

حل أسئلة كتاب

قانون العمل (قان ٣٢٢)

لامتحان نهاية الفصل

إعداد: أحمد محمد عبدالرحمن جناحي

مدرسة مدينة عيسى الثانوية للبنين

الدرس الأول : مفهوم قانون العمل و تطوره :

س١ : عرف قانون العمل مبيناً التسميات التي اطلقت عليه :

قانون العمل : هو مجموعة من القوانين التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام انسان بالعمل لحساب صاحب العمل تحت سلطته و اشرافه .

المسميات الي اطلقت عليه : التشريع الصناعي - التشريع العمالي .

س٢ : ما الهدف من إصدار قانون العمل ؟

تنظيم العلاقة بين العامل و صاحب العمل .

س٣ : ما المبادئ الأساسية التي تقوم عليها رؤية البحرين لعام ٢٠٣٠ ؟

مبدأ العدالة و الاستدامة و التنافسية .

س٤ : ما أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية ؟

من الناحية الاجتماعية : يعد قانون العمل أحد أهم عوامل الاستقرار في المجتمع لأنه بتنظيمه لشؤون العمل و ما يوفره للعامل من حماية فعالة يقضي على أسباب السخط و التذمر و يشيع الأمن في الحياة الاجتماعية .

من الناحية الاقتصادية : يعد قانون العمل وسيلة لتوجيه الاقتصاد القومي نحو الوجهة التي تتفق و مصالح الدولة فتخفف ساعات العمل لاشك يساهم في حل مشكلة البطالة .

س٥ : ما العوامل التي أدت إلى ظهور قانون العمل في البحرين ؟

١ - سوء أحوال العمال الاقتصادية و الصحية .

٢ - كثرة الأزمات و انتشار البطالة .

٣ - ضعف مركز العمال نتيجة نشوء الاحتكارات و ظهور الآلات .

٤ - تعرض العمال للأخطار و إصابات العمل .

س٦ : متى صدر أول قانون عمل في البحرين ؟

عام ١٩٥٧ م ، تحت أسم قانون العمل البحريني

س٧: عدد مراحل تنظيم علاقات العمل في مملكة البحرين .

- ١ - مرحلة ما قبل اكتشاف النفط .
- ٢ - مرحلة التحول الصناعي .
- ٣ - مرحلة الاستقلال و التنوع الاقتصادي .
- ٤ - مرحلة التطور القانوني و تلبية المستجدات .

الدرس الثاني : خصائص قانون العمل و الفئات المستثناة

من تطبيقة :

س١: اذكر خصائص قانون العمل

- ١ - الواقعية
- ٢ - قواعده أمرية
- ٣ - تفسر القوانين لمصلحة العامل
- ٤ - تيسير إجراءات التقاضي

س٢: عدد الصور التي تبرز الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل .

لا يجوز مخالفتها ولا يجوز الاتفاق بين العامل و صاحب العمل على وضع شروط تخالف قانون العمل إلا إذا كانت باطلة و لاغية .

س٣: علل : تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الحمائي :

لأنها تتجه إلى حماية مصالح العمال

س٤: علل : وضع المشرع تنظيمياً لعلاقات العمل و جعل قواعده أمرية :

حماية للعمال و التسهيل لهم المطالبة القضائية بحقوقهم .

س٥: عدد الطوائف التي تخرج من مجال تطبيق قانون العمل مبيناً إلى أي قانون تخضع .

- ١ - موظفو الحكومة و الأشخاص المعنوية العامة .
- ٢ - خدم المنازل و من في حكمهم .
- ٣ - أفراد أسرة صاحب العمل .

يخضعون إلى القوانين الآتية :

- ١ - موظفو الحكومة يخضعون إلى قانون الخدمة المدنية .
- ٢ - خدم المنازل يخضعون إلى القانون المدني .
- ٣ - أفراد أسرة صاحب العمل يخضعون إلى القانون المدني .

س٦: ما الحكمة من استثناء أفراد أسرة صاحب العمل و خدم المنازل من قانون العمل ؟

أفراد أسرة صاحب العمل: رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون و سريان القانون عليهم يؤدي إلى افساد هذه الرابطة

خدم المنازل: صعوبة إخضاعهم للتنظيم القانوني لوقت العمل الوارد في قانون العمل .

س٧: بين طرق حل منازعات العمل الفردية بين العامل و صاحب العمل

- ١ - إعفاء العمال من رسوم التقاضي في جميع مراحل التقاضي .
- ٢ - سرعة الفصل في القضايا العمالية .
- ٣ - قيام جهاز فض المنازعات الفردية في وزارة العمل بتسوية منازعات العمل بين العامل و صاحب العمل تسوية ودية لحلها فإن نجحت التسوية انتهى النزاع .
- ٤ - إذا فشلت التسوية الودية كان للمتضرر اللجوء إلى القضاء عن طريق رفع دعوى في مكتب إدارة الدعاوى العمالية في وزارة العدل .
- ٥ - يكون للطرف المتضرر في الحكم القضائي الطعن فيه أمام محكمة التمييز .

س٨: ما هو المقصود بمنازعات العمل الجماعية و ما هي طرق حلها؟

المنازعة الجماعية: هي كل نزاع يتعلق بشروط أو ظروف العمل أو احكام الاستخدام و تكون بين شخصين و أكثر .

طرق حلها:

- ١ - المفاوضات الجماعية في حال نجاحها يتم ابرام عقد عمل جماعي
- ٢ - عرض المنازعة على مجلس تسوية المنازعات الجماعية في حال نجاحها تنتهي المشكلة
- ٣ - هيئة التحكيم في وزارة العدل و تصدر هذه الهيئة حكم ملزم للطرفين .

س٩: بين المقصود بالمصطلحات الآتية:

- ١ - مجلس تسوية منازعات العمل الجماعية: هو مجلس يحل كل نزاع يتعلق بظروف العمل أو أحكام العمل الذي ينشأ بين صاحب العمل و فريق من عماله .
- ٢ - هيئة التحكيم: مكتب في وزارة العدل و تعتبر هذه الهيئة الحل الأخير و الفاصل لأي منازعة تتعلق بالعمال فهي آخر حل للمنازعات الجماعية و تصدر هذه الهيئة حكم ملزم للطرفين .
- ٣ - جهاز فض منازعات العمل الفردية: جهاز يتولى التسوية الودية لما يعرض عليه من نزاع فردي بين العامل و صاحب العمل بموافقة الطرفين قبل اللجوء إلى القضاء .
- ٤ - مكتب إدارة الدعاوي العمالية: هو مكتب في وزارة العدل يعمل على تهيئة الدعوى للصلح و الفصل بمعرفة المحكمة .

الدرس الثالث : مفهوم عقد العمل وتميزه عن غيره من**العقود :**س١: عرف عقد العمل:

هو اتفاق صاحب العمل و العامل ، يتعهد العامل بمقتضاه أن يؤدي عمل معين لصاحب العمل و تحت ادارته و اشرافه لقاء اجر معين .

س٢: ما المقصود بالعامل و هل يشترط أن يكون شخصاً طبيعياً؟

هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل و تحت ادارته و اشرافه ، نعم

س٣: عرف صاحب العمل و هل يشترط أن يهدف مشروعه إلى الربح؟

كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر ، لا

س٤: ما المقصود بالتبعية القانونية؟

هو نوع من الخضوع بين الطرفين فالعامل يخضع إلى صاحب العمل من خلال الإشراف و التوجيه و المراقبة .

س٥: عدد أنواع عقود العمل:

- ١ - عقد عمل محدد المدة
- ٢ - عقد عمل لانجاز عمل معين
- ٣ - عقد عمل غير محدد المدة

س٦: ما هي عناصر عقد العمل؟

- ١ - العامل
- ٢ - صاحب العمل

س٧: كيف تفرق بين عقد العمل و عقد المقاولة؟

يكون التمييز من خلال التبعية ، فالعامل يكون تابعاً لصاحب العمل و لكن المقاول يكون مستقل في تنفيذ عمله .

س٨: كيف تفرق بين عقد العمل و عقد الشركة؟

يكون التمييز من خلال عنصر التبعية ، فالعامل يتبع إلى صاحب العمل لكن الشركاء لا أحد منهم يتبع للآخر فهم متساويين في مناصبهم .

س٩: ما المقصود بالأهلية القانونية؟

صلاحية الشخص لإبرام التصرفات القانونية كالعقود ، وتحدد عند بلوغ سن الرشد و هي ٢١ سنة ميلادية .

س١٠: متى يكون العامل أهلاً لإبرام عقد العمل؟ و متى يكون صاحب العمل كذلك؟

العامل: عندما يبلغ ١٨ سنه ، و يجوز أن يبرم عقد من عمرة ١٥ و لم يبلغ ١٨ لكن بشرط أن يوافق وليه أو وصيه .

صاحب العمل: يجوز عندما يبلغ ١٨ سنة و بعد إذن المحكمة له بإدارة أمواله أو تجارته .

س١١: هل يجوز لمن تقل سنه عن ١٥ سنة أن يبرم عقد عمل؟

لا يجوز

الدرس الرابع : قيود حرية العمل :

س١: ما الحكمة من تقييد عمل الأجانب بضرورة الحصول على تصريح عمل؟

حماية للعمالة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية .

س٢: ما هي واجبات صاحب العمل قبل تعيين أحد العمال؟

التأكد من جنسيته

س٣: عدد خمسة شروط لازمة لمنح تصريح عمل؟

- ١ - أن يكون صاحب العمل مقيداً في سجل تجاري
- ٢ - أن يدفع الرسوم المستحقة عليه لهيئة تنظيم سوق العمل
- ٣ - أن يكون صاحب العمل بحاجة فعلية للعامل الأجنبي
- ٤ - أن لا يكون صاحب العمل أو العامل مخالف لأنظمة هيئة تنظيم سوق العمل .
- ٥ - أن تثبت الحالة الصحية و اللياقة الصحية للعامل الأجنبي و خلوه من الامراض المعدية .

س٤ : هل يحق للعامل الأجنبي الانتقال من صاحب عمل إلى آخر؟

نعم يحق له دون موافقة صاحب العمل الأول بشرط أن يمضي سنة في العمل .

س٥ : ما هو الجزاء على مخالفة صاحب العمل أحكام تشغيل العمال الأجانب

- ١ - الحبس مدة لا تقل لاعن ٣ اشهر و لا تزيد عن ٦ أشهر
- ٢ - غرامة لا تقل عن ١٠٠٠ دينار و لا تزيد عن ٢٠٠٠ دينار
- ٣ - تضاعف العقوبة في حالة إعادة المخالفة .

س٦ : ما هي فئات العمال التي يحق لها العمل على أرض مملكة البحرين دون حاجة إلى

تصريح عمل؟

- ١ - الأجانب الغير مدنيين التي تستخدمهم قوة دفاع البحرين .
- ٢ - الأجانب الذين يقدون إلى المملكة بغرض انجاز عمل معين
- ٣ - الأجانب من أعضاء و ادارات البعثات الدبلوماسية و القنصلية و الدولية .
- ٤ - الاجانب المعفيون بموجب اتفاقات دولية تكون البحرين طرف فيها .

س٧ : ما المقصود بالحدث؟

كل من بلغ ١٥ سنه و لم يكمل ١٨ سنه

س٨ : اذكر بعضاً من الضوابط التي يجب مراعاتها عند تشغيل الحدث :

- ١ - عدم تشغيله أكثر من ٦ ساعات
- ٢ - عدم تشغيله بساعات عمل اضافية
- ٣ - عدم تشغيله في الاجازات الاسبوعية و العطلات الرسمية
- ٤ - اجراء الكشف الطبي عليه
- ٥ - ان يحصل على فترة راحة أو اكثر لا تقل مجموعها عن ساعة و لا يشترط اكثر من ٤ ساعات متواصلة

س٩: عدد بعض الأعمال التي لا يحق للحدث مزاولتها :

- ١ - حمل البضائع الثقيلة
- ٢ - العمل أمام أفران صهر المعادن
- ٣ - الأعمال التي تهدد حياته
- ٤ - الأعمال التي تعرضه لمواد تضر بصحته

س١٠: عدد بعض الأعمال الشاقة و الخطرة التي تستثنى المرأة من الاشتغال :

- ١ - الاعمال التي تحت سطح الارض و التي يدخل فيها مادة الرصاص
- ٢ - الأعمال التي تعرضهم لحرارة شديدة
- ٣ - الأعمال التي تعرضهم لمجهود جسماني كبير
- ٤ - الأعمال التي تعرضهم للذبذبات الضارة .

الدرس الخامس : الوساطة في إبرام عقد العمل و المراحل

الممهدة له :

س١: ما دور هيئة تنظيم سوق العمل في المساهمة في تشغيل العمالة الوطنية و استقدام العمالة الأجنبية في المملكة ؟

- ١ - اقتراح برامج و سياسات من شأنها تطوير سوق العمل .
- ٢ - اقتراح و تحصيل الرسوم المفروضة على تراخيص العمل
- ٣ - العمل كجهة مركزية لتلقي الطلبات و اصدار تصاريح عمل
- ٤ - اجراء و دعم البحوث و الدراسات في مجال سوق العمل

س٢: حصل أحمد على شهادة جامعية و يريد أن يلتحق بالعمل . فما هي الارشادات التي تقدمها له في ذلك ؟

أن يسجل بياناته بوزارة العمل و يحصل منها على شهادة قيد بدون مقابل

س٣: هل يجوز لمكاتب توظيف المواطنين تقاضي مقابل مالي من العامل نظير التوسط في توظيفه؟

لا يجوز

س٤: ما هي ضوابط استقدام العمال الأجانب بمعرفة وكالات التوريد؟

- ١ - معرفة صاحب العمل نفسه
- ٢ - معرفة وكالات التوريد المرخص لها من قبل هيئة تنظيم سوق العمل
- ٣ - لا يجوز للمكاتب اخذ اي مبلغ مالي من العامل الاجنبي

س٥: ما هي الحماية التي كفلها المشرع في مجال التأهيل المهني و التشغيل بالنسبة للمعاقين؟

- ١ - اوجب القانون انشاء دور رعاية و مراكز و معاهد تأهيل متخصصة .
- ٢ - سمح القانون للمعاق بأن يسجل بياناته في وزارة العمل بناء على شهادة التأهيل المهني .
- ٣ - الزم القانون اصحاب الأعمال ممن يبلغ عدد العاملين ٥٠ بتوظيف المعاقين بنسبة لا تقل عن ٢% .
- ٤ - أوجب القانون تمتع المعاق بكافة المزايا و الحقوق التي يتمتع فيها غيره من العمال .
- ٥ - ان امتنع صاحب العمل عن تعيين المعاق لديه عوقب بعقوبة جنائية و التزم بدفع اجر الوظيفة لمدة سنة .

س٦: ماذا يقصد بالتلمذة المهنية ؟ و ما الفرق بينه و بين عقد العمل ؟

التلمذة المهنية : تعلم حرفة أو مهنة خلال مدة محددة تحت اشراف صاحب العمل .

الفرق بينه و بين عقد العمل :

الهدف من عقد العمل هو أداء عمل و لكن التلمذة المهنية الهدف منها تعلم المهنة . و اجر التلميذ المهني أقل من أجر العامل .

س٧: ما هي مدة التجربة التي حددها المشرع بالنسبة إلى عقود العمل؟

للطرفين حرية تحديد المدة بشرط ان لا تزيد عن ٣ اشهر ، و ستة اشهر في المهن التي يصدر بتحديداتها في قرار وزير العمل .

س٨: هل يجوز لأحد طرفي عقد العمل تحت التجربة إنهاء العقد دون موافقة الطرف الآخر؟ و ما هي ضوابط ذلك؟

لأي من طرفي عقد التجربة اذا لم يرض عن نتيجة التجربة الحق في انهاء العقد في أي وقت . بشرط اخطار الطرف الآخر بيوم على الاقل من الانهاء .

الدرس السادس : التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر:

س١: اذكر أهم عنصر من عناصر عقد العمل؟

عنصر الأجر

س٢: ما المقصود بالأجر؟

الأجر الأساسي: المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات إن وجدت .

الأجر الشامل: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيّاً كان نوعه ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عيناً و يشمل الأجر الاساسي و ملحقاته من العلاوات و البدلات و المنح و المكافآت و العمولات و المزايا الأخرى .

س٣: عدد أهم طرائق تحديد الأجر:

- ١ - تحديد الأجر على أساس الزمن
- ٢ - تحديد الأجر على أساس القطعة أو الانتاج
- ٣ - تحديد الأجر وفق معيار مزدوج .

س٤ : ما المقصود بملحقات الأجر ؟ هات أمثلة .

ملحقات الأجر : كل ما يدخل في ذمة العامل أيّاً كان نوعه مقابل قيامه بالعمل .

الأمثلة : العلاوات - العمولات - المزايا العينية و البدلات - المنح و المكافآت - النسب المتوية و الأرباح .

س٥ : عدد أهم قواعد الوفاء بالأجر ؟

- ١ - سبب استحقاق العامل للأجر .
- ٢ - مواعيد الوفاء بالأجر .
- ٣ - مكان الوفاء بالأجر .
- ٤ - وسيلة الوفاء بالأجر .
- ٥ - اثبات الوفاء بالأجر .
- ٦ - سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر .

س٦ : ما الأسس التي تتركز عليها مواعيد الوفاء بالأجر ؟

- ١ - في حالة العامل المعين بالأجر الشهري
- ٢ - في حالة العامل المعين بالإنتاج أو القطعة
- ٣ - في غير ما ذكر من الحالات

س٧ : ما مزايا تحويل الراتب إلى حساب العامل في البنك ؟

يفيد تسمله الأجر .

س٨ : هل يمكن الوفاء بأجر العامل في مكان العمل ؟

نعم

س٩ : اتفق صاحب العمل و العامل على أن يوفي الأول أجر الثاني بصورة عينية بدلاً من الأجر النقدي . هل يجوز ذلك ؟ علل .

لا يجوز ، لأن الأصل في الوفاء بالأجر ان تكون بالعملة الرسمية للبلاد و يجوز ان تغير العملة بشرط أن يتفقا العامل و صاحب العمل على عملة معينة .

س١٠: اذكر وسيلتين من وسائل اثبات الأجر؟

- ١ - افادة من البنك بإجراء التحويل .
- ٢ - توقيع العامل على السجل المعد للأجور .

س١١: متى يسقط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر؟

إذا انتهى عقد العمل تسقط المطالبة القضائية بالأجر بمضي سنة ، تبدأ من انتهاء العقد .

س١٢: ما النسبة التي يجوز لصاحب العمل اقتطاعها من راتب العامل لدفعها لدائنيه؟ و كيف يتم ذلك؟ و لو كان بيد الديون دين نفقة؟

قيد قانون العمل الحجز على أجر العامل بأن يكون في حدود ربع الأجر فقط (٢٥%) و تزيد النسبة إلى (٥٠%) في حال وجود دين نفقة .

س١٣: ما الحالات التي يجوز لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل؟

- ١ - الاقتطاع من الأجر بسبب جزاء تأديبي
- ٢ - اقتراض العامل من صاحب العمل
- ٣ - اشتراكات التأمينات الاجتماعية
- ٤ - إذا تسبب العامل بتعمد أو اهمال جسيم منه فقد أو اتلاف أدوات مملوكة لصاحب العمل .

الدرس السابع : التزام صاحب العمل التقيد بأحكام

التنظيم القانوني لوقت العمل :

س١: علل : وضع المشرع تنظيماً آمراً يتعلق بوقت العمل في المنشآت .

لعدم تشغيل العامل أكثر من طاقته .

س٢: ما الحد الأقصى لساعات العمل اليومية للعامل في القطاع الأهلي؟ وهل ترد عليه استثناءات؟

٨ ساعات ، نعم .

س٣: ما الحد الأقصى لساعات العمل اليومية للأحداث؟

٦ ساعات

س٤: ما المقصود بساعات العمل الفعلية؟

الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل .

س٥: ما المقصود بساعات العمل الاضافية؟ و ما الحد الاقصى لها في قانون العمل؟

هي الساعات الزائدة على الساعات التي يحددها قانون العمل ، ساعتان .

س٦: متى يستحق العامل الأجر الاضافي؟ و كم معدله اليومي و الاسبوعي؟

يستحق العامل أجراً عن كل ساعة اضافية مضافاً إليه ٢٥% عن الساعات النهارية و ٥٠% عن الساعات الليلة و الاجازات .

س٧: في حالة حضور العامل اجتماعات و أدائه أعمالاً استجدت بعد الدوام هل يحق له أجر عن هذا العمل الأضافي؟

نعم

س٨: هل يستحق العامل فترة راحة أثناء العمل؟ و ما مدتها؟ و ما هو الحد الأقصى للتشغيل بدون فترة راحة؟

نعم ، نصف ساعة على الأقل ، ٦ ساعات .

س٩: كم يبلغ أيام العمل الاسبوعية بالنسبة للعامل؟

٦ أيام

س١٠: هل من حق العامل الحصول على اجازة مدفوعة الأجر ليوم واحد في الاسبوع؟

نعم

س١١ : عدد انواع الاجازات التي يمكن أن يحصل عليها العامل ؟

الاجازة السنوية ، الاجازة المرضية ، اجازة الحج ، الاجازات الرسمية ، الاجازات في حالة الزواج أو الوفاة أو الولادة ، الاجازات العرضية ، اجازة الوضع ، اجازة رعاية الطفل ، اجازة عدة الوفاة .

س١٢ : ما المقصود بالاجازة السنوية ؟

أيام معدودات في كل سنة يلتزم صاحب العمل منحها للعامل مع حفظ حقه في الأجر.

س١٣ : ما مدة الاجازة السنوية ؟ و هل هي أيام حسابية أم أيام عمل ؟

٣٠ يوم ، حسابية .

س١٤ : كيف يمكن حساب أجر الإجازة السنوية ؟

بمعدل يومين و نصف عن كل شهر .

س١٥ : هل يجوز لصاحب العمل تجزئة الإجازة السنوية للعامل ؟

نعم . بحيث ان يأخذ على الاقل ٦ أيام متصلة .

س١٦ : هل يستطيع صاحب العمل أن يؤجل حصول العامل على إجازته السنوية ؟ و ما

ضوابط ذلك ؟

نعم بأن يحصل على ١٥ يوم و منها ٦ أيام متصلة على الأقل . و باقي الاجازة من الممكن تأجيلها إلى سنة قادمة .

س١٧ : ما شروط حصول العامل على الإجازة المرضية ؟ و ما هي مدتها ؟

أن يكون مريضا و يثبت ذلك بشهادة طبية و لابد ان يكون امضى ٣ اشهر في العمل .
٥٥ يوم . ١٥ يوم باجر كامل و ٢٠ يوم بنصف أجر و ٢٠ يوم بدون أجر

س١٨: هل يجوز تجميع الاجازات المرضية التي لم يحصل عليها العامل للاستفادة منها في سنة اخرى؟ و ما ضوابط ذلك؟

إذا لم يستنفد العامل كل أو بعض اجازته يرحل ما بقي الى السنة القادمة بما لا يزيد على ٢٤٠ يوم .

س١٩: من يستحق اجازة الحج و ما مدتها و شروطها؟

المسلم . مدتها ١٤ يوم . و شروطها ان يكون مسلم و يمضي في العمل ٥ سنوات و انه لم يحصل عليها من قبل .

س٢٠: كم عدد العطلات الرسمية في السنة الواحدة؟

٨ عطلات

س٢١: في حالة اشتغال العامل في أيام الأعياد كيف يمكن حساب أجره؟

١٥٠%

س٢٢: اذا طرأت للعامل ظروف عائلية أو أسرية هل يحق له الحصول على اجازة خلالها؟

نعم يحصل على الاجازة العرضية .

س٢٣: ما المقصود باجازة الوضع؟ و ما مدتها؟

حاجة المرأة الحامل المقبلة على الوضع إلى الراحة خلال الفترة التي تسبقها و تليها . مدتها ٦٠ يوم اجبارية بأجر كامل و ١٥ يوم اختيارية بدون أجر .

س٢٤: هل يجوز تشغيل العاملة خلال الاربعين يوم اللاحقة على الوضع اذا انتهت اجازتها؟

نعم

س٢٥: ما مدة اجازة رعاية الطفل؟

٦ أشهر في المرة الواحدة و بحد اقصى ٣ مرات طوال مدة خدمتها .

س٢٦: في حالة وضع العاملة مولودها الرابع هل يحق لها اجازة لرعاية طفلها ؟ علل

لا لأن قانون العمل سمح لها بثلاث مرات فقط .

س٢٧: ما مدة اجازة عدة الوفاة ؟ و هل يحق للعاملة غير المسلمة في القطاع الخاص

الحصول عليها ؟

شهر باجر كامل ، لا .

س٢٨: هل يجوز للمرأة العاملة الحق في استكمال عدة الوفاة من اجازتها السنوية ؟ وضح

ذلك .

نعم ، للعاملة استكمال مدة العدة من رصيد اجازتها السنوية و الا اخذت اجازة بدون أجر

الدرس الثامن : الالتزامات الأخرى على صاحب العمل :

س١: ما الغرض من وجود ملف خاص لكل عامل في المنشأة ؟

الرجوع اليه عند الحاجة .

س٢: ما أهم البيانات التي يجب أن يتضمنها ملف العامل ؟

- اسم العامل و سنه و رقمه السكاني و حالته الاجتماعية و محل اقامته و جنسيته
- وظيفة العامل او مهنته و مؤهله و خبراته
- تاريخ مزاوله العامل للعمل و أجره و ما طرأ عليه من تطورات
- الاجازات التي حصل عليها و الجزاءات التي وقعت عليه .
- تاريخ و اسباب انتهاء خدمة العامل

س٣: علل : يلتزم صاحب العمل توفير صناديق الاسعافات الطبية الأولية بحسب عدد

مراكز العمل لديه .

لتوفير الرعاية الصحية للعمال .

س٤ : علل : تستطيع الشركات الكبرى توفير الرعاية الصحية لعمالها بينما يتعذر على بعض المنشآت الصغيرة توفير ذلك . عدد صور الرعاية الصحية التي يلتزم صاحب العمل توفيرها للعمال .

الكشف الطبي ، اجراء التحاليل و الاشعة ، تقديم الادوية ، رعاية الأمومة ، تحصين العمال ، اعداد البرامج الوقائية .

س٥ : هل توفير الرعاية الصحية الأساسية مشروط بعدد معين من العمال ؟

لا

س٦ : من التزامات صاحب العمل إعلام العمال بمخاطر المهنية و وسائل الوقاية منها ، كيف يتم ذلك ؟

بأن يضع بشكل ظاهر في مكان العمل الارشادات و التوجيهات و الملصقات و غيرها من الوسائل .

س٧ : متى يلتزم صاحب العمل بتوفير الغذاء و المسكن و وسيلة الانتقال للعمال ؟

عندما يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن العمران .

س٨ : عدد أهم شروط التسوية بين العمال .

لا يجوز ان يميز بين عماله على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة . و تكون المساواة بين المتساوين في المنشأة و نطاق المساواة بين العمال يمتد الى سائر الحقوق و الواجبات .

س٩ : هل يلتزم كل صاحب عمل بتوفير الخدمات الاجتماعية و الثقافية للعمال ؟ أعط أمثلة على بعض الخدمات الاجتماعية و الثقافية التي قد تلتزم بالمنشأة بتوفيرها للعمال .

نعم ، المسابقات بين الشركات كبطولة كرة القدم .

س١٠ : ما الهدف من التدريب المهني للعمال ؟

تطوير معلومات و مهارات العمال و الباحثين عن العمل لارتقاء مستوى كفاءتهم الانتاجية بهدف تأهيلهم لمهنة معينة .

س١١: هل ربط المشرع التزام صاحب العمل التدريب المهني بحجم العمالة في المنشأة؟ وما هي نسبة الاشتراك السنوي له.

نعم، ٤% من الاجور السنوية للعمال غير البحرينيين.

س١٢: متى يحق للمنشأة أن تسترجع اشتراكها من التدريب بالكامل؟

إذا لم يكمل خدمة و مدتها سنة أو عدد سنوات مماثل لمدة التدريب.

س١٣: ما المقصود باصابات العمل؟

اصابات العمل و امراض المهنية التي يعرضون اليها في محل العمل.

س١٤: ما المزايا و المنافع التي يحصل عليها العامل في حالة اصابته باصابة عمل أو مرض مهني؟

يلزم صاحب العمل بتحمل تكاليف العلاج و الادوية و مصاريف الانتقال و خدمات التأهيل و غيرها كما يتحمل اجر العامل المصاب خلال فترة علاجه.

س١٥: ما المقصود بشهادة الخبرة؟ و هل يحق لكل عامل انتهى عقده أن يسترجع جميع أوراقه الخاصة و شهادته من ملفه الخاص للشركة

شهادة تبين مدى كفاءة العامل و خبرته، نعم.

س١٦: من يتحمل نفقات اعاده العامل الاجنبي إلى وطنه عند انقضاء عقد عمله؟

الجهة التي يحددها عقد العمل، و اذا لم تحدد الجهة في عقد العمل فصاحب العمل هو الذي يتحملها.

س١٧: في حالة التحاق العامل الاجنبي بصاحب عمل آخر من يتحمل مصاريف إعادته؟ صاحب العمل الأول أم الأخير؟

الأخير.

الدرس التاسع : التزامات العامل :

س١ : هل يستطيع صاحب العمل إلزام ورثة العامل بأداء العمل الذي كان مورثهم يتعهد به ؟ علل .

لا ، لأن الاتفاق كان مع العامل و ليس و رثته و من التزامات العامل تأدية العمل بنفسه .

س٢ : كيف يحدد نوع العمل في حالة عدم الاتفاق بين الطرفين ؟

يحدد نوع العمل على مؤهلات العامل و شهاداته .

س٣ : متى يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بغير العمل المتفق عليه ؟

الحالة الاولى : حالة الضرورة و القوة القاهرة و الحالة الثانية : حالة مصلحة العمل .

س٤ : عند انتهاء عقد العمل هل يحق لصاحب العمل استرجاع جميع الادوات و الاجهزة و السجلات و المستندات التي وضعها في عهدة العامل ؟

نعم لأن أدوات العمل جزء مهم من رأسمال المنشأة .

س٥ : ما المقصود بأسرار العمل ؟ و ما هي الضوابط الواجب توافرها فيها ؟

المعلومات الغير معلنة ، أن تكون مرتبطة بالعمل و أن تكون مشروعة و أن تكون من شأن اذاعتها الأضرار بمصلحة صاحب العمل .

س٦ : ما الأعمال و التصرفات التي حظرها القانون على العامل محافظة على كرامة العمل و حسن المعاملة ؟

- الاحتفاظ لنفسه بأية مستندات تخص العمل
- العمل لدى الغير بغير موافقة صاحب العمل
- الاقتراض من عملاء صاحب العمل .
- قبول أية عمولات أو هدايا أو مكافآت بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته
- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل .

س٧: هل يلتزم العامل بتطوير مهاراته في العمل أم يكتفي بما لديه من خبرات و مهارات حتى انتهاء عقد العمل:

أوجب قانون العمل بأن يلتزم العامل بتطوير مهاراته من أجل تأهيلهم لوظائفهم .

س٨: إذا اخل العامل بشرط عدم المنافسة ما الأثر المترتب على الإخلال؟

مطالبة صاحب العمل بتعويض .

س٩: متى يسقط حق صاحب العمل في التمسك بالاتفاق على عدم المنافسة؟

إذا فسخ عقد العمل و إذا ارتكب صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل لعقد العمل .

س١٠: متى يكون الاختراع الذي توصل إليه العامل من حق صاحب العمل؟

إذا توصل اليه العامل اثناء اداء مهام عمله المكلف بها .

س١١: ما شروط الأوامر و التعليمات التي ينبغي على العامل طاعتها؟

- ان تصدر الأوامر من صاحب العمل
- ان تتعلق الأوامر بأداء العمل
- ان تخالف الشروط المتفق عليها في عقد العمل أو احكام القانون
- ان يكون في تنفيذها ما يعرض العامل أو غيره للخطر .

الدرس العاشر: سلطات صاحب العمل و الجزاء التأديبي

على إخلال العامل بالتزاماته:

س١: ما المقصود بأنظمة العمل؟

اللوائح التي يصدرها صاحب العمل لينظم بها العمل في منشأته .

س٢: ما المقصود بلائحة الجزاءات؟

الوثيقة التي يصدرها صاحب العمل مبينا فيها نوعية المخالفات و الجزاءات التأديبية التي توقع على العمال المرتكبين لهذه المخالفات .

س٣: لا يجوز لصاحب العمل تحت شعار حقه في تنظيم العمل أن يعدل بإرادته في عقد العمل . علل ؟

لأن الأصل في عقد العمل هو التراضي بين الطرفين ، اذا قام صاحب العمل بتعديل عقد العمل بإرادته من الممكن أن لا يرضي العامل هذا التعديل .

س٤: هل يشترط موافقة وزارة العمل على أنظمة العمل و لوائح الجزاءات ؟
نعم .

س٥: لا تكون لائحة الجزاءات و أنظمة العمل ملزمة إلا اذا اعلنت للعمال . علل
لمعرفة العمل العقوبات و اهتمامهم بعملهم .

س٦: هل يحق لأصحاب العمل الذين لا يخضعون لقانون العمل أو الذين يستخدمون أقل من عشرة عمال وضع لائحة للجزاءات التأديبية ؟
لا

س٧: ما هي مظاهر سلطة صاحب العمل في الإدارة و التوجيه و الإشراف ؟ .

- ادارة شئون مشروعة و اعطاء الأوامر لعماله
- يقدر كفاية العامل و يضعه في المكان الذي يصلح له
- يصنف الوظائف داخل المشروع على الوجه الذي يحقق مصلحة العمل .
- ينظم وقت العمل اليومي وفقاً لحاجة وظروف الانتاج .

س٨: عدد أنواع الجزاءات التأديبية .

- أ - التنبيه الشفوي
- ب - الإنذار الكتابي
- ت - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تزيد عن ٣ أشهر .
- ث - الغرامة
- ج - الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب
- ح - تأجيل الترقية عند استحقاقها
- خ - الفصل من الخدمة

س٩: عدد حالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل دون إخطار أو تعويض .

- اذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات مزورة
- اذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة
- عدم مراعاته لتعليمات السلامة .
- الغياب بدون سبب مشروع
- عدم قيام العامل بالتزاماته الجوهرية
- افشاء اسرار العمل
- الحكم على العامل في جناية ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .
- وجوده في حالة سكر أو تخدر أثناء العمل أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب .
- اعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول
- عدم مراعاته للضوابط المقررة بشأن ممارسة الإضراب.
- فقده صلاحيته لممارسة الوظيفة .

س١٠: هل يجوز فصل العامل في حالة اعتدائه على أحد زملائه خارج مكان العمل لسبب لا يرتبط بالعمل ؟

لا

س١١: عدد أه م الضوابط الواجب مراعاتها قانوناً بشأن ممارسة الإضراب .

- ١ - يجب موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية غير العادية في المنظمة النقابية المعنية عن إعلان الإضراب .
- ٢ - يجب إخطار صاحب العمل بنية الإضراب قبل ١٥ يوم من حصوله .
- ٣ - لا يجوز التوقف عن الإضراب أثناء عرض النزاع لحسمه .
- ٤ - لا يجوز الإضراب في المنشآت الحيوية .

س١٢: رغبة في حماية العمال من مواجهة سلطة صاحب العمل التأديبية أحاط المشرع توقيع الجزاءات بمجموعة من الضمانات و القواعد . اذكر أهمها .

- ١ - ابلاغ العامل بالمخالفة و كفالة حق الدفاع له
- ٢ - اصدار قرار توقيع الجزاء من صاحب العمل
- ٣ - يجب أن تكون المخالفة المنسوبة متعلقة بالعمل
- ٤ - لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة على نفس المخالفة .
- ٥ - اصدار الجزاء التأديبي بذكر الأسباب .
- ٦ - يجب أن يكون الجزاء التأديبي وارداً في لائحة الجزاءات التي يضعها صاحب العمل ؟
- ٧ - مناسبة الجزاء مع المخالفة المرتكبة .

س١٣: متى يسقط حق صاحب العمل في توجيه الاتهام إلى العامل و التحقيق معه؟ و متى يسقط حقه في تنفيذ العقوبة ؟

بعد ارتكاب العقوبة بـ ٣٠ يوم ، لا يجوز معاقبته بعد ١٥ يوم من ثبوت ارتكابه المخالفة .

س١٤: هل يحق للعامل التظلم من القرار التأديبي ؟ ما موعد و آلية ذلك ؟

نعم ، خلال سبعة أيام من تاريخ ابلاغه .

س١٥: متى يمكن رفع الجزاء التأديبي من ملف العامل ؟

بعد مضي ستة أشهر من ابلاغه له اذا كان تنبيها شفوياً أو انذار كتابي ، و سنة في غير ذلك .

س١٦: إلى من تعود مبالغ الغرامة التي توقع على العامل من قبل صاحب العمل ؟

توضع الغرامات في صندوق و يتم صرفها للعمال وفق نظام توافق عليه وزارة العمل .

س١٧: ميز بين الوقف التأديبي و الوقف الاحتياطي .

الوقف التأديبي : حرمان العامل من ممارسة العمل لمدة معينة و تكون بدون أجر .

الوقف الاحتياطي : حرمان العامل من ممارسة العمل لمدة معينة و تكون بأجر .

س١٨: في حال ثبوت براءة العامل من التهمة الجنائية الموجهة إليه هل يحق له العودة إلى العمل ؟ و ما الحالة التي يستحق فيها أجره عن مدة الوقف ؟

يحق عودته للعمل و يرد له أجره عن مدة الوقف اذا كان الاتهام بتدبير من صاحب العمل .

الدرس الحادي عشر : انتهاء عقد العمل :

س١: عرف عقد العمل محدد المدة ثم بين كيف ينتهي .

العقد الذي يتحدد أجله بمدة معينة ، ينتهي بمجرد حلول أجله .

س٢: ما المقصود بعقد العمل المبرم لانجاز عمل معين ؟ و كيف ينتهي ؟

عقد محدد بمدة معينة و هي مدة انجاز العمل المكلف به العامل . و ينتهي بمجرد الانتهاء من انجاز العمل المكلف به .

س٣: هل يجوز تجديد عقد العمل محدد المدة صراحة ؟ و هل يجوز تجديده ضمناً ؟ بين ما تقول .

صراحة : نعم ، يكون بتجديد لمدة محددة او غير محددة بيد ان اجمالي مدة العقد لا تتجاوز ٥ سنوات فأن تجاوزت ٥ سنوات يتحول العقد الى عقد غير محدد المدة .

ضمناً : نعم ، اذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء مدته دون اتفاق صريح و يتحول بقوة القانون الى عقد غير محدد المدة .

س٤: هل يحق للعامل في حالة انتهاء عقد عمله قبل نهاية مدته أن يطالب بتعويض ؟ و ما مقدار هذا التعويض و هل يحق للطرفين مسبقاً تحديد تعويض اتفاقي ؟

نعم ، معادلاً لأجر المدة المتبقية في العقد ما لم يتفق الطرفان على مبلغ يقل عن ذلك .

س٥: متى يحق لصاحب العمل مطالبة العامل بتعويض عن الضرر الذي يصيبه جراء انهاء العامل عقد العمل و تركه العمل قبل نهاية المدة ؟

- اذا كان الانهاء في وقت غير مناسب لظروف العمل .
- اذا كان الانهاء بنية الإضرار بصاحب العمل
- اذا ترتب على الانهاء ضرر جسيم بصاحب العمل .

الدرس الثاني عشر : انتهاء عقد العمل غير محدد المدة و

آثاره :

س١: عرف الاخطار كقيد شكلي على انتهاء عقد العمل غير محدد المدة ثم بين الحكمة من ذلك .

هو قيام الطرف الراغب في الانهاء بإخطار الطرف الآخر ، الحكمة من الاخطار في عدم مباغتة الطرف الآخر بالإنهاء و امهاله فترة زمنية يدبر خلالها شؤونه

س٢: ما المدة التي حددها المشرع مهلة للإخطار ؟ و هل يجوز الاتفاق على زيادتها ؟ و ما الجزاء على عدم مراعاتها ؟

٣٠ يوم على الأقل ، نعم اذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل ، تعويض الطرف الآخر بما يعادل أجر العامل خلال المهلة أو الفترة التي لم تراعى منها .

س٣: ماذا يقصد بالإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة ؟

الإنهاء بلا اسباب و بلا سابق انذار و بلا مبرر حقيقي .

س٤: عدد خمسة من تطبيقات الانهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة من جانب صاحب العمل؟

- انهاء عقد العمل لأسباب أو دوافع رقابية
- انهاء عقد العمل بسبب تقديم العامل شكوى ليست كيدية ضد صاحب العمل .
- انهاء عقد العمل استناداً الى التمييز العنصري .
- انهاء عقد العمل أثناء تمتع العامل بإجازته .
- انهاء عقد العمل بسبب قيام بعض الدائنين بتوقيع الحجز على أجر العامل لدى صاحب العمل .

س٥: متى يكون الانهاء تعسفياً من جانب العامل في عقد العمل غير محدد المدة؟
إذا لم يراع إخطار صاحب العمل أو مهلته .

س٦: إذا تدنت كفاءة العامل في العمل هل يجوز انهاء عقده؟ و ما ضوابط ذلك.
نعم ، انذاره بضرورة رفعها إلى المستوى المطلوب

س٧: هل يجيز اغلاق صاحب العمل أحد أو بعض فروع المنشأة و إنهاء عقود العاملين فيها؟

نعم

س٨: هل يجوز انهاء عقد العمل بسبب امتداد مرض العامل و استنفاده إجازته؟
نعم

س٩: بلغ العامل سنه الستين و لديه القدرة على العمل ، هل يحق لصاحب العمل انهاء عقد عمله؟

نعم ، اذا لم يتفق الطرفان على موعد معين للتقاعد بعد سن الستين .

س١٠: بين الجزاء القانوني على الانهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة من جانب صاحب العمل ، و هل يختلف اذا وقع الانهاء خلال الثلاثة أشهر الاولى عما لو وقع بعدها ؟
يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل أجر يومين عن كل شهر من أشهر الخدمة ، لا يختلف .

س١١: ما أهم الآثار التي تترتب على انتهاء عقد العمل ؟

- حصول العامل على شهادة نهاية الخدمة .
- حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة .
- سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بمضي سنة من انتهاء العقد .

الدرس الثالث عشر : النقابات العمالية :

س١: ما المقصود بالنقابة العمالية ؟

تنظيم يتكون من عدد من العمال يهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائه و تمثيل مهنتهم

س٢: ما المبدأ التي تقوم عليه النقابات العمالية ؟ و ماذا يقصد به ؟

مبدأ الحرية النقابية ، هو حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية و لأهداف مشروعة و بوسائل سليمة وفقاً للشروط التي بينها القانون .

س٣: ما هي الشروط الواجب توافرها من أجل الانضمام إلى النقابة العمالية ؟

- أن يكون من العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل في القطاع الاهلي .
- أن يكون حسن السيرة و السمعة .
- أن يكون صاحب عمل أو من المختصين باتخاذ القرارات فيها .

س٤ : ما مستويات البنيان النقابي في القانون البحريني ؟ و ما هي المنظمة النقابية التي تمثل العمال على مستوى مملكة البحرين ؟

النقابات العمالية و الاتحادات النقابية ، و المنظمة التي تمثل عمال البحرين هي الأتحاد النقابي .

س٥ : ما المقصود بالاتحادات النقابية ؟

تنظيم يشكل من عدد من النقابات العمالية .

س٦ : ما الشروط الموضوعية اللازم توافرها في الأفراد الراغبين في نقابة عمالية ؟

- أن يكونوا عمالاً أو موظفين .
- أن تجمعهم مصلحة أو مصالح مهنية مشتركة .
- ألا يكونوا من الطوائف التي حظر عليها القانون تكوين نقابات كأصحاب العمل .

س٧ : ما الغرض من انشاء المنظمات النقابية ؟

- نشر الوعي النقابي بين العمال .
- رفع المستوى الثقافي للعمال .
- رفع المستوى المهني و الفني للعمال .
- رفع المستوى الصحي و الاقتصادي و الاجتماعي للأعضاء و عائلاتهم .

س٨ : عدد الانشطة المحظورة على النقابة العمالية ؟

- ممارسة العمل السياسي .
- التأسيس على أساس طائفي .
- القيام بأعمال أو أنشطة تجارية .
- استعمال العنف أو القوة أو التهديد .

س٩: ما الاجراءات الشكلية لتكوين نقابة؟

- ايداع كشف بأسماء و رئيس و أعضاء مجلس الإدارة و صفة كل منهم و سنه و مهنته و محل اقامته .
- ايداع كشوف بأسماء الأعضاء المؤسسين للنقابة موقعاً عليها منهم .
- ايداع أوراق التأسيس لدى وزارة العمل .
- ايداع النظام الأساسي للمنظمة النقابية .

س١٠: ما الجهة المسؤولة عن تلقي طلبات انشاء المنظمات النقابية؟

وزارة العمل

س١١: متى يتم الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة؟

إذا توافرت الشروط الموضوعية و الشكلية التي تطلبها المشرع في المنظمة النقابية اكتسبت الشخصية القانونية كشخص اعتباري .

س١٢: عدد أهم حقوق و واجبات أعضاء المنظمة النقابية .الحقوق:

- الانتفاع بالخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية .
- حق الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية .
- الاستفادة من المزايا المقررة في عقود العمل الجماعية .

الواجبات:

- احترام لائحة النقابة و نظامها الأساسي .
- احترام و تنفيذ القرارات المشروعة للمنظمة النقابية .
- دفع الاشتراك .
- عدم الاضرار بالنقابة .

س١٣: هل يحق للعامل الانسحاب من المنظمة النقابية بعد الانضمام إليها؟

نعم ، له الحرية في الانسحاب و الانضمام الي اي نقابة يريدھا .

س١٤: كيف يتم حل النقابة بصورة اختيارية و بصورة اجبارية؟

اختيارية: عن طريق الجمعية العمومية للنقابة

اجبارية: بناء على حكم قضائي اذا خالفت القانون أو الأغراض التي قامت من أجلھا .

الدرس الرابع عشر: طرق حل منازعات العمل الجماعية:

س١: ما المقصود بالمفاوضة الجماعية؟

وسيلة ودية و مباشرة تتم بواسطة الحوار و المناقشات بين المنظمات النقابية و أصحاب العمل بغية الوصول إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل .

س٢: ما الفرق بين المفاوضة الجماعية و التوفيق و التحكيم في منازعات العمل الجماعية؟

التوفيق وسيلة غير مباشرة و المفاوضة وسيلة مباشرة .

س٣: ما الهدف من المفاوضة الجماعية؟

التوصل الى ابرام اتفاق أو تعديل اتفاق أو الانضمام اليه .

س٤: اذكر مستويات التنظيم النقابي اللازم للتفاوض في مجال منازعات العمل الجماعية.

- اذا كانت المفاوضة على مستوى المنشأة يجري التفاوض بين صاحب العمل أو من يمثله و بين المنظمة النقابية التي تمثل العمال .
- اذا كانت المفاوضة على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة فإن التفاوض يكون بين المنظمة المعنية التي تمثل أصحاب العمل و المنظمة المعنية التي تمثل العمال .
- اذا كانت المفاوضة على المستوى الوطني فإن التفاوض يكون بين غرفة تجارة و صناعة البحرين و بين الاتحاد النقابي الاكثر تمثيلاً الذي يصدر بتسميته قرار من وزير العمل .

س٥: ما المقصود بعقد العمل الجماعي؟ و ما الفرق بينه و بين عقد العمل الفردي؟

اتفاق ينظم شروط العمل و ظروفه و يكون بين صاحب العمل و أطراف المفاوضة الجماعية ، يختلف من حيث أفراداه و موضوعه .

س٦: من يمثل العمال في عقد العمل الجماعي؟

المنظمة النقابية

س٧: ما المزايا التي يحققها عقد العمل الجماعي؟

- يدعم مركز العمال أمام أصحاب العمل
- يعتبر اداة لتنظيم علاقات العمل
- يعمل على تحقيق الاستقرار في علاقات العمل
- يعمل على توحيد شروط العمل

س٨: متى ينتهي عقد العمل الجماعي؟

بانتهاؤه مدته المحددة فيه ، و وضع المشرع حد أقصى لهذه المدة و هي ٣ سنوات

س٩: عدد حالات اللجوء إلى التسوية الودية و التحكيم في منازعات العمل الجماعية . أعط أمثلة .

- أن يكون النزاع جماعياً
- أن يكون متعلق بظروف العمل .

الأمثلة : الخلاف حول زيادة الرواتب - تفسير نصوص الاجازات .

س١٠: بين المراحل الثلاث لحل منازعات العمل الجماعية وفق قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ م .

- ١ - المفاوضات الجماعية في حال نجاحها يتم إبرام عقد عمل جماعي
- ٢ - عرض المنازعة على مجلس تسوية المنازعات الجماعية في حال نجاحها تنتهي المشكلة
- ٣ - هيئة التحكيم في وزارة العدل و تصدر هذه الهيئة حكم ملزم للطرفين .

الدرس الخامس عشر: أنواع التأمينات الاجتماعية

و المستفيدون منها :

س١: ما المقصود بالخطر الاجتماعي؟

كل حدث يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد فينقص من دخله أو يزيد من أعبائه .

س٢: عدد خصائص التأمين الاجتماعي .

- ارتباطه بالعمال و ارتباط الاشتراك فيه بالأجور
- نظام اجباري لا يتوقف على ارادة المشاركين فيه
- يلتزم أصحاب الأعمال المشاركة في أعبائه و دفع أقساطه لصالح العمال .
- تتولاه هيئات حكومية لا تهدف الى تحقيق الربح .

س٣: عرف التأمينات الاجتماعية .

نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حال تعرضهم لأحد الأخطار المهنية و الاجتماعية

س٤: عدد فروع التأمين الاجتماعي .

- تأمين الشيخوخة و العجز و الوفاة .
- تأمين اصابات العمل
- التأمين على المشتغلين لحسابهم الخاص
- المنح العائلية التي تصرف لأصحاب المعاشات
- التأمين على أصحاب العمل
- التأمين ضد التعطل
- الضمان الاجتماعي

٥: ما الجهة المسؤولة عن نظم التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين؟

الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي .

٦: هل يستحق كل عامل معاشاً للتقاعد؟

لا ، فقط العمال البحرينيين يستحقون المعاش التقاعدي .

٧: حدد الفئة المستثناة من الخضوع لنظام التأمين ضد الشيخوخة و العجز و الوفاة .

الأجانب .

٨: متى تستحق المرأة العاملة في القطاع الأهلي معاش التقاعد؟

إذا بلغت سن ٥٥ و امضت في العمل ١٨٠ شهر .

٩: متى يستحق الرجل العامل معاش التقاعد؟

إذا بلغ سن ٦٠ و امضى في العمل ٢٤٠ شهر .

١٠: ما هي حالات استحقاق معاش العجز عن العمل؟

عند تحقق خطر الشيخوخة أو العجز غير المهني .

١١: توفي أحد عمال الشركات الكبرى في مملكة البحرين عن عمر ناهز ٥٠ عاماً حيث عمل ٣٠ سنة في الشركة و لديه ٤ أبناء و بنت و زوجة و والدة يعيها . اثنان من الأبناء يعملون و بقية الأبناء ما يزالون طلاباً بالمدارس الابتدائية . علماً بأن متوسط راتبة الشهري آخر سنه كان ١٢٠٠ دينار .

١ - هل يستحق أقاربه معاشاً بعد وفاته؟

نعم

٢ - من هم المستحقون للمعاش بعد وفاته؟

أبنائه و بنته و زوجته و والدته

٣ - أحسب قيمة المعاش الواجب صرفه للمستحقين .

$$1200 \times (1/50) \times 30 = 720 \text{ دينار .}$$

س١٢ : ما المقصود بتأمين إصابات العمل ؟

فرع التأمين الاجتماعي الذي يعطي الأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل .

س١٣ : ما مقدار حصة اشتراك أصحاب العمل في تأمين إصابات العمل ؟

٣% من الأجر الشهري للعامل .

س١٤ : من هم المنتفعون بالتأمين من إصابات العمل ؟

العمال و المواطنين و الأجانب على حد سواء .

س١٥ : عدد صور إصابات العمل التي يمكن أن تهدد العمال .

- الاصابه داخل نطاق العمل وتقع اثناء تأديه عمله .
- الاصابه خارج العمل و التي تقع خلال فتره ذهابه أو ايابه لتأديه عمله سالكا في ذلك الطريق الطبيعي دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي .
- الاصابه باحد الامراض المهنيه
- الاصابه بالاجهاد أو الارهاق من العمل التي يترتب عليها مرضين :
- الاصابه التي تقع بسبب تأديه العمل حتى ولو وقع الحادث خارج العمل .

س١٦ : ما المقصود بإصابة العمل ؟

الاصابة نتيجة حادث وقع للعامل أثناء تأديه العمل أو بسببه .

س١٧ : ما الحقوق التأمينية للمصابين بإصابات عمل ؟

العلاج و الرعاية الطبية و له الحق في التعويض النقدي .

س١٨ : ما هي اهداف تأمين التعطل ؟

حماية المتعطل من العوز و الفقر و تلافي الآثار السلبية لمشكلة البطالة .

س١٩: متى صدر المرسوم بقانون بشأن التأمين ضد التعطل؟

سنة ٢٠٠٦ م

س٢٠: ما هي الفئات التي تشملها اشتراكات التأمين ضد التعطل؟

- الموظفون المدنيون العاملون لدى الحكومة
- العاملون في القطاع الأهلي الخاضعين لقانون العمل .
- الباحثون عن العمل لأول مرة .

س٢١: كم نسبة الاشتراكات التأمينية ضد التعطل للعامل و صاحب العمل و الحكومة؟

٣% من أجر العامل ، يتحمل كل طرف ١% .

س٢٢: ما هي شروط استحقاق تعويض البطالة بالنسبة لعامل عمل ثم تعطل عم عمله؟

- استكمال مدة اشتراك في تأمين التعطل لا تقل عن ١٢ شهراً متصلة .
- أن يكون قادراً على العمل .
- أن يكون راغباً في العمل
- أن يبحث بجدية عن العمل .
- ألا يكون قد استقال إرادياً
- ألا يكون قد بلغ سن التقاعد القانوني .
- ألا يكون قد فصل عن العمل لأسباب تأديبية
- أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تقرره وزارة العمل .

س٢٣: ما هو مقدار تعويض التعطل للعاطلين عن العمل؟

ج٢٣: يصرف تعويض التعطل بنسبة ٦٠% من متوسط أجر المؤمن عليه خلال الاثني عشر شهراً السابقة على تعطله . و يستمر الصرف مدة أقصاها ستة اشهر .

س٢٤: متى يسقط حق العاطلين عن بالعمل في استحقاق تعويض التعطل؟

إذا لم يتوفر شرط من هذه الشروط :

- أن يكون بحريني الجنسية
- أن لا يقل عمره عن ١٨ سنة ميلادية
- ان لا يزاول عملا تجاريا أو مهنيا لحسابه الخاص
- أن يكون راغبا في العمل و قادراً عليه
- أن يبحث عن العمل بجدية
- أن لا يكون قد بلغ سن التقاعد القانوني
- أن يكون قد استكمل التدريب المقرر بنجاح .

س٢٥: اجب عما يأتي من الرسم البياني أدناه :

١ - ما هو الشهر الذي سجل فيه أعلى معدل بطالة؟ و كم يبلغ؟

يونيو ٢٠١٢ ، ٥% .

٢ - أبحث عن أسباب ارتفاع معدل البطالة في هذه الفترة .

- تكاثر الاعتماد على التكنولوجيا
- انخفاض الطلب على العنصر البشري

٣ - ما اقتراحك لعلاج مشكلة البطالة؟

توظيف العمال البحرينيين و التقليل من تشغيل الأجانب .

٤ - هل انخفض معدل البطالة في الوقت الحالي عما ورد في الرسم البياني؟

نعم ، في نهاية ٢٠١٣ كان معدل البطالة ٤.١٠% و يبين في الرسم البياني أن معدل البطالة في آخر فترة و هي مارس ٢٠١٣ كانت ٤.٢٥% تقريبا .