



مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
مدرسة مدينة عيسى الثانوية للبنين

(قانون العمل)

(قان 322)

الملف منقول من الانترنت ، لا أتحمل مسؤولية الأخطاء إن جدت في
الملف

اسم الطالب :

الرقم الأكاديمي :

رقم التسلسل :

التوقيع :

تذكر : الكتاب المدرسي هو المرجع الأساسي

الدرس الأول : مفهوم قانون العمل و تطوره

قانون العمل : هو مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام انسان بالعمل لدى صاحب العمل تحت اشرافه مقابل لقاء اجر ..

العامل : هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب العمل و يكون تحت اشرافه ..

صاحب العمل : هو كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا أو اكثر مقابل لقاء اجر ..

- تسميات قانون العمل : 1- تشريع عمالي " قواعد تهدف لحماية العمال "
- 2- تشريع صناعي
- رؤية البحرين 2030 : 1- تقوم على مبدأ العدالة و الاستدامة 2- لرفع مستوى اقتصاد المملكة
- القانون من الناحية الاجتماعية : تنظم علاقات اصحاب العمل مع العمال و لهذا يعد قانون العمل احد اهم عوامل الاستقرار في المجتمع
- القانون من الناحية الاقتصادية : يؤثر في الانتاج فالقانون يضع اجازات للعمال فمن خلالها يصبح العامل اكثر نشاطا
- مراحل تطور قانون العمل :
 - 1- مرحلة ما قبل اكتشاف النفط :
 - صيد الاسماك – صيد اللؤلؤ – صناعة السفن – الصناعات الحرفية
 - 2- مرحلة التحول الصناعي :
 - استعمال الآلات في النشاط الصناعي – العمل في المجال التجاري
 - 3- مرحلة الاستقلال :
 - سنة 1976 م – صناعة الالمنيوم – اصلاح السفن – انتاج الاسمنت – خدمات النقل الجوي – الخدمات التأمينية
 - 4- مرحلة التطور القانوني :
 - تحولت الى مركز مالي عالمي – توفير فرص عمل – خدمات صحية و تعليمية
- صدر اخر قانون عمل : 26 – يوليو – 2012 م
- الهدف الرئيسي من اصدار قانون العمل : حماية العمال

الدرس الثاني : اولا : خصائص قانون العمل

المشرع : السلطة المختصة التي تضع تشريعات لتنظيم علاقات الناس في المجتمع

المنازعة الجماعية : كل نزاع يتعلق بشروط او احكام او ظروف عمل و ينشأ بين واحد او اكثر من اصحاب الاعمال او فريق منهم

● خصائص العمل : 1- الطابع الواقعي (تراعي ظروف الواقع مثل : سن العمال – جنسه – القدرة الاقتصادية)

2- قواعد قانون العمل لا يجوز الاتفاق على مخالفتها (في حال مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل يتعرض لمساءلة جنائية و توقيع عقاب و دفع غرامة مالية)

3- تفسير القواعد الغامضة لصالح العامل

4- تيسير اجراءات التقاضي على العمال :

صور تيسير اجراءات التقاضي على العمال في المنازعات الفردية : 1- اعفاء العامل من رسوم التقاضي 2- سرعة الفصل في الدعاوى العمالية

5- في حال وجود نزاع يذهب الطرفان الى وزارة العمل بتسوية منازعات العمل فاذا نجحت التسوية انتهى النزاع و اذا فشلت التسوية يذهبون الى وزارة العدل و يرفعون دعوى لمدة شهرين فان تم الصلح خلال شهرين انتهى النزاع و اذا فشل تحال الدعوى الى المحكمة الكبرى المدنية للحكم فيها خلال شهر من اول جلسة

● طرق حل منازعات العمل الجماعية :

مفاوضات جماعية : 1) نجاح : ابرام عقد عمل جماعي

2) فشل : تسوية المنازعات الجماعية .. (أ) نجاح ب) فشل : هيئة التحكيم بوزارة العدل .. حكم ملزم للطرفين

● علي بطلان تنازل العامل عن حقوقه المالية ؟

لان العامل طرفا ضعيفا في علاقة العمل و قد يمارس صاحب العمل ضغوطا على العامل

الدرس الثاني : ثانيا الفئات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل

- الفئة الاولى : موظفو الحكومة و الاشخاص الاعتبارية العامة (مدنية و عسكرية)
- الفئة الثانية : خدم المنازل و من في حكمهم (الخدم – زراع – حاس المنازل – المربيات – السائقون – الطباخون)
عللي : لا ينطبق قانون العمل على خدم المنازل ؟
بسبب صعوبة اخضاعهم للتنظيم القانوني
- الفئة الثالثة : افراد اسرة صاحب العمل
عللي : استبعاد اسرة صاحب العمل من تطبيق القانون ؟
لان رابطة القرابة اقوى من القانون و خشي ان يؤدي سريان القانون على افساد الرابطة العائلية
- قانون العمل الجديد : 1 سبتمبر 2012

الدرس الثالث : مفهوم عقد العمل

عقد العمل : اتفاق بين صاحب العمل و العامل يتعهد بان يؤدي عملا معيننا لصاحب العمل تحت ادارته و اشرافه مقابل لقاء اجر

- مميزاته : التراضي – ملزم لطرفيه – يستمر بتنفيذه مدة زمنية – وجود رابطة تبعية
- اطراف عقد العمل : العامل – صاحب العمل
الشخص الاعتباري او المنعوي لا ينطبق عليها وصف العامل
- علاقة التبعية تميز عقد العمل عن غيره من العقود و صاحب العمل هو الذي يحدد طريقة القيام بالعمل
- انواع العقود : 1- محدد المدة (له مدة محده)
2- لانجاز عمل معين (محدد المدة يبرم لانجاز عمل معين و ينتهي بانجازه)
3- غير محدد المدة (لمدة تزيد عن خمس سنوات – دون تحديد المدة)
- التمييز بين عقد العمل و عقد المقاوله :
يكون التمييز بينهما من خلال علاقة التبعية " فالعامل و المقاول يكونا خاضعين لادارة صاحب العمل "
- التمييز بين عقد العمل و عقد الشركة :
عنصر التبعية للفرقة بينهما ففي الشركة يقف الشركاء على قدم المساواة فيما بينهم فلا تبعية لبعضهم بينما يخضع العامل لفكرة التبعية فيكون تابعا لصاحب العمل
- الاهلية القانونية : هي صلاحية الشخص لابرام التصرفات القانونية على نحو صحيح
- العامل : يجب ان يكون سنه 18 – اما من بلغ سن 15 فلا بد من موافقة ولية
صاحب العمل : 21 سنه – اما ن بلغ 18 فيجوز له توقيع العقود
- عناصر عقد العمل : مكانه – وقته – مقدار الاجر – نوع العمل

الدرس الرابع : قيود حرية العمل

● قيود وطنية :

شروط عمل الاجانب : 1- تصريح عمل 2- تثبيت لياقة صحية
 علي : تلزم الدولة اصحاب الاعمال التاكيد من لياقة عمالها الصحية ؟
 حرصا منها على الصحة العامة لمواطنيها
 لماذا تضع الدول قيود على عمل الاجانب ؟
 حماية للعمالة

X للحصول على تصريح عمل الاجنبي : يجب زيارة هيئة تنظيم سوق العمل

X مدة تصريح العمل : سنتين

X شروط منح تصريح عمل الاجنبي : 1- ان يكون لصاحب العمل سجل تجاري
 2- ان يكون صاحب العمل بحاجة للعامل الاجنبي
 3- الا يكون العامل الاجنبي قد سبق ترحيله
 4- ان يكون العامل الاجنبي خالي من الامراض الصحية

ماهي فئات العمال الاجانب التي يحق لها العمل في مملكة البحرين دون استصدار تصريح عمل ؟

1- الاجانب غير المدينين 2- الاجانب المعفيون بموجب اتفاقية دولية 3- البعثات الدبلوماسية

هل يحق للعامل الاجنبي الانتقال من صاحب عمل الى اخر ؟
 نعم ، بشرط ان يمضي سنة في العمل مع صاحب العمل الاول

ما هو الجزاء على مخالفة صاحب العمل قواعد تشغيل العمال الاجانب ؟
 الحبس لمدة لا تقل عن 3 اشهر و لا تزيد عن 6 اشهر و غرامة لا تقل عن
 الف دينار ي و لا تزيد عن الف دينار

● قيود انسانية : 1- الحدث : هو كل من بلغ 15 سنة و لم يتجاوز 18 سنة

عند تشغيل الحدث	قبل الحاق الحدث بالعمل
يحصل على فترة راحة خلال العمل	اجراء كشف طبي
لا يعمل ليلا – لا يعمل اكثر من 6 ساعات	التحقق من موافقة الولي
لا يعمل في الراحة الاسبوعية	الا يكون العمل من الاعمال الشاقه عليه

ما هي عقوبة مخالفة قواعد تشغيل الاحداث ؟
يعاقب صاحب العمل بعقوبة مالية تتراوح بين 200 – 500 دينار

2- قيود تشغيل النساء :

لماذا وضع القانون قوانين خاصة بالنساء ؟
بسبب طبيعة تكوين المرأة و طبيعة الدور الذي تضطلع به في المجتمع

الاعمال التي يحظر على المرأة العمل فيها :

اعمال محظورة ليلا	اعمال محظورة على الحوامل	اعمال خطرة و شاقة " مستحيل العمل بها "
مشروعات البناء	اعمال تعرضهن لاشعة اكس	تؤدي تحت سطح الارض
صناعة مواد	اعمال بها مواد هيدروكربونية	اعمال تعرضهن لحرارة شديدة
	عمل يستدعي فيه تبادل الابخرة	ذبذبات ضارة

الدرس الخامس : الوساطة في ابرام عقد العمل

- هيئة تنظيم سوق العمل 2006 :
 - X مهماتها : 1- التوعية بالحقوق و الواجبات 2- اجراء البحوث و الدراسات
 - 3- جمع و تحليل البيانات 4- تنفيذ خطة وطنية
- احتياجات سوق العمل : 1- للحصول على فرص عمل يجب ان يسجل اسمه و بياناته بوزارة العمل
 - 2- يحصل منها على شهادة قيد بدون مقابل
- انشاء مكاتب للتوسط في توظيف المواطنين
 - علي : سماح المشرع بانشاء مكاتب للتوسط في تشغيل المواطنين العاطلين ؟
 - رغبة في ايجاد عمل للعاطلين ، للقضاء على مشكلة البطالة
- X دور المكاتب : التوسط في تشغيل المواطنين
 - X لا يتحمل العامل اي مقابل مالي للمكاتب
- لماذا يتم استخدام العمال الاجانب ؟ رغبة في حصول صاحب العمل علي ايدي عاملة في مجالات العمل التي لا يقبل عليها المواطنين
- المعاق : الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية او الذهنية او الحسية نتيجة مرض او عامل وراثي
 - X حماية المعاقين من خلال :
 - 1- سماح القانون للمعاق بان يسجل بياناته في وزارة العمل
 - 2- الزم القانون اصحاب الاعمال الذي لديهم اكثر من 50 عامل بان يكون لديه 2% من المعاقين
 - 3- صاحب العمل الذي يمتنع عن توظيف معاق تكون عقوبته دفع اجر وظيفة سنه كامله
 - 4- قاعدة المساواة
- العقود خلال المراحل الممهدة لعقد العمل :
 - X عقد التلمذة المهنية :
 - التلميذ المهني : هو كل من يتعاقد مع صاحب العمل بقصد التعليم خلال فترة محددة و يكون تحت اشراف صاحب العمل

لماذا يبرم عقد التلمذة ؟ لتعلم اصول المهنة التي يرغب في الالتحاق بها

- 1- اجر التلميذ اقل من اجر العامل
- 2- عقد التلمذة مكتوب باللغة العربية
- 3- عقد التلمذة هو عقد تمرن التلميذ حرفة معينه

X عقد العمل تحت التجربة :

لماذا يعقد صاحب العمل و العامل عقد العمل تحت التجربة ؟

ليتمكن اي من طرفية خلال مدة التجربة من انهاءه دون مسئولية قبل الطرف الاخر اذا لم يرض عن نتيجة التجربة

- مدة التجربة : لا يزيد عن 3 اشهر كقاعدة عامة و 6 اشهر في المهن التي يحددها قرار عن وزير العمل

هل يجوز لاحد طرفي عقد العمل تحت التجربة انهاء العقد دون موافية الطرف الاخر ؟
بشرط اخطار الطرف الاخر قبل يوم واحد على الاقل من الانهاء

الدرس السادس : التزام صاحب العمل الوفاء بالاجر

الاجر الاساسي : المحدد في العقد

الاجر الشامل : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عملة و العلاوات و البدلات

متى يكون المبلغ صفة اجر ؟ اذا كان نظير اداء العامل العمل

متى تفقد صفة الاجر ؟ اذا كان تبرعا او مقابل نفقه

- طرائق تحديد الاجر : 1- اتفاقي : X اساس الزمن (يضمن للعامل استقرار اجره)
X اساس الانتاج X معيار مزدوج
- 2- قضائي

• ملحقات الاجر :

- 1- العلاوة : عبارة عن زيادة في الاجر تتقرر في اجال منتظمه
- 2- المزايا و البدلات : (اشياء مجانية)
- 3- العمولات : هي اجر يدفع عادة في شكل نسبة مئوية
- 4- المنح و المكافآت : - المكافاه : مقابل جهد
- المنح : مقابل نقدي يحصل عليه العامل باضافه الى اجره
- 5- النسبة المئوية : حصص ارباح للعمال لتشجيعهم

• احكام الوفاء بالاجر :

- 1- سبب استحقاق العامل للاجر (ادى عمله و استحق الاجر)
- 2- مواعيد الوفاء بالاجر (شهريه - بالقطعه - كل اسبوع)
- 3- مكان الوفاء بالاجر (البنك)
- 4- وسيلة الوفاء بالاجر (دينار بحريني - دولار)
- 5- اثبات الوفاء بالاجر (افادة من البنك)
- 6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالاجر (تسقط بمضي سنه من انتهاء العقد)

• الحماية القانونية للاجر

- 1- حماية الاجر في مواجهة دائني العامل
- 2- حماية الاجر في مواجهة صاحب العمل
- 3- يجوز اقتطاع اجر العامل (حجز الدائني على اجر العامل في حدود 25% -
اشتراقات التامينات - اتلاف الادوات - جزاء تاديب)

الدرس السابع : التزام صاحب العمل التقيد
باحكام التنظيم القانوني لوقت العمل

• الحد الاقصى لساعات العمل اليومي و الاسبوعي

الفئة	ساعات العمل اليومية	ساعات العمل اليومية الازفافية	فترات الراحة اليومية	البقاء في مكان العمل	ساعات العمل اليومية و الازفافية	ساعات العمل الاسبوعية	ساعات العمل في شهر رمضان
عمال	8	2	نصف ساعة	11	10	60	36
احداث	6	-	ساعة	7	6	36	6

ساعات العمل الفعلية : الوقت الذي يكون العامل فيه تحت تصرف صاحب العمل

✓ العمل الازفافي باجر اذفافي : اجر اذفافي 25% نهارا و 50% ليلا

✓ حظر المشرع تشغيل العمال في الاماكن المكشوفة خلال وقت الظهيرة شهري 7 و 8 لحماية العمال

عللي : يجوز لوزير العمل تخفيض الساعات بالنسبة الى بعض العمال ؟
رعاية للعمال في الصناعات الشاقه و المرهقه

• فترات الراحة اليومية

لا تحسب ضمن فترة العمل الفعلي

• الراحة الاسبوعية

24 ساعة متتالية و هو يوم الجمعة

هل يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في الراحه الاسبوعية ؟

نعم .. اذا اقتضت الظروف العمل ذلك .. يحصل العامل على اجر اذفافي يعادل 150%
و يمنح يوم اخر عوضا عنه

• انواع الاجازات

• أجر كامل

1- اجازة سنوية (30 يوم)

2- اجازة الحج (14 يوم)

3- اجازة رسمية (14 يوم)

4- في حالة وفاة او ولادة او زواج (3 ايام)

- 5- اجازة عرضيه (6 ايام)
- 6- عدة الوفاة (شهر كامل)

• بدون اجر

- 1- اجازة رعاية الطفل
- 2- اجازة الوضع (60 يوم باجر + 15 يوم بدون اجر)
- 3- اجازة مرضيه (15 اجر كامل + 20 نصف اجر + 20 بدون اجر)

اجازة سنوية : ايام معدودة في كل سنه يلتزم صاحب العمل منحها للعامل

• الاجازات الرسمية للقطاع الاهلي

- 1- اول السنه الهجرية
- 2- عاشوراء
- 3- المولد النبوي
- 4- عيد الفطر
- 5- عيد الاضحى
- 6- اول السنه الميلادية
- 7- يوم العمال
- 8- العيد الوطني

الدرس الثامن : الالتزامات الاخرى على صاحب العمل

- التزام صاحب العمل انشاء ملف لكل عامل
 - ✓ يتضمن الملف كافة بيانات العامل و على العقوبات و على تاريخ واسباب انتهاء خدمة العمل
 - ✓ ما الغرض من انشاء ملف لكل عامل ؟ يمكن الرجوع اليه عند الحاجة
 - ✓ حماية للخصوصية لا يجوز الاطلاع على الملفات
- التزام صاحب العمل توفير الرعاية الصحية للعمال
 - 1- توفير صناديق الاسعافات الاولية
 - 2- الكشف الطبي على العمال
 - 3- اجراء تحاليل
 - 4- تقديم الادوية
 - 5- رعاية الامومه للعاملات اثناء فترة الحمل
 - 6- اعداد البرامج الوقائية
- التزام صاحب العمل تامين بيئة العمل
 - 1- التزام صاحب العمل اعلام العمال بمخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها
 - 2- التزام صاحب العمل توفير وسائل الوقاية
- التزام صاحب العمل توفير بعض المتطلبات في مناطق العمل البعيدة عن العمران

توفير المسكن و الغذاء و المواصلات للعمال
- التزام صاحب العمل التسوية بين العمال

علي : اوجب القانون المساواة بين العمال ؟ تمشيا مع معايير العمل الدولية التي تحظر التمييز في الاستخدام و المهنة

يكون هناك مساواة فقط بين العامل و الحدث
- التزام صاحب العمل تقديم الخدمات الاجتماعية و الثقافية للعامل

ورشات خارج نطاق العمل .. تطوير ذاتهم من خلال الذهاب للمعاهد
- التزام صاحب العمل التدريب المهني للعمال البحرينيين

لماذا؟؟ للارتقاء

كل منشأة بها 50 عامل تدفع اشتراكات التدريب بواقع 4% من الاجور العمال غير البحرينيين

- التزام صاحب العمل تعويض العمال عن اصابات العمل
فيتحمل تكاليف العلاج و الادوية كما يتحمل اجر العامل المصاب خلال فترة علاجه
- التزام صاحب العمل رد شهادات العامل اليه و اعطائه شهادة خبرة عند انتهاء العقد
- التزام صاحب العمل نفقات اعادة العامل الاجنبي الى مكان التعاقد
علي؟؟ حماية للعمالة الوطنية من منافسة العمالة الاجنبية
- معاملة العامل معاملة انسانية
فلا يجرح كرامته و لا يضره

الدرس التاسع : التزامات العامل

- التزام العامل اداء العمل
 - ✓ يجب على العامل ان يؤدي العمل بنفسه
 - ✓ قيام العامل بتأدية العمل بحسب ما هو متفق عليه
 - هل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ؟
 - في حالتين 1- حالة الضرورة 2- في حالة مصلحة العمل
- التزام العامل المحافظة على ادوات العمل
 - هل يجوز للعامل استخدام ادوات العمل خارج مكان العمل ؟
 - لا يجوز الا اذا اذن له صاحب العمل بذلك
- التزام العامل تعليمات السلامة و الصحة المهنية
- التزام العامل المحافظة على اسرار العمل
 - اسرار العمل : المعلومات غير المعلنه التي تتعلق بطريقة الانتاج و بالالات و المواد المستخدمه
- التزام العامل المحافظة على كرامة العمل
 - يحظر على العامل ان يقوم ب :
 - 1- الاحتفاظ بمستندات تخص العمل
 - 2- جمع تبرعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل
 - 3- العمل لدى الغير بغير موافقة صاحب العمل
- التزام العامل تطوير مهاراته
- التزام العامل عدم المنافسه
 - لمآذا؟؟ حماية مصالحهم من المنافسه
 - متى يمكن ان يخبر صاحب العمل باسرار العمل للعامل ؟
 - 1- ان تسمح طبيعة العمل الموكول الى العامل بالاطلاع على اسرار العمل
 - 2- ان يكون العمل اتم 18 سنه

• التزامات العامل المتعلقة باختراعاته

✓ حق ادبي : ينسب الاختراع الى مخترعه فيرتبط باسمه

✓ حق مالي : حصول المخترع على المال من خلال بيعه

انواع الاختراعات :

1- اختراع حر : لا صلة له بالعمل

2- اختراع الخدمه : لصاحب العمل حق الاستغلال

3- اختراع العرضي : لا يكون لصاحب العمل حقوق ماليه على الاختراع

• التزام العامل اطاعة اوامر صاحب العمل

1- ان تصدر اوامر من صاحب العمل

2- الا تخالف الشروط المتفق عليها

3- ان تتعلق الامور باداء العمل

الدرس العاشر : سلطات صاحب العمل و الجزاء

التأديبي على اخلال العامل بالتزاماته

أنواع سلطات صاحب العمل :

● السلطة التنظيمية :

- ☒ انظمة العمل : اللوائح التي يصدرها صاحب العمل لينظم بها العمل في منشأته
- ☒ تتضمن : 1- فترات الراحة 2- مواعيد دفع الاجور 3- نظام العلاوات
- ☒ لائحة الجزاءات : وثيقة يصدرها صاحب العمل مبينا فيها نوعية المخالفات و الجزاءات التأديبية

● السلطة الادارية

- ☒ صاحب العمل هو من يضع العامل في المكان المناسب له

● السلطة التأديبية

- ☒ هدفها محاربة الاهمال
- ☒ الخطأ التأديبي : الاخلال بنظام المشروع و حسن سير العمل به
- ☒ الجزاء التأديبي : العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل
- ☒ أنواع الجزاءات التأديبية :
 1. التنبيه الشفوي
 2. الانذار الكتابي
 3. تاجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز 3 اشهر
 4. الخصم من الاجر
 5. الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهر
- الوقف الاحتياطي لمصلحة العامل او التحقيق :
- العامل ارتكب اية مخالفه يوقف مدة لا تزيد عن 60 يوم و اذا اقتضت لمصلحة العمل يصرف له اجره
- ارتكب جنائية جاز وقفه و حرمانه من الاجر فان صدر حكم ببراءته يرد له اجره عن مدة التوقف
- 6. تاجيل الترقية عن استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة
- 7. الفصل من خدمه

● حالات فصل العامل دون اخطار او تعويض :

1. اذا انتحل العامل شخصية غير صحيحه
2. الغياب بدون عذر مشروع
3. اذا ارتكب العامل خطأ نشات عنه خسارة مادية

4. اعتداء العامل على صاحب العمل

- الجنائية : جريمة معاقب عليها بالاعدام او السجن المؤبد
- الجنحة : المعاقب عليها بالحبس او الغرامة التي تزيد عن 5 دينار

● ضوابط الحق في الاضراب :

- 1- يجب موافقة اغلبية اعضاء الجمعية
- 2- لا يجوز الاضراب اثناء عرض النزاع لحسمه
- 3- لا يجوز الاضراب في المنشآت

● ضوابط و اجراءات توقيه الجزاءات التأديبية :

- 1- ابلاغ العامل بالمخالفة
- 2- يجب ان تكون المخالفة متصله بالعمل
- 3- يجب ان يصدر الجزاء التأديبي مسبا
- 4- لا يجوز توقيع اكر من عقوبة على المخالفة الواحدة

الدرس الحادي عشر : انتهاء عقد العمل

○ متى تنتهي عقود العمل ؟

1- اخلال احد طرفي العقد بالتزامه

2- اتفاق طرفي العقد على انتهاء العقد بالتراضي

3- اذا اصبح تنفيذ العقد مستحيل

○ علي : وضع المشرع بعض الضوابط بشأن انتهاء عقد العمل ؟

لان لا يتعسف احد طرفي عقد العمل في انهاءه بارادته المنفردة و رغبة في تحقيق التوازن بين مصلحة احد الطرفين

✚ اولا : انتهاء عقد العمل محدد المدة

- هو العقد الذي يتحدد اجله بمدة معينة

- من مميزاته انه يوفر لطرفيه الاستقرار خلال مدته

- متى ينتهي العقد المحدد المده ؟ ينتهي تلقائيا بمجرد حلول الاجل المتفق عليه دون حاجه للاخطار

✚ ثانيا : انتهاء عقد العمل المبرم لانجاز عمل معين

- ينتهي بانجاز العمل المتفق عليه في العقد

- هل يجوز تجديد عقد العمل محدد المدة لمدة اخرى ضراحة او ضمنا ؟

يجوز .. ضمنا : اذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء مدته دون اتفاق صريح على تجديد

- ماهو الجزاء القانوني اذا انهى احد لطرفين عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته ؟

التعويض عن الاضرار التي اصابته المتعاقد الاخر من انتهاء العقد قبل مواعده

- هل يحق لصاحب العمل الحصول على تعويض اذا انهى العامل عقد العمل قبل نهاية مدته ؟

نعم .. بشرط ان تتوافر حالة من الحالات الاتية : اذا كان الانهاء في وقت غير مناسب لظروف العمل . اذا كان نية الاضرار بصاحب العمل . اذا ترتب بضرر جسيم لصاحب العمل

- هل يجوز للعامل ان يطلع من المحكمة الزام صاحب العمل باعادته الى عمله ؟

لا .. فغالبا ما يكون تعويض نقدي فلا يستطيع ان يجبر الطرف الاخر على الاستمرار في العقد

مسألة ..

راتب محمد 600 دينا شهريا و عقد العمل سنتان وبعد سنة و نص من عقد العمل انهى العقد .. فيكم يعوض محمد صاحب العمل ؟

$$3600 = 6 \times 600 \text{ دينار}$$

الدرس الثاني عشر : انتهاء عقد العمل غير محدد المدة و اثاره

✚ اولا : انتهاء عقد العمل غير محدد المدة

- شروطها : 1- قيد شكلي (الاخطار) 20 قيد موضوعي (وجود مبرر مشروع)
- الاخطار : عمل قانوني من جانب واحد يعلن من خلاله احد طرفي العقد الى الطرف الاخر رغبته في انهاء العقد
- مهلة الاخطار : 30 يوم قبل الانهاء و يجب ان يكون كتابيا و يمنح العامل 8 ساعات اسبوعيا او يوم واحد اسبوعيا اجازة ليتفرغ للبحث عن عمل اخر حتى لا يمر بفترة تعطل عن العمل

✓ صاحب العمل

- 1- انهاء تعسيفي " غير مشروع" : تقديم العامل شكوى – التمييز العنصري – اثناء تمتع العامل بحقه في الاجازة
- 2- مشروع : تدني كفاءة صاحب العمل – طالت فترة شفاء العامل – اصاب العامل بعجز كلي – اذا بلغ العامل سن 60 سنة

✓ العامل

- 1- انهاء تعسيفي : اذا كان بنية الاضرار بصاحب العمل – اذا كان في وقت غير مناسب – اذا شكل ضرر جسيم بصاحب العمل

✓ جزاء الانهاء غير المشروع

- 1- صاحب العمل : 1-3 اشهر " اجر شهر " .. 3 اشهر و اكثر "يومين كل شهر
- 2- العامل : يخصع الى تقدير القاضي

✚ ثانيا : اثار انتهاء عقد العمل :

- 1- حصول العامل على شهادة نهاية الخدمة
- 2- حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة
- 1-3 سنوات اجر نصف شهر / اكثر من 3 سنوات اجر شهر / و تقدر المكافأة على اساس الاجر الاخير
- 3- سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بمضي سنة على انتهاء العقد

الدرس الثالث عشر : النقابات العمالية

✓ النقابة : هي تنظيم يتكون من عدد من العمال يهدف الى الدفاع عن مصالح اعضائه و تمثيل مهنتهم

✓ مبدأ الحرية النقابية 2002

حرية تكوين الجمعيات و النقابات بشرط عدم المساس باسس الدين و النظام العام و لا يجوز اجبار احد على الانضمام في الجمعية او النقابة

❖ الحرية النقابية : 1- فرديه : الانضمام الى النقابة – الانسحاب من النقابة – البقاء في النقابة

2- جماعية : وحدة النقابة و تعددها – استقلال النقابة – حق العامل في انشاء النقابة

يشترط من ينضم الى نقابة عمالية الشروط الاتية :

1- الا يكون صاحب عمل

2- ان يكون حسن سيرة و سمعه

3- ان يكون من العاملين الخاضعين لاحكام قانون العمل في القطاع الاهلي

✓ البنين النقابي في مملكة البحرين

النقابة العمالية : تشكل منظمة نقابية اولية ترتبط مباشرة بالقاعدة العمالية العرضيه المنتشره في مختلف المنشات

الاتحادات النقابية : تنظيم يشكل من عدد من النقابات العمالية فكل نقابتين او اكثر من النقابات المتشابهه انشاء اتحاد نقابي

✓ مظاهر استقلال المنظمات النقابية في مملكة البحرين

يكون حلها بحكم قضائي

✓ الشروط الموضوعية و الشكلية لتكوين النقابة

الشروط الموضوعية " متعلقه بالاشخاص "	الشروط الشكلية " في وزارة العمل "
ان يكونوا عمال او موظفين	ايداع اوراق التأسيس
ان تجمعهم مصلحة	ايداع النظام الاساسي للمنظمة النقابية

اهداف المنظمة النقابية :

1- نشر الوعي النقابي بين العمال 2- رفع المستوى الثقافي للعمال

3- رفعه المستوى المهني للعمال 4- رفع المستوى الصحي

الاعمال المحظورة على النقابات :

1- ممارسة العمل السياسي 2- التأسيس على اساس طائفي او ديني

3- القيام باعمال او أنشطة تجارية

✓ الحقوق المترتبة على الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابه

كالحق في الاسم و الموطن و الجنسية

✓ حقوق و واجبات اعضاء المنظمة النقابية

الواجبات	الحقوق
1- دفع الاستراك	1- حق الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية
2- احترام لائحہ النقابة	2- الاستفادة من المزايا المقررة في عقود العمل الجماعية
3- عدم الاضرار بالنقابة	

✓ انتهاء النقابة

1- اجباري : اذا خالفت القانون

2- اختياري

الدرس الرابع عشر : طرق حل منازعات العمل الجماعية

المفاوضة الجماعية : وسيلة ودية و مباشرة تتم عبر المناقشات التي تجري بين منظمة او اكثر

✓ مميزات المفاوضة الجماعية : 1- مباشرة 2- اختيارية 3- يلجا اليها طرفان بمحض ارادتهما

✓ الفرق بين الوساطة و التوفيق :

الوساطة : مباشرة – لا يفترض وجود نزاع – لا يوجد تدخل من جهة الادارية

التوفيق : غير مباشرة – وجود نزاع – تدخل الجهة الادارية

✓ اهداف المفاوضة الجماعية :

1- العمل على تحقيق التنمية الاجتماعية

2- تجذب حصول منازعات عمل جماعية

3- تحسين شروط و ظروف العمل

✓ مستويات التنظيم النقابي الازمة للتفاوض

مستوى المنشأه – مستوى النشاط – مستوى وطني

● عقد العمل الجماعي : اتفاق ينظم شروط العمل و ظروفه بما يكفل شروطا او مزايا افضل للعمال

● اهمية عقد العمل الجماعي :

1- يدعم مركز العمال امام اصحاب العمل

2- يعمل على تحقيق الاستقرار

3- يعمل على توحيد شروط العمل

● انتهاء عقد العمل الجماعي

لا يزيد على ثلاث سنوات

● مرحلة التسوية الودية

كما لو حدث خلاف بينهم حول زيادة الاجور او العلاوات

الدرس الخامس عشر : انواع التامينات

الاجتماعية و المستفيدون منها

- **الخطر الاجتماعي : كل حدث يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد**
 - ✓ ماهي الاخطار التي تغطيها التامينات الاجتماعية ؟
 - خطر الشيخوخه – العجز – الوفاة – اصابات العمل
 - ✓ كيف يقي الانسان نفسه من هذه المخاطر ؟
 - الادخار – التامين الخاص عبر شركات تجارية – المساعدات الفردية
 - ✓ خصائص التامين الاجتماعي
 - 1- ارتباك الاشتراك فيه بالاجور
 - 2- نظام اجباري لا يتوقف على ارادة المشاركين فيه
 - 3- يلتزم صاحب العمل المشاركة ف اعبائه
 - ✓ التامينات الاجتماعية : نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الامن الاقتصادي للافراد في حال تعرضهم لاحد الاخطار
- **فروع التامين الاجتماعي :**
 - 1- تامين ضد التعطل
 - 2- تامين شيخوخه و عجز و وفاة
 - 3- الضمان الاجتماعي
 - 4- التامين على اصحاب العمل
 - ✓ الهيئة العامة للتامين الاجتماعي : هيئة لها شخصية اعتبارية مستقلة تتمتع باستقلالها المالي
- **الفئات المستفيدة من التامين الاجتماعي**
 - موظفو الخدمة المدنية و العسكرية
 - ✚ النوع الاول : تامين الشيخوخه و العجز و الوفاة
 - أ- الحق في معاش تقاعدي

ماذا يستفيد العامل المشترك في هذا التأمين ؟ معاش عند تحقق الخطر

المعاش : مبلغ من النقود يدفع شهريا الى المؤمن عليه اذا تحقق الخطر

■ المستحقين معاش تقاعد هم :

1- المرأة : عمرها 55 سنة و مدة الاشتراكها 180 شهر

2- الرجل : عمره 60 سنة و مدة اشتراكه 240 شهر

■ كيفية حساب قيمة المعاش

متوسط الاجر خلال السنتين الاخيرتين $\times 50/1 \times$ عدد سنوات الاشتراك = المعاش الشهري

ب- الحق في معاش في حالة العجز و الوفاة

■ كيفية حساب معاش العجز و الوفاة

المتوسط الشهري $\times 50/1 \times$ عدد سنوات الاشتراك مضاف اليها 3 سنوات اضافية = المعاش

■ مصير المعاش في حالة الوفاة (المستحقون للمعاش)

الارملة او الارامل و الابناء و البنات غير المتزوجات

ت- الحق في تعويض من دفعه واحدة

15% من متوسط الاجر الشهري للسنتين الاخيرتين \times مدة الاشتراك = قيمة التعويض

ث- الحقوق الاضافية الاخرى :

1- منحة وفاة و نفقات جنازة

2- منحة زواج في حالة زواج احدى مستحقات المعاش

3- تعويض اضافي بجوار المعاش

■ النوع الثاني : تأمين اصابات العمل

يستفيد من هذا التأمين العمال و الاجانب على حد سواء

يتحمل صاحب العمل حصة الاشتراك 3%

أ- اصابة العمل : الاصابه نتيجة حادث وقع للعمال اثناء تادية العمل

و يلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب للعلاج و يتحمل اجر يوم الاصابه

ب- الحقوق التامينية الناتجة عن مخاطر اصابات العمل

تعويض نقدي للعامل المصاب

النوع الثالث : فرع التأمين ضد التعطل

التعطل : الحالة التي يكون فيها المستفيد غير قادر على الحصول على عمل مناسب رغم قدرته على العمل و رغبته فيه و بحثه عنه

■ المستفيدون من تامين التعطل :

1- الموظفون المدنيون العاملون لدى الحكومه

2- العاملون في القطاع الاهلي

3- الباحثون عن عمل لأول مرة

■ شروط استحقاق تعويض البطالة

1- ان يكون قادرا على العمل

2- ان يكون راغبا في العمل

3- ان يبحث بجديه في العمل

4- الا يكون قد فصل عن العمل لاسباب تاديبية

■ مقدار تعويض التعطل

60% من متوسط اجر المؤمن عليه

شروطها : 1- ان يكون بحريني

2- ان لا يقل عمره عن 18 سنه

13- ان يكون راغبا في العمل