

<http://dx.doi.org/10.18576/jasu/050204>

Legal Protection for Working Women in the Bahraini Labor Law

Amjad M. Mansour Shalaby *

Faculty of Law, Applied Science University, Bahrain.

E-mail: amjad.mansour@asu.edu.bh

Received: 5 March. 2021

Revised: 23 March. 2021

Accepted: 22 April. 2021

Published: 1 Jun. 2021

Abstract: This research aims to identify the ways and means approved by Bahraini law to protect the rights of working women. In studying these paths, we relied on the analytical method for the texts of Bahraini legislation, which we believe will help us achieve the objectives of this research.

Keywords: Protection - guarantees - the legislator - the worker - the labor dispute.

* Corresponding author E-mail amjad.mansour@asu.edu.bh

الحماية التشريعية للمرأة العاملة دراسة في قانون العمل البحريني

أمجد محمد منصور شلبي

كلية القانون ، جامعة العلوم التطبيقية ، البحرين.

المخلص: يرمي هذا البحث، إلى التعرف علي السبل والوسائل التي أقرها القانون البحريني لحماية حقوق المرأة العاملة. واعتمدنا في دراسة هذه السبل على المنهج التحليلي لنصوص التشريع البحريني، وهو المنهج الذي نرى أنه سيساعدنا على تحقيق أهداف هذا البحث. **الكلمات المفتاحية:** حقوق المرأة العاملة ، المنازعة العمالية ، تيسير إجراءات التقاضي ، مبدأ المساواة ، طرق الحماية.

1 مقدمة

لقد حرص المشرع البحريني على توفير أكبر قدر من الحقوق للمرأة العاملة، فبعد أن أقر مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، جاء بأحكام خاصة بالمرأة العاملة ، تضمنت حقها في الحصول على إجازات خاصة (مثل إجازة الوضع) وكذلك عدم تشغيلها في أعمال شاقة عليها، ولم يكثف بذلك، وإنما وضع سبلاً ووسائل لتمكين المرأة من حماية حقوقها، فنص على تيسير إجراءات التقاضي ، وهو ما نتناوله في هذا البحث.

2 الإطار العام للبحث

2.1 أهداف البحث ونطاقه

يرمي هذا البحث، إلى التعرف علي السبل والوسائل التي أقرها القانون البحريني لحماية حقوق المرأة العاملة. واعتمدنا في دراسة هذه السبل على المنهج التحليلي لنصوص التشريع البحريني، وهو المنهج الذي نرى أنه سيساعدنا على تحقيق أهداف هذا البحث.

2.2 إشكالية الدراسة وخطة البحث

ربما تثير قضية الحماية التشريعية لحقوق العاملة في الأذهان العديد من التساؤلات، ومنها السؤال عن ماهية هذه السبل المقررة للحماية؟ وما هي الإجراءات المتبعة فيها؟ وما أثرها على حماية حقوق المرأة العاملة؟ وغير ذلك من التساؤلات والاشكاليات، التي سنحاول الإجابة عنها من خلال هذا العمل المتواضع .

في ضوء ما سبق سنتناول في هذه الدراسة سبل الحماية التشريعية لحقوق العاملة وذلك من خلال تقسيم الدراسة إلى الآتي : -

المبحث الأول : ضمانات التقاضي في المنازعة العمالية.

المبحث الثاني : إجراءات الدعوى العمالية وأثرها في حماية حقوق العاملة.

المبحث الأول

ضمانات التقاضي في المنازعة العمالية

مما لا شك فيه أن سبل الحماية القانونية للعامل لا تختلف باختلاف جنسه، فيستوي أن يكون هذا العامل ذكراً أو أنثى، لأن التشريع البحريني ساوى بين الجنسين في الخضوع لأحكام قانون العمل، لذا فإن الضمانات التي وضعها المشرع لصالح العامل يستفيد منها كل منهما، وهو ما نتناوله فيما يلي بإيجاز، مخصصين لذلك مطلبين، نتناول في الأول منهما ، الضمانات المرتبطة بإجراءات التقاضي، أما الثاني، فنعرض فيه الضمانات المرتبطة بالإثبات والتفسير.

المطلب الأول الضمانات المرتبطة بإجراءات التقاضي

لقد حرص المشرع البحريني على كفالة مجموعة من الضمانات المرتبطة بإجراءات التقاضي، والتي من شأنها أن تسهل على العاملة استيفاء حقوقها الناشئة عن عقد العمل أو المنصوص عليها في قانون العمل، فنجدده وقد أعفاها من رسوم التقاضي في جميع مراحل التقاضي، حتي لا تقف هذه الرسوم عائقاً يحول دون

مطالبتها بحقوقها، وجعل دعاؤها من الدعاوى المستعجلة، ويسر إجراءاتها . هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، أعطى لها المشرع البحريني حق الامتياز على أموال صاحب العمل.

ونتعرض لهاتين الصورتين بشيء من التفصيل فيما يلي : -

الصورة الأولى: الاعفاء من الرسوم القضائية وتيسير إجراءات التقاضي:

أ - الاعفاء من الرسوم القضائية: اهتم المشرع البحريني بوضع تسهيلات خاصة للعاملة فيما يتعلق بإجراءات التقاضي، وذلك تمكيناً لها من سرعة اقتضاء حقوقها التي تترتب على علاقات العمل لحاجتها الماسة إليها، وهو ما يظهر جلياً في المادة (6 من قانون العمل البحريني) والتي جاء فيها أنه "تغفى من الرسوم القضائية كافة الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم"⁽¹⁾.

ويستفاد من هذا النص أن المشرع البحريني قد مد مظلة الإعفاء من الرسوم القضائية لتشمل كافة الدعاوى العمالية. ولا شك أن العلة من هذا الإعفاء تكمن في اهتمام المشرع بالحالة المادية التي تكون عليها العاملة عقب ترك العمل، والتي من شأنها أن تحول بينها وبين المطالبة القضائية بحقوقها، وذلك نظراً للتكاليف المالية التي تتكبدها في هذه المطالبة، لذا أعفاها المشرع من مصروفات الدعاوى القضائية، وجعل هذا الإعفاء شاملاً لجميع مراحل التقاضي، ولو كان عقد العمل باطلاً لأن ذلك لا ينفى عن المتعاقدة وصف العاملة، على أن هذا الإعفاء لا يمتد إلى أصحاب الأعمال لانتفاء الحكمة التي تقرر من أجلها النص⁽²⁾ .

ويجوز للمحكمة أن تحكم في حالة رفض الدعوى بإلزام رافعها بكل المصروفات أو بعضها، والعلة من ذلك الحد من الدعوى الكيدية، ولا ريب أن ذلك يتفق مع القاعدة العامة في هذا الشأن، والتي تقضي بإلزام من خسر الدعوى بالمصروفات كلها أو بعضها⁽³⁾ وهو ما نصت عليه صراحة الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل البحريني والتي جاء فيها " وتقضي المحكمة بإلزام رافع الدعوى بالمصروفات كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى".

ب - تيسير إجراءات التقاضي: هذا وقد حرص المشرع البحريني على إفساح المجال للتسوية الودية حيث قرر إنشاء جهاز لحل المنازعات العمالية الفردية يسمى " جهاز فض منازعات العمل الفردية" وترك للوزير المختص مهمة وضع تنظيم لعمل هذا الجهاز وإجراءات وقواعد تسوية المنازعات، وتكون مهمة هذا الجهاز التسوية الودية للنزاع قبل اللجوء إلى القضاء (المادة 119 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012)⁽⁴⁾، ولا ريب أن الحل الودي للنزاع يفسح الطريق لرأب الصدع ويشيع الوثام بين العاملة وصاحب العمل، ولهذا فهو طريق يجب على العاملة أن تسلكه قبل اللجوء إلى الطريق القضائي. وبالرغم من الدور الذي كان منوطاً بهذا الجهاز، وكان سبباً في نشأته، والذي يتمثل في حل المنازعات العمالية بشكل ودي، إلا أن النص الذي أنشئ بمقتضاه هذا الجهاز حمل معه قيوداً

(1) وبذلك تلافي المشرع البحريني النقد الذي كان موجهاً إلى نص المادة 155 عمل والتي كانت تجعل النطاق الموضوعي للإعفاء مقتصرًا على الدعاوى التي تتعلق بمنازعات موضوعها تطبيق أحكام قانون العمل، ومن ثم لا يتعداه إلى غيرها حيث كانت المادة 155 من قانون العمل الملغي تنص على أن " تغفي من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال ، وللمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ". في حين نصت المادة 6 من التشريع المصري على أنه " تغفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون و الصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها . وتغفي الغنات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدفعة على كل الشهادات و الصور التي تعطى لهم والشكاوى و الطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون ". د. د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهواري - الوسيط في شرح قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012 - جامعة المملكة - الطبعة الأولى - سنة 2013 - ص 38.

(2) د . صلاح دياب - المرجع السابق - ص 65.

(3) د . إهاب إسماعيل - المرجع السابق - ص 53.

(4) وكانت المادة (155 عمل) تنص على أنه " يسبق الدعوى تقديم طلب من العامل إلى وزارة العمل وتقوم الوزارة باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما يلزم من إجراءات لتسوية النزاع ودياً ، فإن فشلت في التسوية وجب عليها أن تحيل النزاع إلى المحكمة الكبرى المدنية خلال 15 يوماً من تقديم الطلب إليها وهو ذات ما قرره المشرع المصري وذلك بمقتضى النص المادة 70 عمل والتي نصت على أنه " إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (71) في هذا القانون في موعد أقصاه ثلاثون يوماً من تاريخ النزاع وألا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة " .

خطيراً يحد من دوره، حيث استلزم المشرع البحريني موافقة الطرفين على اللجوء إلى هذا الجهاز، وهو أمر في غاية الصعوبة. فإذا لم يحل النزاع ودياً أو رفض أحد الطرفين أو كلاهما اللجوء إلى هذا الحل، كان للمتضرر الحق في رفع الدعوى العمالية، وتتنظر المحكمة الكبرى المدنية الدعوى العمالية على وجه السرعة، وعليها أن تصدر حكمها في الدعوى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها⁽⁵⁾.

الصورة الثانية: امتياز للمبالغ المستحقة للعاملة أو المستحقين عنه:

أ - امتياز للمبالغ المستحقة للعاملة: تنص المادة (48) من قانون العمل البحريني على أن يكون للأجور والمبالغ المستحقة للعامل، أو للمستحقين عنه، طبقاً لأحكام قانون العمل امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة، وتستوفى قبل أي دين آخر بما في ذلك الديون المستحقة للدولة⁽⁶⁾.

8 ومن استقراء هذا النص يبين لنا الآتي : -

1 - فيما يتعلق بمرتبة الحق الممتاز : لقد قرر المشرع للعاملة امتيازاً تستوفي بمقتضاه حقوقها لدى صاحب العمل، وذلك بالأولوية على سائر الدائنين العاديين، والممتازين⁽⁷⁾، فجعل مستحقاتها ديناً ممتازاً في المرتبة الأولى⁽⁸⁾، بحيث يكون لها الحق في استيفاء دينها قبل استيفاء غيرها من الدائنين لحقوقهم، وبغض النظر عن صاحب الديون التالية لدين العاملة في الامتياز، فهي تستوفي حقها قبل استيفاء المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة ومصروفات الحفظ والترميم .

2 - فيما يتعلق بمحل الحق الممتاز: تكفل المشرع بالنص على محل امتياز مستحقات العاملة، حيث قرر أنه يرد على جميع أموال المدين سواء في ذلك المنقول أو العقار .

3 - فيما يتعلق بمضمون الحق الممتاز : يشمل دين العاملة الذي تقرر له الامتياز كالأجر وجميع المبالغ الأخرى، التي تستحقها العاملة أو المستحقون عنها بمقتضى قانون العمل ، كالتعويض ومكافأة نهاية الخدمة ، وبندل الإجازات ومنحة الوفاة وغيره⁽⁹⁾.

4 - فيما يتعلق بنطاق الحق الممتاز: يمتد نطاق هذا الامتياز ليشمل كافة العمال الخاضعين لقانون العمل ، أما العمال الخاضعون للقانون المدني فإن المشرع البحريني يقرر لهم في المادة (1046 مدني) حماية أخرى أقل في الدرجة ، إذ يرتب للعاملة حق امتياز ، على جميع أموال المدين ، يتقرر لأجرها أو لأجورها المستحقة خلال الستة أشهر الأخيرة فقط السابقة على إفساح صاحب العمل . على أن حق الامتياز العام المقرر للعاملة في تلك الحالة يجعل لها استيفاء حقها بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح ، ويتساوى هذا الامتياز في المرتبة مع امتياز المبالغ المستحقة لموردي المأكول والملبس وامتياز النفقة عن الستة أشهر الأخيرة المستحقة في ذمة المدين ، وهي بلا شك حماية أقل من الحماية المقررة بمقتضى نصوص قانون العمل⁽¹⁰⁾.

ب - تضامن أصحاب الأعمال في الوفاء بحقوق العمال:

(5) وهو ما سنتناوله بالتفصيل في المبحث الثاني من هذه الدراسة تحت عنوان الدعوى العمالية.

(6) وكانت المادة (154) من قانون العمل البحريني الملغي تنص على أن تعتبر الأموال والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة ، (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل) وعدلت هذه المادة بمقتضى المرسوم بقانون رقم 3 لسنة 1984 - جريدة رسمية عدد 1581 لسنة 1984 . في حين نصت المادة 7 من قانون العمل المصري على أن " تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة " .

(7) والامتياز هو أولوية يقرها المشرع لحق معين مراعاة منه لصفة فيه . د . طلبة خطاب - المرجع السابق - ص 226.

(8) ولا شك أن هذا المسلك يفضل على التشريع المصري الذي جعل هذا الامتياز في المرتبة الثالثة فتستوفي هذه المستحقات مباشرة بعد المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، وأن كان قد استثنى من ذلك الأجر فجعله في المرتبة الأولى.

(9) د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهواري - مرجع سابق - ص 174.

(10) وهذا المسلك هو ذاته المسلك الذي تبناه المشرع المصري في المادة 1/1141 مدني حيث جعل هذا الامتياز في المرتبة الرابعة. د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهواري - مرجع سابق - ص

لقد كفل المشرع للعاملة ضماناً أخرى لاستيفاء حقها من صاحب العمل ، وهذه الضمانة مقتضاها مسؤولية أصحاب الأعمال بالتضامن فيما بينهم للوفاء بمستحققات العمال لديهم ، ففي حالة تعدد أصحاب العمل يجعلهم المشرع البحريني بمقتضى المادة (7 عمل بحريني) مسئولين مسؤولية تضامنية فيما بينهم، ويعني ذلك أن انتقال المنشأة لا يؤثر على استيفاء العمال لحقوقهم، ولا يملك أصحاب الأعمال التهرب من مسؤولياتهم تجاه العمال ، إذ يلزمهم القانون بالوفاء بحقوقهم ويجعل هناك تضامناً بين السلف إلى الخلف من خلال الإرث أو الاندماج أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غيرها⁽¹¹⁾.

والحكمة من ذلك حرص المشرع على حماية أجر العامل ، وتقادي متصل أصحاب الأعمال من المسؤولية عن الوفاء بحقوق العاملة، ولهذا قرر المشرع حماية خاصة لها ، ويترتب على ذلك أنه للعاملة الحق في مطالبة أحد أصحاب الأعمال بكل أجرها أو مطالبتهم جميعاً بالوفاء بأجرها، فهم مسئولون أمامها بالتضامن فيما بينهم ، ويكون لكل منهم صفة صاحب العمل⁽¹²⁾.

ج - حق العاملة لدى المقاول من الباطن وكذلك لدى رب العمل الأصلي في تقاضي الأجر مباشرة من كل من المقاول أو رب العمل:

لم يكتفِ المشرع البحريني، بما قرره من ضمانات، سواء ما يتعلق منها بالمسؤولية التضامنية لأصحاب الأعمال في الوفاء بحقوق العاملة، أو إعطائها حق امتياز على أموال صاحب العمل ، وإنما أعطاهما أيضاً إذا كانت تعمل لدى مقاول من الباطن أو لدى المقاول الأصلي الحق في رفع دعوى مباشرة لمطالبة صاحب العمل بحقوقها⁽¹³⁾ ، بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي وصاحب العمل ، يستوي بعد ذلك أن تكون قد طالبت مدينها الأصلي بتلك الحقوق أم لم تطالبه، وكان الأصل أن ترفع دعوى غير مباشرة نيابة عن مدينها الأصلي وهو المقاول ، إلا أن المشرع خرج على هذا الأصل حماية لحقوق العاملة⁽¹⁴⁾ ، وتتمثل ميزة هذا الخروج في أنها تستأثر وحدها - بصفتها رافعة للدعوى - في هذه الدعوى المباشرة ، بما يحكم به القاضي من مبالغ ، حيث لا تمر هذه المبالغ بذمة المقاول ، ومن ثم لا يزاحمها فيها باقي دائني المقاول من غير عماله⁽¹⁵⁾.

المطلب الثاني الضمانات المرتبطة بالإثبات والتفسير

لم يكتفِ المشرع البحريني بوضع ضمانات مرتبطة بإجراءات التقاضي، وإنما تكفل بوضع ضمانات أخرى تتعلق بتفسير وإثبات العلاقة العقدية وما ينشأ عنها من حقوق والتزامات، وهو ما نستعرضه فيما يلي: -

أولاً: إثبات حقوق العاملة الناشئة عن علاقة العمل:

وضع المشرع البحريني أحكاماً خاصة بإثبات حقوق العاملة الناشئة عن علاقة العمل، خرج فيها عن الأحكام العامة في قانون الإثبات، حيث قرر في قانون العمل - المادة (19) منه - أنه " يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحوراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به نسخة محررة باللغة العربية، وإذا أحال العقد إلى لوائح داخلية وجب إرفاقها بعقد العمل، ويوقعها طرفا العقد ويُعتد بها في الإثبات. وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب جاز للعمال وحده إثبات كافة حقوقه بجميع طرق الإثبات"⁽¹⁶⁾. كما قرر في المادة 20 من قانون العمل البحريني أنه " يجب أن يتضمن عقد العمل البيانات الجوهرية لطرفي العقد، وبوجه خاص البيانات الآتية:

(11) حيث نصت المادة السابعة من قانون العمل البحريني على أنه "لا يحول دون الوفاء بكافة الالتزامات التي يقرها القانون، خلّ المنشأة أو تصفيتا أو إغلاقها، كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجم نشاطها أو إفلاسها. ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود العمل بالمنشأة. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

(12) د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهواري - مرجع سابق - ص 175.

(13) وهو ما قرره المشرع البحريني في المادة (605 مدني بحريني) و المشرع المصري في المادة 1/662 .

(14) د . لبيب شنب - المرجع السابق - ص 461.

(15) د . لبيب شنب - المرجع السابق - ص 463 ، د . صلاح دياب - المرجع السابق - ص 158 ، ص 159. د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهواري - مرجع سابق - ص 176.

(16) وكانت المادة (39) من قانون العمل الملغي تنص على أنه " يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة بصرف النظر عن جنسية العامل ويحرر العقد من نسختين تسلّم أحدهما للعامل والأخرى لصاحب العمل فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز إثبات كافة شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية. ويجب أن يتضمن عقد العمل على الأخص البيانات الآتية : -1- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل . 2- اسم العامل ومؤهلته وجنسيته ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته . 3- تاريخ التعيين . 4- طبيعة ونوع ومكان العمل محل التعاقد . 5- مدة العقد إذا كان محدد المدة. 6- الأجر المتفق عليه

- 1) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل ورقم القيد في السجل التجاري.
- 2) اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ووظيفته أو مهنته ومحل إقامته وجنسيته وما يلزم لإثبات شخصيته.
- 3) طبيعة ونوع العمل ومدة العقد إذا كان محدد المدة.
- 4) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
- 5) البيانات الأخرى التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير".

من استقراء النصوص المتقدمة يتبين لنا ما يأتي :-

1 - أن المشرع البحريني قد أجاز للعاملة إثبات وجود العقد بكافة طرق الإثبات القانونية، بما فيها البينة والقرائن⁽¹⁷⁾، مهما كانت قيمة العقد، على العكس من ذلك بالنسبة لصاحب العمل، حيث ألزمه بالكتابة لإثبات هذه العلاقة، ولا ريب أن المسلك الذي تبناه المشرع البحريني في هذا الخصوص مسلكٌ محمودٌ حيث إن التشديد على صاحب العمل، والزامه بضرورة الإثبات بالكتابة أمر ضروري لحمله على إفراغ عقود العمل التي يبرمونها في محررات، وذلك ليسهل الإثبات، ويقفل من المنازعات⁽¹⁸⁾.

ولا خلاف أنه إذا كان العقد مكتوباً فلا يجوز لأي من طرفيه إثبات ما يخالف الكتابة إلا بكتابة أخرى أو ما يقوم مقامه⁽¹⁹⁾، ما لم يكن العقد عملاً تجارياً بالنسبة لصاحب العمل، فهنا يجوز للعاملة إثباته بكافة طرق الإثبات، على أن كتابة العقد لا تمنع من حق العاملة في إثبات أدائها لعملها بشهادة الشهود⁽²⁰⁾.

2 - أن المشرع البحريني رغبة منه في تسهيل مهمة العاملة في الإثبات استلزم في قانون العمل، توافر مجموعة من البيانات الواجب ذكرها في عقد العمل، وهي اسم صاحب العمل ومحل إقامته واسم العامل ومحل إقامته ومؤهله وما يثبت شخصيته، وبيان طبيعة العمل المكلف به ونوعه وموعد أدائه، فضلاً عن البيانات المتعلقة بالأجر وسائر المزايا العينية والنقدية التي تستحقها العاملة نظير العمل.

3 - أن المشرع البحريني أوجب تحرير العقد باللغة العربية من نسختين إحداها تسلم للعاملة والأخرى لصاحب العمل، ويجوز إضافة ترجمة لنسخ العقد بإحدى اللغات الأخرى، على أن يكون النص العربي هو النص المعتمد إذا ثار نزاع حول بند من بنود العقد الواردة في هذه النسخ⁽²¹⁾.

على خلاف القواعد السابقة نجد أن المشرع البحريني قد أخضع عقود العمل التي استثناها قانون العمل من الخضوع لأحكامه، للقواعد العامة في الإثبات التي نظمها قانون الإثبات البحريني رقم 14 لسنة 1996، ووفقاً لهذا القانون لا يجوز إثبات عقد العمل الذي تجاوز قيمته مائتي دينار فأكثر أو كان غير

وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر عناصر الأجر من المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. 7- أية شروط خاصة يتفق عليها الطرفان ويعطى العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات " كما تنص المادة 40 من ذات القانون على أنه " تحرر جميع العقود باللغة العربية وكذلك المراسلات والتعميمات والنشرات واللوائح التي يصدرها صاحب العمل لعماله. ويجوز إضافة ترجمة لها بإحدى اللغات الأخرى مع اعتبار النص العربي هو النص القانوني المعتمد عند وقوع أي خلاف ".

(17) ويعد استخلاص القرينة ومدى دلالتها في إثبات علاقة العمل مما تستقل بتقديره محكمة الموضوع بغير معقب عليها من محكمة التمييز متى كان تقديرها سائغاً، محكمة التمييز في الطعن رقم 30 لسنة 1994، جلسة 1994/5/1، والطعن رقم 108 لسنة 1995، جلسة 1995/11/5، د. صلاح دياب - المرجع السابق - ط. 2006 - هامش ص 113.

(18) ذات الرأي د. لبيب شنب - المرجع السابق - ص 170.

(19) وقد قضت محكمة النقض في الطعن رقم 466 لسنة 38 ق - جلسة 1974/10/26 " إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل وحدة إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات وللعامل أن يركن في الإثبات إلى البينة لينفي ما جاء بمسندات صاحب العمل إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب " د. احمد البرعي - المرجع السابق - هامش ص 281.

(20) حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 158 لسنة 1995، جلسة 1996/2/4 - د. صلاح دياب - المرجع السابق - ط. 2006 - هامش ص 113.

(21) مادة 19 من قانون العمل البحريني .

محدد المدة إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين، ما لم يوجد مانع مادي أو أدبي حال دون الكتابة، أو وجد مبدأ ثبوت بالكتابة، أو فقد العقد نتيجة قوة قاهرة⁽²²⁾، ففي هذه الحالات يجوز الإثبات بغير الكتابة، أما في غيرها فيتم التقيد بقواعد الإثبات⁽²³⁾.

وتقدر قيمة عقد العمل محدد المدة وفقاً لما تستحقه العاملة من أجر خلال مدة العقد، وتكون العبرة بمجموع الأجر المستحق لها خلال المدة كلها بغض النظر عن طريقة دفع الأجر، سواء كانت بالأسبوع أو الشهر أو غير ذلك، والمقصود بالأجر هنا هو الأجر الأساسي وملحقاته، أما بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة فيصعب حصر قيمته لعدم معرفة مدته تحديداً، ومن ثم فلا يجوز إثباته إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين⁽²⁴⁾.

وهذه القاعدة تسري على إثبات عقد العمل الخاضع للقانون المدني سواء كان عبء الإثبات واقعاً على صاحب العمل أم على العاملة، ولكن يختلف الأمر إذا كان صاحب العمل تاجراً وأبرم العقد لأغراض تجارية فيجوز للعاملة في تلك الحالة إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، لأن العقد بالنسبة للتاجر يعتبر عملاً تجارياً بينما يعتبر بالنسبة للعاملة عملاً مدنياً، ومن ثم فلا يجوز لصاحب العمل إثبات العقد إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها أما العاملة فيمكنها الإثبات بكافة الطرق⁽²⁵⁾.

وإذا كانت القاعدة أنه لا يجوز إثبات عكس الدليل الكتابي إلا بكتابة أخرى، فقد سمح المشرع استثناءً لكل من العاملة وصاحب العمل بإثبات عقد العمل بالبينة والقرائن أيًا كانت قيمة العقد، إذا وجد مانع مادي أو أدبي حال دون الحصول على دليل كتابي، أو وجد مبدأ ثبوت بالكتابة، أو قوة قاهرة أو سبب أجنبي، لا يد للدائن فيه، أدى لفقد العقد مثلاً⁽²⁶⁾.

ثانياً: الضوابط الخاصة بالتفسير:

بادئ ذي بدء تجدر الإشارة إلى أن مهمة التفسير بصفة عامة يتولى القيام بها القاضي، يعاونه في ذلك رجال الفقه، ولما يلجأ المشرع نفسه إلى القيام بمهمة تفسير النصوص التي أصدرها، ومن المسلم به أن الحاجة إلى التفسير لا تتأتى إلا في حالات أربع، وهي الغموض والتناقض والخطأ والنقص، فالنص التشريعي متى كان واضحاً، غير متناقض مع نص آخر وصحيحاً وكاملاً فلا حاجة معه إلى التفسير، ولتفسير النص في الحالات الأربع السابقة طرقاً ثلاث⁽²⁷⁾: -

أ- في حالة النص المعيب يتعين إتباع ما يلي: تحليل عبارة النص، والاستعانة بوسائل خارجة عن النص ذاته (الأعمال التحضيرية، والسوابق التاريخية، والحكمة التي تعيها المشرع من النص).

ب - في حالة عدم وجود نص، يقع على القاضي أو الفقيه عبء استخلاص القاعدة القانونية الواجبة التطبيق، بشرط أن يكون مرجعه في ذلك إلى القانون لا إلى ذاته، ووسائله في ذلك الاستنتاج بطريق القياس، الاستنتاج من مفهوم المخالفة.

ج - في حالة غياب النص يرجع القاضي إلى العرف ثم إلى الشريعة الإسلامية، فمبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة (مادة 1 فقرة ب مدني بحريني) .

هذا ومن المسلم به أيضاً أن تفسير القواعد المتعلقة بالعاملة والمنصوص عليها في قانون العمل، يحكمها قواعد تفسير خاصة تختلف عن القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني⁽²⁸⁾، هذه القواعد تراعي وحدة تشريعات العمل، التي يكمل بعضها بعضاً، وتحترم المبادئ الأساسية التي تسود فيه كمبدأ الحرية الشخصية ومبدأ حرية العمل⁽²⁹⁾، وهو ما أجمع عليه الشراح⁽³⁰⁾.

(22) مادة 61 ، 63 ، 64 من قانون الإثبات البحريني . في حين أن قانون الإثبات المصري رقم 25 لسنة 1968 وتعديلاته قد وضع القاعدة العامة في إثبات عقد العمل ، وهي تقضي بأنه إذا زادت قيمة العقد على الف جنبها أو كان غير محدد القيمة وجب إثباته بالكتابة أو بما يقوم مقامه من إقرار أو يمين ، أما إذا لم تجاوز القيمة الف جنبها جاز إثبات العقد بالشهادة والقرائن ، وأنه إذا كان رب العمل تاجراً ، وقد أبرم عقد العمل لحاجات تجارته ، فإن إبرامه يعتبر عملاً تجارياً بالنسبة له . ومن ثم يجوز للعامل إثبات عقد العمل بجميع طرق الإثبات ولو جاوزت قيمته الف جنبها .

(23) د . صلاح دياب - المرجع السابق - ص 114 .

(24) د . ليبي شنب - المرجع السابق - ص 168 ، د . صلاح دياب - المرجع السابق - ص 115 .

(25) د . أحمد البرعي - المرجع السابق - ص 279 ، 280 ، د . ليبي شنب - المرجع السابق - ص 168 ، د . صلاح دياب - المرجع السابق - ص 115 .

(26) د . أحمد البرعي - المرجع السابق - ص 279 .

(27) انظر المستشار أنور العمروسي - قضاء العمال - الطبعة الثانية - طبعة 1981 - 1982 - ص 23 و ما بعدها .

(28) د . حلمي مراد - المرجع السابق - ص 33 .

وهو ما نستعرضه فيما يلي بإيجاز:

1 - وحدة تشريعات العمل: فيجب عند تفسير أي نص من النصوص المتعلقة بالعاملة الواردة بقانون العمل الأخذ في الاعتبار أن جميع هذه النصوص وحدة واحدة يكمل بعضها بعضاً⁽³¹⁾، فالنص الصريح المأخوذ به، يلقي الضوء على النص الغامض، ويفسره⁽³²⁾.

2 - التفسير الأصلح للعامل: من المسلم به في الفقه الأخذ في تفسير القواعد المشار إليها بقاعدة التفسير الأصلح للعاملة، وذلك عند وجود غموض في تحديد المقصود من أحد النصوص القانونية، ولا ريب أن هذا المبدأ في التفسير يتفق والغرض الذي تغياه المشرع من العديد من أحكام قانون العمل، ويعني ذلك، أنه إذا شاب القاعدة القانونية أي غموض أو كانت عبارته غير واضحة، أي أنها تحتمل وجود تفسيرين، أولهما في مصلحة العاملة والثاني في غير مصلحتها، فإنه يؤخذ بالتفسير الأصلح لها⁽³³⁾، فيرجح المعنى الذي يحقق مصلحتها على سائر المعاني الأخرى، التي تحتملها هذه القاعدة، وذلك بغض النظر عما إذا كانت العاملة دائنة أم مدينة⁽³⁴⁾، ويجيء هذا المبدأ في الواقع خروجاً على القواعد العامة في تفسير العقود، والتي تقضي بأن يفسر الشك في مصلحة المدين⁽³⁵⁾.

بيد أن ما ينبغي أن يلاحظ أن هذا المبدأ يجب ألا يؤخذ على إطلاقه، بحيث يؤخذ به دائماً، فلا يعمل بهذا المبدأ إذا كان النص واضحاً، وله معنى ظاهر لا يحتاج إلى تفسير، ولو في غير مصلحة العاملة، وإلا أدى ذلك إلى تعطيل تطبيق النصوص التشريعية، هذا فضلاً عن أن الأخذ بهذا المبدأ يجب ألا يصطدم مع قصد المشرع إذ يحدث أحياناً أن يكون النص القانوني موفقاً بين مصالح أصحاب الأعمال والعمال والمجتمع، وغير مقصود به حماية مصالح العمال فقط، وعليه فإن الأخذ بقاعدة التفسير الأصلح للعامل دائماً قد يهدم التوازن الذي سعى إليه المشرع، كذلك يجب ألا يصطدم الأخذ بقاعدة التفسير الأصلح للعامل مع قاعدة التفسير الأصلح للمتهم عند تفسير النصوص التي تجرم بعض الأعمال في نطاق قانون العمل وتقرر عقوبات جنائية، حيث يكون هنا صاحب العمل متهماً، فليس هناك ما يمنع من الأخذ بقاعدة التفسير الأصلح للمتهم وليس للعامل⁽³⁶⁾.

المبحث الثاني

إجراءات الدعوى العمالية وأثرها في حماية حقوق العاملة

لم يكتف المشرع البحريني بوضع ضمانات تكفل للعاملة الحصول على حقوقها - كما سبق الإشارة - وإنما حرص على وضع قواعد تحدد إجراءات مطالبة العاملة بحقوقها، والمحكمة المختصة بنظرها، ومواعيد سقوط الحق في دعواها، وغير ذلك من الأمور التي بلا شك تؤثر في حماية حقوق العاملة، وهو ما سنتناوله فيما يلي من خلال تخصيص المطالبين التاليين:-

المطلب الأول: إجراءات الدعوى العمالية.

المطلب الثاني: تقادم الحق في رفع الدعوى العمالية.

(29) د. صلاح دياب - المرجع السابق - ص 64.

(30) د. إهاب إسماعيل - المرجع السابق - ص 41، د. صلاح دياب - المرجع السابق - ص 52، د. أحمد رشاد - الوجيز في أحكام قانون العمل البحريني - جامعة العلوم التطبيقية - مؤسسة فخراوي للدراسات والنشر - الطبعة الأولى 2010 - ص 41.

(31) الجيزة الابتدائية، جلسة 10 / 21 / 1952، الاستئناف رقم 194 لسنة 1952، أنور العمروسي - المرجع السابق - ص 29.

(32) د. حلمي مراد - المرجع السابق - ص 34.

(33) استئناف الاسكندرية، جلسة 19 م 1 / 1955، الدائرة الأولى، قضية رقم 368 لسنة 9 قضائية، أنور العمروسي - المرجع السابق - ص 28.

(34) د. إهاب إسماعيل - المرجع السابق - ص 42، د. حلمي مراد - المرجع السابق - ص 34، د. صلاح دياب - المرجع السابق - ص 64.

(35) د. طلبة وهبة - المرجع السابق - ص 23.

(36) د. إهاب إسماعيل - المرجع السابق - ص 42، د. طلبة وهبة - المرجع السابق - ص 23، د. صلاح دياب - المرجع السابق - ص 64.

المطلب الأول إجراءات الدعوى العمالية

لقد استحدثت المشرع البحريني في قانون العمل رقم 36 لسنة 2012 نظام جديد لإدارة الدعوى العمالية، حيث قرر في المادة (120) عمل أنه "ينشأ في وزارة العدل مكتب لتحضير الدعوى العمالية وتهيئتها للمرافعة يسمى "مكتب إدارة الدعوى العمالية"، وقصد من ذلك سرعة تحضير الدعوى وتهيئتها قبل عرضها على محكمة الموضوع، والتوفيق بين أطراف الدعوى على نحو يساعد على حسمها ودياً⁽³⁷⁾.

ويشكل من رئيس بدرجة قاضي بالمحكمة الكبرى المدنية يتولى الإشراف على عمل المكتب، وعدد كافٍ من الأعضاء من قضاة المحكمة الصغرى المدنية. ويصدر بتسمية كل من رئيس وأعضاء المكتب قرار من المجلس الأعلى للقضاء، ويلحق بالمكتب عدد كافٍ من الموظفين. ويصدر وزير العدل قراراً بتنظيم عمل المكتب وتحديد إجراءات تحضير الدعاوى العمالية وطرق تبليغ الخصوم. وسنتناول فيما يلي إجراءات الدعوى العمالية سواء أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية أو أمام المحكمة الكبرى المدنية باعتبار أنها جهة استئناف للأحكام الصادرة عن قاضي إدارة الدعوى العمالية.

أولاً: إجراءات رفع الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، وإجراءات نظرها:

1 – إجراءات رفع الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية:

تقوم المدعية برفع الدعوى العمالية بلاتحة تقدم إلى مكتب إدارة الدعوى العمالية طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية⁽³⁸⁾. ويُسلم المكتب للمدعية ما يفيد قيد دعواها، ويتم تبليغها بموعد الاجتماع المحدد لنظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المختص. ويقوم المكتب فور تسلمه لائحة الدعوى بتبليغ المدعى عليه بنسخة منها وبموعد الاجتماع المحدد لنظرها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المختص⁽³⁹⁾.

ويسلم قاضي إدارة الدعوى العمالية لطرفي الدعوى في الاجتماع الأول المحدد لنظرها كشفاً بالمواعيد التي يجب على الطرفين الحضور فيها أمامه، ويثبت ذلك في المحضر، ويعتبر ذلك تبليغاً للخصوم بهذه المواعيد⁽⁴⁰⁾.

وأوجب المشرع على المدعي أو من يمثله أن يقدم في الجلسة الأول المحدد لنظرها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، الأدلة والمستندات المؤيدة لدعواه، وأن يبين الوقائع التي يرغب في إثباتها بشهادة الشهود وأسماء وعناوين الشهود.

على الجانب الآخر أوجب المشرع على المدعى عليه أو من يمثله أن يقدم رداً على طلبات المدعي مشفوعاً بالأدلة والمستندات المؤيدة له، ولم يشترط تقديم هذا الرد في الجلسة الأولى لنظر الدعوى، على أنه يجب على المدعى عليه أن يبين في رده الوقائع التي يرغب في إثباتها بشهادة الشهود وكذلك أسماء وعناوين الشهود، وللمدعي الحق في التعقيب على دفاع المدعى عليه⁽⁴¹⁾. وذلك كله خلال المواعيد التي يحددها قاضي إدارة الدعوى العمالية⁽⁴²⁾.

(37) د. طه عبد المولى، د. يوسف الإكبابي - الأحكام المستحدثة في منازعات العمل الفردية في قانون العمل الجديد - معهد الدراسات القضائية بوزارة العدل والشئون الإسلامية والأوقاف - مملكة البحرين - ص 18.

(38) ويعني ذلك أن المشرع البحريني لم يخص الدعوى العمالية بإجراءات خاصة بها فيما يتعلق بإجراءات رفعها، وإنما تخضع لذات الأحكام التي تخضع لها الدعاوى الأخرى.

(39) المادة 121 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012. وإذا تخلف أي من الطرفين عن حضور أي اجتماع أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية بعد ثبوت تبليغه بالحضور، جاز لقاضي إدارة الدعوى العمالية نظر الدعوى بحضور من حضر منهما. وإذا كان أي من الطرفين قد أبلغ بكشف المواعيد جاز لقاضي إدارة الدعوى العمالية الاستمرار في نظر الدعوى دون حضوره ودون حاجة إلى إعادة تبليغه. وإذا ثبت عدم تبليغ أي من الطرفين، سواء بالاجتماع الأول المحدد لنظر الدعوى أو بكشف المواعيد، وجب تبليغه بذلك (المادة 126 عمل بحريني).

(40) مع ملاحظة أنه إذا صادف أحد مواعيد الاجتماع عطلة رسمية أو انقطع تسلسل الاجتماعات لأي سبب، وجب على طرفي الدعوى الحضور في موعد الاجتماع التالي المبين بكشف المواعيد، دون حاجة إلى إعادة تبليغهم. ويجوز لقاضي إدارة الدعوى العمالية تعديل المواعيد المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حضور طرفي الدعوى وذلك بما لا يجاوز المدة المحددة لنظر الدعوى طبقاً لحكم المادة (123) من هذا القانون. (انظر تفصيلاً: المادة 122 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012).

(41) ولم يجز المشرع البحريني لقاضي إدارة الدعوى العمالية، في غير المواعيد المحددة لنظر الدعوى، أن يستمع إلى أية توضيحات من أحد طرفي الدعوى إلا في حضور الطرف الآخر، كما لا يجوز له قبول أية مستندات أو منكرات من أي منهما دون ثبوت إطلاع الطرف الآخر عليها. (المادة 127 عمل بحريني).

(42) المادة 124 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012.

2 - إجراءات نظر الدعوى من قاضي إدارة الدعوى العمالية:

تبدأ إجراءات نظر الدعوى بدراسة قاضي إدارة الدعوى العمالية لدفاع الخصوم وتمحيص أدلتهم، وله في سبيل ذلك الاستعانة بموظفي المكتب لمعاونته في الأمور الحسابية المتعلقة بالدعوى وأن يستجوب الخصوم ويسمع الشهود وينقل للمعانة، وأن يكلف الخصوم بتقديم مذكرات ومستندات تكميلية⁽⁴³⁾. كما أن له الحق في أن يطلب من الجهات الحكومية وغير الحكومية أن تزوده بما يحتاجه من سجلات وبيانات ومعلومات ومستندات لازمة للفصل في الدعوى خلال المواعيد التي يحددها⁽⁴⁴⁾.

هذا وحددت المادة (123) من قانون العمل البحريني مدة نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، حيث قررت أنه لا يجوز أن تزيد هذه المدة على شهرين من تاريخ تقديم لائحة الدعوى. إلا أنها أجازت في نفس الوقت لرئيس مكتب إدارة الدعوى العمالية، بناءً على طلب قاضي إدارة الدعوى العمالية، أن يقوم بمد هذه المدة لمدة أخرى لا تزيد عن شهرين آخرين.

وإذا انتهت مدة نظر الدعوى، المشار إليها، أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية دون أن يتم حسم النزاع صلحاً، وجب عليه إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة الكبرى المدنية مشفوعة بتقرير شامل، يتضمن وقائع الدعوى وحجج الطرفين ودفاعهما وما استندوا إليه من أدلة ورأيه في الدعوى⁽⁴⁵⁾، فإذا كان طرفاً الدعوى حاضرين في الاجتماع أثبت تبليغهما بالموعد المحدد لنظر الدعوى أمام المحكمة وإلا تم تبليغ الغائب منهما بالموعد.

ثانياً: نظر الدعوى من قبل المحكمة الكبرى المدنية:

عند إحالة قاضي إدارة الدعوى العمالية الدعوى إلى المحكمة الكبرى المدنية، على النحو الذي أشرنا إليه، تنتظر المحكمة هذه الدعوى على وجه السرعة، فهي دعوى مستعجلة، لذا وجب عليها أن تصدر حكمها فيها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها. وهو ما نصت عليه المادة (133) عمل بحريني. ولا شك أن ذلك من شأنه سرعة حصول العاملة على حقوقها، وتيسير إجراءات التقاضي عليها، وهي من الأمور المدوحة للمشرع البحريني.

وهنا يثور التساؤل عن مدى حق العاملة أن تقدم طلبات جديدة لدى المحكمة الكبرى المدنية؟ وقد أجابت على هذا التساؤل المادة (132) من قانون العمل البحريني بقولها "لا يجوز لأي من طرفي الدعوى العمالية أن يتقدم إلى المحكمة الكبرى المدنية بأية طلبات جديدة أو إبداء أي دفاع أو دفاع لم يسبق إبدائه أثناء نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية إلا إذا كان الدفع متعلقاً بالنظام العام. ولا يجوز تقديم أية أدلة جديدة إلى هذه المحكمة إلا في الحالات التي يثبت فيها أن عدم تقديم الدليل إلى قاضي إدارة الدعوى العمالية كان لأسباب خارجة عن إرادة من يتمسك به وبشرط أن يكون الدليل الجديد، بحسب الظاهر، صحيحاً وجدياً ومنتجاً في الدعوى". ويعني ذلك أن المحكمة الكبرى المدنية تعتبر جهة استئناف، تنتقل إليها الدعوى من قاضي إدارة الدعوى العمالية بحالتها، فلا يجوز تقديم أي طلبات جديدة إليها، وعلى ذلك تكون الأحكام الصادرة منها في الدعوى العمالية نهائية، فلا يجوز الطعن فيها بالتمييز إلا وفقاً للحالات والإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون محكمة التمييز. وهذا الحكم نصت عليه المادة (134) عمل بحريني.

المطلب الثاني تقادم الحق في رفع الدعوى العمالية

لقد تناول المشرع البحريني تقادم الحق في رفع الدعوى العمالية في عدة نصوص، وذلك على النحو التالي:

1 - نص المادة 136 عمل بحريني، وتضمنت هذه المادة تقرير القاعدة العامة فيما يتعلق بتقادم الدعوى العمالية، حيث نصت على أنه "تسقط بالتقادم الدعوى العمالية بمضي سنة تبدأ من تاريخ انقضاء عقد العمل".

2 - نص المادة (49) عمل بحريني "مع مراعاة أحكام المادة (136) من هذا القانون، لا تسمع عند الإنكار دعوى المطالبة بالأجر التي يرفعها العامل أو المستحقون عنه بعد مضي خمس سنوات على استحقاق الأجر"⁽⁴⁶⁾.

(43) المادة 129 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012.

(44) المادة 128 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012.

(45) يعد قاضي إدارة الدعوى العمالية هذا التقرير قبل الاجتماع الأخير المحدد لنظر الدعوى أمامه. ويعرض قاضي إدارة الدعوى العمالية على الطرفين إنهاء النزاع صلحاً وفقاً لما انتهى إليه في تقريره، فإن وافقاً على ذلك أثبت ما اتفقوا عليه من صلح في محضر الاجتماع، ويكون لهذا المحضر بعد توقيعه من طرفي الدعوى أو ممن يمثلها ومن قاضي إدارة الدعوى قوة السند التنفيذي. كما يجوز لطرفي الدعوى في أي وقت أثناء نظرها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية أن يطلبوا منه إثبات ما اتفقوا عليه من صلح في محضر الاجتماع، ويكون لهذا المحضر بعد توقيعه من طرفي الدعوى أو ممن يمثلها ومن قاضي إدارة الدعوى العمالية قوة السند التنفيذي. المادة 130 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012.

3 - نص المادة (135) عمل بحريني "لا تسمع دعوى العامل بشأن التعويض عن إنهاء عقد العمل إذا قدمت بعد أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ إنهاء العقد.

وينقطع سريان هذا الميعاد بعرض النزاع، بموافقة الطرفين، على جهاز فض منازعات العمل الفردية خلال الميعاد المشار إليه في الفقرة السابقة، ويجب رفع الدعوى في هذه الحالة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء الإجراءات أمام هذا الجهاز".

ومن هذه النصوص يظهر لنا أن المشرع البحريني قد فرق بين فرضين، وذلك على النحو التالي:-

الفرض الأول: التقادم الحولي:

وفي هذا الفرض يتقادم حق العاملة في رفع الدعوى العمالية بمرور سنة تبدأ من تاريخ انقضاء عقد العمل⁽⁴⁷⁾، حيث حدد المشرع البحريني مدة تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، بانقضاء المدة المشار إليها، ويشمل هذا الحكم جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وبغض النظر عن قام برفعها، أي سواء رفعها العامل أم صاحب العمل أم ورثة أي منهما، أو دعاوى المطالبة بالأجور أو ملحقاتها، أو باقي مستحقات خدمته، أو بحق العامل في حصيد صندوق الإيداع. وتبدو الحكمة من تقصير مدة تقادم هذه الدعاوى في حرص المشرع على استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل⁽⁴⁸⁾، مع ملاحظة أن الدعاوى الناشئة عن عقد عمل باطل لا تخضع للتقادم الحولي⁽⁴⁹⁾.

ويبدأ التقادم الحولي في السريان اعتباراً من تاريخ انتهاء عقد العمل⁽⁵⁰⁾. والعبارة في بدء التقادم بالنسبة للعاملة تكون بعلمها بانتهاء العقد، ويتحقق ذلك من تاريخ إخطارها بقرار فصلها أو علمها به علماً يقينياً، وتعد واقعة العلم من المسائل التي تختص محكمة الموضوع بتقديرها متى كان تحصيلها لها سائغاً لا مخالفة فيه للثابت من الأوراق.

وتنقطع هذه المدة بالأسباب العامة التي تقطع التقادم باعتبار أن المدة المقررة في المادة 136 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012 هي مدة تقادم وليست مدة سقوط⁽⁵¹⁾، فينقطع التقادم بالمطالبة القضائية الجازمة أمام القضاء بالحق المراد اقتضائه، وذلك كدعوى العاملة بالتعويض عنه، أما الدعوى التحفظية أو الوقتية أمام القضاء المستعجل فإنها لا تقطع التقادم، حتى إذا كانت مؤسسة على ما يمس أصل الحق، فلا ينقطع التقادم في الدعوى الموضوعية لمجرد رفع العاملة دعوى بوقف تنفيذ قرار الفصل. كما ينقطع التقادم بإقرار المدين فإذا أقر صاحب العمل بدين العاملة بعد انتهاء العقد فإن التقادم ينقطع، ولكن الإقرار قبل انتهاء العقد أو بعد انقضاء مدة التقادم لا يقطع التقادم، إذ لا ينقطع التقادم قبل بدء سريانه أو بعد اكتمال مدته، كما ينقطع التقادم برفع دعوى المطالبة ولو أمام محكمة غير مختصة، فإذا انقطع التقادم زال أثره وبدأ سريان تقادم جديد مماثل للتقادم الأول في مدته وطبيعته⁽⁵²⁾.

حكم خاص بالتعويض عن إنهاء عقد العمل:

- (4) وكانت المادة 56 من قانون العمل الملغي تنص على سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد. وقد ورد ذات الحكم في المادة 639 من قانون العمل البحريني .
- (47) ولا ريب أن الحكمة التي ابتغى المشرع تحقيقها من هذا التقادم تكمن في رغبة المشرع في الإسراع إلى تصفية المراكز القانونية، لكل من العمال وأصحاب العمل، وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة التي تستوجب استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل، وحتى لا يتأذى من عدم استقرارها الاقتصاد العام، فالتقادم هنا، هو تقادم خاص مسقط لا يقاس على غيره من أنواع التقادم. د . أحمد رشاد - مرجع سابق- ص 248. وقد استنتى المشرع من التقادم الحولي الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو الصناعية، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي تهدف إلى حماية مثل هذه الأسرار، إذ تخضع هذه الدعاوى للقواعد العامة فتتقضي بمضي خمس عشرة سنة نظراً لأهمية الحقوق التي تحميها. د . أحمد رشاد - مرجع سابق- ص 294.
- (48) د . لبيب شنب - مرجع سابق- ص 594. حيث رأى المشرع ضرورة التعجيل بتصفية المراكز القانونية الناشئة عنه لكل من صاحب العمل والعمال على حد سواء، حتى لا يبقى كل من طرفيه مهدداً لمدة طويلة برفع دعوى عليه قد يصعب تحقيقها أو إثباتها بمرور الزمن. د . أحمد رشاد - مرجع سابق- ص 385.
- (49) فمثلاً مطالبة العامل بتعويض معادل لما أده من عمل أو بالتعويض عن الأضرار، في ظل عقد عمل باطل لا تخضع للتقادم الحولي. د . صلاح دياب - مرجع سابق- ص 330.
- (50) ويستنتى من ذلك ما يتعلق بالمشاركة في الأرباح والنسب المؤتوية في جملة الإيراد حيث يبدأ تقادم الحق فيهما من الوقت الذي يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد، وفي دعوى الإخلال بالالتزام بعدم المناقصة التي يرفعها صاحب العمل على العامل لا تبدأ مدة التقادم إلا من تاريخ وقوع هذا الإخلال. د . صلاح دياب - مرجع سابق- ص 330.
- (51) د . لبيب شنب - مرجع سابق- ص 598.
- (52) د . صلاح دياب - مرجع سابق- ص 332.

لقد كان من المنطقي أن تخضع دعوى التعويض عن إنهاء عقد العمل لذات الأحكام المشار إليها باعتبار أنها ناشئة عن عقد العمل، وذلك بإنهائه قبل نهاية مدته، أو إنهائه بدون مبرر مشروع، إلا أن المشرع البحريني وضع حكماً خاصاً بحالة رفع التعويض عن إنهاء عقد العمل، حيث قرر في المادة (135) عمل بحريني عدم سماع الدعوى بشأن التعويض عن إنهاء عقد العمل إذا قدمت بعد أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ إنهاء العقد. وكنا نفضل أن تخضع لذات الأحكام المنصوص عليها في المنازعات العمالية الأخرى، وذلك لكونها تتعلق بإنهاء عقد العمل بغير مبرر مشروع أو إنهائه قبل انتهاء مدته في العقود المحددة المدة، وإنهاء العقد بلا شك منازعة عمالية، لا تختلف عن المنازعات المتعلقة بالأجر أو ملحقاته، أو المتعلقة بالحصول على باقي مستحقات خدمة العاملة.

وينقطع سريان هذا الميعاد بعرض النزاع، بموافقة الطرفين، على جهاز فض منازعات العمل الفردية خلال تلك الفترة، فإذا لم يتم إنهاء النزاع صلحاً وجب رفع الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء الإجراءات أمام هذا الجهاز.

الفرض الثاني: التقادم الخمسي:

وهو ما أشار إليه المشرع البحريني في المادة 49 عمل بخصوص انقضاء الحق في رفع دعوى المطالبة بالأجر، حيث قضت هذه المادة بعدم سماع دعوى المطالبة بالأجر عند الإنكار إذا رفعت بعد مضي خمس سنوات على استحقاق الأجر⁽⁵³⁾. فسكوت العاملة عن المطالبة بأجرها أو حقوقها الدورية المتجددة الناشئة عن عقد العمل التي لم تستوفها أثناء سريان العقد مدة خمس سنوات، يؤدي لسقوط حقها في المطالبة بها طالما أنكرها صاحب العمل ولم يقر بها، ومن ثم لا يسقط حقها في المطالبة بحقوقها إذا أقر بها صاحب العمل، كذلك لا يسقط حقها إذا تمت مطالبة صاحب العمل بها خلال خمس سنوات من تاريخ ثبوت الحق فيها، ومن ثم يمكن رفع دعوى للمطالبة بها طالما أن عقد العمل مازال قائماً⁽⁵⁴⁾.

وينقطع التقادم بالمطالبة القضائية الجازمة ولو رفعت إلى محكمة غير مختصة، والمطالبة بالحق تعني المطالبة بتوابعه، فإن تغاير الحقان في مصدرهما فالطلب الحاصل بأحدهما لا يقطع التقادم بالنسبة للآخر، كما ينقطع التقادم بإقرار المدين صراحة أو ضمناً بالحق قبل انقضاء مدة التقادم⁽⁵⁵⁾.

3 الخاتمة

وبعد أن انتهينا من عرض بحثنا والذي يدور حول الحماية التشريعية للمرأة العاملة في قانون العمل البحريني، يمكننا أن نعرض لبعض النتائج التي توصلنا إليها في نهايته والتمثلة فيما يلي:

أولاً: لقد حرص المشرع البحريني على إيجاد مجموعة من الضمانات المرتبطة بإجراءات التقاضي، والتي من شأنها أن تيسر على العاملة استيفاء حقوقها، كإعفاء العاملة من رسوم الدعوى، وكذلك اعتبار هذه الدعوى مستعجلة، كما أعطى المشرع امتيازاً للمبالغ المستحقة للعاملة لدى صاحب العمل، وجعل أصحاب الأعمال متضامنون في الوفاء بمستحقات العمال لديهم.

ثانياً: حرص المشرع البحريني على إيجاد احكاماً خاصة بإثبات حقوق العاملة الناشئة عن علاقة العمل، خرج فيها عن القواعد العامة في الإثبات والتي نص عليها القانون رقم (14) لسنة 1996.

ثالثاً: استحدث المشرع البحريني في قانون العمل الجديد نظاماً جديداً لإدارة الدعوى العمالية، ونص على ذلك في المادة 120 من قانون العمل وذلك بقصد تحضير الدعوى وتهيئتها بالسرعة الممكنة لعرضها على المحكمة والتوفيق بين أطراف الدعوى وتسويتها ودياً.

رابعاً: أخضع المشرع البحريني الدعوى العمالية للتقادم الحولي وذلك في حالة انتهاء العقد، والتقدم الخمسي أثناء سريانه، واستثنى من ذلك رفع دعوى التعويض عن إنهاء عقد العمل، حيث وضع لها حكماً خاصاً، فقرر في المادة 135 عمل بحريني عدم سماع الدعوى بشأن التعويض عن إنهاء عقد العمل إذا قدمت هذه الدعوى بعد ثلاثين يوماً من تاريخ إنهاء العقد، وكنا نفضل أن تخضع لذات الأحكام المنصوص عليها في المنازعات العمالية الأخرى. وذلك لكونها تتعلق بإنهاء عقد العمل بغير مبرر مشروع أو إنهائه قبل انتهاء مدته في العقود المحددة المدة، وإنهاء العقد بلا شك منازعة عمالية، لا تختلف عن المنازعات المتعلقة بالأجر أو ملحقاته، أو المتعلقة بالحصول على باقي مستحقات خدمة العاملة.

المصادر والمراجع

(53) وقد ورد ذات الحكم في المادة (366) مدني بحريني والتي جاء فيها أنه "لا تسمع عند الإنكار الدعوى بمضي خمس سنوات إذا كانت بحق دوري متجدد، كأجره المباني والأراضي الزراعية والمرتببات والأجور والمعاشات، وذلك ما لم يوجد نص يقضي بخلافه".

(54) د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص 248. د. صلاح دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين - الطبعة الأولى - 2013 - ص 174.

(55) على خلاف ذلك لا ينقطع التقادم بالإجراءات الإدارية أو دعوى وقف تنفيذ قرار الفصل باعتبارها دعوى مستعجلة لا تنصب على الحق ذاته. د. صلاح دياب - مرجع سابق - ص 156.

1. د . أحمد حسن البرعى . الوجيز في قانون العمل . دار النهضة العربية . طبعة 1996 .
2. د. أحمد رشاد – الوجيز في أحكام قانون العمل البحريني – جامعة العلوم التطبيقية – مؤسسة فخراوي للدراسات والنشر – الطبعة الأولى 2010 .
3. د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهوارى – الوسيط في شرح قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012 – جامعة المملكة – الطبعة الأولى – سنة 2013 .
4. أنور العمروسي – قضاء العمال – الطبعة الثانية – طبعة 1981 – 1982 .
5. د. إهاب حسن إسماعيل . قانون العمل مكتبة القاهرة الحديثة . بدون سنة طبع .
6. د . صلاح محمد دياب . الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين . الطبعة الأولى – طبعة 2013 .
7. الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية . طبعة 2001 .
8. د. طلبة وهبة خطاب . الوسيط في شرح قانون العمل . الجزء الأول . دار الثقافة الجامعية . طبعة 1995 .
9. د. طه عبد المولى ، د. يوسف الإكيايبي – الأحكام المستحدثة في منازعات العمل الفردية في قانون العمل الجديد – معهد الدراسات القضائية بوزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف – مملكة البحرين .
10. محمد حلمي مراد . قانون العمل . الطبعة الثالثة . 1955 .
11. د. محمد لبيب شنب . شرح أحكام قانون العمل . الطبعة الخامسة . 1993 .
12. قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012 .