

ملف مساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة الأولى)



اعداد : أ.دلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

www.commbh.com

الوحدة الأولى – الدرس الأول : مفهوم قانون العمل وتطوره

* المفاهيم :

المصطلح	التعريف
قانون العمل	هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان بالعمل لحساب شخص خاص (صاحب العمل) تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر
العامل	هو شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
صاحب العمل	كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر

* أطلقت على قانون العمل عدة تسميات :

1- التشريع الصناعي :	لارتباطه بحماية العمال وأغلبهم يعمل في المصانع .
2- التشريع العمالي :	يهدف لحماية العمال .
3- قانون العمل :	ينظم علاقة العمل الذي يقوم به العامل , ويتم بأجر لحساب صاحب العمل , سواء كونه عمالاً يدوياً أو ذهنياً بمقتضى عقد مكتوب أو غير مكتوب .

الحالات التي تخرج عن نطاق قانون العمل

الأعمال التي تتم على استقلال، كمهنة حرة مثل المهندس الذي يعمل لحساب نفسه في مهنة الهندسة.



الأعمال التبرعية أو المجانية التي تؤدي لحساب الغير



2030
البحرين
BAHRAIN

رؤية البحرين وتطوير قانون العمل

جاءت رؤية البحرين الاقتصادية 2023م، والتي تقوم على مبدأ العدالة والاستدامة والتنافسية، لرفع مستوى اقتصاد البحرين وتوفير العمل والعيش الكريم لكل مواطن، بالتعاون مع النشاط العام والنشاط الخاص.

*** أهمية قانون العمل :**

الناحية الاقتصادية	الناحية الاجتماعية
1- يؤثر في الإنتاج بما يضعه من قواعد تنظيم العمل .	1- ينظم قانون العمل علاقات اصحاب الأعمال بالعمال (تحقيق العدالة)
2- تتحدد الأجور وفقاً للقوة الشرائية والتي تؤثر بشكل مباشر في الاستهلاك والإنتاج.	2- أهم عوامل الاستقرار في المجتمع (الرضا)
3- يحدد الاجازات وساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية فيصبح العامل أكثر نشاطاً وقدرة على العمل	3- يوفر حماية فعالة ، يقضى على أسباب السخط والتذمر
	4- يشيع الأمن في الحياة الاجتماعية

*** العوامل التي أدت إلى ظهور قانون العمل في مملكة البحرين :**

1- سوء أحوال العمال الاقتصادية والصحية.	2- كثرت الأزمات وانتشرت البطالة	3- ضعف مركز العمال نتيجة نشوء الاحتكارات الكبيرة وظهور الآلات , وتعرض العمال للإخطار وإصابات العمل.
---	---------------------------------	---

*** مراحل تطور قانون العمل في مملكة البحرين :**

مرحلة ما قبل اكتشاف النفط	اعتمد اقتصاد مملكة البحرين على <u>صيد اللؤلؤ وتجارته</u> ، وعمل أهل البحرين في <u>الزراعة</u> وصيد الأسماك وصناعة السفن الشراعية، واشتهروا في قرى توبلي، وبني جمرة بممارسة <u>الصناعات الحرفية</u> . شُكلت لجنة حكومية في عام 1923 للإشراف على محاسبة النواخذة لبحارتهم، ووضعت قواعد لحل المنازعات بين النواخذة والبحارة.
مرحلة التحول الصناعي	<u>تحول من الإنتاج الطبيعي إلى استخدام الآلات في النشاط الصناعي، والعمل في المجال التجاري</u> ، واتسع نطاق علاقات العمل، فمن الضروري وضع القواعد القانونية المنظمة لهذه العلاقات، فصدر في عام 1957 أول قانون عمل في البحرين تحت اسم قانون العمل البحريني



<p><u>صناعة الألمنيوم وبناء وإصلاح السفن، وإنتاج الإسمنت، وخدمات النقل الجوي، والخدمات البنكية والتأمينية وغيرها.</u></p> <p><u>صدر (قانون العمل في القطاع الأهلي) بالمرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1976 م كما صدر (قانون للتأمين الاجتماعي) بالمرسوم بقانون رقم 24 لسنة 1976 م.</u></p>	<p>مرحلة الاستقلال والتنوع الاقتصادي</p> 
<p><u>تحولها إلى مركز مالي عالمي، وزيادة الاهتمام بتوفير فرص العمل الملائمة للمواطنين، وتوسيع البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وتشجيع الاستثمار الوطني والأجنبي، وتوفير الخدمات الصحية والتعليمية، تحسين مستوى المعيشة بشكل عام.</u></p> <p><u>وقد صدر قانون جديد للعمل في 26 يوليو 2012م حين صدر قانون العمل الجديد رقم 36 لسنة 2012م.</u></p> <p>وبدأ سريان العمل بقانون العمل الجديد في الأول من سبتمبر 2012م.</p>	<p>مرحلة التطور القانوني وتلبية المستجدات</p> 

مملكة البحرين **أول** دولة في الخليج العربي تضع قانوناً للعمل (1957).



الوحدة الأولى – الدرس الثاني : خصائص قانون العمل والفئات المستثناة من تطبيقه*** خصائص قانون العمل :**

تراعي ظروف الواقع، فهي تراعي سن العامل (الأحداث) ، كما تراعي جنسه (النساء) ، لهم أحكاماً خاصة بهم، كما تراعي القدرة الاقتصادية للمنشآت، فتزيد من التزاماتها كلما كانت قدرتها الاقتصادية كبيرة.	1- الطابع الواقعي لأحكام قانون العمل
حماية للعامل، فلا يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على وضع شروط تخالف أحكام قانون العمل. وفي حالة مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل : يتعرض للمساءلة الجنائية وتوقيع العقاب عليه، ودفع غرامات مالية عن هذه المخالفات.	2- قواعد قانون العمل أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها
أهم ما يميز قواعد قانون العمل هو تفسيرها لمصلحة العامل، فإذا شاب القاعدة القانونية غموض فكانت واضحة، تحتمل وجود تفسيرين: الأول في مصلحة العامل، والثاني في غير مصلحته، فإنه يؤخذ بالتفسير الأصل للعامل.	3- تفسير قواعد قانون العمل حال غموضها لمصلحة العامل
حماية للعمال يسر المشرع البحري إجراءات التقاضي على العمال وسهل لهم المطالبة القضائية بحقوقهم.	4- تيسير إجراءات التقاضي على العمال

*** المفاهيم :**

هو السلطة المختصة التي تضع التشريعات لتنظيم علاقات الناس في المجتمع .	المشرع
هي كل نزاع يتعلق بشروط أو ظروف العمل أو أحكام الاستخدام، وينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم.	المنازعة الجماعية

*** علي :**

1- وضع المشرع تنظيماً لعلاقات العمل وجعل قواعده أمره ؟

حماية للعمال وتسهيل لهم المطالبة القضائية بحقوقهم

2- هل يجوز للعامل أن يتنازل عن حقوقه المالية الناشئة عن علاقة العمل ؟

قرر المشرع بطلان تنازله عن هذه الحقوق إذا وقع التنازل خلال سريان العقد أو خلال 3 اشهر من تاريخ انتهائه

3- إعفاء العمال من رسوم التقاضي في جميع مراحل التقاضي ؟

حتى لا تتف الرسوم القضائية عائقاً يحول دون مطالبة العامل بحقوقه

4- تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الحمائي ؟

لأنها تتجه إلى حماية مصالح العمال

5- استثناء أفراد أسرة صاحب العمل من نطاق تطبيق قانون العمل ؟

المشرع رأى أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، وخشي أن يؤدي سرعان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية

6- استثناء خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل ؟

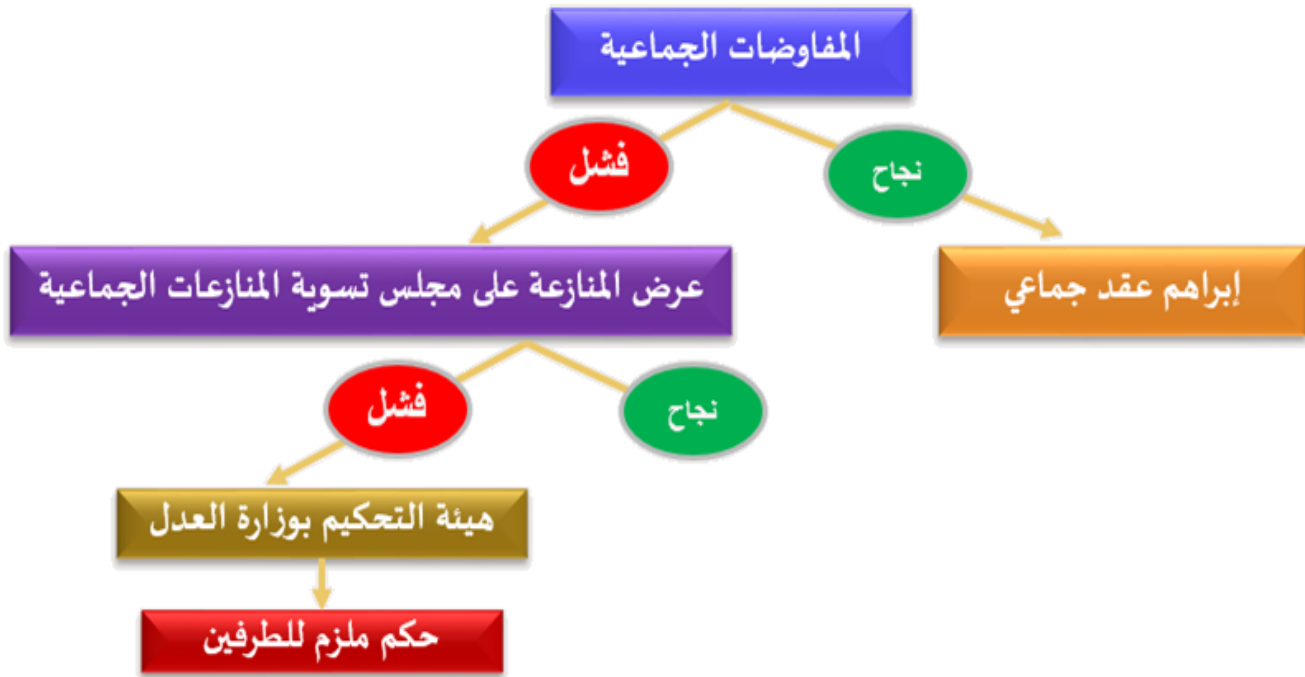
الصعوبة في إخضاعهم للتنظيم القانوني لوقت العمل الوارد في قانون العمل

*** صور تيسير اجراءات التقاضي على العمال :**

2- سرعة الفصل في الدعاوي العمالية	1- إعفاء العمال من رسوم التقاضي في جميع مراحل التقاضي .
4- قيام جهاز فض منازعات العمل الفردية في وزارة العمل بتسوية منازعات العمل بين العامل وصاحب العمل تسوية ودية ، فإن نجحت التسوية انتهى النزاع .	3- اللجوء إلى التسوية الودية
6- يكون للطرف المتضرر الحكم القضائي الطعن فيه أمام محكمة التمييز.	5- إذا فشلت التسوية الودية على المتضرر اللجوء إلى القضاء عن طريق مكتب الدعاوي العمالية بوزارة العدل، فإن تم الصلح خلال شهرين انتهى النزاع، وإن فشل تحال الدعوى إلى المحكمة الكبرى المدنية للحكم فيها خلال شهر من أول جلسة.

*** طرائق حل منازعات العمل الجماعية :**

تبدأ بالمفاوضة الجماعية من خلال الحوار والنقاش بين العمال وصاحب العمل، فإذا نجحت المفاوضات أبرم عقد عمل جماعي بما تم التوصل إليه، وإذا تعذرت التسوية عرض النزاع على مجلس تسوية المنازعات الجماعية يحسم خلال 60 يوم من تاريخ عرضه، وإذا فشل يعرض على هيئة التحكيم بوزارة العدل تفصل خلال شهر من تاريخ اول جلسة، وذلك لاصدار حكم ملزم للطرفين.



*** الفئات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل :**

يقصد : **بموظفي الحكومة** سائر العاملين في (الجهز الإداري للدولة) أي في الوزارات المختلفة وما يتبعها من مصالح حكومية (المدنية والعسكرية).

موظفو الحكومة و
الأشخاص المعنوية العامة

ويقصد **بموظفي الأشخاص المعنوية العامة** سائر العاملين في الهيئات ذات الشخصية الاعتبارية العامة، كالجامعة والهيئات العامة.

خدم المنازل ومن في حكمهم



ويأخذ حكم الخدم زراع وحرّاس المنازل والمربيات والسائقون والطباخون يخضعون إلى القانون المدني

أفراد أسرة صاحب العمل



وهم: زوج صاحب العمل / الوالدان (الأم والأب) / الأولاد والأحفاد وذلك بشرط إعالة صاحب العمل لهذا القريب (يخضعون إلى القانون المدني)

*** قانون العمل في القطاع الأهلي يطبق على بعض الأعمال ويستثنى من التطبيق حالات أخرى، اقرأ الحالات الآتية، ثم ضع (✓) في المكان المناسب:**

الرقم	الحالات	يطبق	يستثنى
1	حسين يعمل سائق في منزل خاص		✓
2	يعمل عمار مهندس في وزارة الأشغال		✓
3	تعمل مريم موظفة في بنك إثمار	✓	
4	خالد يعمل في بيانات في شركة المؤيد	✓	
5	تعمل حنين موظفة في وزارة الصحة		✓
6	يعمل جاسم كمحاسب في شركة والده علماً بأن والده هو الذي يعيله		✓
7	تعمل فاطمة سكرتيرة في شركة زين للاتصالات	✓	
8	يعمل محمد مشغل آلات في الشركة العالمية للألومنيوم	✓	
9	تعمل دلال معلمة في مدرسة جدحفص الثانوية للبنات		✓
10	يعمل محمود مشرفاً في شركة نفط البحرين	✓	
11	تعمل حوراء موظفة استقبال في شركة والدها إلا إنها مستقلة في سكن خاص بها مع عائلتها	✓	
12	يعمل عبدالمحسن مبرمجاً للحاسوب في بنك البحرين الوطني	✓	
13	فهد يعمل مهندساً على أحد السفن البحرية العسكرية		✓