط القانونية للفصل التأديبي في القطاع الأهلي.

الفصل الثاني نطاق الفصل التأديبي في القطاع الأهلي بين الاعتدال

والتطرف.

المبحث الأول: فصل العامل تأديبياً مع احتفاظه بمكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الأول: التحريض على مخالفة أوامر صاحب العمل أو التعليمات المكتوبة

الخاصة بالعمل.

المطلب الثاني: الإهمال أو التهاون في العمل بما يضر العمال في صحتهم أو

يمس سلامتهم أو يمس سلامة مواد العمل أو أدواته.

المطلب الثالث: التدخين في أماكن محظورة بالعمل أو تناول المشروبات الروحية

أو تعاطي المخدرات في أماكن العمل.

المطلب الرابع: عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في مواعيدها دون

مبرر مقبول.

المبحث الثاني: الفصل التأديبي مع حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الأول: ملاحظات حول الفصل التأديبي في القانونين البحريني والمصري.

(٤) وحسبي في ذلك بذل الجهد فإن كان التوفيق حليفي فهذا من فضل الله علي (وصدق الله

العظيم إذ يقول على لسان نبي الله شعيب ﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ

أُنِيبُ﴾ آية ٨٨ سورة هود) وإن كانت الأخرى فهذا من طبيعة البشر ويكفيني شرف

المحاولة.

المطلب الثاني: الحالات المشتركة للفصل التأديبي في القانونين البحريني
والمصري.

المطلب الثالث: حالات خاصة للفصل التأديبي في قانون العمل البحريني.

المطلب الرابع: حالات خاصة للفصل التأديبي في قانون العمل المصري.
الخاتمة.

أهم المراجع.

الفصل الأول

"ماهية الفصل التأديبي للعامل في القطاع الأهلي"

المبحث الأول

معنى الفصل التأديبي وخطورته

يمكننا تعريف الفصل من الخدمة بأنه جزاء تأديبي يوقعه رب العمل على العامل بما له عليه من سلطة تأديبية عند ارتكابه مخالفة تأديبية جسيمة تستأهل هذا الجزاء المنهي للعقد مع العامل^(٥).

وبذلك يمثل فصل العامل من الخدمة في القطاع الأهلي أحد الجزاءات التأديبية المخولة قانوناً لرب العمل، والتي يستطيع من خلالها إنهاء عقد عمل العامل بإرادته المنفردة عند ثبوت ارتكاب العامل لإحدى المخالفات الجسيمة التي تبرر هذا الجزاء التأديبي القاسي، فيفقد العامل على إثرها عمله ومصدر دخله.

ويمثل الفصل من الخدمة دون أدنى شك أقسى الجزاءات التأديبية وأشدّها جساماً على الإطلاق بالنسبة للعامل، وذلك نظراً لما يترتب عليه من حرمان للعامل من أجره الذي يمثل مصدر دخله الوحيد أو الرئيس في حياته اليومية، سواء أكان هذا الأجر له وحده، أم له ولأسرته إن كان له أسرة، ناهيك عن الصعوبة البالغة التي قد يتعرض لها العامل في بحثه حديثاً عن عمل بديل لعمله الأول، وقد يفلح أو يخفق في هذا المسعى، لاسيما وأن تركه لعمله الأول كان بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية جسيمة استوجبت مجازاته عنها بأشد أنواع الجزاءات التأديبية للعامل وأقساها على الإطلاق^(٦).

بل إن خطورة هذا الجزاء لا تنعكس على العامل وحده، بل قد تنعكس أحياناً

(٥) انظر في نفس المعنى: أ. د. توفيق حسن فرج "قانون العمل الجديد" دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات المنفذة له في ضوء أحدث آراء الفقه وقضاء النقض، ص ٢٦٩، ط ٣، عام ٢٠٠٧م، تنقيح أ. وائل أنور بندق.

(٦) انظر في هذا المعنى: أ. د. أحمد حسن البرعي "الوسيط في القانون الاجتماعي" الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ص ٦٥٦، طبعة عام ٢٠٠٣ م، دار النهضة العربية بالقاهرة.

على رب العمل فتحرمه من جهود أحد عماله فيربك هذا الفصل حسن سير العمل لديه، لاسيما إذا كان هذا العامل عاملاً فنياً يصعب على رب العمل بعد فصله العثور على بديل له، أو يتطلب ذلك منه وقتاً طويلاً وجهداً مضمناً حتى يعثر على مثله، أو يهيئ عاملاً لديه لملاء فراغ هذا العامل المفصول، كما لو كان هذا الأمر يحتاج إلى تدريب العامل الجديد بعض الوقت حتى يقدر على الاضطلاع بمتطلبات العمل الفني الذي كان مسنداً للعامل المفصول.

بل إن جزاء الفصل من الخدمة لا يخلو من مظاهر الإضرار بصورة أو بأخرى بالمصلحة العامة المتمثلة في تحقيق الاستقرار لعمل العمال داخل القطاع الأهلي - خاصة إذا ما كثر لجوء أرباب الأعمال إليه بسبب مخالفات العمال المبررة لذلك الجزاء -، وذلك لما يترتب على توقيع هذا الجزاء من إخلال واضح باستقرار علاقات العمل، والذي يمثل كما يقول البعض - وبحق - مطلباً اجتماعياً تحرص سلطات كل دولة على المحافظة عليه، رغبةً في تحقيق مظاهر استتباب الأمن والسلام الاجتماعي^(٧).

كما تتجلى خطورة هذا الجزاء في كونه سلاحاً قوياً ينفرد به رب العمل في مواجهة العامل فينهي به العقد معه بإرادته المنفردة، سواء أكان عقد العمل الذي يربط بينهما عقد عمل محدد المدة أم غير محدد المدة، دون أن يكون عليه التزام بتعويض العامل عن هذا الإنهاء، ودون التقيد بمراعاة واجب الإخطار قبل إنهاء العقد معه على إثر ذلك الجزاء^(٨).

المبحث الثاني

تميز الفصل التأديبي عن الجزاءات القانونية الأخرى

يختلف فصل العامل من الخدمة بوصفه جزاءً تأديبياً *disciplinaire* يمارسه رب العمل وحده في مواجهة العامل عن فسخ العقد *Resiliation du contrat* أو إنهائه بوصفه جزاءً مدنياً يسمح به القانون لأي من طرفي العقد عند إخلال الطرف الآخر بالتزاماته العقدية، فالعامل يرتبط مع رب العمل بعلاقة تعاقدية تفرض على عاتق كل منهما التزامات متبادلة في مواجهة بعضهما

(٧) أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٥٦.

(٨) انظر في نفس المعنى: أ. د. عبد الغني الرويمض "علاقات العمل في القانون الليبي"، ص ١٩٣، طبعة عام ٢٠٠٧، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، فيصل بالجيزة.

البعض، على نحو يسمح لأي منهما أن يطلب من القاضي الحكم له بفسخ العقد عند إخلال الآخر بالتزاماته العقدية، سواء جرى الاتفاق بينهما على تنظيم هذا الفسخ أو تركاه للقواعد العامة ليقع عن طريق القضاء بناء على طلب أحدهما، ومن ثم يستطيع رب العمل بوصفه طرفاً في العلاقة العقدية الحصول على فسخ العقد اتفاقاً^(٩) أو عن طريق القاضي^(١٠)، إذا أخل العامل بالتزاماته العقدية.

كما يستطيع رب العمل بناء على رابطة التبعية القانونية التي تربطه بالعامل (والتي تجعل له على العامل سلطة الإشراف والتوجيه وسلطة تنظيم العمل، فضلاً عن خضوع العامل لسلطته التأديبية التي تسمح له بمؤاخذته تأديبياً عن إخلاله بأوامره وتعليماته أو عن ارتكابه أحد السلوكيات الضارة بالعمل أو بباقي العمال داخل المنشأة) أن يوقع على هذا العامل سلسلة من الجزاءات التأديبية عند ارتكابه إحدى المخالفات التأديبية.

و بذلك يكون الفسخ سواء أكان فسحاً اتفاقياً أم فسحاً قضائياً ثابتاً لرب العمل بوصفه متعاقداً جزاء إخلال العامل بأحد التزاماته العقدية، في حين أن جزاء الفصل فهو جزاء تأديبي يوقعه رب العمل بوصفه صاحب عمل يتمتع قانوناً بسلطة تأديبية في مواجهة العامل تمكنه من مجازاته تأديبياً عن إخلاله بتعليماته وأوامره أو ارتكابه مخالفةً تأديبيةً وفق اللوائح التأديبية للعمل داخل المنشأة^(١١).

كما يراعى افتراق الفصل من الخدمة عن إنهاء العقد، إذ يرد الفصل من الخدمة بوصفه جزاءً تأديبياً على العامل في عقد العمل أياً كان طبيعة هذا العقد أو نوعه، أي

(٩) إذ تنص المادة ١٤١ مدني بحريني على أنه: "أ- لا يعمل بشرط اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حكم المحكمة أو بالشرط القاضي بتقييد سلطة المحكمة إزاء فسخ العقد، ما لم يتضح أن إرادة المتعاقدين كليهما قد انصرفت إليه صراحة، وعلى بيئة من حقيقة أثره". "ب- والشرط القاضي بفسخ العقد من تلقاء نفسه عند عدم الوفاء بالالتزام، لا يعفى في غير المواد التجارية من الإعذار ولو اتفق على الإعفاء منه" هذه المادة تقابل المادة ١٥٨ مدني مصري، والمادة ٢١٠ مدني كويتي.

(١٠) إذ تنص المادة ١/١٤٠ مدني بحريني على أنه: "في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه عند حلول أجله وبعد إعداره، جاز للمتعاقد الآخر أن يطلب من القاضي تنفيذ العقد أو فسخه مع التعويض في الحالتين إن كان له مقتضى، وذلك ما لم يكن طالب الفسخ مقصراً بدوره في الوفاء بالتزاماته". هذه المادة تقابل المادة ١٥٧ / ١ مدني مصري والمادة ٢٠٩ مدني كويتي.

(١١) انظر في نفس المعنى: أ. علي محسن عبد الله الوراق "عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي"، بند ١٥٣، ص ٢٤١، طبعة عام ١٩٩٥م.

سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة، فعندما يرتكب العامل مخالفةً تأديبيةً تبرر فصله من الخدمة، لا تقف طبيعة العقد بوصفه عقداً محدد المدة حجر عثرة في طريق ممارسة رب العمل سلطته التأديبية فيوقع على العامل جزاء الفصل من الخدمة، في حين أن الأمر مختلف في إنهاء العقد من جانب أحد طرفيه، إذ يختلف العقد محدد المدة عن العقد غير محدد المدة، فالعقد محدد المدة يبقى ملزماً لطرفيه خلال مدته المتفق عليه فينتهي بانتهائها أو إنجاز العمل الذي أبرم العقد لإتمامه، ولا يجوز لأحدهما إنهاؤه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته، وإلا كان مسؤولاً عن تعويض الطرف الآخر عن هذا الإنهاء المبسر للعقد بإرادته المنفردة، بخلاف الحال في عقد العمل غير محدد المدة الذي يكون لأي من طرفيه إنهاؤه بإرادته المنفردة، شريطة أن يقوم بإخطار الطرف الآخر بذلك الإنهاء تفادياً للأثار السيئة التي تترتب على الإنهاء المفاجئ للعقد من جانب أحدهما، فيتسنى له على إثر ذلك إعادة ترتيب ظروفه من جديد قبل الإنهاء بوقتٍ كافٍ، فيؤمن بذلك نفسه من تبعات هذا الإنهاء^(١٢).

غير أن من الفقه المصري من يرى أن فصل العامل من الخدمة لا يزيد عن كونه جزاءً مدنياً (وليس جزاءً تأديبياً) يقرره صاحب العمل لا استعمالاً لسلطته التأديبية بوصفه رئيس المشروع ولكن بوصفه عاقداً يستعمل تارةً (مع مراعاته الإخطار والمهلة) حقاً ناشئاً عن عقد العمل غير محدد المدة يجيز له وفقاً لقواعد معينة إنهاءه، أو يستعمل تارةً أخرى حال فصل العامل دون إخطار أو مهلة حقاً ناشئاً له عن عقد ملزم للجانبين، هو فسخه إذا أخل العاقد الآخر بالتزام نشأ عنه^(١٣).

ثم يبرر مسلكه هذا قائلاً: "ولا يمكن في الحقيقة الاعتراف بالصفة التأديبية لفصل العامل، أو على الأقل لجدوى الاعتراف بها، إلا بإلغاء الإنهاء الانفرادي لعقد العمل ذي المدة غير المحددة من ناحية، وتعطيل نظام الفسخ في نطاق عقد العمل من ناحية أخرى، ليتفق وضع العامل في النظام القانوني لفصله مع وضع الموظف العام في الدولة"^(١٤)، بل ويرى أنه لو كان فصل العامل مع الإخطار والمهلة أو بدونهما

(١٢) فيتمكن العامل مثلاً من البحث عن عمل جديد والعتور عن بديل لعمله الأول، فيجنب نفسه مغبة الوقوع في براثن التعطل أو البطالة، ويتمكن رب العمل في الوقت نفسه من إيجاد العامل الذي يسد به ثغرة من ثغرات انتاجه أو إدارته أو تسويقه والتي كان يملؤها هذا العامل خلال فترة سريان العقد.

(١٣) أ.د. محمود جمال الدين زكي "عقد العمل في القانون المصري"، بند ٤٧، ص ١٩٦، ١٩٧، الطبعة الثانية عام ١٩٨٢م، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب.

(١٤) أ.د. محمود جمال الدين زكي "المرجع السابق" - بند ٤٧، ص ١٩٧.

عقوبةً تأديبيةً لتعيّن على صاحب العمل في إنزالها اتباع قواعد التأديب والتقييد بمواعيده وإلا وقع قراره باطلاً، لأن إجراءات التأديب كبقية قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام^(١٥).

لكنني أرى أن فصل العامل من الخدمة المقرر لرب العمل بموجب سلطته التأديبية في مواجهة العامل لهو جزاء تأديبي، وليس جزاءً مدنياً حتى يمكن أن يوصف بأنه فسخ للعقد من جانب رب العمل، ولعل هذا هو ما ألمحت إليه محكمة التمييز البحرينية بقولها "لما كان الفصل مع الحرمان من المكافأة ليس مجرد فسخ لعقد العمل، يقتصر أثره على المستقبل كشأن العقود المستمرة، بل إنه نظراً لإنصراف أثره إلى الماضي بحرمان العامل من المكافأة المستحقة له عن مدة عمله السابقة، تكون له صفة العقوبة (أي الجزاء التأديبي) وقد نص عليه القرار الوزاري رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ كعقوبة تأديبية أجاز توقيعها على العامل في حالات المادة ١١٣ من قانون العمل....." (١٦).

كما قضت محكمة التمييز بأنه: "وإن كانت المادة ١١٣ من قانون العمل قد نصت على عدم جواز فصل العامل بدون إخطار أو تعويض إلا لأحد الأسباب التي حدتها هذه المادة على سبيل الحصر، فإن المقصود بذلك هو الفصل التأديبي كجزاء لارتكاب العامل أحد الأخطاء التي تضمنتها هذه الأسباب، ولكنه لا يصادر حق صاحب في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بعد إخطار العامل طبقاً لنص المادة ١٠٧ من القانون دون أن يكون ملزماً بتعويضه عما لحقه من ضررٍ نتيجة ذلك إلا إذا كان متعسفاً في استعمال حقه بإنهاء العقد دون مبرر....." (١٧).

المبحث الثالث

صاحب الحق في توقيع الفصل التأديبي

لم يرد في قانون العمل البحريني نص يفرض على رب العمل قبل أن يمارس جزاء فصل العامل تأديبياً من الخدمة عرض الأمر مسبقاً على جهة قضائية أو جهة إدارية ذات اختصاص قضائي أو حتى جهة إدارية محضّة، لذا يمارس صاحب العمل

(١٥) المرجع السابق نفسه ص ١٩٦.

(١٦) تمييز بحريني، طعن رقم ٧٤ لسنة ١٩٩٢، جلسة ٣ يناير ١٩٩٣ س ٤، ق ١، ص ٦، ٧.

(١٧) تمييز بحريني، طعن رقم ١١٩ لسنة ١٩٩٥، جلسة ١٩ نوفمبر ١٩٩٥ ن س ٦، ق ١٦٤، ص ٥٨٢.

في البحرين سلطته التأديبية على العامل فيوقع عليه ابتداءً جزاء الفصل من الخدمة عند ارتكابه مخالفة تستوجب ذلك، دون حاجة إلى سبق عرض هذا الأمر على القضاء أو على لجنة ذات اختصاص قضائي أو جهة إدارية، اكتفاءً بالرقابة القضائية اللاحقة على توقيع هذا الجزاء، والتي يباشرها القضاء عند اختصاص العامل لرب العمل طعنًا في قرار الفصل، وطلباً للتعويض عن الضرر الذي يصيبه من جرائه إذا كان فصلاً غير مبرر قانوناً.

ولا شك أن هذه الصلاحية المخولة لرب العمل في توقيع هذا الجزاء دون بسط رقابة قضائية عليها قبل ممارستها لا تخلو من مظاهر النقد رغم ما لها من مزايا تعود بالنفع على مصلحة رب العمل، ذلك أنه وإن كان من شأن تخويل رب العمل سلطة إيقاع جزاء الفصل من الخدمة على عامله المرتكب لمخالفة تأديبية تبرره دون حاجة إلى سبق عرض قرار الفصل على القضاء أو جهة الإدارة، أن يجعل له مهابة في نفوس عماله، تدفعهم إلى تفادي ارتكاب أية مخالفة تعرضهم لهذا الجزاء القاسي، لا سيما وأن رب العمل مقيد في ممارسة سلطته التأديبية عموماً، وفي ممارسة جزاء الفصل على وجهة الخصوص بعدم التعسف في استعمال حقه، إلا أنها لا تخلو من الخطورة الشديدة على مصلحة العامل، لأنها تجعل مصير بقائه في عمله لدى رب العمل رهيناً بقرار انفرادي من رب العمل الذي قد يتعسف وقد لا يتعسف في ممارسة سلطته التأديبية، فينهى للعامل عمله الذي يمثل مصدر رزقه، ويعرضه لمخاطر البقاء دون مصدر دخل، إلى أن يجد عملاً بديلاً.

وهذا العمل البديل قد يجده سريعاً أو بعد فترات طويلة وقد لا يجده أصلاً لاسيما مع تناقل الناس أمر فصل العامل بصورة تؤدي إلى اشتهاره، ذلك أن اشتهار فصل العامل من العمل يسيء عادة إلى سمعته، بل ويكون من ثم حجر عثرة في سعيه إلى إيجاد عمل بديل داخل نطاق مهنته أو حرفته.

ولاشك أن عدم خضوع رب العمل لرقابة قضائية سابقة على ممارسة الفصل التأديبي من شأنه أن يفوت على العامل صورة فاعلة من صور الحماية القانونية المأمولة السابقة على قرار فصله من العمل، ألا وهي عرض مخالفته التأديبية على جهة محايدة (سواء أكانت جهة قضائية أم لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي أم كانت جهة إدارية) لتبت في أمره ابتداءً دون جنوح أو ميل محتمل لأحد طرفي عقد العمل على حساب الآخر، الأمر الذي يقي العامل جزاء الفصل إذا لم يتوافر له ما يبرره، كما لو كانت المخالفة التأديبية بسيطة لا تبرر هذا الجزاء، والوقاية خير من العلاج، أو على الأقل يريح نفسية العامل إذا ما رأت اللجنة الموافقة على فصله

لارتكابه مخالفة تبرره، فيطمئن في عمله أن أمر فصله من الخدمة كجزاء تأديبي محاط بضمانات فاعلة سابقة على توقيعه عليه، وهذا له مردوده الإيجابي على أداء العامل، وقد اطمأن على مستقبل عمله من مخاوف وهواجس الفصل من الخدمة دون مبرر قانوني له.

ونظراً لمزايا عرض أمر فصل العامل قبل إيقاعه على العامل من رب العمل على جهة محايدة أيا كانت طبيعتها القانونية^(١٨)، فقد حرص واضع قانون العمل في مصر على إلزام رب العمل بمراعاة هذا القيد القانوني قبل ممارسته لسلطة فصل عامله، سواء في قانون العمل القديم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ م، أم في قانون العمل الجديد وهو قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م^(١٩)، وفي هذا ضمانات فاعلة لحماية العامل من عسف وجور رب العمل الذي قد يعتمد إلى فصله دون أن يقع منه خطأ تأديبي يبرر هذا الجزاء القاسي الشديد.

المبحث الرابع

استقلال قواعد الفصل التأديبي عن قواعد أركان المسؤولية المدنية

لا جرم أن المسؤولية المدنية (أي سواء أكانت مسؤولية عقدية أم مسؤولية تقصيرية) لا يمكن أن تنعقد بغير ضرر، حتى وإن توافر ركن الخطأ، بل حتى ولو كان هذا الخطأ جسيماً، ما دام لم يتولد عنه أي ضرر مادي أو أدبي، ولذا فإنه ليس من قبيل المبالغة أن نصف ركن الضرر بأنه يمثل أبرز أركان المسؤولية المدنية على الإطلاق، فبدونه تنتفي المسؤولية، لأنه وإن كان من المتصور في بعض الفروض النادرة أن تنعقد المسؤولية المدنية بغير خطأ على سبيل الاستثناء، إلا أنه يعد من

(١٨) أي سواء أكانت جهة إدارية محضة كما هو الحال في اللجنة الثلاثية التي يعرض عليها أمر فصل العامل في ظل قانون العمل المصري القديم (م ٦٢ من هذا القانون أم كانت جهة إدارية ذات اختصاص قضائي مثل اللجنة الخماسية المختصة دون غيرها بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة في ظل قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م، إذ تنص المادة ٦٨ من هذا القانون على أنه: "ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون.....".

(١٩) وسوف نعرض لاحقاً بصورة مفصلة لتشكيل هذه اللجنة الثلاثية أو الخماسية، مع بيان طبيعتها القانونية وكيفية ممارستها لاختصاصاتها.

المستحيل قيام المسؤولية المدنية عقدية كانت أو تقصيرية بدون توافر ركن الضرر، والذي يمثل هدفاً وغايةً لها، فما تقوم هذه المسؤولية المدنية أصلاً إلا بهدف تعويض المضرور عن الضرر الذي أحدثه به المسؤول سواء أكان الخطأ عقدياً أم تقصيرياً^(٢٠).

في حين نجد أن فصل العامل من الخدمة هو جزاء تأديبي يمارسه رب العمل سواء بعد العرض على اللجنة الإدارية ذات الاختصاص القضائي (اللجنة الخماسية) في مصر أو دون هذا العرض في البحرين بناء على سلطته التأديبية على عماله، عند ارتكاب العامل مخالفة تأديبية تبرر هذا الجزاء بغض النظر عن تولد ضرر عن خطأ العامل أو مخالفته أو انتفاء حصول الضرر أصلاً على إثر ذلك^(٢١).

وبذلك يكون في مقدور رب العمل فصل العامل من الخدمة متى توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها قانوناً على سبيل الحصر في البحرين أو عند توافر حالة من الحالات المنصوص عليها قانوناً على سبيل المثال أو ما يماثلها من أشباه ونظائر من الحالات الأخرى التي لم ينص عليها قانوناً في مصر^(٢٢) لتوقيع هذا الجزاء التأديبي حتى وإن تخلف ركن الضرر، وبذلك يتميز هذا الجزاء التأديبي عن الجزاء المدني الذي لا يمكن توقيعه إلا مع ثبوت ركن الضرر.

وبناء على ذلك إذا أراد رب العمل الرجوع على العامل بالتعويض عن خطئه سواء أكان الخطأ يسيراً أم جسيماً، فلا بد من إثبات حصول الضرر من جراء هذا الخطأ، بحيث تكون بينهما علاقة سببية مباشرة، وإلا رفضت دعواه.

بيد أن ذلك لم يحل دون اتجاه واضع قانون (سواء في البحرين أم في مصر) إلى الاعتداد بجسامة الضرر الحاصل من خطأ العامل لتبرير فصله من الخدمة، بغض

(٢٠) انظر في نفس المعنى: د. خالد جمال أحمد حسن "النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني البحريني"، دراسة مقارنة، مصادر الالتزام، ص ٢٤٩، الطبعة الثانية عام ٢٠٠٢م، مطبعة جامعة البحرين.

(٢١) انظر في نفس هذا المعنى: أ. د. أحمد شوقي عبدالرحمن "الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار" بند رقم ١٢، ص ١٤، ١٥، طبعة عام ٢٠٠٥م، منشأة المعارف الإسكندرية.

(٢٢) والأمر يتوقف على المفهوم من دلالة النص البحريني أو المصري، هل ذكره لحالات الفصل من الخدمة كان على سبيل الحصر والتعيين فلا يسمح - من ثم - بإلغائه إلا عند توافر واحدة منها، أم أن ذكره هذه الحالات جاء على سبيل البيان والتمثيل فيشمل - من ثم - مايشابه الحالات المنصوص من مخالفات أو أخطاء جسيمة تقع من العامل.

النظر عن جسامته الخطأ الواقع منه أو عدم جسامته، وفي ذلك تنص المادة ١١٣/٢ عمل بحريني في معرض ذكرها لحالات الفصل من الخدمة على أنه يمكن لرب العمل إيقاعه في حالة "ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه"، وهذا هو عين ما نصت عليه المادة ٦٩/٢ عمل موحد مصري^(٢٣).

كما يراعى أنه إذا كانت القاعدة العامة في المسؤولية المدنية أن مسؤولية الشخص المدنية سواء أكانت مسؤولية عقدية أم تقصيرية لا تقف فقط عند حد مؤاخذته على أخطائه الشخصية، بل تمتد أيضاً لتشمل أفعال غيره إذا أضرت بالآخرين، كما هو الحال فيما تنص عليه نصوص القانون المدني من مسؤولية الشخص عن تحت رقابته من المشمولين بهذه الرقابة (سواء أكانت زوجة أم ابناً أم غيرها ممن يخضعون لرقابته) عن فعله الضار بغيره، متى كان ملتزماً بهذه الرقابة بسبب الحالة العمرية أو السنية (بأن كان تحت سن الخامسة عشرة من عمره أو كان فوق هذه السن ولم يبلغ سن الرشد بعد وكان يعيش تحت كنف الرقيب عليه) أو الحالة العقلية (لكونه عديم التمييز سواء أكان ذلك راجعاً إلى كونه تحت سن السابعة من عمره أم كان ذلك راجعاً إلى جنونه وعتقه ولو كان فوق هذه السن) أو الحالة الصحية (و ذلك بسبب إصابته بعاثتين من ثلاث عايات هي الصمم والبكم والعمي، أو بسبب ما به من عجز جسماني شديد)^(٢٤)، وما نص عليه القانون أيضاً من

(٢٣) إذ تنص على ذلك بقولها: "إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بالحادث".

(٢٤) وفي ذلك تنص المادة ١٧٠ مدني بحريني على أنه: "أ- كل من يجب عليه قانوناً أو اتفاقاً رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة بسبب قصره أو بسبب حالته العقلية أو الجسمية، يكون ملزماً في مواجهة المضرور بتعويض الضرر الذي يحدث له ذلك الشخص بعمله غير المشروع، وذلك ما لم يثبت أنه قام بواجب الرقابة على نحو ما ينبغي أو أن الضرر كان لا بد واقعاً ولو قام بهذا الواجب".

"ب- ويعتبر القاصر في حاجة إلى الرقابة إذا لم يبلغ خمس عشرة سنة أو بلغها وكان في كنف القائم على تربيته".

"ج- وتنتقل الرقابة على القاصر إلى معلمه في المدرسة أو مشرفه في الحرفة، ما بقي القاصر تحت إشراف المعلم أو المشرف".

"د- وتنتقل الرقابة على الزوجة القاصر إلى زوجها أو من يتولى الرقابة على الزوجة". هذه المادة تقابل المادة ١٧٣ من القانون المصري.

مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعه التي تضر بالغير متى كانت هذه الأخطاء قد وقعت من هذا التابع وهو يؤدي عملاً من أعمال وظيفته أو بسببها، وكان هذا التابع خاضعاً لسلطة المتبوع الفعلية في توجيهه ورقابته^(٢٥)، فإن الأمر يختلف بالنسبة لمسؤوليته العامل في مواجهة رب العمل، إذ لا يسأل العامل إلا عن أخطائه الشخصية فقط دون أن تمتد مسؤوليته لتشمل أخطاء غيره من ذويه أو غير ذويه، إذا أضرت برب العمل، أيا كانت درجة قرباتهم له أو علاقتهم به، ما دام أن سلوكه قد خلا من أي مظهر من مظاهر الانحراف عن سلوك الشخص المعتاد، فلم يثبت ارتكابه عملاً غير مشروع في مواجهة صاحب العمل^(٢٦).

وبناء عليه إذا لم يثبت قيام العامل بتحريض قريبه أو غيره على الإضرار بصاحب العمل، فلا مسؤولية عليه تجاه صاحب العمل، ويكون للأخير الرجوع بالتعويض على المتسبب بخطئه في إلحاق الضرر به وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية.

بيد أنه على الرغم من ذلك فقد اتجهت بعض أحكام القضاء الفرنسي إلى مؤاخذة العامل على أخطاء زوجته الجسيمة في مواجهة صاحب العمل^(٢٧)، على أساس أن العامل وقد ترك زوجته ترتكب في حق صاحب العمل أخطاء جسيمة تضر به، رغم قدرته على منعها من ذلك بما له في حقها من نفوذ أدبي يمكنه من الحيلولة دونها، والإضرار بصاحب العمل، يعد مرتكباً لعمل غير مشروع بسلوكه السلبي^(٢٨).

(٢٥) وتنص المادة ١٧٢ مدني بحريني على أن: "أ- يكون مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في أداء وظيفته أو بسببها".

"ب- وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كانت له عليه سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه". هذه المادة تقابل المادة ١٧٤ مدني مصري.

(٢٦) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ١٥، ص ١٧.

(٢٧) Cass.soc 16 mars. 1959, Bull. civ. 4 n.398, p. 326, cass. soc.14 juin 1961, bull.civ.4, n.633.p.501 cite par Dalloz 1970.note S.4 JUIN 1969. P 69

لدى: أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ١٥، ص ١٧.

(٢٨) ذلك أن الخطأ التقصيري وإن كان الغالب فيه أن يتحقق من خلال سلوك أو فعل إيجابي ينحرف به صاحبه عن سلوك الشخص المعتاد الذي في نفس ظروفه، فيلحق بالغير ضرراً مادياً أو أدبياً، فإنه من المتصور حدوثه أيضاً بسلوك سلبي يصدر عن الشخص، لا سيما إذا كان القانون أو العقد يفرض عليه مباشرة عمل إيجابي معين، وإذا به يعتمد إلى اتخاذ موقف سلبي بالمخالفة لذلك، فيلحق على إثر ذلك ضرراً بالغير.

بل إن من الفقه المصري من يرى قياس مسؤولية العامل عن أخطاء أولاده القصر في مواجهة صاحب العمل، على مسؤوليته عن أخطاء زوجته التي مالت إليها بعض أحكام القضاء الفرنسي، على أساس أن العامل في كلا الحالين كان بوسعه أن يتدخل لمنع هذه الأخطاء الضارة برب العمل، بما له من سلطة على أي من هؤلاء تمكنه من تحقيق ذلك، لكنه أثر اتخاذ هذا الموقف السلبي، ولم يعمد إلى مباشرة أي عمل إيجابي للحيلولة دون إضرار أحدهما برب العمل^(٢٩).

المبحث الخامس

الضوابط القانونية للفصل التأديبي في القطاع الأهلي

المطلب الأول

عدم وجود رقابة سابقة قبل توقيع الفصل في البحرين

لم يشأ واضع قانون العمل البحريني أن يخضع سلطة رب العمل في توقيع جزاء الفصل من الخدمة لرقابة سابقة على إيقاعه لهذا الجزاء، سواء من جهة الإدارة أم من قبل جهة إدارية ذات اختصاص قضائي، بل جعل له صلاحية توقيع هذا الجزاء مباشرة دون أن يلزمه بعرض أمر الفصل ابتداء على جهة محايدة، ولا شك أنه لم يكن موفقاً في هذا المسلك؛ لأنه بذلك حرم العامل من حماية فاعلة تجعله في مأمن من مخاوف توقيع هذا الجزاء القاسي عليه من قبل رب العمل بحق أو بغير حق، مادام أن أمر الفصل سوف يعرض على هذه الجهة المحايدة التي يفترض حرصها الشديد على تحقيق مصلحة طرفي عقد العمل، دون أدنى محاباة تذكر لأيهما في هذا الخصوص على حساب مصلحة الآخر.

بيد أنه مما يخفف من غلواء هذا المسلك التشريعي سالف الذكر اتجاهه إلى ذكر حالات فصل العامل من الخدمة بغير إخطار على سبيل الحصر والتعيين، وليس على سبيل البيان والتمثيل على نحو لا يسمح لرب العمل بتوقيع مثل هذا الجزاء القاسي والشديد في غير واحدة من هذه الحالات، ويتجلى ذلك واضحاً في استعماله أسلوب الحصر والقصر في صدر المادة المنظمة لهذا الجزاء، إذ تقول - في ذلك - المادة

(٢٩) أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ١٥، ص ١٧، وفي ذلك يقول سيادته: "ويمكن أن يقاس على ذلك عدم تدخل العامل لمنع الخطأ الصادر عن أحد أولاده القصر، نظراً لأن سلطة العامل إزائه تمكنه من منع العدوان".

١١٣ عمل بحريني "لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون مكافأة أو إخطار أو تعويض إلا في الحالات الآتية....." (٣٠).

وجدير بالذكر أنه على خلاف مسلك واضع قانون العمل البحريني سالف الذكر فقد عمد واضع قانون العمل المصري سواء في قانون العمل القديم رقم ٢٣٧ لسنة ١٩٨١، أم في قانون العمل الجديد (قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م) إلى فرض رقابة سابقة على توقيع جزاء الفصل من الخدمة، من خلال إلزام رب العمل بعرض جزاء فصل العامل من الخدمة على لجنة إدارية محضة وفق قانون العمل القديم ، أو على لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي في ظل قانون العمل الموحد، وبذلك حمى العامل من رعونة أو تهور رب العمل الذي قد يعمد إلى إيقاع هذا الجزاء بمبرر أو بغير مبرر.

المطلب الثاني

**الرقابة القضائية على الفصل قبل توقيعه على العامل في مصر
أولاً - وجوب عرض أمر الفصل على اللجنة الثلاثية في ظل قانون العمل
القديم قبل توقيعه:**

لقد حرص واضع القانون المصري في قانون العمل القديم على استحداث نظام قانوني جديد يفرض فيه على رب العمل أياً كان عدد عماله، أي حتى لو كان عاملاً

(٣٠) وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز البحرينية بأنه: "لا يحق لصاحب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة قبل انقضاء المدة المحددة له إلا إذا توافر لديه أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١١٣ من قانون العمل، فيحق له حينئذ فصل العامل دون تعويض ودون مكافأة أيضاً إذا اتبع إجراءات التأديب، باعتبار أن الفصل مع الحرمان من المكافأة طبقاً لقرار وزير العمل رقم ١٩٧٦/٢٣ من العقوبات التأديبية التي لا يجوز لصاحب العمل توقيعه بغير اتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذا القرار، فإذا لم تتوافر إحدى حالات المادة ١١٣ فإن الإنهاء المبسر للعقد يعتبر إنهاء غير مشروع يستوجب إلزام صاحب العمل بالتعويض والمكافأة، ولكنه لا يلتزم بتعويض عن مهلة الإخطار الذي لا يتطلبه القانون إلا إذا كان العقد غير محدد المدة، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خلص بأسباب سائغة وبما يتفق مع الثابت بالأوراق إلى عدم وجود مبرر لفصل المطعون ضده طبقاً لنص المادة ١١٣، فإن النعي عليه قضاءه بالزام الطاعنة بالتعويض والمكافأة يكون في غير محله، فيتعين رفض الطعن بالنسبة لهما ونقض الحكم جزئياً بالنسبة لتعويض مهلة الإخطار (تمييز بحريني الطعانان رقما ١٠٨، ١٠٥ لسنة ١٩٩٨، جلسة ٢٧ سبتمبر ١٩٩٨، السنة التاسعة، ق ١٤٠، ص ٥٠٩، ٥٠٨).

واحدًا، ضرورة عرض أمر فصل العامل من الخدمة قبل أن يصدر قراراً به على لجنة إدارية محضنة لتبدي رأيها فيه، فنصت المادة ٦٢ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م على أنه: "إذا نسب إلى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب بذلك إلى لجنة ثلاثية تشكل على النحو التالي:

- أ - مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه رئيساً.
 - ب - ممثل للعمال تختاره المنظمة النقابية المعنية عضواً.
 - ت - صاحب العمل أو من يمثله عضواً.
- "ويتعين على صاحب العمل أن يرفق بالطلب ملف خدمة العامل ومذكرة بأسباب الفصل".

ويلاحظ من خلال هذا النص أن عرض أمر فصل العامل من الخدمة على اللجنة الثلاثية أمر وجوبي لا يجوز لرب العمل تجاوزه، وإلا اعتبر قراره بالفصل كأن لم يكن مع إلزامه بدفع أجر العامل^(٣١)، وعندئذ يتعين على رب العمل إعادة العامل إلى عمله إذا كان قد طرده من العمل، وبذلك يختلف مثل هذا الفصل الباطل Le licenciement nul الذي لا ينتج أثراً فيعتبر وكأن لم يكن، ويبقى معه العقد قائماً بين طرفيه، ويلزم رب العمل على دفع أجر العامل، عن الفصل التعسفي Le licenciement abusive الذي ينتج أثره فتنتهي على إثره العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل، مع ثبوت حق العامل في الرجوع على رب العمل بدعوى التعويض عن الضرر الذي أصابه من جراء هذا الفصل المشوب بالتعسف في ممارسته^(٣٢).

كما يظهر لنا من خلال تشكيل أعضاء اللجنة الطابع الإداري لتكوين هذه اللجنة، فليس من بين أعضائها قضاة حتى تكتسب الطابع القضائي فتكون جهة إدارية ذات اختصاص قضائي، إنما هي مجرد لجنة إدارية ذات طابع استشاري، ولذا لا يلزم رب العمل بالأخذ بقرارها، ويكون له مطلق الحرية في أن يأخذ به أو يأخذ قراراً مغايراً، وإن كان عادة ما يحظى قرار هذه اللجنة بالقبول والتأييد من قبل أرباب الأعمال.

ويعاب على هذا النص أنه جعل صاحب العمل أحد أعضاء هذه اللجنة، وهذا وضع منتقد يجافي أبسط معاني الحيطة والنزاهة، إذ ليس من المقبول أن يكون رب

(٣١) راجع المادة ٦٥ عمل قديم.

(٣٢) انظر في نفس المعنى: أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٤٩، ص ٢١٣.

العمل حكماً وخصماً في نفس الوقت، وكان من الأفضل الاكتفاء بحضور ممثل عنه^(٣٣).

ولقد رسمت المادة ١/٦٣ عمل قديم كيفية ممارسة اللجنة الثلاثية لعملها، فكلفت رئيس اللجنة بإخطار كل من العامل وصاحب العمل وممثل العمال بموعد ومكان انعقاد اللجنة بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول خلال ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب إلى سكرتارية اللجنة.

ويتعين بحث اللجنة لطلب الفصل من الخدمة خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه، مع مراعاة أنه في حالة تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن الحضور رغم الإخطار يعتبر الطلب وكأنه لم يكن، أما إذا تخلف عن الحضور ممثل العمال فللعامل أو من يختاره حضور اجتماع اللجنة، وإذا تخلف عن الحضور ممثل العمال والعامل معا رغم حصول الإخطار لهما، جاز لرئيس اللجنة الموافقة على طلب وقف صرف أجر العامل المقدم من قبل صاحب العمل أو من يمثله (٢/٦٣ عمل قديم)، إذ ليس لرئيس اللجنة اتخاذ هذا القرار من تلقاء نفسه، وعندئذ يتعين على رئيس اللجنة إعادة إخطار ممثل العمال والعامل من جديد، ثم يقوم بالنظر في الطلب في غيابهما إذا تخلفا عن الحضور (م ٣/٦٣ عمل قديم) ويتسنى للجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل وأوجه دفاعه، ولها أيضا الاستدلال بشهادة الشهود والاطلاع على كافة المستندات والأوراق والبيانات والسجلات التي ترى لزوماً لها (م ٦٣ / ٤ عمل قديم).

وتحرر اللجنة محضراً من أصل وصورتين تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال، ويوضح بالمحضر رأي كل عضو مسبباً، وتسلم صورة منه لصاحب العمل لإيداعها ملف العامل، وتسلم الصورة الثانية لممثل العمال لحفظها في ملفات المنظمة النقابية، ويودع أصل المحضر بمكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل، ويصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء، فإذا تساوت الأصوات، رجحت كفة الرأي الذي فيه رئيس اللجنة، وعلى أية حال فإن قرار اللجنة مجرد رأي استشاري غير ملزم لرب العمل (م ٦٤، ٦٥ عمل قديم).

وإذا عرض صاحب العمل أمر فصل العامل على هذه اللجنة الثلاثية ولم تبت فيه خلال أسبوعين من تاريخ تقديمه دون أن يكون لرب العمل دخل في هذا التأخير جاز لصاحب العمل فصل العامل دون انتظار قرار اللجنة في هذا الخصوص، كما أن

(٣٣) انظر في نفس المعنى: أ. د. عبد الناصر توفيق العطار "شرح قانون العمل"، ص ٢٢، طبعة عام ١٩٩٣م.

له ذلك إذا ارتأى مخالفة قرار الفصل نزولاً عن رفضها لأمر الفصل، شريطة مراعاة أن يصدر قراره هذا خلال مدة تزيد عن ثلاثين يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة (سواء أكان أمر الفصل أم رفضه) بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالمشاهرة، أو خلال مدة لا تزيد عن خمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم من العمال الآخرين، وإلا سقط حقه في توقيع تلك العقوبة بمضي المدة^(٣٤).

ثانياً – وجوب عرض أمر الفصل على لجنة خماسية في ظل قانون العمل الموحد:

لقد جعلت المادة ٦٨ عمل مصري موحد للجنة الخماسية المشار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون الاختصاص بتوقيع جزاء فصل العامل من الخدمة، وقد نصت المادة ٧١ على أن: "تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من^(٣٥):"

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.

- عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.

- عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

"وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها".

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، ويكون قرارها نهائياً، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة ١٢٢ من هذا القانون.

(٣٤) د. صلاح محمد أحمد "شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، ص ١٩٧، طبعة عام ٢٠٠٢-٢٠٠٣ م.

(٣٥) وقد صدر تنفيذاً لهذا النص القانوني قرار من وزير العدل المصري رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل هذه اللجان، بحيث يكون في كل محكمة ابتدائية لجنة خماسية أو أكثر من الأعضاء الخمسة المشار إليهم في المادة ٧١ عمل مصري موحد سالف الذكر.

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك. ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه. وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به، أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط. ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

ملاحظات حول نص المادة ٧١ سالف الذكر:

- يمكننا أن نلاحظ على محتوى نص المادة ٧١ عدداً من الملاحظات الآتية:
- ١ - إن اللجنة المناط إليها الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة هي لجنة خماسية وليست لجنة ثلاثية كما كان عليه الحال في القانون العمل المصري القديم، ولا تخلو هذه الزيادة العددية والتنوعية من رعاية للعامل بوصفه طرفاً ضعيفاً في تلك العلاقة العقدية، لأنه حينما يكون قرار الفصل في يد ثلاثة أشخاص، يكون أخطر من سيرورته في يد خمسة أشخاص، كما أنه تتعاضد قيمة هذه الزيادة إذا كانت ممثلة في دخول اثنين من القضاء ضمن أعضائها، مع تولي أقدمهما لرئاسة هذه اللجنة.
 - ٢ - إن وجود اثنين من القضاة بين أعضاء اللجنة الخماسية المختصة بالنظر في طلب فصل العامل من الخدمة يضيف عليها الصبغة القضائية، فتكون لجنة إدارية ذات طابع قضائي، بخلاف اللجنة الثلاثية في قانون العمل القديم فقد كانت لجنة إدارية محضة ذات طابع استشاري.
 - ٣ - إن تشكيل اللجنة الخماسية في هذا القانون - كما يقول البعض وبحق - قد حافظ على التشكيل العام لكل الجهات التي كان منوطاً بها نظر هذا النزاع الواقع بين العامل ورب العمل في ظل قانون العمل الملغي (وهي اللجنة الثلاثية، والقاضي المستعجل الذي كانت تحيل اللجنة النزاع إليه، وقاضي الموضوع الذي كان يحيل إليه قاضي الأمور المستعجلة موضوع النزاع) فأبقى على هؤلاء جميعاً في تشكيل اللجنة الخماسية، وجمعهم في مجلس قضاء واحد، فلم يساعد فقط في توفير الوقت والاجراءات اللازمة لإحالة الملف الخاص بالنزاع إلى اللجنة الثلاثية، والتي كانت تقوم بإحالته إلى القاضي

المستعجل، والذي يحيله من بعد إلى القاضي الموضوعي، بل ساهم أيضاً في إزالة كل تناقض محتمل بين قرار اللجنة الثلاثية، والقاضي المستعجل، والقاضي الموضوعي، لأنهم جميعاً سينضون تحت لواء لجنة واحدة خماسية تضمهم جميعاً لتصدر حكمها سواء في قرار وقف تنفيذ قرار الفصل أم في الموضوع بقرار واحد وليس بعدة قرارات متفرقة^(٣٦).

٤ - إن القرار الصادر من اللجنة الخماسية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة يعتبر بمثابة حكم قضائي صادر عن المحكمة الابتدائية فيحوز بذلك حجية الأمر المقضي، ويجوز الطعن فيه أمام المحكمة الاستئنافية وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية (م ٧٢ عمل مصري موحد). بخلاف القرار الصادر من اللجنة الثلاثية فهو قرار إداري نو طابع استشاري غير ملزم لصاحب العمل، فكان له أن يأخذ به أو يتجاهله ويتخذ قراره بالفصل من الخدمة على خلاف ما أوصت به اللجنة.

٥ - إن اللجنة الخماسية وفق ظاهر النص تعد هي صاحبة الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة عند رغبة صاحب العمل في فصل عامه وعرض طلبه بذلك على هذه اللجنة - كما يقول البعض - هو قرار اللجنة وليس قرار صاحب العمل^(٣٧)، وهذا ليس صحيحاً من الناحية الواقعية أو القانونية، لأن قرار الفصل هو قرار صاحب العمل فعلياً، ودور اللجنة هو مجرد النظر في مشروعية أو عدم مشروعية هذا القرار، ولعل هذا النظر الذي ارتأيته والمنسجم مع حقيقة دور اللجنة الخماسية قد كان منصوفاً عليه في النص الذي أعدته اللجنة الفنية للمشروع الذي تقدمت به الحكومة، إذ جاء ضمن عبارات النص (نص المادة ٧١ المقدم من الحكومة أنه: "...وتختص هذه اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون وعلى الأخص:

أ - مشروعية قرار الفصل:

وهي تتخذ حيال طلب رب العمل أحد موقفين إما أنها تؤيد أمر فصله من العمل لارتكابه خطأً جسيماً يستوجب ذلك، وإما أنها ترفض فصل العامل، ولرب العمل أن يسلم للجنة فيما ذهبت إليه في قرارها ويرد العامل إلى عمله ثانية إن كان قد طرده.

(٣٦) أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٧٠٩.

(٣٧) أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٧٠٩.

وإما أن يصر على مخالفة قرار اللجنة الخماسية، وعندئذ نلاحظ أن واضع القانون في المادة ٧١ عمل موحد قد جعل لها سلطة إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، مع إلزامه بأداء ما لم يصرف له من أجره من مستحقات، فإذا رفض صاحب العمل تنفيذ ذلك القرار كان فصله للعامل فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض وفقاً لنص المادة ١٢٢ عمل موحد.

وينتقد البعض منح هذه اللجنة مثل هذه الصلاحية قائلاً: "والحكم بإلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله حكم منتقد ندر أن شاهدنا له مثيلاً في القوانين المقارنة، بل وفي أي قانون مصري سابق حتى القوانين الصادرة في النظام الاشتراكي لم تذهب إلى إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله" (٣٨).

لكني أؤيد منح اللجنة مثل هذه الصلاحية لا سيما وهي لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي، فليس ثمة وجه غرابة كما تصور البعض آنفاً، لاسيما وقد تبين للجنة عدم مشروعية قرار الفصل، وفي نهاية المطاف في مقدر رب العمل أن يصر على موقفه ويرفض الانصياع لقرار اللجنة الرفض للفصل والأمر بإعادة العامل إلى العمل، متحماً تبعات هذا الموقف بدفع تعويض للعامل عن قراره التعسفي بفصله.

٦ - يعاب على النص سالف الذكر أنه لم يسمح بالطعن في القرار الصادر من اللجنة الخماسية، نظراً لاعتباره حكماً نهائياً بفصل العامل، وهذا كما يرى البعض - وبحق - يتعارض مع طبيعة الأشياء التي تحتم الحفاظ على حق التقاضي بوصفه حقاً دستورياً، لاسيما وأن القانون في المادة ٧٢ عمل موحد قد أجاز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية متى كان هذا القرار يعالج جزاءً آخر غير جزاء الفصل، على الرغم من أن السماح بالطعن في جزاء الفصل (والذي يمثل أقسى وأشد أنواع الجزاءات القانونية التي يمكن أن يتعرض لها العامل) هو أولى من الجزاءات الأخرى مما هو دون الفصل من الخدمة (٣٩)، فأى أنواع الجزاءات أحق بالطعن وأجدر مراعاة

(٣٨) أ.د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٧١١.

(٣٩) انظر في نفس المعنى: أ.د. أحمد شوقي عبد الرحمن "شرح قانون العمل الجديد" بند ٧٣، ص ١٠٥، ١٠٦، طبعة عام ٢٠٠٥م، منشأة المعارف بالإسكندرية.

- لخطورتها وقسوة تبعاتها وآثارها؟ لا شك أنه الفصل من الخدمة لأنه على إثر توقيعه يحرم العامل من مصدر رزقه ويكون عرضة للضياع مادياً ونفسياً.
- ٧ - يؤخذ على النص سالف الذكر أنه لم يحدد موعداً زمنياً معيناً يتعين فيه على اللجنة الخماسية تحديد جلسة النظر في طلب الفصل من الخدمة، على نحو قد يؤدي إلى تعطيل نظر الفصل في هذا الطلب فترة طويلة، وهذا أمر منتقد، على الرغم من حرصه على تحديد المدة التي يلزم خلالها البت في طلب الفصل بآلا يزيد عن خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة^(٤٠).
- ٨ - لم يفتن واضع قانون العمل الموحد إلى الحيلة التي قد يعتمد إليها رب العمل لتعطيل نظر اللجنة في طلب الفصل من الخدمة، وذلك بالتواطؤ مع هذا العضو الممثل لمنظمة أصحاب الأعمال المعنية داخل اللجنة الخماسية للغياب عن حضور اللجنة على نحو يمنع من صحة انعقادها، نظراً لأن النص القانوني المنظم لعمل اللجنة يستوجب حضوره لصحة انعقادها، على عكس واضع قانون العمل القديم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي فطن لهذه الحيلة فنص صراحة في المادة ٦٣ من هذا القانون على سقوط طلب صاحب العمل عند غيابه أو غياب من يمثله عن الحضور في اللجنة الثلاثية^(٤١).

المطلب الثالث

الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية الموقعة على العامل ومنها جزء الفصل من الخدمة

على الرغم من وجود الرقابة الإدارية التي تمارسها وزارة العمل على ممارسة أرباب الأعمال لسلطاتهم التأديبية على عمالهم، وذلك من خلال اضطلاع هذه الوزارة بإعداد نموذج مثالي للائحة جزاءات تأديبية ليهتدي بها أرباب الأعمال في وضع لوائح جزاءاتهم التأديبية للعمال، هذا فضلاً عن وجوب اعتماد الوزارة لهذه اللوائح بعد صياغتها من قبل أرباب الأعمال، واعتماد ما قد يطرأ على هذه اللوائح من تعديلات حتى تصير نافذة وصالحة للتطبيق على العمال، الأمر الذي يتيح للوزارة التأكد من مطابقة هذه اللوائح لأحكام القانون، والاعتراض على ما قد تراه مخالفاً منها مع هذه الأحكام، أو مع ما يتعين توفيره للعمال من ضمانات وقواعد عند تأديبهم، للحيلولة

(٤٠) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ٧٣، ص ١٠٦.

(٤١) أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ٧٣، ص ١٠٦.

دون مجاوزة أي رب عمل لحدود سلطته التأديبية أو التعسف في استعمال حقه في ممارسة هذه السلطة، إلا أنها لا يمكن أن تغني العامل أبداً عن حقه الطبيعي في الاحتماء بالحماية القضائية أمام قاضيه الطبيعي.

ذلك أن حماية العامل لا تكتمل معالمها إلا مع ثبوت حق العامل في اللجوء إلى قاضيه الطبيعي لدفع أي مظهر من مظاهر الظلم الذي يمكن أن يتعرض له على إثر ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية على نحو مخالف لأحكام القانون، فتخضع ممارسات أرباب الأعمال للسلطة التأديبية وإيقاعهم للجزاءات بكل أنواعها على العمال بموجبها للرقابة القضائية أمام المحاكم العادية.

فيجوز من ثم للعامل أن يطلب من محكمة الموضوع الحكم له ببطلان الجزاء التأديبي المخالف لأحكام القانون، كما لو ثبت أن رب العمل قد أوقع على العامل جزاءً تأديبياً (أي كان نوعه) دون سماع أقواله أو التحقيق معه أو كان قد حاسبه رب العمل على سلوك معين رغم تفاهة المخالفة، كما لو فصله من الخدمة لمجرد ارتكابه مخالفة بسيطة لم يتولد عنها أي ضرر أصلاً، أو كان الضرر يسيراً، ففي مثل هذه الحالات وأشباهها يستطيع القاضي بعد تثبته من مخالفة الجزاء التأديبي الموقع على العامل لأحكام القانون الحكم ببطلان هذا الجزاء التأديبي واعتباره - من ثم - كأن لم يكن.

وهنا يثار التساؤل حول حدود سلطة محكمة الموضوع عند تظلم العامل أمامها من سلطة رب العمل التأديبية، مدعياً فيه مخالفة رب العمل لأحكام القانون فيما أوقعه عليه من جزاء تأديبي، هل يقف دور المحكمة عند حد تأييد أو إلغاء هذا الجزاء التأديبي، أم يمتد إلى حد الاعتراف لها بصلاحيّة تعديل هذا الجزاء التأديبي ليتناسب مع نوع ودرجة المخالفة التأديبية المرتكبة؟

يرى البعض^(٤٢) إن سلطة المحكمة تقف فقط عند تأييد أو إلغاء الجزاء التأديبي

(٤٢) انظر في عرض ذلك الرأي: أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٥٣، ص ٣٢٣، إذ يقول سيادته: "إن للقضاء الرقابة على وقوع الخطأ، وعلى نسبته، فله أن يتحقق من وقوع الخطأ ومن ارتكاب العامل حقيقة له، ليحكم ببطلان الجزاء إذا لم يقع الخطأ الذي أنزل الجزاء لأجله أو لم يثبت ارتكاب العامل له، ولا تقتصر سلطة القضاء على التحقق من ثبوت الواقعة المدعاة بل تمتد إلى تكييف هذه الواقعة وتقدير ما إذا كان لها وصف الخطأ"، ثم يتابع بعد ذلك قائلاً: "...وليس لهم (أي قضاة الموضوع) من ثم سلطة تقديرية إزاء ملاءمة البند (أي الجزاء)، في اللائحة أو القرار متى كان مشروعاً، ولا يتضمن اعتداءً على الحياة الخاصة للعملة (بفتح العين والميم واللام أي العمال)، أ. د. حسام الدين الأهواني "شرح قانون العمل"، ص ٤٣٧، طبعة عام ١٩٩١م، مطبعة أبناء وهبة حسان، أ. د. إسماعيل غانم "قانون العمل" بند ١٤٥، طبعة عام ١٩٦٢م، بدون دار نشر، أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ٧٤، ص ١٠٧.

الموقع على العامل من قبل رب العمل، دون أن تمتد إلى الحكم بما تراه مناسباً من جزاء، فتعدل هذا الجزاء التأديبي المخالف، تأسيساً على أن المحكمة ليست سلطة تأديبية، ولا يجوز لها أن تقوم مقام صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية، ومن ثم إذا رأت المحكمة أن فصل العامل ليس مشروعاً، لم يكن لها أكثر من أن تقضي ببطالان هذا الفصل لعدم مشروعيته، ولا يصير من سلطتها القضاء بإلزام رب العمل بإعادة هذا العامل إلى العمل، وذلك مع احتفاظ العامل بكامل حقه في الرجوع إلى المحكمة للمطالبة بتعويضه عن هذا الفصل غير المشروع.

ويرى البعض الآخر أن للمحكمة سلطة رقابية على تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية، لاسيما إذا لم يكن ثمة لائحة جزاءات تأديبية لدى رب العمل، أما إذا وجدت لائحة تأديبية للجزاءات فإن المحكمة لا تملك سلطة تقدير تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية، إذا كان تحديد اللائحة للجزاءات تحديداً جامداً، بعكس الحال إذا كان للجزاء حد أدنى وحد أقصى، إذ يكون للمحكمة مراقبة تقدير العقوبة إذا تجاوز صاحب العمل الحد الأدنى للعقوبة، ومن الفقه من يرى - وبحق - ثبوت سلطة تقديرية للمحكمة في قياس مدى تناسب الجزاء مع المخالفة، سواء تضمنت لائحة الجزاءات تحديداً مرناً أم جامداً للجزاء، نظراً لأن حق رب العمل أو سلطته في تقدير الجزاء التأديبي على العامل يخضع مثل غيره من الحقوق أو السلطات للنظرية العامة في التعسف في استعمال الحق^(٤٣).

وبناء على ذلك يمتد سلطان المحكمة ليجاوز مجرد إلغاء أو إبطال الجزاء التأديبي المخالف، ليصل إلي حد إنزال ما تراه مناسباً من الجزاءات التأديبية تبعاً لنوع وحجم المخالفة التأديبية المرتكبة، وذلك على أساس أن هذا التعديل يمثل جزءاً مكماً لدور القاضي في قضائه بإبطال أو إلغاء الجزاء المخالف، وبذلك يحقق القاضي العدالة أو الإنصاف الذي ينشده العامل عند لجوئه إليه، على إثر ظلمه ومجاوزة رب العمل لحدود سلطته التأديبية معه.

هذا بالإضافة إلى أنه متى ثبت للقاضي مجاوزة رب العمل لسلطته التأديبية فيما أوقعه على العامل من جزاء تأديبي، فتدخل مبطلاً له هذا الجزاء الذي أوقعه، لم يعد رب العمل بعد ذلك صالحاً لمجازاته تأديبياً عن نفس المخالفة، إذ ليس من المنطق في شيء أن نعيد العامل ثانية إلى رب العمل ليحاسبه من جديد عن نفس المخالفة

(٤٣) انظر عرض ذلك الرأي لدى: أ. د. حسام الدين الأهواني - المرجع السابق - ص ٤٤٠، أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ٧٤، ص ١٠٧.

التأديبية وقد تجاوز معه في إنزال الجزاء عليه أول مرة، فهل الأفضل الإبقاء على سلطته في مجازاته مرة أخرى أم نحرمة من ممارسة هذه السلطة في هذه الحالة التي جاوز فيها حدودها المرسومة قانوناً ليتولاها القاضي بدلاً منه، بوصفه القاضي الطبيعي لهما معاً، فضلاً عن كونه هو الطرف المحايد بالنسبة لطرفي عقد العمل، والذي يسعى جاهداً إلى تحقيق التوازن المعقول بين مصلحتهما، من خلال مجازاة العامل عن مخالفته التأديبية جزاءً مناسباً ورادعاً له تحقيقاً لمصلحة رب العمل، وفي نفس الوقت عدم ترك العامل فريسةً لرب العمل لينتقل به من جزاء شديد إلى جزاء آخر من نفس درجته، وتوقيع الجزاء الذي يتناسب مع قدر المخالفة دون مغالاة أو تطرف، وذلك تحقيقاً لمصلحة العامل ورعاية له في مواجهة رب العمل.

ونخلص مما سبق إلى أن لمحكمة الموضوع ممارسة نوعين من الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية في مواجهة عماله، النوع الأول: يتمثل في رقابة المشروعية *Controle de la légitimité*، والتي تنظر من خلالها المحكمة إلى مدى مشروعية أو عدم مشروعية الجزاء التأديبي المنتظم منه أمامها، فتؤيد توقيعه عند ثبوت مشروعيته وتلغيه أو تبطله إذا كان غير مشروع، أما النوع الثاني: يتعلق برقابة الملاءمة التي تنظر من خلالها المحكمة إلى مدى التلاءم أو التناسب بين الجزاء والمخالفة، فمثل هذا النوع من الرقابة تملكه المحكمة أيضاً وفقاً للرأي الراجح، سواء أكان لدى رب العمل لائحة جزاءات تأديبية أم لا، وسواء أكان الجزاء في اللائحة جزاءً جامداً (أي لا حدين له أدنى وأقصى) أم كان جزاءً مرناً (له حدان حد أدنى وحد أقصى)، لأن هذا في الحقيقة هو ما يتفق مع الدور الطبيعي للقاضي حتى تكتمل منظومة عمله القضائي الساعي إلى بلوغ العدالة أو الإنصاف تجاه ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية في مواجهة عماله.

إذ لا يتصور أن يحرم القاضي - بعد أن تبين له بطلان جزاء تأديبي معين أوقعه رب العمل على عامله لانتوائه على مظهر من مظاهر التعسف في ممارسته - من سلطة أو صلاحية رد هذا الجزاء التأديبي إلى الحد المعقول الذي ينفي عنه مظهر التجاوز أو الشطط، ليتناسب - من ثم - نوعاً وقدرًا مع نوع وقدر المخالفة الواقعة من جانب العامل.

الفصل الثاني

نطاق الفصل التأديبي في القطاع الأهلي

بين التطرف والاعتدال

تمهيد:

لم تجز المادة ١١٣ عمل بحريني لرب العمل فصل العامل دون مكافأة أو إخطار إلا في حالات محددة أوردتها على سبيل الحصر والتعيين، كما يستفاد بمفهوم الموافقة مع هذا النص أنه إذا أُجيز لرب العمل فصل العامل في غير هذه الحالات فلا يجوز أن يكون هذا الفصل مقترناً بحرمان من المكافأة أو الإخطار، أي لا يقع إلا بعد حصول الإخطار للعامل، مع احتفاظه في نفس الوقت بحقه في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

وبناء على ما سبق يمكن القول بوجود حالات للفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بحق المكافأة، وحالات أخرى للفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة، بعكس الحال في مصر، إذ لم يشأ واضع القانون فيها سواء في قانون العمل الحالي (قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) أم في قانون العمل الملغي السابق عليه (وهو القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م) أن يفرق بين درجتين من الفصل من الخدمة على غرار التفرقة التي انتهجها في ظلال قانون العمل السابق عليهما (وهو الصادر بالقرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م^(٤٤))، موجباً في جميع حالات الفصل من الخدمة ضرورة حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة أياً كان سبب فصله، وعدم جواز حرمانه منها.

المبحث الأول

فصل العامل تأديبياً مع احتفاظه بحقه في مكافأة نهاية الخدمة

لقد أُجيز - قانوناً - لرب العمل فصل العامل من الخدمة مع احتفاظه بحقه في

(٤٤) فقد كان هذا القانون يفرق بين الفصل من الخدمة مع احتفاظ العامل بحقه في المكافأة، والفصل من الخدمة مع حرمانه منها، في المادة ٧٦ منه، وهي بنفس التفرقة التي أوردتها القانون السابق عليه وهو الصادر بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م، ومن قبل ذلك أيضاً القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤م في المادة ٣٠ منه.

المكافأة عند توافر حالة أو أكثر من الحالات المذكورة في اللائحة النموذجية الصادرة عن وزير العمل البحريني بموجب القرار الوزاري رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٦م، والتي تتمثل في الحالات الآتية:

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

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

المطلب الأول

التحريض على مخالفة أوامر رب العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بالعمل

لا جرم أن لجوء العامل إلى فعل التحريض لحمل عمال المنشأة على مخالفة أوامر رب العمل أو الخروج على التعليمات المكتوبة^(٤٥) الخاصة بالعمل، يمثل مخالفة تأديبية تستأهل الجزاء والمؤاخذة، لكنه ينبغي ألا يكون هذا الجزاء متمثلاً في جزاء الفصل من الخدمة، ولو مع احتفاظ العامل بحقه في مكافأة نهاية الخدمة، فهو لم يزل رغم ذلك مع هذه المخالفة يحمل في توقيعه على العامل معنى المغالاة والتطرف، لاسيما وأن فلسفة الجزاء أياً كان نوعه (سواء أكان جزاء تأديبياً أم مدنياً أم جنائياً) ليس غايةً في حد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق الردع الخاص لدى مرتكب المخالفة أياً كان نوعها (أي سواء أكانت مخالفة تأديبية أم جنائية أم مدنية) والردع العام لدى غيره.

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

ولذلك أرى أنه كان يكفي أن يوقع صاحب العمل على العامل في هذه الفرضية جزاءً آخر أقل وطأة على العامل ومناسباً في نفس الوقت مع مخالفته، مثل جزاء الغرامة أو الوقف عن العمل، أو على الأقل يجعل جزاء الفصل من الخدمة في حالة حصول ضرر جسيم من جراء التحريض، بحيث يسبق توقيع هذا الجزاء القاسي جزاءً آخر أخف ألا وهو جزاء الإنذار الكتابي الذي ينبه فيه العامل إلى خطورة سلوكه، ويحذره من مغبة التعرض لجزاء الفصل إذا ما عاود إلى سلوك التحريض مرة أخرى واستجاب له العمال في تأليبه لهم على المنشأة للإضرار بالعمل وبصاحب العمل.

المطلب الثاني

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

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

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

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

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

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

المطلب الثالث

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

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

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

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

ولعل هذا الذي اقترحته هنا هو ما نص عليه القرار الوزاري سالف الذكر فعلاً،

لكنه قيد توقيعه بحصول ضرر جسيم، فضلاً عن اشتراط توافر العمد لديه في مباشرة هذا السلوك، وأقرن به جزاء آخر لا داعي له ولا مبرر لفرضه، ألا وهو حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة، والذي لا ينبغي حرمان العامل منها أيّاً كان سبب الفصل، لأن استحقاق العامل لها سببه عمله لدى رب العمل طوال مدة خدمته السابقة على ارتكابه المخالفة.

وأرى انتقاد النص الوارد في هذه المخالفة لاستعماله اصطلاح "المشروبات الروحية" للتعبير عن "المشروبات المسكرة"، أخذاً بالاستعمال الشائع عنها في لغة الشارع، ظناً من البعض لاسيما بين من يتعاطون مثل هذه المشروبات المسكرة أن هذه المشروبات تمتع أرواحهم وذواتهم منتشين بتناولها رغم خبثها وسوء مذاقها وشدة خطورة آثارها وتبعاتها على الجسم كله، وكيف لا تمتلئ خطورة وهي أم الخبائث، فقد روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال: "الخمير أم الخبائث، فمن شربها لم تقبل منه صلاة أربعين يوماً، فإن مات وهي في بطنه مات ميتة جاهلية" (٤٦) ولذا ينبغي التنزه عن هذا الاستعمال في لغة الفقه والقانون.

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

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

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

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

المطلب الرابع

عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في مواعيدها دون مبرر مقبول

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

فلو فرضنا أن العامل خرج من العمل سريعاً لعيادة مريض أو توديع مسافر ونسي الاضطلاع بمهمة توريد هذه النقود المحصلة لحساب المنشأة، فهل يستحق هذا العامل حتى مع ثبوت الخطأ في حقه مثل هذا الجزاء القاسي أم أنه يكفي أن يوقع عليه جزاء آخر أخف من ذلك، لاسيما وأن الجزاء - كما سبق القول - ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة للإصلاح والتقويم، وليس سبباً للإيذاء والإيلام بصورة مفرطة دون مقتضى لذلك، بالإضافة إلى أن العامل لم يقصد الاستيلاء على هذا المال أو حتى الاستفادة من حيازته لحساب نفسه ولو بعض الوقت، إذ لو ثبت عليه مثل هذا الخطأ الجسيم لكان مستحقاً لجزاء الفصل، كما لو كان سيتاجر به في

العملة مثلاً أو كان سيساهم به للاشتراك لحساب في صفقة سريعة ثم إعادته ثانية لرب العمل، وإلا لكان الفصل من الخدمة جزاءً وفاقاً لسلوكه، بل قد يكون عرضةً في مثل هذه الحالة لملاحقته من قبل رب العمل جنائياً لارتكابه سلوكاً إجرامياً، فضلاً عن ملاحقته مدنياً لمطالبته بالتعويض عن الأضرار التي لحقت برب العمل من جراء عدم توريده هذا المال في مواعيده المحددة له سلفاً وفق أحكام المسؤولية العقدية.

المبحث الثاني

حالات الفصل التأديبي مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة

المطلب الأول

ملاحظات حول الفصل التأديبي في القانون البحريني والمصري

- لقد نصت المادة ١١٣ عمل بحريني على هذه الحالات^(٤٧) بقولها: " لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل بدون مكافأة أو إخطار أو تعويض إلا في الحالات الآتية:
- ١ - إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادة أو توصيات مزورة^(٤٨).
 - ٢ - ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه^(٤٩).
 - ٣ - إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر^(٥٠).
 - ٤ - إذا تغيب عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً منقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية^(٥١).
 - ٥ - إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل^(٥٢).

(٤٧) هذه المادة تقابل في مصر المادة ٦٩ عمل موحد.

(٤٨) هذا عين ما نصت عليه المادة ١/٦٩ عمل موحد.

(٤٩) هذا عين ما نصت عليه المادة ٢/٦٩ عمل موحد.

(٥٠) هذا عين ما نصت عليه المادة ٣/٦٩ عمل موحد.

(٥١) هذا عين ما نصت عليه المادة ٤/٦٩ عمل موحد.

(٥٢) هذه الفقرة ليس لها مقابل في قانون العمل الموحد المصري.

- ٦ - إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها^(٥٣).
 - ٧ - إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانه أو الآداب العامة^(٥٤).
 - ٨ - إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل^(٥٥).
 - ٩ - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه^(٥٦).
- وقد نصت المادة ٦٩ عمل موحد مصري على أنه: "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:
- ١ - إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
 - ٢ - إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - ٣ - إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليه.
 - ٤ - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
 - ٥ - إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها مما تسبب في إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
 - ٦ - إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

(٥٣) هذا عين ما نصت عليه المادة ٦٩/٥ عمل موحد.

(٥٤) ليس لهذه الفقرة مقابل في قانون العمل الموحد.

(٥٥) هذا هو عين ما نصت عليه المادة ٦٩/٧ عمل موحد.

(٥٦) هذا هو عين ما نصت عليه المادة ٦٩/٨ عمل موحد.

- ٧ - إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- ٨ - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- ٩ - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من هذا القانون (وهي المواد المنظمة لحق العمال في الإضراب السلمي).
وسنحاول - إن شاء الله - بعد عرضنا لهذين النصين البحريني والمصري إبداء بعض الملاحظات حول حالات الفصل التأديبي فيهما وذلك على التفصيل الآتي:

أولاً - الملاحظة الأولى:

إن النص البحريني لا يجيز فصل العامل البحريني بدون مكافأة أو إخطار أو تعويض في غير الحالات التي أوردها فيه على سبيل الحصر والتعيين، وهذا يعني بمفهوم الموافقة لهذا النص ما يلي:

- ١ - بطلان الفصل التأديبي بغير مكافأة أو إخطار أو تعويض في غير تلك الحالات التي أوردها النص، وهذا يظهر جلياً وواضحاً من استعماله لأسلوب القصر في صدر هذا النص بقوله: " لا يجوز فصل العامل.... إلا في الحالات الآتية....".
- ٢ - جواز فصل العامل تأديبياً مع الاحتفاظ بحقه في مكافأة نهاية الخدمة، وحقه في الإخطار، وحقه في طلب التعويض عن الأضرار التي تلحقه من جراء هذا الفصل إذا كان فصلاً غير مشروع.

كما أن النص المصري لا يجيز فصل العامل إلا إذا ارتكب العامل خطأً جسيماً، وهذا يقتضي بمفهوم الموافقة للنص ألا يجري توقيع جزاء الفصل التأديبي على العامل في الأخطاء اليسيرة (أي غير الجسيمة)، وهنا يثار التساؤل حول مدلول الخطأ الجسيم^(٥٧)، ومدلول الخطأ اليسير، ومن الذي يقدر جسامته الخطأ الواقع من العامل أو عدم جسامته، حتى ينزل عليه جزاء الفصل أو لا ينزله، أو بمعنى آخر حتى يكون الفصل مشروعاً أو غير مشروع؟

ويمكن تعريف الخطأ اليسير أو البسيط La faute simple بأنه ذلك الخطأ الذي يرجع إلى مجرد الإهمال البسيط أو عدم توخي الحذر في مباشرة السلوك، أو هو ذلك

(٥٧) انظر في هذا المعنى: د. خالد جمال أحمد "النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني البحريني"، مصادر الالتزام، ص ١٦٧، الطبعة الثانية عام ٢٠٠٢م، مطبعة جامعة البحرين.

الخطأ الذي لا يقع فيه الشخص الحريص أو الحذر^(٥٨)، هو ذلك الخطأ الذي لا يقع من أقل الناس حرصاً وأدناهم حيطةً وحذراً، ولولا انتفاء نية الإيذاء لديه لكان خطأً عمدياً، في حين يقصد بالخطأ الجسيم La faute grave ذلك الخطأ الذي يكون فيه التقصير بليغاً والإهمال فاحشاً لدرجة تقربه من مصاف الخطأ العمدي، لكن لفداحته وفحشه يرقى إلى مصاف الخطأ العمدي، ويعامل من حيث الأثر القانوني معاملته^(٥٩).

ثم إن رب العمل هو الذي يقدر ابتداءً مدى جسامة الخطأ المرتكب من قبل العامل، فيصدر قراراً يفصله ويعرض أمر الفصل على اللجنة الخماسية، أو يقدر عدم جسامة فيوقع عليه جزاءً تأديبياً آخر أقل وطأة من جزاء الفصل، وفي كلا الحالتين يخضع في هذا التقدير لرقابة اللجنة الخماسية التي لها الكلمة الفصل في مشروعية الفصل أو عدم مشروعيته.

بيد أن النص القانوني المصري بعد أن حصر نطاق الفصل التأديبي على الأخطاء الجسيمة، لم يحدد بدقة ما الذي يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة بالنسبة للعامل، واكتفى فقط بضرب أمثلة ونماذج عليه، وهذا من شأنه أن يوسع من دائرة توقيع هذا الجزاء التأديبي رغم خطورته وشدة قسوته على العامل وعلى أسرته (إن كان له أسرة)، وبذلك يكون التعداد الوارد عن هذه الأخطاء الجسيمة قد جاء على سبيل البيان والتمثيل وليس على سبيل الحصر والتعيين.

ثانياً - الملاحظة الثانية:

إن النص البحريني يقرن مع الفصل من الخدمة بوصفه جزاءً تأديبياً في هذه الحالات جزاءً آخر منبث الصلة عن هذا الجزاء ألا وهو حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة، وأعتقد من جانبي أن هذا القران بين هذين الجزاءين غير مبرر للأسباب الآتية:

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

٢ - إن استحقاق العامل لهذه المكافأة سببه منبث الصلة عن خطأ العامل أياً كانت

(٥٨) انظر في نفس المعنى: أ. د. سمير تناغو "مصادر الالتزام" بند ١٣٣، ص ١٧٠، طبعة عام ٢٠٠٠م/١٩٩٩.

(٥٩) انظر في ذلك المعنى: د. خالد جمال أحمد - المرجع السابق - ص ١٦٧، ص ٢٣٣.

درجته، فهي مكافأة للعامل عن مدة خدمته السابقة على الفصل وعلى الخطأ المستوجب لهذا الجزاء، ومن ثم لا ينبغي حرمانه منها وقد توافر في العامل سبب استحقاقها.

٣ - إن حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة والمستحقة عن فترة عمله لدى رب العمل قبل ارتكابه سلوك تأديبي مستوجب لهذا الجزاء، لا يخلو من معنى تطبيق الجزاء بأثر رجعي، لأنه - في اعتقادي - سيكون جزاءً ماساً بالعامل عن فترة زمنية سابقة على وقوع المخالفة التأديبية المبررة للفصل من الخدمة، والتي لم يكن العامل منسوباً إليه خلالها أية مخالفة تأديبية تبرر هذا الجزاء، ومن ثم ينتفي المبرر المنطقي لحرمانه من هذه المكافأة^(٦٠).

وعلى خلاف قانون العمل البحريني سالف الذكر، ومواقف قوانين العمل المصرية القديمة (مثل قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م في المادة ٧٦ منه، والمادة ٤٠ من قانون العمل الصادر بمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م، والمادة ٣٠ من قانون العمل رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤م السابقة على قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، وقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م) والتي كانت تفرق بين الفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بحق مكافأة نهاية الخدمة، والفصل من الخدمة مع الحرمان من هذه المكافأة، جاء قانون العمل المصري السابق (أى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م) ثم قانون العمل المصري الحالي (قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م) فلم يجز أحدهما حرمان العامل من هذه المكافأة أياً كان سبب الفصل، وهذا بلا أدنى شك عود محمود إلى عدم الخلط بين جزاء الفصل من الخدمة وجزاء آخر منبث الصلة عنه أو حتى عن الارتباط به من قريب أو بعيد، لتفادي السير الخاطئ الذي كان معتمداً دون مبرر منطقي في القوانين المصرية القديمة أو في ظل قانون العمل البحريني الحالي، ألا وهو حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة^(٦١).

(٦٠) انظر قرب ذلك: أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٢٦٧، ص ٩٥٧، وفي ذلك يقول سيادته: ".....ولكنه في قانون العمل الجديد جرد الفسخ (فهو يسمي الفصل التأديبي فسخاً بإرادة رب العمل) من كل أثر رجعي، بحيث يصير بمثابة إنهاء للعلاقات العقدية تأسيساً على أن حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة الذي كان من نتائجه ليس له ما يبرره من الناحية العملية".

(٦١) انظر قرب ذلك: همام محمد محمود مهران "قانون العمل" عقد العمل الفردي، طبعة عام ٢٠٠٣م، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية، إذ يقول سيادته: "ذلك أن استحقاق مكافأة نهاية الخدمة يتأسس على اعتبارات العدالة وتقدير السنوات التي قضاها في خدمة المشروع، وعلى ذلك فإن العامل يستحقها أياً كان سبب فصله مبرراً أو غير مبرر".

ثالثاً - الملاحظة الثالثة:

يستطيع صاحب العمل في ظل قانون العمل البحريني توقيع جزاء فصل العامل من الخدمة بموجب سلطته التأديبية، دون حاجة إلى عرض ذلك مسبقاً على لجنة إدارية محضّة أو لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي، بعكس الحال في مصر إذ يتعين على صاحب العمل إذا ارتأى فصل عامله لارتكابه خطأ جسيماً أن يعرض هذا الأمر سلفاً على اللجنة الخماسية لترى مشروعية أو عدم مشروعية قرار الفصل الصادر عنه.

رابعاً - الملاحظة الرابعة:

لقد أوردت كل مادة من المادتين السابقتين، سواء في قانون العمل البحريني أم في قانون العمل المصري تسع حالات للفصل التأديبي، مع مراعاة أن هناك حالات للفصل التأديبي متشابهة في قانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد المصري، وحالات أخرى تضمنتها إحدى المادتين دون الأخرى.

فالحالات المتشابهة للفصل التأديبي في هذين القانونين تتمثل فيما يلي:

- ١ - انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادة غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو توصيات مزورة (م ١/١١٣ عمل بحريني، م ١/٦٩ عمل موحد).
- ٢ - ارتكاب العامل خطأ سبب خسارة جسيمة لرب العمل، شريطة إبلاغ رب العمل للسلطات المختصة بذلك خلال أربع وعشرين ساعة (م ٢/١١٣ عمل بحريني، م ٢/٦٩ عمل موحد).
- ٣ - عدم مراعاة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة رغم سبق توقيع جزاء الإنذار عليه (م ٣/١١٣ عمل بحريني، م ٣/٦٩ عمل موحد مصري).
- ٤ - غياب العامل بدون مبرر مشروع مدة معينة متقطعة أو متصلة، شريطة إنذارهم بعد فترة معينة من هذا الغياب (م ٤/١١٣ عمل بحريني، م ٤/٦٩ عمل موحد مصري).
- ٥ - إفشاء العامل سراً من أسرار المنشأة (م ٦/ ١١٣ عمل بحريني، م ٥/٦٩)، فأحدث أضراراً جسيمة بالمنشأة (م ٥/٦٩ عمل موحد).
- ٦ - وجود العامل في سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل (م ٨/١١٣، م ٧/٦٩ عمل موحد مصري)، أو ارتكب العامل عملاً مخالفاً بالأداب في مكان العمل (م ٨/١١٣ بحريني).

٧ - اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو اعتداؤه اعتداءً جسيمياً على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه (م ٩/١١٣ عمل بحريني، م ٨/٦٩ عمل موحد مصري).

أما الحالات الأخرى المختلف فيها بين القانونين فهي على النحو الآتي:

حالتان للفصل التأديبي وارتدان في النص البحريني دون النص المصري وهما:

١ - الحالة الأولى:

إذا لم يرق العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على العقد (م ٥/١١٣ عمل بحريني^(٦٢)). وهذه الحالة لم يرد ذكرها في قانون العمل المصري الحالي (قانون العمل الموحد)، لكن ذلك لا يمنع من إدخالها ضمن حالات الفصل التأديبي المبرر قانوناً لفصل العامل تأديبياً في ظل النص القانوني المنظم لهذا الجزاء، وذلك لأنه لا يجيز الفصل التأديبي إلا عن الأخطاء الجسيمة، وقد ذكر نماذج لهذه الأخطاء الجسيمة دون أن يحصرها في عدد محدد أو نطاق معين، ولذا يمكن أن يستوعب هذا النص أي مظاهر أخرى للخطأ الجسيم غير التي أوردها علي سبيل المثال وليس على سبيل الحصر، يمكن أن تصدر عن العامل، على نحو يبرر لرب العمل إصدار قرار بفصله عند ارتكابه لأي خطأ جسيم، وعرض الأمر قبل إنفاذ هذا الجزاء التأديبي على اللجنة الخماسية لتقرره أو تبطله على ضوء رؤيتها لمدى مشروعيتها أو عدم مشروعيتها.

ذلك أن إخلال العامل بأي من التزاماته الجوهرية المتولدة عن عقد العمل يمثل خطأ عقدياً جسيماً، ما دام قد انتفى السبب الأجنبي الذي قد يحمله إلى هذا الإخلال، لا سيما إذا لم يتوافر فيه لدى العامل نية الإضرار بالمنشأة أو برب العمل، وإلا كان خطأ عمدياً إذا تحقق لديه قصد الإيذاء.

٢ - الحالة الثانية:

إذا حكم نهائياً على العامل في جنابة أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة (م ٧/١١٣ عمل بحريني^(٦٣))، وهذه الحالة لم يرد ذكرها في قانون العمل المصري الموحد.

(٦٢) ولقد كانت هذه الحالة واردة في قانون العمل المصري القديم رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١م في المادة ٥/٦١ منه، بذات المعنى تماماً.

(٦٣) هذه الحالة وردت بذات المعنى تماماً في قانون العمل المصري القديم رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١م، في المادة ٧/٦١ منه.

حالتان للفصل التأديبي وارتدان في قانون العمل المصري دون أن يرادا في قانون العمل البحريني

توجد حالتان يتضمنهما النص القانوني المنظم للفصل التأديبي للعامل في قانون العمل المصري لم يرد ذكرهما في قانون العمل البحريني هما:

١ - الحالة الأولى:

إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه (م ٦/٦٩ عمل موحد مصري) لا يمكن في البحرين فصل العامل مع حرمانه من المكافأة عند منافسته لرب العمل في نفس نشاطه، نظراً لأن المادة ١١٣ عمل بحريني قد أوردت حالات الفصل التأديبي للعامل مع حرمانه في نفس الوقت من مكافأة نهاية الخدمة^(٦٤) على سبيل الحصر والتعيين وليس على سبيل البيان والتمثيل، ولذا فإنه يمكن بطريق الموافقة لهذا النص عند توافر هذه الحالة أن يتخذ رب العمل قراراً بفصل العامل دون حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

٢ - الحالة الثانية:

عدم مراعاة العامل للضوابط القانونية المنظمة لحقه في الإضراب السلمي (م ٩/٦٩ عمل موحد مصري). لم يرد ذكر لهذه الحالة في قانون العمل البحريني، وإن كان هذا لا يمنع من توقيع صاحب العمل على العامل جزاء الفصل من الخدمة دون حرمانه من المكافأة، على أساس أن الحالات التي أوردتها اللائحة النموذجية لوزير العمل البحريني بشأن الفصل من الخدمة دون الحرمان من المكافأة قد جاءت على سبيل التبيين والتمثيل وليس على سبيل الحصر والتعيين، ولذا يمكن أن تقاس عليها غيرها من الحالات الأخرى المشابهة لها أو القريبة منها.

(٦٤) هذا مع مراعاة أننا لا نؤيد النص في حرمانه للعامل من هذه المكافأة أيّاً كان سبب الفصل أو مبرره.

المطلب الثاني الحالات المشتركة للفصل التأديبي في قانوني العمل البحريني والمصري

الفرع الأول انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات أو توصيات مزورة

لقد نظمت المادة ١/١١٣ عمل بحريني هذه الحالة بقولها: "إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة".

كما نظمت المادة ١/٦٩ عمل موحد مصري بقولها: "إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة".

يظهر لنا من خلال هذين النصين (البحريني والمصري) المنظمين لتلك الحالة من حالات الفصل التأديبي أن العامل قد يلجأ إلى إحدى الطرق الاحتمالية لحظة إبرام العقد ليوهم رب العمل بأمر معين على غير الحقيقة، فيدفعه ذلك تحت تأثير هذا الإيهام المتولد عن هذه الطريقة إلى الغلط الذي يدفعه إلى إبرام العقد معه، وهذا هو معنى التدليس المفسد للرضاء بوصفه أحد عيوب الإرادة.

فالعامل في هذه الحالة يريد أن يوهم رب العمل بأنه الشخص الذي يريده ويسعى للتعاقد معه، سواء بلجوئه إلى انتحال شخصية مغايرة لشخصيته أم بادعاء أنه الشخص الذي تتجمع فيه كل الصفات والشروط التي ينشدها رب العمل فيمن يباشر العمل المطلوب لديه^(٦٥)، مثال ذلك أن ينتحل العامل شخصية طبيب للعمل في إحدى المستشفيات الخاصة رغم كونه لم يزل طالباً بكلية الطب، أو مجرد ممرض أو عامل فني في إحدى تخصصات العلوم الصحية والطبية، أو ينتحل طالب جامعي لم يزل في دراسته الجامعية بكلية الآداب أو التربية شخصية مدرس ليعمل في إحدى المدارس الخاصة بوصفه مدرساً، هذا مع تقديمه في أي من الفروض سالفة الذكر شهادة مزورة لتدعيم ادعائه الباطل، كما لو قدم شهادة تخرج من الجامعة مزورة

(٦٥) انظر في نفس المعنى: د. علي عوض حسن "الوجيز في شرح قانون العمل الجديد" ص ٤٥٠، ط ٢٠٠٣م، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية.

تشهد له بأنه حاصل على بكالوريوس الطب أو التربية أو الآداب، أو يقدم إفادة أو توصية غير صحيحة تشهد له بغير الحقيقة خداعاً لرب العمل.

ولا شك أن هذا التدليس الذي يقع من العامل في مواجهة رب العمل، يجيز للأخير الحق في التمسك ببطلان العقد لفساد رضائه بسبب هذا التدليس^(٦٦)، هذا إلى جانب حقه في طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء هذا التدليس بوصفه عملاً غير مشروع وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية، هذا فضلاً عن حق رب العمل في إبلاغ النيابة العامة لتحريك الدعوى الجنائية في حقه، وذلك نظراً لما تمثله هذه الوسائل الاحتياطية من سلوكيات إجرامية تبرر ملاحقة العامل جنائياً عنها.

غير أن هذا الرجوع المتاح لرب العمل وفق القواعد العامة في المسؤولية المدنية، يستغرق وقتاً طويلاً حتى يلاقي العامل جزاءه القانوني عن إضراره برب العمل، وهذا يزيد - دون أدنى شك - من حجم الأضرار التي تصيب رب العمل على إثر هذا البلاء الشديد في مؤاخذة العامل على سلوكه غير المشروع، فينعكس ذلك سلباً على العمل وعلى العمال داخل المنشأة، لذلك رخص القانون لرب العمل أن يتخذ قراراً سريعاً بفصل العامل تأديبياً في مثل هذه الفروض، جزاءً وفاقاً له على هذا السلوك، وزجراً لغيره من العمال ممن يفكرون في ارتكاب أية مخالفات تأديبية تبرر فصلهم من الخدمة، بوصفه جزاءً تأديبياً عن هذه المخالفات^(٦٧).

وإذا كان النصاب سالف الذكر قد ذكرنا في هذه الفرضية مظهرين فقط من مظاهر التدليس التي قد تحدث من العامل بقصد خداع رب العمل أو تضليله (كما لو انتحل العامل شخصية غير صحيحة، مثال ذلك أن يدعي العامل اسماً غير اسمه الحقيقي أو اسم شهرته، أو يدعي الانتساب لأسرة أو عائلة غير أسرته أو عائلته، أو يدعي صفة ليست فيه كأن يدعي أنه طبيب أو محاسب أو مدرس أو صيدلي أو مهندس على خلاف الحقيقة، ويأتي بشهادات أو توصيات مزورة لإثبات خبرته وتخصصه على نحو كاذب وخادع مخالف للواقع)، إلا أنها تتسع لتشمل أي مظهر آخر من مظاهر

(٦٦) إذ تنص المادة ٨٩ مدني بحريني على أن: "يجوز طلب إبطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل من الجسامة بحيث لولاها ما أبرم العقد". هذه المادة تقابل المادة ١/١٢٥ مدني مصري.

(٦٧) انظر في نفس المعنى: أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٢٦٨، ص ٩٦٠، أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٦، أ. د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية" ص ٢٢١، طبعة ١٩٩٦-١٩٩٧م، منشأة المعارف بالإسكندرية.

الاحتيال المفسد لإرادة صاحب العمل لحمله على التعاقد تحت تأثير الإيهام المتولد عن المظاهر التدليسية الواقعة منه، وذلك لأن التدليس كله أياً كان مظهره يمثل عملاً غير مشروع وسلوك غير أخلاقي مشين لصاحبه قبل أن يسيئ إلى شخص من وجه إليه.

ولا يلزم أن يكون العمل التدليسي للعامل معاقباً عليه جنائياً، حتى يمكن لرب العمل فصل العامل بسببه^(٦٨)، وإن كان الغالب فيه أن يكون ذا طابع جنائي، كما لا يلزم تبليغ رب العمل عن هذا العمل التدليسي جهاز الشرطة أو جهاز النيابة العامة، قبل اتخاذه قرار الفصل^(٦٩).

وقد قضي بإبطال عقد العمل بسبب لجوء حدث دون السن المقرر قانوناً للعمل إلى استعمال اسم مزور لإخفاء عدم أهليته لإبرامه^(٧٠)، وقضي بجواز فصل العامل الذي انتحل شخصية مهندس^(٧١)، أو قدم صورة أشعة مزورة^(٧٢) أو أخفى واقعة طرده من الخدمة العسكرية بسبب ارتكابه جرائم معينة^(٧٣).

ويرى البعض ضرورة التفريق في خصوص هذه الحالة من حالات الفصل التأديبي بين وقوع التدليس من العامل في مرحلة ما قبل التعاقد، وهذه فقط التي يراها تخضع للقواعد العامة في إبطال العقد للتدليس أو للغلط أو لقواعد الفسخ، دون أن يلتزم فيها رب العمل بقواعد وإجراءات التأديب، وبين التدليس الذي يقع في المرحلة التالية للتعاقد والذي يلتزم فيه رب العمل بقواعد وإجراءات التأديب ومنها عرض أمر فصل العامل على اللجنة الخماسية، على أساس أن العامل بعد التعاقد

(٦٨) انظر في نفس المعنى: أ. د. فتحي عبد الصبور "الوسيط في قانون العمل" ج١، ص ٧٧٩، ط ١٩٨٦م، دار الهنا للطباعة القاهرة، د. فاطمة محمد الرزاز شرح "قانون العمل الجديد" ص ٢٢٩، ط ٢٠٠٤م دار النهضة العربية. القاهرة.

(٦٩) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد حسن البرعي -المرجع السابق- ص ٦٦٣، ٦٦٢.

(٧٠) نقض فرنسي ٢ ديسمبر ١٩٠١ م، مشار إليه لدى أ. د. حسن كيرة "أصول قانون العمل" هامش ص ٢٠٥، ط ١٩٩٦ م.

(٧١) عمالي جزئي القاهرة في القضية رقم ٨١٠٤ جلسة ١١ أبريل ١٩٦٣ م، موسوعة الهوارى، ج ٢، ص ٥٠٣.

(٧٢) محكمة الإسكندرية الابتدائية قضية رقم ١٢٢٤ جلسة ١٨ فبراير ١٩٦٣م، موسوعة الهوارى ج ١، ص ٤٢٩.

(٧٣) عمالي جزئي القاهرة في القضية رقم ٥٢٦ جلسة ١ ديسمبر ١٩٥٩م، موسوعة الهوارى ج ١، ص ٢١٧.

أصبح في مركز قانوني مختلف يتيح لرب العمل مجازاته تأديبياً إذا ارتكب هذه المخالفة^(٧٤).

غير أنني أرى أن النص القانوني المنظم لهذه الحالة من حالات الفصل التأديبي قد أتاح لرب العمل سلطة تأديب العامل ليمسر له سبيل إنهاء العقد بإرادته المنفردة، دون أن ينتظر ولوج سبيل القواعد العامة في البطلان أو الفسخ، سواء أكان التدليس واقعاً في مرحلة ما قبل التعاقد أم في المرحلة اللاحقة على إبرامه.

ولذا يستوي أن يكون العامل قد دلس قبل بدء الرابطة العقدية مع رب العمل أم بعد قيام تلك الرابطة، ففي الفرضين يكون لرب العمل سلطة توقيع الفصل من الخدمة عليه، نظراً لأن العامل الذي يلجأ إلى هذا العمل التدليسي يفقد شرط الثقة المشروعة التي يودعها فيه رب العمل، هذا إلى جانب حقه في طلب الإبطال، وطلب التعويض عن الضرر المترتب على التدليس بوصفه عملاً غير مشروع وفقاً للقواعد العامة^(٧٥).

الفرع الثاني

ارتكاب العامل خطأ سبب خسارة مادية جسيمة لرب العمل

لقد نظمت المادة ٢/١١٣ عمل بحريني هذه الحالة قولها: "إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه".

كما نظمت المادة ٢/٦٩ عمل موحد مصري بقولها: "إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه".

لقد سمح واضع القانون في أي من هذين النصين لرب العمل فصل العامل إذا ثبت ارتكابه خطأ أياً كانت درجته (أي سواء أكان خطأ عمدياً^(٧٦) أم غير عمدي،

(٧٤) د. علي عوض حسن - المرجع السابق - ص ٤٥٠.

(٧٥) انظر في نفس المعنى: أ.د. عبد الله مبروك النجار "مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له" ص ٣٠٦، ٣٠٧، ط ٤، عام ٢٠٠٣/٢٠٠٤م، دار النهضة العربية بالقاهرة.

(٧٦) ويراعى أن قانون العمل المصري رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤م كان يتطلب أن يكون خطأ العامل المبرر لفصله تأديبياً من قبل رب العمل خطأً عمدياً، حتى ولو لم يتولد عنه سوى مجرد ضرر بسيط أو خسارة يسيرة برب العمل، ثم عدل عن هذا الاشتراط، مكتفياً بصدور خطأ من العمل ولو كان يسيراً، ما دام قد ألحق برب العمل خسارة فادحة، وبذلك يكون قد ركز -

وسواء أكان الخطأ غير العمدي جسيماً أم يسيراً، مادام أنه قد تسبب في إلحاق خسارة جسيمة برب العمل (م ٢/١١٣ عمل بحريني، م ٢/٦٩ عمل موحد مصري). ومن هنا يتبين لنا أنه لا يلزم في الخطأ وصف معين أو درجة معينة، فيعتد بأي خطأ ولو كان يسيراً، طالما أنه ولد ضرراً جسيماً^(٧٧). هذا مع ملاحظة أن واضع قانون العمل البحريني قد اشترط في الخسارة الجسيمة أن تكون ذات طابع مادي، مخرجاً بذلك التقييد - بمفهوم المخالفة - الخسارة الجسيمة ذات الطابع المعنوي، بعكس واضع قانون العمل المصري الجديد الذي أطلق وصف طبيعة الخسارة الجسيمة دون تقييد، على نحو يجعلها تتسع لتشمل الخسارة الجسيمة أياً كانت طبيعتها (أي سواء أكانت مادية أم معنوية)؛ لأن المطلق يحمل على إطلاقه والعام يحمل على عمومه، ما لم يقيد مقيده أو يخصصه مخصص، مخالفاً بذلك أيضاً مسلكه في قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لعام ١٩٨١م الذي قيد وصف الخسارة الجسيمة بالطبيعة المادية في المادة ٢/٦١ منه^(٧٨).

بيد أنه على الرغم من إطلاق النص المصري للخسارة الجسيمة (بوصفها قيداً لازماً لممارسة رب العمل جزاء الفصل على العامل) دون تقييدها بالطابع المادي، ألا أن الفقه المصري في معظمه يميل إلى قصرها على الخسارة المادية دون الخسارة المعنوية^(٧٩)، وهذا من وجهة نظري تقييد لمطلق النص دون مقيده، وتخصيص لعموم النص دون مخصص، وهذا غير جائز.

وإذا كانت العبرة بجسامة الضرر وليست بجسامة الخطأ، فما هو مدلول هذه الجسامة في الضرر المادي في البحرين أو في الضرر المادي والأدبي في مصر، وهل يترك لرب العمل أمر تقدير هذا الوصف في الضرر المادي أو في الضررين المادي

= مؤخراً - على الضرر، مشترطاً جسامته أي كانت درجة الخطأ (انظر في نفس المعنى: أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٢٦٨، ص ٩٦٢).

(٧٧) انظر في هذا المعنى: أ. د. عبد الناصر توفيق العطار "شرح أحكام قانون العمل" ص ٢٤٠، بدون تاريخ نشر أو دار نشر، أ. د. محمد لبيب شنب - المرجع السابق - ص ٣٠٢، أ. د. عبد الوود يحيى "شرح قانون العمل" ص ٢٠٢، طبعة عام ١٩٨٩ م، أ. د. عبد الرازق حسن فرج "شرح قانون العمل"، ص ٩٤، طبعة ١٩٩٢م.

(٧٨) إذ نصت على أنه: "إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل....".

(٧٩) انظر في نفس المعنى: أ. د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، أ. د. أحمد شوقي - المرجع السابق - ص ٢٢٢، د. فاطمة محمد الرزاز - المرجع السابق - ص ٢٢٩.

والأدبي الناجمين عن خطأ العامل دون الرجوع إلى الجهات المعنية بوزارة العمل قبل إصدار قرار الفصل؟

كما يثار التساؤل حول تأثير وقوع الضرر الأدبي الجسيم من خطأ العمل هل يكون مبرراً لفصله من قبل رب العمل أم لا؟ (لاسيما في ظل قانون العمل البحريني الذي قيد صراحة وصف الضرر أو الخسارة فيه بالصيغة المادية)، أليس جديراً بمضاهاته في الأثر مع الضرر المادي الجسيم على نحو يبرر لرب العمل فصل عامله عند إحداثه أيهما برب العمل، بل إنه من المتصور أن يكون هذا الضرر الأدبي الجسيم أبلغ أثراً وأشد وطأةً وخطراً من كثير من مظاهر الضرر المادي الجسيم، فيزيد من ثم قدر جسامته عن قدر جسامته الضرر المادي، الأمر الذي يوجب تعديل النص القانوني البحريني ليشمل الضرر الأدبي الجسيم إلى جانب شموله للضرر المادي الجسيم.

ويشترط في الخسارة الجسيمة المبررة للفصل أن تكون أصابت رب العمل بالذات، وليس أحد آخر غيره، ومن ثم لا يجري فصل العامل في ضوء هذه الحالة في القانونين المصري أو البحريني إذا تولد عن خطأ العامل ضرر جسيم أو خسارة جسيمة بأحد عمال رب العمل أو أحد عملائه أو برب عمل آخر منافس أو غير منافس لرب العمل الذي يعمل العامل لديه أو حتى بأحد أقارب رب العمل.

ولا يلزم أن يكون الخطأ المولد لتلك الخسارة الجسيمة مشكلاً لجريمة جنائية، إنما يكفي أن يكون سلوكاً ضاراً ولو لم يثبت له وصف السلوك الإجرامي، ما دام قد ألحق برب العمل خسارة جسيمة، سواء أكانت مادية أم معنوية.

ومما يؤخذ على واضع قانون العمل المصري سواء في قانون العمل الموحد أم في القوانين السابقة عليه أنه ناقض نفسه حينما لم يجر الفصل التأديبي للعامل من قبل رب العمل إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً، ثم يعود إلى ضرب المثال على الخطأ الجسيم في النص القانوني المنظم لهذه الحالة من حالات الفصل التأديبي بالخطأ مجرداً عن هذا الوصف ما دام قد تولد عنه خسارة جسيمة لرب العمل^(٨٠).

ويشترط القانون (سواء في البحرين أم في مصر) لكي يمارس رب العمل سلطته التأديبية فيتخذ قراره بفصل العامل في هذه الفرضية ضرورة إبلاغه للجهات المختصة عن خطأ العامل المسبب لخسارته الجسيمة خلال أربع وعشرين ساعة من

(٨٠) انظر في نفس المعنى: أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٢٦٨، ص ٩٦١، ٩٦٢.

تاريخ علمه بوقوع الحادث، وذلك حماية للعامل من افتئات رب العمل عليه بادعائه عليه كذباً ارتكاب ما لم يرتكبه من الأخطاء، أو بادعاء وقوع خسارة جسيمة رغم انتفاء وقوعها أصلاً أو وقوعها له غير جسيمة، كما لو كانت الخسارة بسيطة أو يسيرة، على نحو لا يبزر الفصل من الخدمة، وإنما يبزر جزاءً تأديبياً آخر أخف وطأة من جزاء الفصل، فضلاً عن إعانة الجهة المختصة على حسن تقدير الخطأ الحاصل من العامل، والخسارة المتولدة عنه برب العمل، خوفاً من محاولة طمس شواهد وأمارات ارتكابه الخطأ المؤدي إلى إلحاق خسارة جسيمة برب العمل.

ويعاب على النصين البحريني أو المصري عدم تحديدهما لماهية الجهة المختصة التي يتعين على رب العمل إبلاغها بخطأ العامل المسبب لتلك الخسارة الجسيمة، الأمر الذي حدا بالبعض إلى إيراد تقييد عليه دون مبرر قانوني لذلك، إذ تصور ضرورة توافر الطابع الجنائي Le caractère criminel لخطأ العامل، بحجة أن واجب التبليغ يفرض في شأن الجرائم وحدها، وهذا تقييد عار عن الدليل، لأن النص القانوني لم يشترط حصول الإبلاغ إلى الجهات المختصة بتلقي البلاغات الجنائية مثل الشرطة أو النيابة العامة، وإنما ترك الوصف عاماً ليشمل الجهات المختصة بتلقي البلاغات الجنائية أو البلاغات الإدارية، ولذا يمكن لرب العمل إبلاغ مكتب العمل التابع لوزارة العمل بأخطاء العمال التي لا ترتقي إلى وصف السلوك الإجرامي، أو إبلاغ الشرطة أو النيابة العامة إذا كان خطأ العامل يشكل جريمة جنائية^(٨١).

ولا يلزم في الإبلاغ المطلوب من رب العمل للجهات المختصة بحسب طبيعة أو وصف الخطأ شكل معين، المهم أن يتم الإبلاغ بأي صورة من صورته خلال مدة لا تزيد على أربع وعشرين ساعة من تاريخ علم رب العمل بوقوع خطأ العامل^(٨٢)، وذلك

(٨١) انظر في نفس المعنى: أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٢٦٨، ص ٩٦١، أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٦٤. أ. د. محمد لبيب شنب "شرح قانون العمل" ص ٣٠١، ط ٤ عام ١٩٨٣م، أ. د. محمد علي عمران "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية" ص ١٧١، طبعة ١٩٧٠م، بدون دار نشر، أ. د. عبد الرازق حسن فرج "شرح قانون العمل"، ص ٩٤، طبعة ١٩٩٢م.

(٨٢) ويراعى أنه على الرغم من أن ظاهر النص القانوني (سواء في مصر أو البحرين) يوجب التبليغ خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ علم رب العمل بالحادث الذي أحدثه العامل، إلا أن البعض يرى - وبحق - أنه يجب أن يبدأ حساب الأربع وعشرين ساعة من علم رب العمل بالأضرار الجسيمة المترتبة على الحادث، وليس من تاريخ علمه بالحادث ذاته، وذلك تأسيساً على أن واضع القانون لم يبين حق رب العمل في فصل العامل على صدور المخالفة ذاتها من هذا العامل، وإنما على جسامته الأضرار الناشئة عن هذه المخالفة (أ. د. فتحي عبدالرحيم، أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - ص ٢٢٢).

حتى يسهل على تلك الجهات معاينة هذا الخطأ والخسارة الناجمة عنه وتقديرها تقديراً صحيحاً، بإضفاء أو نفي وصف الجسامة عنها في ضوء الظروف الحقيقية لأثر الخطأ المرتكب من قبل العامل.

فإذا لم يقع رب العمل بالتبليغ المطلوب عن خطأ العامل المسبب لخسارته الجسيمة، خلال المدة المحددة قانوناً لذلك سقط حقه في توقيع جزاء الفصل التأديبي، رغم ثبوت الخطأ في جانب العامل وحدث خسارة جسيمة بسببه^(٨٣)، على أن تبقى له صلاحية توقيع أي جزاء آخر يقدر أخف وطأة من الفصل، كأن يوقع عليه جزاء الوقف عن العمل أو الغرامة.

وينبغي مراعاة ضرورة توافر رابطة السببية بين خطأ العامل والخسارة الجسيمة المتولدة عنه، بحيث تكون هذه الخسارة نتيجة مباشرة لخطأ العامل وحده، ودون أن يفصلها عن بعضها سبب أجنبي متمثل في القوة الظاهرة أو خطأ الغير أو حتى خطأ المضرور نفسه، وهذا ما أوجبه النصاب صراحة عند اشتراطهما ضرورة أن تكون الخسارة الجسيمة ناشئة عن خطأ العامل، أي راجعة إليه وحده، لا إلى سبب آخر غيره يفصم علاقة السببية المباشرة بينهما^(٨٤).

الفرع الثالث

تكرار مخالفة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة

لقد ذكرت المادة ٣/١١٣ هذه الحالة بقولها: "٣- إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابية، بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر^(٨٥)".

كما ذكرتها أيضاً المادة ٣/٦٩ عمل موحد مصري بقولها: "إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليه".

لم يشأ واضع القانون سواء في البحرين أو في مصر أن يسمح لرب العمل بفصل العامل لمجرد خرقة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة للمرة الأولى،

(٨٣) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق -، ص ٦٦٤.

(٨٤) انظر في نفس المعنى: د. علي عوض حسن - المرجع السابق - بند ٣١٩، ص ٤٥١.

(٨٥) وهذه هي ذات الصياغة التي أوردتها المادة ٣/٦١ من قانون العمل المصري القديم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، أي السابق على قانون العمل الموحد المصري.

وجعل لرب العمل الحق فقط في توقيع جزاء آخر أخف وطأة من جزاء الفصل، كأن يحذر من تكرار هذه المخالفة ويوقع عليه جزاء الإنذار بشأنها، لكن يختلف الأمر إذا تكررت من العامل ذات المخالفة لتلك التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة، إذ يكون لرب العمل صلاحية توقيع جزاء الفصل التأديبي في مواجهة هذا العامل الذي لم يرتدع من الجزاء التأديبي الذي جرى توقيعه عليه عند ارتكابه ذات المخالفة للمرة الأولى.

ويستوي بعد ذلك أن تتحقق هذه المخالفة من خلال ارتكاب العامل سلوكاً إيجابياً، مثال ذلك تدخين العامل في أماكن تهدد بالخطورة على العمال والمنشأة، أم تتحقق من خلال ارتكاب العامل سلوكاً سلبياً كما لو امتنع العامل عن ارتداء وسائل الوقاية في الأماكن والأعمال التي يتعين فيها ارتداؤها، مثال ذلك أن يمتنع العامل عن ارتداء نظارات واقية من اللهب أو الشظايا المنبعثة من مداخن المصنع، أو امتناعه عن لبس الثياب الواقية من انخفاض درجة الحرارة إلى درجات عالية تحت الصفر في مصانع الثلج أو غيره من الصناعات التي تستلزم ذلك، كما يستوي أن يتولد عن هذه المخالفة ضرر فعلي يصيب المنشأة أو العامل المخالف أو غيره من العمال، أو لم يتولد عن هذه المخالفة أي ضرر بأحد مطلقاً.

وينبغي على رب العمل قبل اتخاذ قراره بالفصل التأديبي أن يتثبت من توافر هذين الشرطين:

الشرط الأول:

أن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة مكتوبةً ومعلقةً داخل المنشأة في مكانٍ ظاهرٍ (أي التعليمات المفروضة بقصد المحافظة على سلامة العمال أو سلامة المنشأة التي يعملون بها). وهنا ينبغي التثبت من ارتباط هذه التعليمات بسلامة العمال والمنشأة، وأن تثبت مخالفة العامل لها واستهانتها بأهميتها وضرورة مراعاتها، على الرغم من ورودها في صياغة مكتوبة وتعليقها داخل المنشأة في مكان ظاهر وواضح، وذلك حتى يتسنى للعمال العلم بهذه التعليمات فعلاً وإدراك قيمتها وأهمية العلم بها.

ومن ثم لا يكفي مجرد إطلاع العامل على هذه التعليمات مكتوبةً مرةً واحدةً لحظة التعاقد، أو تسلمه إياها لحظة التعاقد أو أثناء سريانه ضمن مجموعة من الأوراق المكتوبة، وإنما يلزم أن تكون مكتوبةً ومعلقةً بصورة مستمرة طوال مدة العقد في مكان ظاهر بالمنشأة يرتاده العمال عادةً على نحو مستمرٍ دون توقفٍ أو انقطاع، كأن

تكتب هذه التعليمات في لافتات أو لوحات يجري تعليقها ظاهرةً وسط مقر العمل، أو داخل الحجرات المخصصة لاستراحة العمال.

بل إنني أرى تنمة لذلك ضرورة أن يحرص رب العمل على مراعاة الدقة في التعبير عن هذه التعليمات بلغةٍ سهلةٍ وواضحةٍ بعيداً عن استعمال العبارات الغامضة أو الألفاظ المعقدة، بحيث تجيئ هذه التعليمات دقيقة المبنى واضحة المعنى حتى يسهل على العمال فهمها وإدراك خطورتها وأهميتها.

كما ينبغي أيضاً في حالة وجود عمال أجانب ينطقون لغات أجنبية ولا يقدرّون على قراءة أو فهم اللغة العربية، أن تتم ترجمة هذه التعليمات للغات التي يفهمونها رعايةً لهؤلاء العمال الأجانب ومحافظة على سلامتهم، وتدعيماً في نفس الوقت لمبدأ المساواة بين العمال، دون أدنى تفرقة في الرعاية أو الحماية المأمولة لهم بسبب اللغة. ويمكن لرب العمل إذا صعب عليه إجراء الترجمة للغة التي يريدها - وإن كان هذا ليس صعباً في العصر الحديث بعد أن سهلت الاستعانة بوسائل التقنية الحديثة لإجراء عملية الترجمة الفورية لأي لغة في سهولة وسرعة - أن يستعين بعمل الرسومات والأشكال الرمزية والصور التي تكشف عن معاني التحذير والتنبيه لأي مخاطر محتملة أياً كان نوعها، مثال ذلك ما يتم اللجوء إليه من رسوم ورموز وعلامات في إبراز التعليمات الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة والصحة المهنية^(٨٦).

وينبغي مراعاة أن تقدير مدى تعلق أو عدم تعلق التعليمات محل المخالفة من قبل العامل بسلامة العمال والمنشأة أمر يقدره صاحب العمل مصدر قرار الفصل، مع خضوعه في ذلك لرقابة محكمة الموضوع في البحرين أو لرقابة اللجنة الإدارية الخماسية ذات الاختصاص القضائي في مصر، التي يتعين على رب العمل عرض قرار الفصل عليها للتثبت من مشروعيته أو عدم مشروعيته^(٨٧).

الشرط الثاني:

سبق توقيع جزاء الإنذار الكتابي بالفصل بسبب مخالفة هذه التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة. وذلك أن العامل الذي يخالف هذه التعليمات لأول

(٨٦) انظر في نفس المعنى: د. علي عوض حسن - المرجع السابق - بند ٣٢٠، ص ٤٥٤.

(٨٧) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٦٦، إذ يقول سيادته: "ويلاحظ أن تعلق التعليمات بسلامة العمال والمنشأة أو عدم تعلقها هي من المسائل الموضوعية التي يختص بتقديرها قاضي الموضوع دون أن يتقيد في هذا بالوصف الذي أطلقه صاحب العمل على هذه التعليمات".

مرة وإن استحق مؤاخذته تأديبياً على هذه المخالفة، إلا أنه لا يستأهل توقيع جزاء الفصل من الخدمة لهذا السبب، بخلاف الحال بالنسبة للعامل الذي تتكرر منه ذات المخالفة رغم سبق إنذاره كتابياً عن هذه المخالفة وتهديده في هذا الإنذار بتوقيع جزاء الفصل عليه عند تكراره لهذه المخالفة، الأمر الذي يؤكد نصفه هذا الجزاء وعدالته عند توقيعه على هذا العامل الذي لم يرتدع من جزاء الإنذار الذي سبق توقيعه عليه من قبل صاحب العمل، رغم ما تمثله هذه المخالفة من خطورة حقيقية عليه وعلى باقي العمال، بل وعلى المنشأة في سلامتهم من المخاطر والأضرار المحتملة من جراء خرق هذه التعليمات.

ويبدو واضحاً من ظاهر النصين (البحريني والمصري) أنه يلزم إلى جانب تكرار نفس المخالفة لتعليمات سلامة العمال والمنشأة، سبق توقيع جزاء الإنذار الكتابي المهذب بالفصل، على نحو يستفاد منه - حسب مفهوم الموافقة - عدم جواز توقيع جزاء الفصل التأديبي حتى لو تكررت هذه المخالفة، ما دام لم يسبق توقيع جزاء الإنذار الكتابي (وفق نص المادة ٣/١١٣ عمل بحريني، المادة ٣/٦١ عمل مصري ملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م) أو لم يسبق التنبيه والتحذير على العامل من قبل صاحب العمل (م ٣/٦٩م عمل موحد مصري).

وقد أثير خلاف في الفقه المصري حول المستفاد من نص المادة ٣/٦٩، هل يلزم أن يكون الإنذار الكتابي قد وجه للعمال على إثر مخالفته للتعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة، أم أنه يكفي التنبيه الكتابي من صاحب العمل للعمال بعدم مخالفة هذه التعليمات على وجه الخصوص، حتى ولو لم يصدر من العامل مخالفة سابقة لهذه التعليمات؟ ذهب البعض^(٨٨) إلى أنه يكفي أن يوجه رب العمل تنبيهاً كتابياً إلى العامل يحذره فيه من مخالفة هذه التعليمات وإلا وقع عليه جزاء الفصل، حتى ولو يكن قد وقعت منه أية مخالفة سابقة لهذه التعليمات، على أساس أن الحكمة من كتابة هذه التعليمات وتعليقها في مكان ظاهر، ثم إنذار العامل بها كتابة، هو تنبيهه إلى مدى خطورة هذه التعليمات، الأمر الذي لا يعذر معه العامل لو ارتكب مع ذلك المخالفة التي نبهه صاحب العمل إليها، حتى ولو لم يسبق له ارتكابها، خاصة وإن ارتكاب مثل هذه المخالفات ولو لمرة واحدة قد يكون كفيلاً بتدمير المنشأة والإضرار

(٨٨) أ. د. إسماعيل غانم "قانون العمل"، ص ٤٢٥، طبعة عام ١٩٦٢م، أ. د. محمد علي عمران - المرجع السابق - ص ١٧١، أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن "شرح قانون العمل"، بند ١٥١، ص ٢٣٤، أ. د. عبد الله مبروك النجار - المرجع السابق - ص ٣٠٩، د. فاطمة الرزاز - المرجع السابق - ص ٢٣٠.

بسلامة العمال أو المنشأة، فقد تقع مخالفة لإحدى هذه التعليمات الخاصة بسلامة العمال أو المنشأة فيسارع صاحب العمل إلى إنذار كل عامل كتابة بهذه التعليمات، فلا يجوز بعد ذلك حرمان صاحب العمل من حقه في فصل أي عامل آخر يرتكب نفس المخالفة الواردة في الإنذار الكتابي، حتى ولو لم يسبق له أن ارتكب هو نفسه ذات المخالفة.

في حين ذهب البعض الآخر - وهو ما نرجحه - إلى أنه لا يكفي إنذار العامل كتابياً بعيداً عن ارتكابه مخالفة لهذه التعليمات، كما لو وقعت المخالفة من غيره من العمال فجري تنبيهه كتابةً على وجه الخصوص هو وغيره من العمال بشأنها من قبل رب العمل، إنما يفترض النص - لفظاً ومعناً - سبق مخالفة العامل لهذه التعليمات، وتوقيع جزاء الإنذار الكتابي عليه بسببها، فالإنذار جزاء تأديبي لا يمكن توقيعه إلا بعد ارتكاب المخالفة^(٨٩).

وبناء على ما سبق يكون العامل قد جرى تنبيهه بشكل عام بالتعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة من خلال لائحة النظام الأساسي ولائحة الجزاءات، ثم جرى تنبيهه بشكل خاص بمناسبة وقوع مخالفة فعلية منه لهذه التعليمات لأول مرة، عند توقيع جزاء الإنذار الكتابي عليه، وتم تحذيره من التعرض لجزاء الفصل إذا عاود ارتكاب نفس المخالفة فيما بعد^(٩٠)، فيكون بعد ذلك مستحقاً لجزاء الفصل من الخدمة إذا أقدم من جديد على خرق هذه التعليمات.

الفرع الرابع استمرار غياب العامل لفترة معينة دون سبب مشروع رغم سبق إنذاره

تنص المادة ١١٣/٤ عمل بحريني على هذه الحالة بقولها: "إذا تغيب عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من

(٨٩) انظر في ذلك المعنى إلى: أ. د. حسن كيرة "أصول قانون العمل"، ص ٦٩٨، ٦٩٩، الطبعة الثالثة عام ١٩٧٩م، أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٦٦، أ. د. محمد حلمي مراد "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، ص ٣٧٥، الطبعة الرابعة عام ١٩٦١ م، أ. د. محمد لبيب شنب - المرجع السابق - ص ٣٠٣، أ. د. عبد الناصر العطار - المرجع السابق - ص ٢٤٢، أ. د. عبد الودود يحيى - المرجع السابق - ص ٢٠٢، أ. علي محسن عبد الله الورقاء - المرجع السابق - ص ٢٨٥.

(٩٠) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٦٧، ٦٦٨.

عشرة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية^(٩١).

يستفاد من هذا النص (ومن النص المصري المقابل له) أنه يلزم لممارسة رب العمل سلطته التأديبية في فصل عامله فصلاً تأديبياً بسبب الغياب أن تتوافر في هذا الغياب الشروط الثلاثة الآتية:

١ - الشرط الأول - انتفاء المبرر المشروع لغياب العامل:

و جدير بالذكر أن واضع القانون سواء في البحرين أم في مصر لم يحدد لنا متى يكون الغياب مشروعاً ومتى يكون غير مشروع، ولذا فإنني أرى - مع البعض - إخضاع هذا التقدير لمعيار الشخص المعتاد الذي يكون في نفس ظروف العامل التي حملته على هذا الغياب^(٩٢).

ولا شك أن العامل الذي يغيب على إثر حصوله على إذن بهذا الغياب من صاحب الحق فيه، يعد غيابه مشروعاً، وهذا ما نكرته محكمة النقض المصرية بقولها عن الغياب المشروع بأنه: "الغياب الذي يقع بإذن سابق من صاحب العمل"، لكن هذا الاتجاه من محكمة النقض لا يعني إضفاء عدم المشروعية على ما سواه من الغيابات الأخرى، إنما يعبر فقط عن مظهر واحد من مظاهر الغياب المشروع، ومن ثم يعد غياب مشروعاً ذلك الغياب الذي يضطر إليه العامل بسبب مرضه الذي تدل عليه شهادة طبية معتمدة، أو بسبب امتناع رب العمل عن دفع أجره المستحق له عن مدة سابقة، مما حمل العامل على الغياب عن العمل على سبيل الدفع بعدم التنفيذ كوسيلة لحمل رب العمل على تنفيذ التزامه بدفع الأجر^(٩٣) أو بسبب أجنبي حال دونه والذهاب إلى العمل، كما لو وقع زلزال أو فيضان أو حرب أهلية أو توقف حركة المواصلات أو حبسه أو اعتقاله أو تجنيده، أو كان هناك خطر يهدده في سلامته أو صحته داخل المنشأة وأخطر رب العمل بذلك لكن لم يبادر إلى إزالة هذا الخطر^(٩٤).

(٩١) وهذا هو عين ما نصت عليه المادة ٤/٦٩ عمل موحد مصري.

(٩٢) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٧٢.

(٩٣) نقض مدني مصري، طعن رقم ٤٦٢ جلسة ١٩ يناير ١٩٧٣ م، س ٠٣٥ ق.

(٩٤) انظر في نفس المعنى: أ. د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - بند ١٥٢، ص ٢٣٥، أ/ على محسن عبد الله الوراق - المرجع السابق - بند ١٨٤، د. فاطمة الرزاز - المرجع السابق - ص ٢٣٠، ٢٣١، د. رمضان جمال كامل "شرح قانون العمل الجديد" ص ٢٢٧، ط ٥ لسنة ٢٠٠٨ م، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، د. رأفت دسوقي "شرح قانون العمل الجديد"، ص ٢٧٣، ط ٢٠٠٤ م، الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية.

بل إنني أرى أن الغياب الذي يرجع إلى تحقيق غرض مشروع ملح للعامل يجعل غيابه مبرراً ومشروعاً، كما لو تغيب عن العمل من أجل أداء الامتحان في إحدى الشهادات العلمية، الأمر الذي يجعل رفض الإذن له بالغياب تعسفاً في استعمال الحق، بعكس الحال إذا كان الغرض من هذا التغيب - رغم مشروعيته - غير ملح فلا يكون الغياب معه عندئذ مشروعاً، مثال ذلك أن يتغيب العامل لأداء امتحان في دورة تدريبية أو تثقيفية أو للاشتراك في مباراة رياضية أو بهدف زيارة صديق أو عيادة مريض أو توديع مسافر أو مساعدة جار أو فقير أو مسكين، فعلى الرغم من نبل الغاية ومشروعية القصد لا يسمح للعامل بمثل هذا الغياب دفعاً للضرر عن رب العمل الذي يترتب على مثل هذا الغياب الذي لا تمليه ضرورة، ولا تفرضه مصلحة راجحة، ذلك أن دفع المضرة عن رب العمل مقدم على جلب المصلحة للعامل.

وقد ظهرت في الفقه محاولة جادة لتحديد معالم السبب المشروع La cause légitime المبرر لغياب العامل بأنه: "السبب القانوني الذي يعفي العامل من تنفيذ التزامه كالقوة القاهرة، أو الذي يجيز له الامتناع عن تنفيذه، كاستعمال الدفع بعدم التنفيذ، لعدم وفاء صاحب العمل بالتزامه" (٩٥).

بيد أن هذا التعريف مع أفضليته على التعريف الذي أوردته محكمة النقض المصرية سالف الذكر، إلا أنه محل نقد أيضاً لأنه ليس جامعاً حتى يستوعب كل ما يعد مشروعاً للغياب، ويخرج ما سواه من دائرته إلى دائرة عدم المشروعية.

ولذلك أرى تعريفه بأنه ذلك الغياب الذي يرتكز إلى إذن صاحب العمل أو من ينوب عنه أو تقتضيه ضرورة أو تمليه مصلحة راجحة وفق معيار الشخص المعتاد.

ويلزم في جميع صور الغياب المشروع أو المبرر مراعاة العامل واجب إخطار رب العمل بالسبب المشروع المبرر لغيابه، بل وإقامة الدليل المثبت له، حتى يتفادى ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية في فصله بسبب هذا الغياب الذي لم يكشف العامل عن سببه المشروع، ومن ثم لا يكون رب العامل مخالفاً لأحكام القانون إذا غاب العامل بسبب المرض المثبت بشهادة طبية معتمدة، ولم يخطر رب العمل بذلك إلا بعد قيام رب العمل بممارسة سلطته التأديبية بفصله لمجاوزة غيابه المدة المقررة قانوناً.

ولا يجوز للعامل الغياب عن العمل بحجة عدم وجود عمل يؤديه لدى رب العمل،

(٩٥) أ. د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - بند ٢٦٨، ص ٩٦٣.

ما دام رب العمل مستمراً في دفع الأجر له ولم يَأْذَن له في الغياب، كما لا يجوز للعامل الانقطاع عن العمل دون إذن مسبق من رب العمل مدعياً مشروعية غيابه بدعوى إدخاله هذه الأيام التي يغيبها ضمن أيام إجازته السنوية، لأن تحديد موعد تحصيل العامل لإجازته السنوية متروك لسلطة رب العمل التقديرية حسب ظروف العمل ومصالحته، وليس للعامل أن ينفرد بتحديد هذا الموعد دون الرجوع في ذلك إلى رب العمل والتنسيق معه في هذا الخصوص.

هذا مع مراعاة أنه إذا قبل رب العمل إدخال أيام غياب العامل عن العمل دون سبب مشروع ضمن أيام الإجازة السنوية للعامل، لم يجز له من بعد عدها ضمن أيام الغياب المرخص له في فصل العامل فصلاً تأديبياً.

٢ - الشرط الثاني - مجاوزة الغياب المتصل أو المتقطع لعدد معين من الأيام:

يلزم لكي يرخص لرب العمل فصل العامل تأديبياً إلى جانب انتفاء المبرر المشروع لغيابه، ضرورة أن يثبت غياب العامل لمدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو لمدة عشرة أيام متوالية أو متتالية، سواء في نفس السنة أو خلال سنتين.

وهذا يعني بمفهوم الموافقة لهذا النص عدم جواز فصل العامل تأديبياً بسبب غيابه غياباً متقطعاً لمدة عشرين يوماً فأقل خلال السنة الواحدة، أو لغيابه غياباً متوالياً لمدة عشرة أيام فأقل، سواء تم خلال سنة واحدة أم خلال سنتين، ويراعى أن المقصود بالسنة الواحدة في الغياب المتقطع ههنا ليست السنة الميلادية أو الهجرية، وإنما يقصد بها كل سنة من سنوات خدمة العامل لدى رب العمل بدءاً من تاريخ التحاقه بالعمل لديه، وبناء عليه يجري حساب السنة الواحدة في الغياب المتقطع من تاريخ التحاق العامل بالعمل إلى أن تكتمل له سنة ميلادية كاملة على خدمته لدى رب العمل^(٩٦).

بيد أن رب العمل قد تدفعه الاعتبارات الواقعية إلى اعتماد السنة الميلادية أساساً لحساب غياب العامل خلالها غياباً متقطعاً، بهدف توحيد قواعد حساب الغياب بين عماله، فيغض الطرف عن كسور السنة الأولى التي يلتحق فيها العامل بالعمل لديه، ويجري الحساب له ولغيره من بداية السنة الميلادية إلى آخرها^(٩٧).

(٩٦) شبرا الجزئية (عمال) ١٩٦٢/١١/٢ م موسوعة الهوارى، ج١، ص ٤٦٣٤، رقم ٥٤٣.

(٩٧) انظر في عرض ذلك: أ.د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٧٠.

وجدير بالذكر أن واضع القانون قد استعمل لفظ " الغياب المتتالي "، ولم يستعمل لفظ " الغياب المتصل "، فهذا يؤكد أنه يكفي أن تكون أيام الغياب متعاقبةً ولو لم تكن متصلةً، ومن ثم لا يقطع اتصال الغياب المتوالي أو المتتالي وقوع يوم راحة أسبوعية أو إجازة رسمية بين أيام الغياب، لأن القطع لا يحدث إلا إذا تخلل أيام الغياب يوم عمل باشر فيه العامل عمله، وإلا سرى حساب التتابع في أيام الغياب رغم دخول يوم الراحة فيه بضم الأيام السابقة عليه إلى الأيام اللاحقة عليه في عملية الحساب المتصل للغياب^(٩٨).

وينبغي مراعاة عدم دخول أيام الغياب التي وقع رب العمل جزاء الخصم من الأجر بسببها ضمن مدة الغياب المبررة للفصل من الخدمة^(٩٩).

٣ - الشرط الثالث - سبق إنذار العامل كتابة عن غيابه المتقطع أو المتوالي بعد مدة معينة منه

لا يجوز لرب العمل فصل العامل تأديبياً بسبب الغياب غير المشروع، حتى ولو جاوز الحد المبرر للفصل في الغياب المتقطع أو المتوالي، ما لم يثبت سبق محاسبته لهذا العامل عن غيابه بعد مضي مدة معينة عليه، بتوقيع جزاء تأديبي على هذا العامل متمثل في جزاء الإنذار الكتابي الذي يحذره فيه رب العمل من مغبة هذا الغياب وخطورته على مستقبله الوظيفي، ويلفت انتباهه في الوقت نفسه إلى احتمالية تعرضه في المستقبل القريب إلى الفصل التأديبي إذا ما واصل الغياب لمدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو تزيد على عشرة أيام متوالية، ويفضل أن يجري إرسال هذا الإنذار الكتابي إليه في خطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول ضمناً لوصول الإنذار إليه، ولتوفير الدليل الكتابي المثبت لإرساله إليه.

و هنا يثار التساؤل حول الموعد الذي يلزم فيه توجيه الإنذار الكتابي إلى العامل؟

لقد أوجب قانون العمل (سواء في البحرين في المادة ٤/١١٣ منه أم في مصر في المادة ٤/٦٩ منه) ضروري أن يجري توجيه الإنذار الكتابي من رب العمل إلى العامل في الغياب المنفصل أو المتقطع بعد غيابه عن العمل مدة عشرة أيام على الأقل،

(٩٨) انظر في نفس المعنى: د. فاطمة الرزاز - المرجع السابق - ص ٢٣٠.

(٩٩) أ. د. أكثم الخولي "دروس في قانون العمل"، ص ٢٨٦، طبعة عام ١٩٥٧ م، أ. د. توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص ٢٥٧.

ومن ثم يبدأ إرسال الإنذار إليه بدءاً من اليوم الحادي عشر، أما في الغياب المتوالي أو المتتالي فيجب إنذاره بعد مضي خمسة أيام متتالية أو متوالية على الأقل، هذا مع مراعاة ضرورة أن يوجه الإنذار في الحالتين قبل اكتمال المدة المرخص إيقاع الفصل التأديبي بعدها، فإذا توافرت هذه الشروط الثلاثة جاز لرب العمل اتخاذ قراره بفصل العامل من الخدمة دون حاجة إلى عرضه على جهة إدارية أو قضائية في البحرين، أو مع ضرورة عرضه على اللجنة الإدارية الخماسية ذات الاختصاص القضائي في مصر للبت في إمضاء الفصل التأديبي أو إلغائه، في ضوء تقديرها لمشروعيتها أو عدم مشروعيتها.

فالفصل من الخدمة هو جزاء تأديبي يقرره رب العمل بإرادته المنفردة، فلا يقع من تلقاء نفسه، كما لا يقع بقوة القانون، بل وفي مقدور رب العمل أن يتسامح مع هذا الغياب المستحق لهذا الجزاء، فيصفح عنه رغم غيابه المبرر لفصله تأديبياً، ويأذن له بمواصلة سيره في أداء العمل دون أن يعرضه لجزاء الفصل التأديبي.

الفرع الخامس

إفشاء العامل أسرار العمل

لقد نظمت المادة ٦/١١٣ عمل بحريني هذه الحالة من الحالات الفصل التأديبي بقولها: "إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها".

كما نظمت المادة ٥/٦٩ عمل موحد مصر هذه الحالة بقولها: "إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها ما أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة".

ولا جرم أن عقد العمل يفرض على عاتق العامل التزاماً بالمحافظة على أسرار العمل، فهو أحد الالتزامات الجوهرية التي تعد من مستلزمات عقد العمل، ومن متطلبات الثقة المشروعة التي يودعها رب العمل في العامل (م ١٢٧ مدني بحريني^(١٠٠))، فضلاً

(١٠٠) إذ تنص المادة ١٢٧ مدني بحريني على أنه: "لا يقتصر العقد على ما يرد فيه من شروط أو يسري عليه من أحكام القانون، وإنما يتضمن كذلك ما يعتبر من مستلزماته، وفقاً لما تجري عليه العادة، وما تمليه العدالة، ومع مراعاة طبيعة التعامل وما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل". وهذه المادة تقابل المادة ٢/١٤٨ من القانون المدني المصري.

عن أن هذا الالتزام أمر لازم يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد^(١٠١)، ويمليه في نفس الوقت مبدأ الأمانة والإخلاص في تنفيذ عقد العمل^(١٠٢).

ومن ثم إذا أفشى العامل سراً من الأسرار الخاصة بالعمل، وكان الإفشاء مخالفاً بالتزامه العقدي الذي يفرض عليه المحافظة عليها، الأمر الذي يسمح لرب العمل بملاحقته قضائياً لفسخ العقد معه، فضلاً عن متطلباته بالتعويض عن جميع الأضرار المادية والأدبية التي أصابته من جراء هذا الإخلال في ضوء قواعد المسؤولية العقدية، كما يجوز لرب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة عن طريق استعمال سلطته التأديبية في فصل العامل تأديبياً عند إفشاء العامل سراً من الأسرار الخاصة برب العمل في ضوء المادة ١١٣/٦ عمل بحريني، والمادة ٥/٦٩ عمل موحد مصري، شريطة أن تتوافر الشروط الآتية:-

١ - **الشرط الأول:** أن يصدق على المعلومة التي أفشاها العامل طابع أو وصف السرية. وهذا أمر منطقي لحماية العامل من عسف رب العمل الذي قد يعمد إلى محاسبة العامل عن أية معلومة خاصة بالعمل يذكرها رغم انتفاء وصف السرية عنها، ولتبرير مساءلته بهذا الجزاء القاسي عن هذا الإفشاء في نفس الوقت رعاية لمصلحة رب العمل، فيقال باستحقاقه جزاء الفصل التأديبي على إثر إفشائه سراً من أسرار العمل، فخان بذلك الثقة المشروعة المودعة فيه من قبل رب العمل، الذي ائتمنه على عمله وما يتصل به من معلومات جوهرية يصدق عليها وصف أسرار العمل، والتي يجب عليه المحافظة عليها وليس إفشاؤها.

وبناء على ذلك لا يصدق على المعلومة وصف السرية إذا كانت من المعلومات الشائعة أو المعروفة عن المنشأة أو العمل الجاري فيها لدى العملاء أو الناس عامة.

وهنا يثار التساؤل حول مدلول أسرار العمل التي يجب على العامل المحافظة عليها وعدم إذاعتها؟

بادئ ذي بدء يمكن القول بأنه ليست كل معلومة يعرفها العامل عن عمله لدى

(١٠١) إذ تنص المادة ١٢٩ مدني بحريني على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام، وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل"، هذه المادة تقابل المادة ١/١٤٨ مدني مصري.

(١٠٢) انظر في ذلك المعنى: د. صلاح محمد أحمد "التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردي" بحث منشور في مجلة الحقوق بكلية الحقوق جامعة البحرين، ص ٤١، المجلد الأول، العدد الأول، السنة الأولى عام ٢٠٠٤م.

صاحب العمل تصبح سرّاً من أسرار العمل يجب عليه كتمانها ويمتنع عليه إفشاؤها أو إذاعتها أيّاً كانت ماهيتها ومضمونها أو درجة أهميتها أو تأثيرها على مصلحة العمل، وإلا صار هذا الالتزام سيفاً مسلطاً على رقبة العامل على نحو يوسع من نطاق مسؤوليته دون مبرر قانوني أو واقعي، فيرخص على إثر ذلك لرب العمل في ملاحقة العامل بالفصل التأديبي عن معلومات مشتهرة وذائعة بين الناس ولا تمثل سرّاً حقيقياً من أسرار العمل، وهذا لا يخلو دون أدنى شك من الظلم والحبوب في مواجهة العامل.

كما لا ينبغي في نفس الوقت التضيق من نطاق سرية المعلومات الخاصة بالعمل بقصرها دون مبرر منطقي على المعنى الضيق الذي قد يستفاد من نص المادة ٤/٤٨ عمل بحريني والتي تنص على أنه: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية والزراعية حتى بعد انتهاء العقد"، فيتصور على إثر ذلك أن نطاق سرية المعلومات لا يتجاوز نطاق المعلومات المتصلة بالأسرار التجارية والصناعية والزراعية، وييسر من ثم للعامل بخرق التزامه بالمحافظة على أسرار العمل خارج إطار هذه الأنواع الثلاثة سالفه الذكر، فهذا لا يخلو من مظاهر الإضرار برب العمل.

ولذا فقد بات الرأي مستقراً في الفقه والقضاء على أن أسرار العمل تستوعب كافة المعلومات المتصلة بالعمل والتي توصل إليها العامل أثناء عمله وتضار مصلحة العمل عند إفشائه لها أيّاً كانت طبيعتها (أي سواء أكانت صناعية أم زراعية أم تجارية أم في غيرهم، والتي يترتب على إذاعتها زعزعة الثقة أو الإضرار بصاحب العمل^(١٠٣)) ويمكنني تعريف أسرار العمل بأنها جميع المعلومات الجوهرية المتصلة بالعمل أيّاً كانت طبيعتها والتي يهيم رب العمل عدم إفشائها دعفاً للضرر عنه أو جلباً للمنفعة له.

فلا شك أن لكل منشأة أو مؤسسة أيّاً كانت طبيعة عملها، وأيّاً كان حجم نشاطها (قل حجم هذا النشاط أو كبير) معلومات خاصة بهذا العمل تحرص كل الحرص على كتمانها والمحافظة عليها، لاسيما من المؤسسات أو المنشآت المنافسة

(١٠٣) انظر في هذا المعنى إلى: أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٠٢، أ. د. حسام الدين كامل الأهواني "شرح قانون العمل"، ص ٤٦٩، طبعة عام ١٩٩١، مطبعة أبناء وهبة حسان، أ. د. محمد لبيب شنب "شرح أحكام قانون العمل" ص ١٩١، الطبعة الخامسة، بدون تاريخ نشر أو دار نشر، أ. د. فتحي عبد الرحيم، أ. د. أحمد شوقي - المرجع السابق - ص ٢٢٥، القاهرة الابتدائية مايو ١٩٥٥م، مدونة الفكهاني، ج ١/٣، رقم ٢٢٢، ص ٢٦٣.

لها في السوق، سواء ما كان متصلاً بمواد الانتاج المستعملة في العمل (من حيث مركباتها، وموادها الأولية، ومصدر استيرادهما، ودرجة جودتهما) أم بوسائل أو طرق الانتاج، وحجم هذا الانتاج، أم بعملاء المنشأة ومندوبيها، أم بأماكن التسويق والتوزيع التابعة لها، أم أسعار بيع سلعتها ومنتجاتها، أم حجم ديونها.....إلخ.

ويخضع رب العمل في تقديره لما يعد من قبيل أسرار العمل من المعلومات عند ممارسته للفصل التأديبي لرقابة محكمة الموضوع في البحرين (أو لرقابة اللجنة الإدارية الخماسية ذات الاختصاص القضائي في مصر) الذي لها سلطة تقديرية في ذلك حسبما يترأى لها دون أن تخضع في ذلك لرقابة محكمة التمييز متى أقامت قضاءها في هذا الشأن على أسباب سائغة مقبولة تبرره.

٢- الشرط الثاني: أن تكون هذه المعلومات متعلقة بالعمل داخل المنشأة.

وذلك أياً كانت طبيعتها أي سواء أكانت صناعية أم تجارية أم زراعية أم غيرها، المهم أن تكون مرتبطة بالعمل بحيث تنعكس آثار إفشائها سلباً على هذا العمل فتضر به.

وبناء عليه إذا كانت المعلومات غير مرتبطة بالعمل، وإنما مرتبطة بشخص صاحب العمل، فلا يصدق عليها وصف المعلومات السرية المرتبطة بالعمل، غير أن ذلك لا يمنع من ثبوت حق صاحب العمل في ملاحقة العامل قضائياً إذا أساء إليه في أية معلومات تتصل بحياته الشخصية أو العائلية، فالحق به من جرائه ضرراً مادياً أو أدبياً، ليطالبه بالتعويض عن هذه الأضرار وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية عن العمل غير المشروع.

٣ - الشرط الثالث: أن تكون هذه المعلومات مشروعة. ذلك أنه لا يعد من قبيل إفشاء أسرار العمل قيام العامل بإبلاغ السلطات العامة المختصة بما يرتكبه رب العمل من جرائم جنائية، أو ما يقع منه من تقصير أو إخلال بأي التزام قانوني يتصل بأوجه الحماية أو صور الرعاية القانونية اللازمة للمحافظة على سلامة العامل أو العمل أو سلامة مكان العمل^(١٠٤).

٤ - الشرط الرابع: أن يتولد عن إفشاء هذه المعلومات ضرر فعلي بمصلحة رب العمل. وهذا شرط منطقي حتى تكون ثمة مصلحة مبتغاة من وراء إلزام العامل

(١٠٤) انظر في نفس المعنى: أ. د. فتحي عبد الرحيم، أ. د. أحمد شوقي، المرجع السابق، ص ٢٢٥.

بعدم إفشاء هذه المعلومات، سواء جلباً لمنفعة رب العمل أم دفعاً لأي مظهر من مظاهر الضرر عنه.

ذلك أنه من المتصور أن تكون ثمة معلومات مرتبطة بالعمل، لكن لا يستفيد رب العمل شيئاً من وراء كتمانها، ولا تلحقه أية مضرة من جراء إفشائها، ورغم ذلك يحرص رب العمل على كتمانها وعدم إفشائها، فيقيد العامل بشأنها دون مبرر، ومما يحمى لوائح قانون العمل البحريني أنه لم يستلزم درجة معينة للضرر المتولد عن إفشاء أسرار العمل، بل هو لم يشر أصلاً إلى ركن الضرر في النص المنظم لهذه الحالة، على أساس أن أي إفشاء لمعلومة جوهرية مرتبطة بالعمل أيّاً كانت طبيعتها يفترض معه حصول ضرر لرب العمل على إثر ذلك، ومن ثم لا يطالب رب العمل بإثبات هذا الضرر، وإنما يطلب من العامل الذي يدعي انتفاء الضرر عبء إثبات ما يدعيه.

في حين وجدنا واضع القانون المصري يقع في تناقض بين المبدأ الذي اختطه لنفسه في شأن الفصل التأديبي، إذ هو لا يجيز الفصل ابتداءً إلا إذا ارتكب العامل خطأً جسيماً، فإذا ثبتت جسامته الخطأً جاز له فصل العامل بغض النظر عن جسامته الضرر أو بساطته، ثم يأتي في حالة إفشاء العامل سراً من أسرار العمل الذي يمثل خطأً جسيماً دون أدنى شك، فلا يجيز لرب العمل فصل العامل تأديبياً، إلا إذا تولد عن ذلك ضرر جسيم بالمنشأة^(١٠٥)، ومن ثم إذا وقع الخطأ الجسيم وكان الضرر الحاصل بسيطاً لم يجز له فصل العامل، وإلا كان متعسفاً في ممارسته لهذا الجزاء وهذا وضع غير مقبول.

بيد أنني لا أتفق رغم ذلك مع من يرى في الفقه المصري أن مجرد إفشاء سر من أسرار العمل من قبل العامل يببر فصله تأديبياً ولو لم يتولد عن ذلك ضرر برب العمل^(١٠٦)، لأنه مع انتفاء الضرر من الإفشاء لأية معلومة سرية متصلة بالعمل، ولو كان يسيراً، تنتفي مصلحة رب العمل في فصل العامل تأديبياً، بل ويكون متعسفاً في استعمال سلطته التأديبية وفصل العامل تأديبياً بموجبها.

(١٠٥) انظر في نفس المعنى: أ. د. عبد الله مبروك النجار - المرجع السابق، ص ٣١٠، د. رأفت دسوقي - المرجع السابق، ص ٢٧٥.

(١٠٦) أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق، ص ٦٧٤، ٦٧٥، أ. د. توفيق حسن فرج "قانون العمل الجديد"، ص ٢٧٥، تنقيح أ. وائل أنور بندق، ط ٣، عام ٢٠٠٧م، مؤسسة إبراهيم الناحل القانونية، بالإسكندرية.

الفرع السادس

وجود العامل في سكر بين أو متأثراً بتعاطي المخدر أو ارتكابه عملاً مخلاً بالآداب في مكان العمل

لقد أجازت المادة ٨/١١٣ من قانون العمل البحريني لرب العمل فصل العامل تأديبياً في هذه الحالة بقولها: "إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب في مكان العمل".

كما تضمنت المادة ٧/٦٩ عمل موحد مصري هذه الحالة بقولها: "إذا وجد العامل أثناء ساعات النهار في حالة سكر بين متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة".

يستفاد من النصين سالف الذكر أنه يرخص - قانوناً - لرب العمل فصل عامله فصلاً تأديبياً إذا وجده هو أو من يمثله من المدراء أو المشرفين أو الرؤساء أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أي واضح وظاهر العلامات على تصرفات العامل السكران وسلوكياته، أو كان العامل متأثراً أثناء عمله بما سبق أن تعاطاه من مادة مخدرة، من خلال ما يظهر عليه من علامات الترنح في الحركة أو الفصل أو مظاهر التخبط في القول، سواء أكان قد تناول هذه المادة المسكرة أو المخدرة قبل العمل أم أثناء العمل، مادام أن أثر أحدهما كان واضحاً وظاهراً على هذا العمل أثناء أدائه للعمل، وكان العامل قد تناولها مختاراً، أي بإرادته، إذ ليس من المقبول عدالةً وعقلاً مؤاخذاً العامل على سكر أو تخدير حدث له بغير اختيار منه، كما لو كاد له أحد زملائه في العمل ليصير في تلك الحالة هزلاً أو بقصد الإضرار به، ففسد له المخدر أو المادة المسكرة في مشروب معين ليصير في حالة سكر بين أو ترنح ظاهر بسبب ذلك أثناء العمل، ولا يلزم أن يكون ما ارتكبه العامل بعد تعاطيه المادة المخدرة أو المادة المسكرة يمثل جريمة جنائية^(١٠٧).

وجدير بالذكر أنه قد وردت في النص البحريني (دون النص المصري) المنظم للفصل التأديبي في هذه الفرضية صورة أخرى من الصور المبررة لهذا الجزاء التأديبي، والتي تتعلق بوقوع أي عمل (سواء أكان قولاً أم فعلاً) من الأعمال التي تشكل إخلالاً بالآداب العامة من العامل في مكان العمل.

(١٠٧) انظر في نفس المعنى: أ.د. إسماعيل غانم - المرجع السابق - ص ٤٩٢، أ.د. محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - ص ٥١٢، أ.د. عبد الرازق حسن فرج - المرجع السابق - ص ٩٦.

ويمكننا تعريف العمل المخل بالآداب العامة بأنه ذلك العمل الذي يتعارض مع قيم المجتمع الأخلاقية ومثله العليا، أو يمس الذوق العام أو يخدش الحياء العام لأفراد هذا المجتمع^(١٠٨)، فمثلاً العامل الذي يأخذ معه إلى العمل مجلات جنسية أو أفلاما جنسية يعد مرتكباً لسلوك غير أخلاقي ينافي الآداب العامة في المجتمع.

و يراعى أن تقدير رب العمل لأي صورة من هذه الصور الثلاث في البحرين أو لأي من هاتين الصورتين المذكورتين فقط في مصر يخضع لرقابة محكمة الموضوع في البحرين أو لرقابة اللجنة الخماسية في مصر، تقدرها حسبما يتراءى لها من الواقع دون رقابة عليها في ذلك من القضاء، متى أقامت حكمها أو قرارها في هذا الخصوص على أسباب سائغة تبرره.

الفرع السابع

اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو اعتداؤه اعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه

لقد نظمت المادة ٩/١١٣ عمل بحريني هذه الحالة من حالات الفصل التأديبي بقولها: "إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه".

و هذا ما نصت عليه عين المادة ٨/٦٩ عمل موحد مصري: "إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه".

يظهر لنا من خلال هذين النصين أنه يتعين في شأن ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية في مواجهة العامل، فيصدر قراراً بفصله تأديبياً بسبب الاعتداء الحاصل منه، التفرقة بين هذين الفرضين:

(١٠٨) لا جرم أن الآداب العامة تمثل جانباً أساساً من جوانب فكرة النظام العام (أو مصلحة جوهرية من جملة مصالحها الحيوية)، ألا وهو الجانب الأخلاقي، ذلك أن أي مجتمع قديم أو حديث له عدد من المصالح الأساسية التي لا يستقيم بناؤه إلا بالمحافظة عليها والزود عنها، تعبر عن فكرة النظام العام فيه، أي كانت طبيعة هذه المصالح أي سواء أكانت مصلحة سياسية أم مصلحة اجتماعية أم اقتصادية أم أخلاقية، والآداب العامة هي التي تعبر عن الجانب الخلفي في هذه الفكرة.

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

يستفاد من ظاهر النصين سالفين الذكر أن اعتداء العامل على رب العمل أو المدير المسؤول (أو المدير العام) يرخص لرب العمل فصله تأديبياً حفاظاً على هوية رب العمل أو من ينوب عنه في الإدارة، أيًا كانت درجة هذا الاعتداء، أي سواء أكان جسيماً أم يسيراً، وأيًّا كانت طبيعته، أي سواء أكان اعتداءً مادياً (سواء أكان واقعاً بالقول أم بالفعل، وسواء كان هذا الفعل قد تم بطريق الكتابة أم بطريق الإشارة) أم كان اعتداءً أدبياً، وأيًّا كان وصفه القانوني أي سواء شكّل سلوكاً إجرامياً أم كان مجرد خطأ تقصيري أو مخالفةً تأديبيةً، وأيًّا كان مكان وقوع هذا الاعتداء، أي سواء وقع من هذا العامل أثناء أدائه العمل أم بمناسبةه أم حتى بعيداً عنه، وسواء أكان هذا الاعتداء مرتبطاً بالعمل ذاته أم كان منبت الصلة عن دائرة هذا العمل^(١٠٩).

واعتقد أن فصل العامل تأديبياً لمطلق الاعتداء الحاصل منه في مواجهة رب العمل أو المدير المسؤول لا يخلو من مظاهر الغلو، ولذلك أرى ضرورة تقييد توقيع هذا الجزاء على العامل المعتدي على أحدهما بهذين القيدين:

أ - القيد الأول: ضرورة أن يكون الاعتداء جسيماً سواء أكان مادياً أم معنوياً، على أساس أن الاعتداء اليسير أو البسيط يناسبه جزاء أخف قسوة وأشد وطأة من جزاء الفصل، فيمكن توقيع جزاء الغرامة على مثل هذا الاعتداء، لاسيما وأن العامل يؤلمه كثير مثل هذا النوع من الجزاء المالي، نظراً لشدة تأثيره السلبي على مستوى إنفاقه خلال المدة التي يتم فيها استنزال قيمة هذه الغرامة من الأجر.

هذا ويراعى خضوع جسامة الاعتداء أو عدم جسامته لتقدير رب العمل، الذي يخضع فيه لرقابة محكمة الموضوع في البحرين أو لرقابة اللجنة الإدارية الخماسية ذات الاختصاص القضائي في مصر، فتستقل بتقدير تلك المسألة حسبما يتراءى لها دون أدنى رقابة عليها من محكمة التمييز أو النقض متى أقامت قضاءها فيها على أسباب سائغة تبرره.

ب - القيد الثاني: ارتباط الاعتداء بالعمل: سواء وقع هذا الاعتداء من العامل أثناء العمل أم بعد انتهائه داخل المنشأة أم خارجها، ذلك أنه لا ينبغي فصل العامل

(١٠٩) انظر في نفس المعنى: أ. د. عبد الناصر العطار - المرجع السابق - ص ٢٤٧، أ. د. عبد الوود يحيى - المرجع السابق - ص ٢٠٣، أ. د. محمد لبيب شنب - المرجع السابق - ص ٣١٢، أ. د. عبد الرازق حسن فرج - المرجع السابق - ص ٩٦، أ. د. عبد الله مبروك النجار - المرجع السابق - ص ٣١٢، د. رأفت دسوقي - المرجع السابق - ص ٢٧٧، ٢٧٨.

تأديبياً لمطلق الاعتداء الحاصل منه في مواجهة رب العمل أو المدير المسؤول، إلا إذا كان هذا الاعتداء جسيمياً ومرتبباً بالعمل داخل المنشأة، أما الاعتداء المنبت الصلة عن العمل، أي غير المرتبب بالعمل، فلا يكون مبرراً لفصل العامل تأديبياً، سواء وقع هذا الاعتداء داخل المنشأة أم خارجها، مثال ذلك أن يقع من العامل اعتداء على رب العمل أو المدير المسؤول على إثر خلاف شخصي نشب بينهما حول مسألة شخصية أو غير شخصية لكنها في كلتا الحالتين منبته الصلة عن العمل داخل المنشأة، كما لو اختلفا حول مباراة رياضية أو بشأن رابطة أسرية أو علاقة عقدية أخرى بعيداً عن موضوع عقد العمل، فاعتدى العامل على رب العمل على إثر ذلك الاختلاف، فمثل هذا الاعتداء لا يناسبه الفصل التأديبي، ولكنه يناسبه جزاءً تأديبياً أخف وطأةً منه مثل جزاء الغرامة.

٢ - الفرض الثاني: الاعتداء الجسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه

يظهر واضحاً من النصين سالف الذكر (م ٩/١١٣ عمل بحريني، م ٨/٦٩ عمل موحد مصري) أن لرب العمل فصل العامل تأديبياً إذا اعتدى هذا العامل على أحد رؤسائه في العمل (سواء أكان رئيساً لقسم أم لفرع أم لغيرهما)، جزاءً وفاقاً على خطئه الجسيم، وذلك حفاظاً على مهابة هذا الرئيس بين العمال، وزجراً لغيره من العمال للحيلولة دون تكرار مثل هذا السلوك، شريطة مراعاة هذين الشرطين:

أ - الشرط الأول: أن يكون الاعتداء جسيمياً: وهنا يلاحظ أن النص القانوني (سواء في البحرين أم في مصر) قد أوجب في هذا الاعتداء أن يكون جسيمياً، وهذا يعني بمفهوم الموافقة لهذا النص عدم جواز فصل العامل تأديبياً إذا كان اعتداء العامل على أحد رؤسائه في العمل يسيراً.

لكن هذا النص لم يحدد طبيعة هذا الاعتداء الجسيم، فيشمل بذلك مطلق الاعتداء الجسيم سواء أكان اعتداءً مادياً أم اعتداءً أدبياً، لأن عبارة الاعتداء الجسيم جاءت عامةً ومطلقةً عن القيد أو التخصيص بنوع معين منه، فيحمل لذلك على الاعتداء المادي أو المعنوي على حد سواء.

ويخضع تقدير جسامة هذا الاعتداء لسلطة رب العمل مصدر قرار الفصل التأديبي مع خضوعه في ذلك التقدير لرقابة محكمة الموضوع في البحرين أو اللجنة الخماسية في مصر، كما سبق أن رأينا.

ب - الشرط الثاني: أن يقع هذا الاعتداء أثناء العمل أو بسببه: وهذا الشرط يقتضي ارتباط الاعتداء الحاصل بالعمل الذي يباشره العامل داخل المنشأة، سواء وقع أثناء ساعات العمل، أي خلال فترة مباشرة العامل لعمله داخل المنشأة، أم كان قد وقع بسبب الوظيفة، أي كان للوظيفة دور أساسي في وقوعه ولو حدث خارج دائرة مكان العمل في المنشأة، كما لو وقع هذا الاعتداء أثناء قيام العمال برحلة ترفيهية نظمتها المنشأة خارج مكان العمل.

وأرى سلامة وحسن توفيق السياسة التشريعية سواء في البحرين أو في مصر في وضع هذين القيدتين على سلطة رب العمل في فصل العامل تأديبياً لاعتدائه على أحد رؤسائه في العمل، وقد ناديت بتعميم هذين القيدتين على أي اعتداء يحدث من العامل سواء أكان في مواجهة أحد رؤساء العمل أم في مواجهة رب العمل أم المدير المسؤول، وذلك دفعا للغلو الذي يتصف به الجزاء المرخص به لرب العمل لمطلق الاعتداء الحاصل لهما ولو كان يسيراً، أو كان منبت الصلة عن الارتباط بالعمل داخل المنشأة، وتحقيقاً في نفس الوقت للمساواة المطلوبة بينهما وبين أحد رؤساء العمل، رغبة في توفير الاحترام المنشود لكل رؤساء العمل ومن له حق الإشراف والتوجيه على العامل دون أدنى تفرقة بينهم، أي سواء أكان رب العمل أم مديراً عاماً أم رئيساً لقسم أو لفرع، لاسيما وأن القانون نفسه لم يفرق بين رب العمل والمدير المسؤول في الحكم، فلو جازت التفرقة عموماً لما استوى المدير المسؤول برب العمل، ولذا ينبغي التسوية بينهم جميعاً، دون أية تفرقة مراعاة لمصلحة العمل.

فالمهابة المأمولة أو الاحترام المنشود في نطاق العمل يكون عرضه للضياع إذا ما تجرأ العامل بالاعتداء الجسيم على أي شخص له سلطة الإشراف والتوجيه عليه داخل العمل، سواء أكان رب العمل أم مديراً مسؤولاً أم أحد رؤساء العمل أياً كانت درجة سلمه الوظيفي، بل إنني أعتقد أنه من الأفضل لمصلحة العمل بل ولصالح رب العمل أن يحظى رئيس القسم أو الفرع بمهابة أشد وأكبر حتى من مهابة رب العمل نفسه أو المدير المسؤول، لأنه هو الذي يوجه العمال ويشرف عليهم بصورة فعلية ومباشرة في نفس الوقت، فيكون بذلك أكثر عرضة للاحتكاك المباشر في كثير من الأحيان بهؤلاء العمال طوال ساعات العمل، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة احتمالات الصدام بينه وبين هؤلاء العمال أكثر من رب العمل ومن المدير المسؤول، ويتوقع من ثم زيادة احتمالات تعرضه للاعتداء من قبل العمال، إذا لم يكن مهاباً فيهم،

لذا كان من المتعين حمايته بصورة مساوية أو معادلة لرب العمل أو المدير إن لم تكن أكبر من غيره إذا صح التمييز والتفضيل بينه وبينهما^(١١٠).

هذا وينبغي مراعاة أن شكوى العامل بصفة عامة متى خلت من مظاهر التعسف في استعمال الحق لا تمثل اعتداءً منه على رب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه، سواء قدمها إلى القضاء ضد أي من هؤلاء المسؤولين أم قدمها إلى رب العمل ضد المدير المسؤول أو ضد أحد رؤسائه.

كما أن توجيه عبارات النصح أو العتاب من العامل إلى رب العمل أو أحد رؤسائه في العمل حتى وأن ارتفع فيها صوته لا تعد من قبيل الاعتداء المسوغ للجزاء، مادامت قد خلت من عبارات السب أو اللعن أو القذف أو أي مظهر آخر من مظاهر الإهانة أو التجريح في حق أي من هؤلاء الرؤساء^(١١١).

وكذلك لا يعد من قبيل الاعتداء المبرر للفصل التأديبي الاعتداء الذي يضطر إليه العامل دفعاً للاعتداء الحاصل عليه من أي من هؤلاء الرؤساء، إذ سيكون في حالة دفاع شرعي تبرر سلوكه وتضفي عليه طابع المشروعية وفق معيار الشخص المعتاد الذي في نفس ظروفه^(١١٢).

ولا يعد من قبيل الاعتداء على أي من هؤلاء الرؤساء قيام العامل بالتبليغ عن أي جريمة جنائية تقع من أحدهم إلى السلطات العامة المختصة، متى كانت هذه التبليغات صحيحة أو انتفى طابع الكيد فيها عند تبين عدم صحتها، وكان له في تبليغه عنها مبرره المنطقي، كما لو كان صاحب العمل أو المدير المسؤول أو رئيس العمل هو الذي أوجد نفسه في حالة الشك والريبة، الأمر الذي سوغ للعامل - وفق معيار الشخص المعتاد - مظنة وقوع الجريمة منه على خلاف الحقيقة.

وينبغي لفت الانتباه إلى أن وقوع اعتداء من عامل على عامل آخر أو من رئيس فرع أو قسم على رئيس فرع أو قسم آخر أو على عامل من العمال لا يبرر توقيع

(١١٠) انظر عكس ذلك: د. صلاح محمد أحمد "الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين"، ص ٢٥٧، الطبعة الأولى عام ٢٠٠٦م، مطبعة جامعة البحرين، إذ يقول في ذلك: "وتبرز الحكمة في اشتراط جسامه الاعتداء بالنسبة لصاحب العمل والمدير المسؤول، هو أن واجب احترام وطاعة صاحب العمل والمدير المسؤول يكون أقوى من واجب احترام وطاعة رؤساء العمل".

(١١١) انظر في نفس المعنى: أ. د. توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص ٢٦٧.

(١١٢) انظر في نفس المعنى: عبد الله مبروك النجار - المرجع السابق - ص ٣١٣.

جزاء الفصل التأديبي في مواجهة المعتدي، وإنما يبزر فقط مجرد توقيع أي جزاء تأديبي آخر أقل قسوة من جزاء الفصل مثل الغرامة أو الوقف عن العمل، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز البحرينية بأنه: "لما كان اعتداء العامل المطعون ضده على زميل له لا يعد أيضاً مبرراً لإنهاء عقد عمله، فإنه ما تثيره الطاعنة بشأن الحكم المطعون فيه لتلك الواقعة يكون غير منتج^(١١٣)".

المطلب الثالث

حالات خاصة للفصل التأديبي في قانون العمل البحريني

لقد أوردت المادة ١١٣ عمل بحريني حالتين أخريين غير واردتين في نص المادة ٦٩ عمل موحد مصري، إضافة إلى الحالات السبع المشتركة بينها وبين المادة ٦٩ عمل موحد مصري، هاتان الحالتان يمكن عرضهما على النحو الآتي:

الفرع الأول:

عدم أداء العامل لالتزاماته الجوهرية المترتبة على العقد.

الفرع الثاني:

الحكم نهائياً على العامل في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

الفرع الأول

عدم أداء العامل لالتزاماته الجوهرية المترتبة على العقد

لقد نظم واضع قانون العمل البحريني هذه الحالة من حالات الفصل التأديبي في المادة ٥/١١٣ منه بقولها: "إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل"، وهذا هو عين ما نصت عليه المادة ٥/٦١ من قانون العمل المصري الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، لكن جاء قانون العمل الموحد خلواً من ذكر هذه الحالة ضمن حالات الفصل التأديبي.

ويستفاد من صريح نص هذه المادة أنه يرخص لرب العمل فصل العامل من الخدمة إذا ثبت إخلاله بأحد التزاماته الجوهرية المتولدة عن عقد العمل، كما لو أخل

(١١٣) تمييز بحريني طعن رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٨، جلسة ١٩ أبريل ١٩٩٨، السنة التاسعة، ق ٦٨، ص ٢٦٠، ٢٦١.

بالتزامه بأداء العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في نطاقه تخصصه، أو أخل بالتزامه بإطاعة أوامر رب العمل أو من ينوب عنه في أدائه لهذا العمل، أو لم يبذل بصفة عامة في أدائه للعمل المكلف به عناية الشخص المعتاد، ما لم يتفق على عناية أخرى أكثر أو أقل من هذه العناية، أو أخل بالتزامه بالمحافظة على أدوات الانتاج ووسائل العمل الموضوعية تحت تصرفه، فلم يبذل في المحافظة عليها عناية الشخص المعتاد الذي في نفس ظروفه، أو أخل بالتزامه بعدم منافسة رب العمل أثناء سريان عقد العمل، أو غير ذلك من الالتزامات الجوهرية التي يتطلبها هذا العقد أو تعد من مستلزماته وفقاً للعرف أو قانون العمل^(١١٤).

ويفهم من هذا النص بحسب مفهوم الموافقة له أنه لا يجوز فصل العامل تأديبياً إذا أخل بأحد الالتزامات غير الجوهرية المترتبة على العقد، نظراً لقسوة جزاء الفصل من الخدمة وشدته، فلا يجوز توقيعه إلا عند ثبوت الإخلال بأحد الالتزامات الجوهرية. ومما ينبغي لفت الانتباه إليه أنه وإن بدا وفق التفسير الحرفي للنص سالف الذكر أن أي إخلال يقع من العامل بأحد الالتزامات الجوهرية ولو كان إخلالاً بسيطاً يرخص لرب العمل فصله تأديبياً، إلا إن هذه نتيجة لا يمكن قبولها في جميع الأحوال، إذ ينبغي أن يكون هذا الإخلال على قدر من الجسامه على نحو يبرر لرب العمل فصل العامل تأديبياً دون أن يوصف ذلك منه بالتعسف والغلو، وإلا تعين عليه العدول عن هذا الجزاء القاسي وتوقيع جزاء آخر مناسب لقدر الإخلال اليسير الواقع من قبل العامل بأحد التزامات العقد ولو كانت التزامات جوهرية.

ويبدو لي في الحقيقة أن واضع قانون العمل البحريني أراد من خلال إيراد هذه الحالة من حالات الفصل التأديبي توسعة دائرة هذا الفصل حتى تتسع لاستيعاب كل حالة أخرى غير الحالات التي أوردتها المادة ١١٣ على وجه الحصر والتعيين.

وبذلك تكون هذه الحالة قد ساهمت - وبحق - في جعل تقييد نطاق سلطة رب العمل في توقيع جزاء الفصل التأديبي الوارد في المادة ١١٣ تقييداً صورياً، فلا يقتصر في الحقيقة والواقع على عدد معين من الحالات كما أراد واضع القانون أو تصور ليحد من إفراط رب العمل في إنزاله مثل هذا الجزاء الأشد قسوة على الإطلاق

(١١٤) فالنص القانوني قد جعل الجزاء نتيجة للإخلال بالالتزامات الجوهرية المترتبة على العقد، سواء أكانت منبثقة عن عقد العمل ذاته بوصفها التزامات عقدية أم راجعة إلى نصوص القانون، أي متولدة عن العرف أو قانون العمل، ولم يقصرها إذن على الالتزامات الجوهرية العقدية وحدها المتولدة عن عقد العمل ذاته.

من بين الجزاءات التي يملك رب العمل ممارستها بموجب سلطته التأديبية، بل أنني أرى أن هذه الحالة وحدها لو اعتمدها واضع القانون بمفردها كنموذج وحيد للفصل التأديبي لكانت كافية لوصف سلطة رب العمل في هذا الجزاء بأنها واسعة النطاق ومطلقة عن القيد، لأنه يصعب حصر وتحديد ما يمكن أن يعد من قبيل المخالفات الجسيمة للالتزامات العامل الجوهرية المترتبة على عقد العمل، سواء تلك التي يفرضها عقد العمل ذاته بوصفها التزامات عقدية أم تلك التي يفرضها قانون العمل بوصفها التزامات جوهرية غير عقدية.

ولا شك أن تقدير مدى جوهرية الالتزام الذي وقع الإخلال به من قبل العامل أو عدم جوهريته أمر من أمور الواقع يقدره رب العمل مصدر قرار الفصل، مع خضوعه في هذا التقدير لرقابة محكمة الموضوع التي لها مطلق التقدير في هذا الخصوص دون أدنى رقابة عليها في ذلك من محكمة التمييز متى أقامت قضاءها في هذا الشأن على أسباب مقبولة تبرره^(١١٥).

وقد اعتبر من قبيل بالالتزام الجوهرية المترتب على عقد العمل قيام العامل بإعلان عصيانه لأوامر رب العمل وسعيه إلى عدم تنفيذها، وتحصيله نقوداً من أحد العمال لصرف استحقاقه أو تمكينه من الحصول على ساعات عمل إضافية، أو بيعه سلعة بثمن يزيد عن ثمنها المحدد لها قانوناً على نحو يعرض رب العمل للمساءلة القانونية، أو أن يرى الخفير شخصاً يختلس فييسر عليه أو يحاول اختلاس شيء لنفسه، أو أن يستمر السائق في قيادة سيارة رب العمل رغم قلة الزيت فيها، وهو الأمر الذي يجب عليه التثبت منه قبل مباشرة تسييرها حتى احترقت آلات السيارة^(١١٦).

وينبغي التنويه إلى أن مساءلة العامل عن إخلاله بأحد الالتزامات الجوهرية سألقة الذكر من خلال فصله تأديبياً من قبل رب العمل، تستوجب أن يكون ذلك راجعاً إلى ثبوت الخطأ العقدي أو التقصيري في جانب العامل، ومن ثم فلا مسؤولية على العامل إذا امتنع عن أداء هذا العمل بسبب مرضه أو بسبب دفعه بعدم التنفيذ على إثر امتناع رب العمل عن دفع أجره المستحق الأداء، على أساس أن امتناعه عن تأدية

(١١٥) تمييز بحريني طعن رقم ٢١٦ لسنة ١٩٩٨، جلسة ٢٨ فبراير ١٩٩٩، جلسة ٢ مايو لسنة ١٩٩٩، السنة العاشرة، ق ٦٩، ص ٢٤٨.

(١١٦) انظر في نفس المعنى: د. علي عوض حسن - المرجع السابق - بند ٣٢٣، ص ٤٦٢، ٤٦٣.

التزاماته الجوهرية المترتبة على العقد سيكون امتناعاً مشروعاً، أي جائزاً قانوناً (م ١٥٠ مدني بحريني)^(١١٧).

الفرع الثاني

إدانة العامل بحكم نهائي في جنائية أو في صحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة

لقد نظمت المادة ١١٣/٧ عمل بحريني هذه الحالات من حالات الفصل التأديبي بقولها: "إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة"^(١١٨). ويستفاد من هذا النص أنه لكي يرخص لرب العمل فصل العامل تأديبياً في هذه الحالة ضرورة التأكد من توافر هذين الشرطين:

١ - الشرط الأول: صدور حكم بإدانة العامل في جنائية أيا كانت صفتها أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة

وبذلك يكون واضح القانون قد فرق بين الجنائية والجنحة في تبريرهما للفصل التأديبي في مواجهة العامل، فاكتمت بإدانتته في الجنائية أيا كان وصفها أو درجة خطورتها، ليبرر ذلك اتخاذ رب العمل قراره بفصله فصلاً تأديبياً، سواء أكانت هذه الجنائية ماسةً بالشرف أم الأمانة أم الآداب أم لا، وسواء أكانت واقعةً على الأموال أم على الأشخاص، وذلك مراعاة لخطورتها بوصفها أشد أنواع الجرائم وأخطرها على الإطلاق، كما يستوي أن تكون العقوبة الصادرة فيها مقيدة للحرية أم لا، كما يستوي أن يكون الحكم الصادر فيها مع التنفيذ أم مع وقف التنفيذ.

في حين أنه قيد وصف الجنحة المبررة لهذا الفصل التأديبي بضرورة اتصافها بوصف خاص، وذلك بأن تكون ماسةً بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، على أساس أن الجنحة هي أقل خطورة من الجنائية، فيلزم فيها وصف معين كي تبرر الفصل التأديبي باعتباره أشد الجزاءات التأديبية على الإطلاق.

(١١٧) إذ تنص هذه المادة على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الأداء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يتم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به، ما لم يتفق على خلافه أو يقضي العرف بغيره" هذه المادة تقابل المادة ١٦١ مدني مصري.

(١١٨) هذه المادة تقابل المادة ٦١/٧ من قانون العمل المصري الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م.

ويقدر رب العمل مدى اتصال الجنحة المرتكبة من قبل العامل بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، خاضعاً في أمر هذا التقدير لرقابة محكمة الموضوع التي تستقل بإجراء تقديرها بحرية كاملة دون الخضوع في ذلك لرقابة محكمة التمييز، متى أقامت قضاءها في هذا الشأن على أسباب سائغة تبرره.

ويجري القاضي هذا التقدير في ضوء قيم المجتمع ومثله العليا التي استقر عليها ضمير المجتمع، وبناء على ذلك يمكن في ضوء قيم المجتمع ومثله العليا أن ندرج السرقة والنصب وخيانة الأمانة وشهادة الزور والاختلاس من قبيل الجرائم الماسة بالشرف والأمانة، في حين نعتبر أن جرائم هتك العرض والزنا والاعتصاب والدعارة والتحريض على الفجور والفعل الفاضح العلني من قبيل الجرائم الماسة بالآداب العامة.

٢ - الشرط الثاني: أن يكون الحكم الصادر بالإدانة نهائياً

فلا يكفي مجرد اتهام العامل في جنحة أو جنحة ولو كانت هذه الأخيرة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أن تتولى النيابة العامة تحريك الدعوى الجنائية في حق العامل بشأنها، بل إنه لا يكفي أن يصدر حكم غير نهائي بإدانة العامل في هذه الجريمة، ولكن يلزم أن يكون حكم الإدانة نهائياً، أي استنفذ كل طرق الطعن العادية مثل الطعن بالمعارضة أو الاستئناف^(١١٩).

فإذا صار الحكم الصادر بإدانة العامل نهائياً جاز لرب العمل فصله سواء أكان هذا الحكم النهائي صادراً مع التنفيذ أم مع وقف تنفيذ العقوبة، وسواء أكان الحكم صادراً بعقوبة مقيدة للحرية مثل السجن أو الحبس أم كانت العقوبة هي مجرد الغرامة المالية.

ويكفي - قانوناً - لتحويل رب العمل صلاحية فصل العامل تأديبياً أن يكون قد صدر ضد العامل حكم نهائي في مطلق الجنايات أو في الجنح الماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أثناء سريان العقد معه، حتى ولو كان ارتكابه للسلوك الإجرامي الصادر بشأنه هذا الحكم سابقاً على التحاقه بالعمل لدى رب العمل^(١٢٠).

(١١٩) انظر في نفس المعنى: د. صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص ٢٥٥.

(١٢٠) انظر في نفس المعنى: د. صلاح محمد أحمد - المرجع السابق - ص ٢٥٦.

المطلب الثالث

حالات خاصة للفصل التأديبي في قانون العمل الموحد المصري

لقد أوردت المادة ٦٩ عمل موحد مصري حالتين أخريين غير واردتين في نص المادة ١١٣ عمل بحريني إضافةً إلى الحالات السبع المشتركة بينهما وبين هذه المادة في قانون العمل البحريني، هاتان الحالتان يمكن عرضهما على التفصيل الآتي:

الفرع الأول: منافسة العامل رب العمل في ذات نشاطه.

الفرع الثاني: عدم مراعاة العامل ضوابط ممارسة حق الإضراب.

الفرع الأول

منافسة العامل رب العمل في ذات نشاطه

لقد نظمت المادة ٦/٦٩ عمل موحد مصري هذه الحالة من حالات الفصل التأديبي بقولها: "إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه".

لا جرم أن التزام العامل بعدم منافسة رب العمل في ذات نشاطه أثناء سريان العقد^(١٢١) بينهما يمثل التزاماً عقدياً يمليه عليه مبدأ حسن النية التعاقدية Principe de la bonne foi contractuelle، الذي يحظر على العامل وقد اطلع على أسرار العمل

(١٢١) وقد يحدث أن يلتزم العامل بعدم منافسة رب العمل في ذات نشاطه بعد انتهاء عقد العمل بموجب اتفاق يرتضيه العامل مع رب العمل، لأن للعامل بعد انتهاء العقد مطلق الحرية في ممارسة العمل الذي يريده ولو كان فيه منافسة لرب العمل في ذات نشاطه، على اعتبار أن هذا يمثل مظهراً من مظاهر حرية العمل أو حرية ممارسة النشاط الاقتصادي كأحد مظاهر الحرية الفردية، فإذا أريد تقييد حريته في ذلك وجب رضاه عن ذلك في اتفاق يجريه مع رب العمل. هذا وقد نظمت المادة ٦٢٩ مدني بحريني مثل هذا الاتفاق وبينت ضوابطه وقيوده بقولها: "إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس صاحب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته". غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

أ - أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.

ب - أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري اللازم لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة "

"ولا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بهذا الاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد". هذه المادة تقابل المادة ٦٨٦ مدني مصري.

كاملة وأودع فيه رب العمل ثقته المشروعة أن يباشر خلال العقد نشاطاً منافساً لرب العمل، سواء أكان ذلك لحسابه الخاص أم لحساب رب عمل آخر، فيضرب برب العمل ضرراً يجافي موجبات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود^(١٢٢).

وقد اعتبرت المادة ٦/٦٩ عمل موحد مصري منافسة العامل لرب العمل في ذات نشاطه أثناء سريان العقد بينهما، سواء لحسابه أم لحساب رب عمل آخر، خطأً جسيماً يبرر لرب العمل اتخاذ قرار بفصله تأديبياً، وعرض أمره في هذا الشأن على اللجنة الخماسية ذات الاختصاص القضائي.

وجدير بالذكر أن النص في حظره منافسة العامل لرب العمل في ذات نشاطه، لم يشترط لمجازاته عليها بالفصل وقوع ضرر برب العمل من جراء حصولها، بل اعتبر مجرد هذه المنافسة من قبيل الخطأ الجسيم المبرر للفصل، ولو لم يترتب على ذلك أي ضرر لرب العمل، أو اعتبر - كما يرى البعض - أن الضرر مفترض ولو لم تترتب على المنافسة أية أضرار^(١٢٣).

ويبرر البعض مشروعية الفصل في هذه الحالة بأن العامل يفرض عليه عقد العمل الولاء والإخلاص لرب العمل، فإذا ما نافسه في نشاطه يكون قد خان هذه الأمانة وأخل بواجب الولاء الملقى على عاتقه في مواجهة صاحب العمل^(١٢٤).

ومما تجدر الإشارة إليه أنه إذا رخص صاحب العمل للعامل في ممارسة مهنة حرة إلى جانب عمله لديه وفق ضوابط معينة، والتزم العامل بمراعاة هذه الضوابط، عندئذ تضحى ممارسة العامل لهذه المهنة الحرة حقاً مكتسباً له لا يجوز حرمانه منه إلا إذا أخل العامل بأي من الضوابط المحددة له، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز

(١٢٢) وفي ذلك تنص المادة ٦٨٦ مدني مصري على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية". هذه المادة تقابل المادة ١٢٩ مدني بحريني.

(١٢٣) أ.د. توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص ٢٧٦. لكنني أفضل أن يقال أن الضرر أصلاً غير مشروط لإيقاع الفصل عند ثبوت منافسة العامل لرب العمل في ذات نشاطه، ولا مجرد القول بأن الضرر مفترض، لأن افتراض حصول الضرر يمكن هدمه بإثبات العامل عدم وقوعه رغم وجود المنافسة، لكن حينما نجعل من مجرد حصول المنافسة وحدها سبباً كافياً للفصل التأديبي يكون هذا رادعاً للعامل من منافسة رب العمل حتى ولو لم تنجم عن هذه المنافسة أية مضار لرب العمل.

(١٢٤) "A.rouast et p.durandi "precis de droit du travail Paris 1957, p: 407"

مشار إليه لدى أ.د. أحمد حسن برعي - المرجع السابق - ص ٦٧٦.

البحرينية بأنه: "لما كان يبين من الأوراق أن المادة ٥٢ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسي للجامعة المطعون ضدها أجازت لمجلس الجامعة السماح لأعضاء هيئة التدريس والباحثين بممارسة المهن الحرة في مجال تخصصاتهم وفقاً لضوابط خاصة يقدرها، وقد تضمنت تلك الضوابط التي أقرها المجلس بجلسته المنعقدة بتاريخ ١/١١/١٩٩٢، أن مجلس الجامعة يراجع أمر تجديد السماح بممارسة المهنة الحرة كل سنتين، ويكون قراره بالتجديد أو عدمه في ضوء مستوى أداء العضو والتزامه بمسؤولياته بالجامعة خلال الفترة السابقة، كما تضمنت تلك الضوابط أيضاً أن للمجلس الحق في إعادة النظر في قراره بالموافقة على ممارسة المهنة الحرة في حالة إخلال عضو هيئة التدريس أو الباحث بأي من الشروط التي وضعها المجلس لممارسة المهنة، بما مفاده أن قرار مجلس الجامعة بتحديد السماح بممارسة المهنة الحرة محكوم بمستوى أداء العضو المصرح له بممارستها لعمله والتزامه بمسؤولياته بالجامعة خلال الفترة السابقة على التجديد، أما إذا أخل المصرح له بأي من الشروط التي وضعها المجلس للتصريح بممارسة المهنة الحرة، فإن للمجلس في أي وقت إلغاء هذا التصريح، وفيما عدا ذلك فإنه لا يحق للمجلس إلغاء هذا التصريح باعتباره حقاً اكتسبه عضو هيئة التدريس أو الباحث طبقاً للائحة النظام الأساسي للجامعة المطعون ضدها، وذلك عملاً بنص المادة ١٥٣/٢ من قانون العمل، لما كان ذلك وكان البين من خطاب المطعون ضدها المؤرخ ١٤/٤/١٩٩٦ الذي وجهته للطاعن أنها طلبت منه التفرغ التام لعمله بما يتضمنه إلغاء الترخيص له بفتح المختبر الذي سبق أن صرحت له بإنشائه في حدود الشروط التي وضعتها نفاذاً (أي تنفيذاً) للائحة التنفيذية لنظامها الأساسي، وذلك في حدود توصيات اللجنة التي شكلها مجلس الجامعة لدراسة الحالات التي سبق له الموافقة على السماح لأصحابها بممارسة المهن الحرة من حيث الالتزام بكافة الضوابط التي وضعها المجلس إلى جانب التطبيق العملي للاتفاقيات التي أبرمت بين الجامعة ووزارة الصحة وقادة الخدمات الصحية بقوة دفاع البحرين، والتي تؤكد على ضرورة التفرغ التام لأعضاء هيئة التدريس، دون أن تذهب في ذلك إلى أن الطاعن أخل بالشروط التي وضعها المجلس للتصريح له بممارسة المهنة الحرة أو تنعى على مستوى أدائه لعمله والتزامه بمسؤولياته بالجامعة، فإن قرارها بإنهاء عقد عمله لديها لعدم استجابته لهذا الطلب يكون مشوباً بالتعسف، وإن خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر استناداً إلى أن قرار المطعون ضدها بتفرغ الطاعن للعمل يدخل في حدود سلطتها في وضع الأسس والأنظمة التي

تصلح لإدارتها وصولاً إلى تحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله، يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يعيبه في هذا الخصوص ويوجب نقضه" (١٢٥).

الفرع الثاني

عدم مراعاة العامل ضوابط ممارسة حق الإضراب

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

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

وقد استقر الرأي على صعيد الفقه والقضاء على أن الإضراب السلمي يوقف عقد العمل ولا ينيه، هذا ما لم يقع من العامل خطأ جسيم يخل فيه بقيود وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي، فيكون مسوغاً لرب العمل أن يتخذ قراراً بفصله (١٢٦).

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

- ١ - أن يتم إعلان الإضراب وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية للعمال.
 - ٢ - أن يقوم العمال الراغبون في الإضراب بإخطار لجناتهم النقابية بالمنشأة عن التزامهم القيام به، فإذا ما حصلت الموافقة على الإضراب من قبل أغلبية ثلثي عدد أعضاء هذه اللجنة النقابية للعمال، وجب عليها إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، هذا إذا كان ثمة لجنة نقابية عمالية بالمنشأة.
- أما إذا لم يكن ثمة لجنة نقابية للعمال بالمنشأة وجب إخطار النقابة العامة

(١٢٥) تمييز بحريني طعن رقم ١٤١ لسنة ١٩٩٧، جلسة ٢٢ فبراير ١٩٩٨، السنة التاسعة، ق ٢١، ص ٧٤، ٧٥، ٧٦.

(١٢٦) انظر في ذلك المعنى: أ. د. أحمد حسن البرعي - المرجع السابق - ص ٦٨٢.

المعنية باعتزام العمال على الإضراب، والتي يجب عليها عندئذ بعد موافقة أغلبية ثلثي أعضائها على هذا الإضراب أن تقوم بإخطار كل من رب العمل والجهة الإدارية المختصة بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول قبل الموعد المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل.

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

٤ - حظر الإضراب الذي يستهدف تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها أو خلال مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم بشأنها.

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

الخاتمة:

لا جرم أن أي عمل إنساني مهما كانت مقومات إنجاحه واكتماله متوافرة بكل أشكالها وصورها، لا يكاد يخلو رغم ذلك من مظاهر القصور ومواطن الضعف، فيسلم من أشياء ويتعثر في أخرى، ويمتدح في جانب ويلام في آخر، فهذا ما يتفق مع الطبيعة الإنسانية التي تتسم بالقصور والضعف رغم ما تملكه من مقومات الكرامة والتفضيل على سائر مخلوقات الله عز وجل^(١٢٧).

وإذا كانت العلوم والمعارف بشتى صورها وألوانها لم تسلم من الاضطراب بما اضطبغت به الطبيعة الإنسانية من مظاهر النقص والقصور، إلا أن حظ العلوم

(١٢٧) فالإنسان رغم كونه مكرماً من الله ومفضلاً على سائر مخلوقاته وصدق الله العظيم إذ يقول

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً﴾ (آية رقم ٧٠ من سورة الإسراء) إلا أنه لا يسلم من الخطأ والزلل، ولذا حضنا الله - عز وجل - ورسوله - صلى الله عليه وسلم - على كثرة الدعاء لله بالتوبة والمغفرة، فقال عز من قائل: ﴿رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيْرَارًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِٓ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ﴾ (الآية رقم ٢٨٦ من سورة البقرة) ويقول النبي صلى الله عليه وسلم " كل ابن آدم خطاء وخير الخطائين التوابون " رواه الترمذي وابن ماجه بسند قوي.

الإنسانية في ذلك بصفة عامة وعلم صياغة القوانين والتشريعات بصفة خاصة بوصفه نشاطاً حيويًا في محيط علم القانون الذي يعد أحد أبرز وأهم العلوم الإنسانية.

وإذا كانت الدول تحرص في صياغة التشريعات عموماً وصياغة تشريعات العمل خصوصاً على توفير شتى مظاهر الرعاية المتكاملة التي يحتاجها الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ومن أبرزها علاقة العامل برب العمل للحد من الآثار السلبية للتفاوت الكبير بينهما في المركز الاقتصادي الذي يتمتع به أحدهما وهو رب العمل، حيث يتسم مركزه بالقوة، في مواجهة الآخر وهو العامل الذي يتسم مركزه بالضعف، وهذا التباين دون أدنى شك يخلف آثاراً سلبيةً يترد أثرها على بنود العقد وشروطه، فتوضع هذه الشروط وتلك البنود بمضامين تخدم مصلحة الطرف القوي في العقد على حساب الطرف الضعيف.

وقد لاحظت أن واضع قانون العمل سواء في البحرين أم في مصر قد حرص كل الحرص في تنظيمه للفصل التأديبي على بلوغ غاية محددة مفادها الرغبة الملحة في التضييق على رب العمل في ممارسة هذا الجزاء التأديبي في مواجهة العمل، مراعاة لشدته وقسوته على العامل نفسياً ومادياً، بل وعلى أسرته من خلال امتداد تأثيراته السلبية لتلحق معه زوجته وأسرته إن كان متزوجاً، فضلاً عن بقية أفراد أسرته إن كان له أولاد، خاصةً إذا كان أجر العامل يمثل المصدر الوحيد أو المصدر الرئيسي لرزق العامل، وقد سعى واضع القانون في سبيل بلوغ تلك الغاية إلى اعتماد أسلوب الحصر والتحديد في بيان حالات هذا الفصل، كما فعل واضع قانون العمل البحريني، أو إلى تقييد ممارسة هذا الجزاء بقيد أساسي لا يمكن ممارسة رب العمل له دون مراعاته والتقييد به، مثلما فعل واضع قانون العمل الموحد المصري، الذي لم يجز فصل العامل تأديبياً من جانب رب العمل إلا إذا ارتكب هذا العامل خطأً جسيماً، ليحصر بذلك دائرة هذا الفصل التأديبي في نطاق الأخطاء الجسيمة وحدها، مع مراعاته تحديد تلك الحالات على وجه الدقة، ومن ثم لا يسمح له بتوقيع هذا الجزاء عند ارتكاب العامل أخطاءً بسيطةً أو يسيرة، كما لا يسمح له بتوقيع هذا الجزاء خارج نطاق الأخطاء الجسيمة المذكورة على سبيل الحصر والتعيين وليس على سبيل المثال والتبيين.

بل إن واضع القانون في أي من هاتين الدولتين (ومن هذا حذوهما من الدول الأخرى) قد تصور خطأً أنه أفلح في سياسته التشريعية التي اختطتها لنفسه في قانون العمل لرعاية العامل، بدعوى أنه لم يسمح لرب العمل بتوقيع هذا الجزاء إلا في

حالات محددة على سبيل الحصر والتعيين كما هو الحال في البحرين، أو أنه لا يجوز لرب العمل ممارسته في مواجهة العامل إلا إذا توافر في سلوك العامل وصف الخطأ الجسيم كما هو الحال في مصر، متصوراً بذلك نجاح مسعاه في الحد من نطاق ممارسة هذا الجزاء التأديبي، ثم إذا بالباحث أو المحلل للمسلك التشريعي المنتهج ههنا يصطدم بالواقع المر عند تحليله للنصوص القانونية المعالجة لموضوع الفصل التأديبي، فيرى من عباراتها ومضامينها ما يحمله على وصفها وبحق بالتجافي والانحراف عن الغاية المنشودة من وضعها وصياغتها، ولا أجد مبالغةً مني في هذا الوصف، إذ أنه بمقدور كل مدقق في تلك النصوص أن يستبين سبيل الحق بمجرد حرصه على مجاوزة حدود النظر الخاطف ونطاق الرؤية السريعة غير المتأنية، إلى مراعاة جانب العمق في الرؤية الدقيقة المحللة لهذه النصوص، حتى لا يندفع بأسلوب الحصر والتقييد لحالات الفصل من الخدمة الواردة في تلك النصوص الذي يوهم الناظر إليها لأول وهلة أنها اكتملت فيها مظاهر الحماية وتكاملت بها مظاهر الرعاية للعامل ضد هذا الجزاء القاسي.

وبذلك يتضح لنا من خلال هذا البيان الموجز -على خلاف المتوقع - فشل هذه السياسة التشريعية في بلوغ غايتها المنشودة، وقصدها الحقيقي من وراء صياغة النصوص التشريعية المنظمة للفصل التأديبي للعامل في القطاع الأهلي على هذا النحو الذي كان مأمولاً أن تكون هي عليه، سواء أكان ذلك راجعاً إلى غياب الأكفاء من المتخصصين القانونيين القادرين على حسن صياغة النصوص التشريعية وإحكام جوانب عباراتها دون غلو أو تجاوز، أم كان ذلك مرده إلى عدم إعطائهم الوقت الكافي لحسن هذه الصياغة رغم حيازتهم وامتلاكهم للمؤهلات العلمية والفنية المطلوبة لتحقيق الجهد المأمول منهم.

ولعل هذه النتيجة القاسية غير المرجوة هي التي توصلت إليها خلال هذا البحث بعد عرضي لحالات الفصل من الخدمة بوصفه جزاءً تأديبياً يملكه رب العمل في مواجهة العامل، إذ تبين لي بعد هذه الدراسة غفلة أو عدم انتباه واضع القانون إلى منطلق غايته التشريعية فيما صاغه من النصوص القانونية المنظمة للفصل التأديبية سواء في البحرين أو في مصر، فلم يحسن أي منهما توظيف النصوص القانونية المنظمة لهذا الجزاء لبلوغ الغاية أو الهدف الذي حدا به إلى وضعها، فمثلاً إذا حللنا موقف واضع قانون العمل البحريني وجدناه وهو يسعى إلى حصر حالات الفصل من الخدمة المقترن بالحرمان من مكافأة نهاية الخدمة (مع اعتراضنا من قبل على حرمان العامل من هذه المكافأة أصلاً وعدم جواز ربطها بهذا الجزاء) بقصد تضييق نطاق

تطبيق هذا الجزاء، إذا به - على خلاف المتوقع والمنتظر منه - يذكر حالات عديدة ومتنوعة بل وغير متناهية، إذ أن منها ما يتسع لحالات لا حصر لها، وبذلك تأتي النتيجة المترتبة على سعة هذه النصوص مغايرةً تماماً للغاية التي كانت مبعثاً لوضعها وصياغتها، فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد أن الحالة الخامسة الواردة في المادة ١١٣ عمل بحريني والتي تجيز لرب العمل توقيع هذا الجزاء "إذا لم يتم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل" كانت كافيةً بمفردها لكي نصف حالات الفصل من الخدمة المذكورة بها بوصف الإفراط والتجاوز، إذ يصعب في الحقيقة والواقع أن نحصر بدقة ما يعد من سلوكيات العامل إخلالاً بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، لاسيما وأن واضح القانون نفسه لم يقل "الالتزامات المتولدة عن عقد العمل" فيحصرها - مع سعتها ومرونة تطبيقها رغم ذلك - في دائرة الالتزامات العقدية الناتجة عن عقد العمل، بل ذكر عبارة "الالتزامات المترتبة على عقد العمل" فيصح مع هذا العموم في الصياغة والإطلاق في الحكم صرفها على الالتزامات القانونية التي يفرضها قانون العمل بشأن عقد العمل جنباً إلى جنب مع الالتزامات العقدية، وذلك على أساس أن العام يحمل على عمومه، والمطلق يحمل على إطلاقه ما لم يخصه مخصص أو يقيدته مقيد.

كما إننا إذا نظرنا إلى موقف قانون العمل الموحد المصري لوجدناه أيضاً قد وقع في نفس الخطأ، إذ أنه وهو يسعى إلى تضييق نطاق جزاء الفصل التأديبي يعمد من حيث الواقع إلى توسعته إلى حد بعيد، ذلك أنه حينما حاول حصر نطاق هذا الجزاء قيد توقيعه من قبل رب العمل على الخطأ الجسيم، معتقداً أن هذا التقيد سيسعفه في بلوغ تلك الغاية، فإذا به يحيلنا على معيار مرن فضفاض من شأنه أن يوسع حالات الفصل التأديبي، فيجعلها تستعصي على الحصر والتعيين، لأن ما يعد من قبيل الخطأ الجسيم من سلوكيات العامل سواء أكانت عقدية أم غيرعقدية كثيرة ومتنوعة، فهي في الحقيقة أكثر من أن تحصى.

ولذا أقترح إذا ما أريد الحد من نطاق توقيع هذا الجزاء التأديبي أن يجري تحديد حالات ممارسته من قبل رب العمل على سبيل الحصر والتعيين بعبارات دقيقة ومحددة، بحيث لا تتسع الحالة الواحدة لعشرات الحالات، بل تقتصر حقيقةً وواقعاً على حالة واحدة جامعة ومانعة في نفس الوقت، فنتفادي بذلك الوقوع في نفس الخطأ الذي سبق الوقوع فيه في النصوص التشريعية المنظمة للفصل التأديبي، وإلا سنجعل من الحصر والتعيين في النصوص شكلاً صورياً لا ينسجم مع واقع محتوى ومضمون ما يندرج تحتها من الحالات الأخرى.

وهنا تظهر بجلاء قيمة الصياغات التشريعية ذات الدلالة الدقيقة والمضمون المحدد غير المرن أو الفضفاض، على نحو يجعلها جامعةً في فحواها، مانعةً من اختلاط ما سواها أو تداخل ما عداها من الحالات الأخرى التي قد تقترب منها أو تتشابه معها، فتصير على إثر ذلك من أشباهها ونظائرها.

المراجع

- ١ - أحمد حسن البرعي "الوسيط في القانون الاجتماعي" الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م طبعة عام ٢٠٠٣م، دار النهضة العربية، القاهرة
- ٢ - أحمد شوقي عبد الرحمن "شرح قانون العمل الجديد"، طبعة عام ٢٠٠٥م، منشأة المعارف بالإسكندرية.
- ٣ - إسماعيل غانم "قانون العمل"، طبعة عام ١٩٦٢م، بدون دار نشر.
- ٤ - أكثم الخولي "دروس في قانون العمل"، طبعة عام ١٩٥٧م.
- ٥ - توفيق حسن فرج "قانون العمل الجديد" دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والقرارات المنفذة له في ضوء أحدث آراء الفقه وقضاء النقض، الطبعة الثالثة عام ٢٠٠٧م، تنقيح أ. وائل أنور بندق.
- ٦ - حسام الدين الأهواني "شرح قانون العمل"، طبعة عام ١٩٩١م، مطبعة أبناء وهبة حسان.
- ٧ - حسن كيرة "أصول قانون العمل"، ط ١٩٩٦ م.
- ٨ - خالد جمال أحمد "النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني البحريني"، مصادر الالتزام، الطبعة الثانية عام ٢٠٠٢م، مطبعة جامعة البحرين.
- ٩ - رأفت دسوقي "شرح قانون العمل الجديد"، ط ٢٠٠٤م، الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية.
- ١٠ - رمضان جمال كامل "شرح قانون العمل الجديد"، ط ٥ لسنة ٢٠٠٨م، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
- ١١ - سمير تناغو "مصادر الالتزام" طبعة عام ١٩٩٩/٢٠٠٠م.
- ١٢ - صلاح محمد أحمد "شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، طبعة عام ٢٠٠٢-٢٠٠٣م.
- ١٣ - صلاح محمد أحمد "الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات

- الاجتماعية في مملكة البحرين"، الطبعة الأولى عام ٢٠٠٦م، مطبعة جامعة البحرين
- ١٤- صلاح محمد أحمد "التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردي" بحث منشور في مجلة الحقوق بكلية الحقوق جامعة البحرين، ص٤١، المجلد الأول، العدد الأول، السنة الأولى عام ٢٠٠٤م.
- ١٥- عبد الغني الرويمض "علاقات العمل في القانون الليبي"، طبعة عام ٢٠٠٧م، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، فيصل بالجيزة.
- ١٦- عبد الله مبروك النجار "مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له"، ط٤، عام ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤م، دار النهضة العربية بالقاهرة.
- ١٧- عبد الناصر توفيق العطار "شرح قانون العمل"، طبعة عام ١٩٩٣م.
- ١٨- عبد الودود يحيى "شرح قانون العمل"، طبعة عام ١٩٨٩م.
- ١٩- عبد الرازق حسن فرج "شرح قانون العمل"، ص ٩٤، طبعة ١٩٩٢م.
- ٢٠- علي عوض حسن "الوجيز في شرح قانون العمل الجديد"، ط ٢٠٠٣م، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية.
- ٢١- علي محسن عبد الله الورقاء "عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي"، طبعة عام ١٩٩٥م.
- ٢٢- فاطمة محمد الرزاز "شرح قانون العمل الجديد"، ط ٢٠٠٤م، دار النهضة العربية. القاهرة.
- ٢٣- فتحي عبد الرحيم عبد الله، أ.د. أحمد شوقي عبد الرحمن "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، طبعة ١٩٩٦-١٩٩٧م، منشأة المعارف بالإسكندرية.
- ٢٤- فتحي عبد الصبور "الوسيط في قانون العمل" ج١، ط ١٩٨٦، دار الهنا للطباعة القاهرة.
- ٢٥- محمد حلمي مراد "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، الطبعة الرابعة عام ١٩٦١.
- ٢٦- محمد علي عمران "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، طبعة ١٩٧٠م، بدون دار نشر.
- ٢٧- محمد لبيب شنب "شرح أحكام قانون العمل ١٩٩١م"، الطبعة الخامسة، بدون دار نشر.

- ٢٨- محمود جمال الدين زكي "عقد العمل في القانون المصري"، الطبعة الثانية عام ١٩٨٢م، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ٢٩- همام محمد محمود مهران "قانون العمل" عقد العمل الفردي، طبعة عام ٢٠٠٣م، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية.

