

ملف مساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة الثالثة)



اعداد : أدلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

www.commbh.com

الوحدة الثالثة – الدرس السادس : التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر

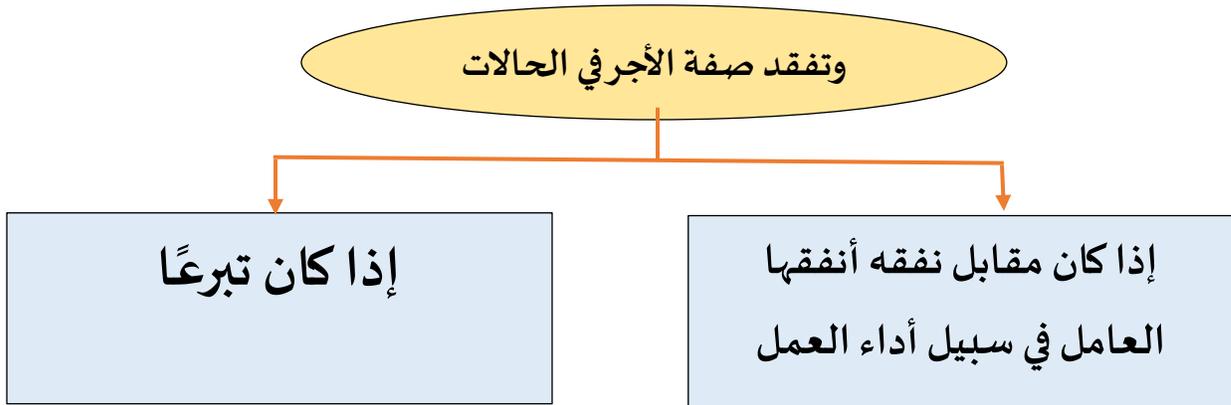
* المفاهيم :

المصطلح	التعريف
الأجر الأساسي	المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت
الأجر الشامل	كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيًا كان نوعه، ثابتًا أو متغيرًا، نقدًا أو عينيًا، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى
ملحقات الأجر	يشمل الأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال (أيًا كان نوعه)
العلاوة الدورية	هي عبارة عن زيادة الأجر تتكرر في آجال منظمة، وتعطى للعامل كلما زادت أقدميته في المنشأة
العمولة	هي أجر يدفع عادة في شكل نسب مئوية من صفقات توسط العامل في إبرامها لحساب صاحب العمل
المنحة	مقابل نقدي أو عيني يحصل عليه العامل بالإضافة على أجره في مناسبة معينة، كمناسبة عيد من الأعياد أو نهاية السنة المالية للمشروع
المكافأة	ما يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة بذلها العامل.

* متى يكون للمبالغ التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل صفة الأجر:

عربي : استحقاق العامل للأجر الشهري :

نظير أداء العامل العمل أو احتباسه من أجل العمل



*** طرق تحديد الأجر:**

التحديد القضائي	التحديد الاتفاقي
إذا نشأ نزاع حول مقدار الأجر الذي يستحقه العامل، فلم يتفق طرفا العقد على تحديده، يمكن اللجوء إلى القضاء، والقاضي يحدد الأجر في تلك الحالة مراعيًا المجهود الذي يبذله العامل، وما يعود على صاحب العمل من نفع بسبب جهود العامل .	1- تحديد الأجر على أساس الزمن : يكون التحديد بالساعة أو اليوم أو بالأسبوع أو بالشهر. على حسب الاتفاق عليه في العقد
	2- تحديد الأجر على أساس القطعة أو الإنتاج : تحديد الأجر تبعاً لحجم الإنتاج الذي يحققه العامل وفق نوعية وجودة العمل المطلوب. مثال: محاسبة عامل البناء على ما ينجزه من بناء محسوباً بالمتر المربع.
	3- تحديد الأجر وفق معيار مزدوج: يحسب الأجر على أساس زمني مع تطلب إنتاج حد أدنى من الوحدات. مثال: اتفق مدير مصنع الأحذية مع جمال على إنتاج 60 حذاء خلال اسبوع مقابل 100 دينار. بحيث إذا زاد جمال من إنتاج الأحذية خلال المدة المتفق عليها زاد أجره المتفق عليه.

*** هل يجوز نقل عامل من فئة أجور إلى أخرى :**

إذا تم تحديد طريقة حساب الأجر بالاتفاق فلا يجوز تعديلها بالإرادة المنفردة، إلا بموافقة العامل على ذلك كتابياً.

*** ملحقات الأجر:**

3- العمولات : مثل : العمولة التي تعطى للوسطاء التجاريين. والعمولة التي تعطى للمندوبين و السماسرة.	2- المزايا العينية والبدلات : مزاي عينية : تسجل في العقد أو يجرى العرف على حصول العامل . مثل : طيران الخليج حصول عمال الشركة على تذاكر سفر مجانية أو حصول عمال المطاعم على وجبة غداء مجانية البدلات : يحصل العامل على بدلات نظير طاقة إضافية يبذلها أو مخاطر أو ظروف معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، مثل : بدل الساعات الإضافية أو بدل الإشراف أو المناوبة أو العمل ليلاً أو في مكان ضار بالصحة كالمصانع الكيماوية	1- العلاوة الدورية : مثل : علاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية
---	--	---

<p>5- النسبة المئوية من الإيراد أو الربح : تعطى للعامل تشجيعاً له على العمل وزيادة الإنتاج. الأنتاج. علي : تحديد نسبة مئوية من الإيراد أفضل للعامل: لانه يحصل على حقة لمجرد تحقق الإيراد.</p>	<p>4- المنح والمكافآت : المنح : تعد تبرعاً ولا تكون ملزمة إلا اذا إلتزم صاحب العمل دفعها لعماله بموجب عقد أو نص بها انظمة العمل أو جرى بمنحها عرف في المنشأة. المكافأة : تعد المكافأة أجراً اضافياً أو جزءاً من الأجر</p>
---	---

* وحتى تكسب المزايا العينية أو البدلات صفة الأجر يجب أن تكون عوضاً عن العمل أو الاحتباس للعمل وألا تكون:

- تبرعاً من صاحب العمل.
- أداة من أدوات العمل كمعدات الوقاية من أخطار العمل.
- مقابل نفقات تكبدها العامل في سبيل تنفيذ العمل.

* أحكام الوفاء بالأجر:

1- سبب استحقاق العامل للأجر	1- أداء العامل للعمل. 2- احتباسه من اجل العمل.
2- مواعيد الوفاء بالأجر	ان يكون الوفاء بالأجر في ايام العمل
3- مكان الوفاء بالأجر	في مكان العمل أو تحويل أجور العمال على حساباتهم في البنوك
4- وسيلة الوفاء بالأجر	العملة الرسمية للبلاد وهي الدينار البحريني يجوز الاتفاق على ان يؤدي بعملة اجنبية متداولة قانونياً مثل الدولار أو الريال
5- اثبات الوفاء بالأجر	متى ادعى العامل عدم قبضه للأجر يمكن لصاحب العمل إثبات الأجر : - إفادة من البنك بإجراء التحويل على حساب العامل. - توقيع العامل في السجل المعد للأجور بما يفيد الاستلام. - الإيصال الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض.
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	يقح للعامل المطالبة بالأجر في الحالات التالية: - إذا انتهى عقد العمل ايأ كان السبب " تسقط بمضي سنه" من انتهاء العقد. - إذا كان عقد العمل قائماً (لازال يعمل) فللعامل الحق بالمطالبة بمضي خمس سنوات.

إذا حضر العامل إلى مقر عمله واستعد لمزاولة عمله غيرانه حالت دون ادائه العمل اسباب ترجع إلى صاحب العمل (استحق أجره كاملاً)

إذا حضر إلى العمل ولم يتمكن من اداء عملة لأسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل (استحق نصف أجره فقط)

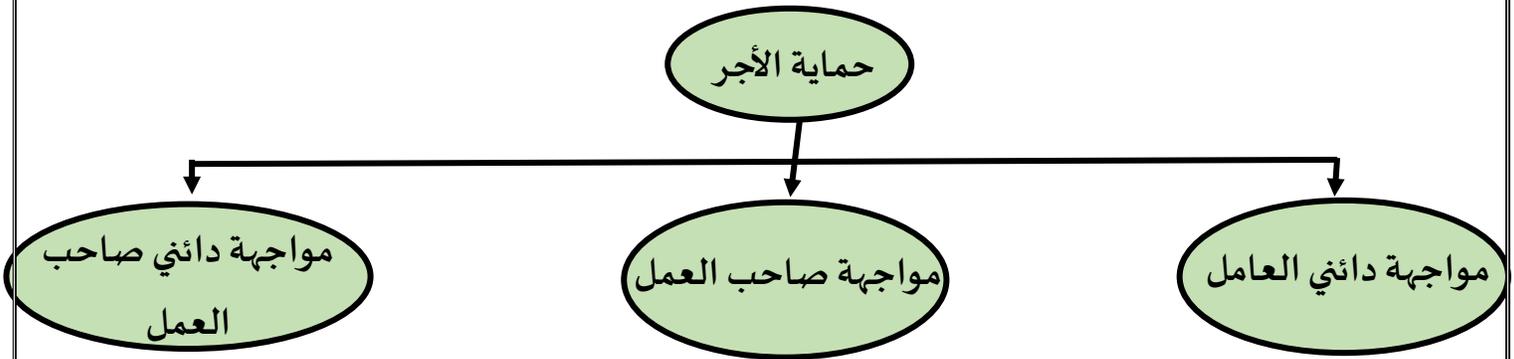
* مواعيد الوفاء بالأجر:

1- حالة العامل المعين بالأجر الشهري: (مرة وحده في الشهر).	2- حالة العامل المعين بالإنتاج أو القطعة: (يقسم الأجر إلى دفعات)	3- غير ما ذكر من الحالات: تؤدي الأجور (مره على الأقل كل اسبوع) ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك
---	--	---

** في حالة تأخر صاحب العمل في صرف أجر العامل :

1- تحمل مبلغ اضافي تعويضاً (6 الى 12%) 2- يتعرض للحبس

* الحماية القانونية للأجر:



حماية الأجر في مواجهة دائني العامل :

الاستقطاع بنسبة 25% لدائني العامل، وتزيد إلى 50% في حالة وجود دين نفقة على العامل.

حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل :

إذا أفلس صاحب العمل، كان للعمال أولوية على غيرهم في استيفاء حقوقهم العمالية من أموال

حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل:	
أ- اقتراض العامل من صاحب العمل:	يحق لصاحب العمل استيفاء مبلغ القرض بدون فائدة بنسبة 10% من الأجر، و25% إذا كان قرضاً سكنياً بشرط موافقة العامل.
ب- اشتراكات التأمينات الاجتماعية:	اقتطاع الاشتراكات المستحقة على العامل لصالح الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.
ج- الاقتطاع من أجر العامل لتعويض التلفيات:	إذا تسبب العامل بتعمد أو إهمال منه في فقد أو إتلاف أدوات أو منتجات مملوكة لصاحب العمل أو موضوعه في عهده، جاز لصاحب العمل خصم مبلغ التعويض بما لا يزيد على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
د- الاقتطاع من الأجر بسبب جزاء تأديبي:	يجوز لصاحب العمل توقيع جزاءات تأديبية على العامل، منها توقيع عقوبة الغرامة أو الوقف عن العمل.

* حساب الأجر الشهري للعامل :

- أحسبي الأجر الشهري للعامل عبدالرحمن ، مبيئاً صافي المستحق له.

الراتب الأساسي 500 دينار ، علاوة السيارة 50 دينار ، تحسين مستوى المعيشة 80 دينار ، تأمين التعطل 5 دنانير ، التقاعد 35 دينار .

$$(500 + 50 + 80) - (35 + 5) = 590 \text{ دينار.}$$

- أحسبي الأجر الشهري للعامل محمد ، مبيئاً صافي المستحق له.

الراتب الأساسي 750 دينار ، علاوة السيارة 50 دينار ، تحسين مستوى المعيشة 80 دينار ، تأمين التعطل 7.500 دينار ، التقاعد 52.500 دينار

$$(750 + 50 + 80) - (52.500 + 7.500) = 820 \text{ دينار.}$$

* أجب عن الآتي :

1- عامل أجره في اليوم (20) دينارًا، ينتج (100) وحدة في (8) ساعات، على أن ينقص أجره (0.600) فلس عن كل وحدة ناقصة، فإذا أنتج (80) وحدة، فكم يكون أجره في ذلك اليوم؟

عدد الوحدات الناقصة = عدد الوحدات المطلوبة للإنتاج - عدد الوحدات التي أنتجها العامل

$$100 - 80 = 20 \text{ وحدة}$$

قيمة الوحدات الناقصة = عدد الوحدات الناقصة × مبلغ الاقتطاع من أجر العامل

$$20 \times 0.600 = 12 \text{ دينار}$$

أجره في اليوم = أجر العامل - قيمة الوحدات الناقصة

$$20 - 12 = 8 \text{ دنانير}$$

2- عامل أجره اليومي 8 دنانير على أن ينتج 20 وحدة في اليوم، وأن يحصل عن كل وحدة زائدة 300 فلس. فإذا أنتج العامل 40 وحدة في اليوم، فكم يكون أجره؟

عدد الوحدات الاضافية = عدد الوحدات التي أنتجها العامل - عدد الوحدات المطلوبة للإنتاج

$$40 - 20 = 20 \text{ وحدة}$$

قيمة الوحدات الاضافية = عدد الوحدات الاضافية × مبلغ الوحدات الاضافية

$$20 \times 0.300 = 6 \text{ دينار}$$

أجره في اليوم = أجر العامل + قيمة الوحدات الاضافية

$$8 + 6 = 14 \text{ دينار}$$

3- يحصل عامل على أجر يومي قدره 19 ديناراً مقابل إنتاج 40 وحدة إنتاجية في ست ساعات، على أن يستحق دينارين مقابل كل ساعة يوفرها. فإذا أنتج العامل الوحدات المطلوبة في أربع ساعات فكم يستحق؟

$$\text{عدد الساعات الإضافية} = 6 - 4 = 2 \text{ ساعة}$$

$$\text{أجر الساعات الإضافية} = 2 \times 2 = 4 \text{ دينار}$$

$$\text{أجره في اليوم} = 19 + 4 = 23 \text{ دينار}$$

4- يحصل أحد العمال على أجر قدره 10 دنانير في اليوم مقابل إنتاج 20 وحدة في اليوم ويتقاضى أجراً إضافياً قدره 800 فلس عن كل وحدة إضافية. فإذا أنتج خلال 6 أيام 160 وحدة، فكم يكون أجره عن 5 أيام؟

$$\text{عدد الوحدات في اليوم الواحد} = 160 \div 6 = 27 \text{ وحدة}$$

$$\text{عدد الوحدات الإضافية} = 27 - 20 = 7 \text{ وحدات إضافية}$$

$$\text{أجر الوحدات الإضافية} = 7 \times 0.800 = 5.6 \text{ دينار}$$

$$\text{إجمالي أجر العامل في اليوم} = 10 + 5.6 = 15.6 \text{ دينار}$$

$$\text{أجر العامل في 5 أيام} = 5 \times 15.6 = 78 \text{ دينار}$$

5- اتفقت رائدة مع إدارة المصنع على أن تعمل لديه مقابل حصولها على أجر نقدي قدره 13 ديناراً مقابل إنتاجها في اليوم أربعين وحدة إنتاجية على الأقل، بحيث تحصل على 500 فلس عن كل وحدة إضافية وبعد 12 يوم عمل بلغ إنتاج رائدة 650 وحدة. احسبي أجرها عن 12 يوم عمل

$$\text{عدد الوحدات في اليوم الواحد} = 650 \div 12 = 54 \text{ وحدة}$$

$$\text{عدد الوحدات الإضافية} = 54 - 40 = 14 \text{ وحدة إضافية}$$

$$\text{أجر الوحدات الإضافية} = 14 \times 0.500 = 7 \text{ دينار}$$

$$\text{إجمالي أجر العامل في اليوم} = 13 + 7 = 20 \text{ دينار}$$

$$\text{أجر العامل في 12 يوم} = 12 \times 20 = 240 \text{ دينار}$$

الوحدة الثالثة – الدرس السابع : التزام صاحب العمل التقيد بأحكام التنظيم القانوني لوقت العمل

* الحد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي:

الحد الأقصى لساعات العمل اليومية لشهر رمضان	الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الأساسية والإضافية	الحد الأقصى للبقاء في مكان العمل	فترات الراحة اليومية	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الإضافية	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية	الفئة
6 ساعات بمعدل 36 ساعة في الأسبوع	12+48 ساعة إضافية =60 ساعة	10 ساعات	11 ساعة في اليوم	لا تقل عن نصف ساعة	ساعتان	8 ساعات	العمال
6 ساعات	36	6	7 ساعات	لا تقل عن ساعة	-	6 ساعات	الأحداث

* قارن بين الحدث والعامل :

العامل	الحدث	وجه المقارنة	الرقم
يوجد	لا يوجد	العمل أثناء فترة الليل ابتداء من الساعة السابعة مساءً	1
30 يوم	30 يوم	مدة الإجازة السنوية	2
لا تقل عن نصف ساعة	لا تقل عن ساعة	فترات الراحة اليومية	3
يجوز إبرام عقد العمل لمن بلغ 18 سنة	لا يجوز إبرام عقد العمل إلا بموافقة ولي أمره أو وصيه	القدرة على إبرام عقد العمل	4
48 ساعة	36 ساعة	الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية	5

*** المفاهيم :**

ساعات العمل الفعلية	هو الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ولو لم تسمح له ظروف العمل بأداء العمل، إذ يكتفي أن يكون محتسباً لحساب صاحب العمل.
---------------------	---

*** ساعات العمل :****1- لا يدخل في ساعات العمل :**

الفترة التي يستعد فيها العامل بارتداء ملابس العمل وتسلم أدواته ، الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول إلى مكان العمل

2- يدخل في ساعات العمل ؟

الوقت الذي يقضي العامل في بدأ تشغيل الآلات .

يحق لصاحب العمل استنادا إلى سلطته التنظيمية، أن يحدد عدد ساعات للعمل تقل عن الحد الأقصى فهو أمر جائز باعتباره في مصلحة العامل.

*** العمل الإضافي بأجر إضافي :**

- يستحق العامل أجرًا 50% على الأقل عن ساعات العمل الليلية التي تبدأ من الساعة السابعة مساءً إلى الساعة صباحًا.	- يستحق العامل أجرًا عن كل ساعة إضافية مضافاً إليه 25% عن ساعات العمل النهارية.
--	---

*** هل يستمر العاملون في الأماكن المكشوفة في العمل خلال وقت الظهيرة في فصل الصيف؟**

لا حظر المشرع تشغيلهم ما بين الساعة الثانية عشرة ظهراً والرابعة عصراً خلال شهري يوليو وأغسطس من كل عام . علي : حماية للعاملين في الأماكن المكشوفة وتحت أشعة الشمس .

* هل يتمتع العاملون في الصناعات الشاقة والخطرة بمزايا تتعلق بعدد ساعات العمل؟

نعم ، رعاية للعمال في الصناعات الشاقة والمرهقة ، أجاز وزير العمل تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل .

* فترات الراحة اليومية :

العامل :	
1- فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة .	2- لا يستمر العامل في العمل أكثر من 6 ساعات متواصلة
الأحداث :	
1- فترة راحة لا تقل عن ساعة .	2- لا يستمر الحدث في العمل أكثر من 4 ساعات متواصلة

لا تحسب فترة الراحة ضمن فترة العمل الفعلي.

* الراحة الأسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع) :

1- للعامل الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية (يوم واحد)	2- لا يجوز تشغيله أكثر من ستة أيام في الأسبوع الواحد
3- حددها المشرع الإجازة يوم الجمعة	4- مدفوع الأجر.
5- يجوز لصاحب العمل أن يمنح عماله راحة تزيد على 24 ساعة متتالية.	

هل يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية؟

نعم يجوز ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

ولكن بالضوابط التالية:

1. أن تقتضي ظروف العمل تشغيل العامل في يوم الراحة.
2. يجب أن يحصل العامل على أجر إضافي يعادل 150% من أجره العادي، وأن يحصل على يوم آخر بديل.
3. لا يجوز حرمان العامل من راحته الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين، إلا بموافقة العامل كتابيا على ذلك.

* اجازات العامل :

الإجازة	الحكمة من تقريرها	الشروط	المدة	التنظيم	الأجر
الإجازة السنوية	أن ينعم العامل بالهدوء بعيداً عن الأماكن العمل ليستعيد نشاطه	تستحق كلما أمضى العامل سنة في خدمة صاحب العمل فإن قلت عن سنة استحق الإجازة بنسبة كسور السنة. وإذا انتهى عقد العمل قبل اكتمال سنة الخدمة المستحق عنها الإجازة فللعامل الحق في بدل نقل يعادل اجر الإجازة المستحقة له عن كسور السنة الأخيرة	مدتها 30 يوماً في السنة، بمعدل يومين ونصف عن كل شهر	يحدد صاحب العمل موعد الحصول عليها، حسب مقتضيات العمل. يجب أن يحصل العامل على 15 يوماً منها 6 أيام متصلة على أقل كل سنة، وما يزيد على ذلك يجوز تجزئته و إرجاؤه إلى سنة قادمة -لا يجوز بالنسبة للأحداث تأجيل أو تجزئة الإجازة، ويجب تسوية رصيد الإجازات السنوية كل سنتين.	باجر كامل
الإجازة المرضية	العامل المريض بحاجة إلى الراحة والعلاج	يجب أن يكون العامل مريضاً ويثبت ذلك بشهادة طبية ولا بد أن يكون قد أمضى ثلاثة أشهر في خدمة صاحب العمل للمطالبة بها	مدتها 55 يوماً في السنة	-يستحقها العامل وفق المدة التي يقرها الطبيب -إذا لم يستفد العامل كل أو بعض إجازته المأجورة يرحل ما بقيه إلى سنة قادمة بما لا يزيد على 240 يوم	15- يوم باجر كامل 20- يوم بنصف أجر 20- يوم بدون أجر
إجازة الحج	أداء فريضة الحج	<ul style="list-style-type: none"> • ان يكون مسلماً • له مدة خدمة لا تقل عن خمس سنوات متصلة • لم يحصل عليها من قبل خلال خدمته 	14 يوم عمل	موافقة صاحب العمل عليها وفق المعايير ومصلحة العمل	باجر كامل

الإجازة	الحكمة من تقريرها	الشروط	المدة	التنظيم	الأجر
الإجازة الرسمية	الاحتفال بالمناسبة الدينية أو الوطنية أو العالمية	لكل عامل أي كان جنسه أو جنسيته أو دينه الحق فيها بدون شروط	14 يوم خلال السنة الميلادية	إذا كانت المنشأة تستمر في العمل خلال فترة المناسبة فلصاحب العمل تنظيم عملية حصول العمال عليها بشكل تناوبي أو صرف بدل يعادل 150% من الأجر في حال حرمان العامل منها	باجر كامل
إجازات في حالة الزواج أو الوفاة أو الولادة	التفرق لهذه المناسبة والبقاء مع الأسرة	<ul style="list-style-type: none"> - زواج العامل لمرة واحدة. - وفاة زوجه أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة - وفاة أحد أقارب زوجه حتى الدرجة الثانية - ولادة مولود للعامل 	مدتها 3 أيام في حالة الزواج أو وفاة القريب ويوم واحد في حالة ولادة مولود	للعامل أن ينقطع عن العمل في تلك الحالات، ولا تخصم هذه الإجازات من الإجازة السنوية، وعليه أن يقدم الأوراق الثبوتية	باجر كامل
الإجازات العرضية	مواجهة ما يطرق من ظروف مفاجئة للعامل	وجود طارئ يستدعي الانقطاع عن العمل ورصيد من الإجازة السنوية	6 أيام خلال السنة الواحدة بحد أقصى خلال يومين للمرة الواحدة	يتغيب العامل عن حدوث الأمر الطارئ ثم يقدم لصاحب العمل مبرر وتخصم الانقطاع من الإجازة السنوية للعامل	باجر كامل

الإجازة خاصة بالنساء	الهدف	الشروط	المدة	التنظيم	الأجر
إجازة الوضع	حاجة المرأة الحامل المقبلة على الوضع للراحة و حاجة المولود لرعاية أمه	شهادة طبية تثبت التاريخ المرجح للوضع وللعاملة الاستفادة منها بغض النظر عن مدة خدمتها وعدد مرات الحصول عليها	60 يوم إجبارية+15 يوم اختيارية	بمجرد تقديم الشهادة الطبية تعطى الإجازة قبيل التاريخ المرجح للوضع ولا يجوز تشغيلها خلال الـ 40 يوماً اللاحقة ولا يجوز فصلها بسبب ذلك	المدة الإلزامية منها وهي 60 يوماً بأجر كامل أما الاختيارية (15 يوماً) فتعطى بدون أجر
إجازة رعاية الطفل	حماية الأمومة والطفولة والفرغ لرعاية طفلها الذي لم يكتمل 6 سنوات	أن لا يتجاوز طفلها 6 سنوات	6 أشهر في المرة الواحدة، وبحد أقصى 3 مرات	إجازة اختيارية للعاملة أن تطلبها وعلى صاحب العمل منحها لها طالما توافر بها الشروط شهر واحد، وللعاملة	بدون أجر
إجازة عدة الوفاة	حداداً على الزوج تمضية فترة العدة الشرعية	أن تكون مسلمة ويتوفى عنها زوجها	شهر كامل بأجر	استكمال بقية مدة العدة من رصيد إجازتها السنوية، وإلا أخذت إجازة بدون أجر	بأجر كامل

* الإجازة السنوية :

هي ايام معدودات في كل سنة يلتزم صاحب العمل منحها للعامل مع حفظ حقه في الأجر

- هل يحق للعامل إذا كان متقدماً لامتحان أن يحدد موعد اجازته السنوية ؟

يجوز، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل 30 يوماً من تاريخ الموعد الذي يرغب فيه بدء الإجازة

- ماذا لو تداخلت الاجازات الرسمية مع العطلة الأسبوعية ، هل يجري تعويض العامل عن ذلك؟

نعم ، يجب إعطاء العامل يوماً آخر عوضاً عن ذلك اليوم

- **علي :** حصول العامل على الإجازة السنوية بأجر كامل بعد أن أمضى سنة في خدمة صاحب العمل ؟

حتى ينعم العامل بالهدوء بعيداً عن أماكن وأجواء العمل ، لتستعيد حيويته ونشاطه .

*** الاجازات الرسمية :**

1 محرم	أول السنة الهجرية	-1
10-9 محرم	عاشوراء	-2
12 ربيع الأول	ذكرى المولد النبوي الشريف	-3
1،2،3 شوال	عيد الفطر	-4
10، 11، 12 ذو الحجة	عيد الأضحى	-5
1 يناير	أول السنة الميلادية	-6
1 مايو	يوم العمال العالمي	-7
17-16 ديسمبر	العيد الوطني لمملكة البحرين وعيد جلوس عاهل البلاد	-8

*** أحسبي الآتي :**

1- عمل عبدالله في خدمة إحدى الشركات لمدة تسعة أشهر و انتهى عقد عمله، فما هو الأجر المستحق له عن إجازته السنوية، إذا علمت بأنه كان معيناً على فئة عمال المشاهدة بأجر قدره 600 دينار شهرياً؟

ما يستحقه من اجازة سنوية عن عمل 9 شهور = 9 أشهر × 2.5 يوم في الشهر = 22.5 يوم

أجر عبدالله في اليوم = 600 دينار ÷ 30 يوم = 20 دينار

الأجر الذي يستحقه العامل عن اجازته السنوية = 20 دينار × 22.5 يوم = 450 دينار

2- تغيب علي عن العمل بسبب المرض في شهر نوفمبر لمدة 23 يومًا بعذر طبي، فما الأجر المستحق له في هذا الشهر إذا علمت أن أجره الشهري 360 دينار؟

15- يوم باجر كامل
20- يوم بنصف اجر
20- يوم بدون اجر

أجر العامل في اليوم الواحد = 360 دينار ÷ 30 يوم في الشهر = 12 دينار

أجره عن 15 يوم أثناء مرضه بأجر كامل = 12 دينار × 15 يوم = 180 دينار

أجره عن 8 أيام أثناء مرضه بنصف الأجر = 12 دينار ÷ 2 × 8 أيام = 48 دينار

أجره عن 7 أيام عمل = 12 دينار × 7 أيام = 84 دينار

الأجر المستحق له في شهر نوفمبر = 180 دينار + 48 دينار + 84 دينار = 312 دينار

3- يعمل محمد خليل في شركة ألبا ويتقاضى راتب وقدره (600) دينار. أحسب أجر العامل في الحالات الآتية:

أ- الأجر الإضافي عن إجازة عيد الأضحى المبارك (3 أيام) ؟

أجر العامل في اليوم : 600 دينار ÷ 30 يوم = 20 دينار.

20 دينار × 3 أيام × 150 ÷ 100 = 90 دينار

ب. الأجر الإضافي عن (4) ساعات عمل إضافية ليلية ؟

أجر العامل في الساعة : 20 دينار ÷ 8 ساعات = 2,500 دينار

2,5 دينار × 4 ساعات × 150 ÷ 100 = 15 دينار

ج. الأجر الإضافي عن (8) ساعات عمل إضافية نهائية ؟

2,5 دينار × 8 ساعات × 125 ÷ 100 = 25 دينار

4- يعمل عزيز عامل في معلومات في شركة بابكو ويتقاضى راتب 1200 دينار شهرياً ، وقد عمل 25 ساعة عمل إضافية ليلية خلال شهر مارس 2019م – ما إجمالي الأجر المستحق له في نهاية شهر مارس 2019 م ؟

أجره في اليوم = 1200 دينار ÷ 30 يوم = 40 دينار

أجره في الساعة = 40 دينار ÷ 8 ساعات = 5 دينار

أجره عن الساعات الليلية الإضافية = 25 ساعة × 5 دينار × 150 ÷ 100 = 187.500 دينار

إجمالي الأجر = 1200 دينار + 187.500 = 1387.500 دينار

* الحالة الأولى : يعمل جاسم في مصنع تايلوس لإنتاج المواد الغذائية، براتب وقدره 450 دينار، ويحصل على أجر إضافي بمقدار ساعتين في اليوم ولمدة 6 أيام في الأسبوع، حيث تحسب أجر الساعة الإضافية بمقدار 3 دنانير، ويعمل في المصنع لمدة 7 سنوات، وقد طلب إجازة لأداء مناسك الحج إلا أن صاحب العمل رفض الموافقة على هذه الإجازة. **المطلوب :**

1- أحسب أجر جاسم في اليوم :

450 ÷ 30 يوم = 15 دينار

2- أحسب أجره في الساعة :

15 ÷ 8 ساعات = 1.875 دينار

3- أحسب أجره الإضافي لمدة أسبوع :

3 × 6 = 18 دينار

4- هل رفض صاحب العمل إعطاء جاسم إجازة الحج قانوني ؟ ولماذا ؟

غير قانوني ، لان يستحق إجازة الحج لان عمل لمدة 7 سنوات

* الحالة الثانية : التحق صلاح بالعمل في مصنع دلمون لإنتاج المواد الغذائية بتاريخ 2015/1/1م بعقد غير محدد المدة وبتاريخ 2018/12/31م طلب من المسؤول إجازة سنوية عن عام 2018م، و اختار صلاح شهرين اير 2019م لقضاء إجازته، وقد وافق عليها وتم اعتمادها وبعد رجوعه من إجازته السنوية وبسبب قرب موسم الحج طلب من المسؤول إجازة لأداء فريضة الحج، إلا أن المسؤول رفض، وعندما استفسر عن السبب أخبره المسؤول بأن يرجع إلى عقد العمل الموقع بينه وبين المصنع، كذلك طلب من المسؤول إجازة زواج إلا أن المسؤول أيضاً رفض طلبه . المطلوب :

1- كم مدة الإجازة السنوية التي يستحقها صلاح ؟

30 يوم

2- هل يحق لصاحب العمل رفض إجازة الحج وإجازة الزواج ؟ برر إجابتك ؟

إجازة الحج : نعم ، لأن مدة خدمته أقل من خمس سنوات .

إجازة الزواج : لا ، لأن العامل يستحق إجازة زواج لمدة 3 أيام في المرة الواحدة

3- كم مدة إجازة الزواج المعتمدة في قانون العمل ؟

3 أيام

* تعمل ليلى موظفة بنك التمويل الكويتي براتب شهري وقدره 720 د.ب ، المطلوب: احسب الآتي

1	أجرها في اليوم	$720 \div 30 = 24$ دينار
2	أجرها في الساعة	$24 \div 8 = 3$ دينار
3	أجرها عن عمل 8 أيام	$24 \times 8 = 192$ دينار
4	أجرها عن عمل 20 ساعة إضافية نهائية	$20 \times 3 \times 125 = 7500$ دينار
5	أجرها عن عمل ثلاثة أيام في عيد الأضحى المبارك	$24 \times 3 \times 150 = 10800$ دينار

الوحدة الثالثة – الدرس العاشر: سلطات صاحب العمل والجزاء التأديبي على إخلال العامل بالتزاماته

* المفاهيم:

المصطلح	التعريف
أنظمة العمل	اللوائح التي يصدرها صاحب العمل لينظم بها العمل في منشأته مثل: فترات الراحة والاجازات، ومواعيد دفع الأجور، ونظام العلاوات والترقيات، ونظام التظلم، وقواعد السلامة والصحة المهنية
لائحة الجزاءات	الوثيقة التي يصدرها صاحب العمل مبينا فيها نوعية المخالفات والجزاءات التأديبية التي يوقع عليها العمال المرتكبين لهذه المخالفات
الخطأ التأديبي	الإخلال بنظام المشروع وحسن سير العمل به وعرقله سيره
الجزاء التأديبي	هو العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل، جزاء مخالفة وقعت من داخل محل العمل
الجنائية	هي الجريمة المعاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد أو المؤقت
الجنحة	هي المعاقب عليها بالحبس أو الغرامة التي تزيد على خمسة دنانير.
التنبيه الشفوي	هو جزاء معنوي يجري من خلاله تنبيه العامل شفاهة إلى المخالفة التي وقعت منه، ولفت انتباهه إليها وتحذيره من تكرار في المستقبل
الإنذار الكتابي	تنبيه العامل كتابياً إلى مخالفة ارتكبها، وتحذيره من العودة لمثلها مرة أخرى وإلا تعرض لعقوبة أشد
الغرامة	مبلغ مالي يقتطع من أجر العامل بما يعادل نسبة معينة منه كأجر نصف يوم أو يومين

* سلطات صاحب العمل التي يمكن ان يمارسها على العمال:

1- السلطة التنظيمية:	2- السلطة الإدارية:	3- السلطة التأديبية:
وضع أنظمة للعمل توفق بين واقع المنشأة وحكم القانون.	إدارة المشروع وإعطاء الأوامر للعمال لتحقيق مصلحة العمل.	توقيع الجزاء على المخطئين من العمال.

- أنظمة العمل:

على صاحب العمل إذا بلغ عدد عمال منشأته **عشرة عمال فأكثر** أن يعد أنظمة العمل ويجب ألا تتضمن ما يخالف أحكام قانون العمل أو القوانين والتشريعات النافذة **ويودعها وزارة العمل للموافقة عليها خلال 30 يوم**. وبعد اعتمادها وجب على صاحب العمل إعلانها للعمال بالمنشأة للعمل بمضمونها ويمكن تسليم نسخة لكل عامل.

عللي : لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاء على المخطئين من العمال ؟

يهدف محاربة الإهمال والاستهتار في أداء العمل .

*** أنواع الجزاءات التأديبية :**

1- التنبيه الشفوي	2- الإنذار الكتابي
تنبيه العامل شفاهة إلى المخالفة التي وقعت منه، ولفت انتباهه إليها	الحالات التي يعطى فيها العامل الإنذار الكتابي: عدم مراعاة تعليمات السلامة. التغيب عن العمل بدون سبب مشروع
3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز 3 أشهر	4- الغرامة
إذا ارتكب العامل خطأً تأديبياً جاز لصاحب العمل أن يوقع عليه عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية عن موعدها، بشرط الا يتجاوز التأجيل مدة ثلاثة أشهر	توضع مبالغ الغرامة في صندوق ويتم التصرف فيها لصالح العمال وفق نظام عليه وزارة العمل. حظر المشرع الإقتطاع من الأجر عن المخالفة الواحدة بما يزيد على 5 أيام في المرة الواحدة وكذلك في الشهر الواحد
5- الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب	6- تأجيل الترقية عند أستحقاقها
- حرمان العامل من ممارسة عمله لمدة معينة مع حرمانه من أجر تلك المدة. - لا يجوز أن يوقف العامل تأديبياً عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على 5 أيام. او مدة تزيد على شهر في السنة. - يجوز لصاحب العمل أو من يمثله أن يوقع جزاء الوقف مدة يوم واحد مع الخصم بعد استجواب أو تحقيق شفهي في المرة الواحدة وكذلك في الشهر الواحد	تأخير الترقية كجزاء بما لا يزيد على مدة سنة. لا يجوز تأخير الترقية أكثر من ذلك.
7- الفصل من الخدمة	
- أقصى العقوبات التأديبية. - يؤدي الى الفصل بدون إخطار أو تعويض. - ينتهي عقد العمل ويفقد العامل مصدر دخله.	

*** حالات فصل العامل دون إخطار أو تعويض :**

1- انتحال شخصية أو تقديم شهادات مزورة	2- خطأ من العامل وسبب خسارة مادية لصاحب العمل (بشرط إبلاغ صاحب العمل بالجهات المختصة بالحادث خلال يومي عمل (48 ساعة) من وقت علمه)	3- عدم مراعاة تعليمات السلامة (إذا خالفها مرتين وسبق إنذاره كتابة في المرة الأولى)	4- غياب بدون عذر (20 يوم متقطع، أو 10 أيام متصلة في السنة الواحدة) - يوجه إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه 10 أيام في الحالة الأولى و 5 أيام في الحالة الثانية قبل الفصل
5- عدم القيام بالالتزامات الجوهرية مثل : امتنع عن أداء العمل أو تحريض زملائه على الاقلال من الانتاج	6- إفشاء الأسرار	7- الحكم عليه بجنحة أو جنائية (تتعلق بالشرف أو الأمانة او الآداب العامة)	8- وجود العامل في حالة سكر او تخدير او ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب
9- اعتداء العامل على صاحب العمل او زملاء العمل بشرط يكون الاعتداء جسيماً	10- عدم مراعاة ضوابط ممارسة الاضراب	11- فقد العامل صلاحيته لممارسة الوظيفة (في حالة فقد ترخيص مزاولة العمل أو سحبت منه المؤهل العلمي)	

*** ضوابط الحق في الإضراب :**

- موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية في المنظمة النقابية على إعلان الإضراب .
- إخطار صاحب العمل بتوقف العمال عن العمل قبل 15 يوم على الأقل من الإضراب.
- لا يجوز الإضراب عن العمل أثناء عرض النزاع عن طريق التوفيق والتحكيم .
- لا يجوز الإضراب في المنشآت الحيوية . علي : الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب سير الحياة اليومية للمواطنين .

*** ضوابط وإجراءات توقيع الجزاءات التأديبية :**

1- إبلاغ العامل بالمخالفة كتابة وسماع أقواله قبل توقيع العقاب عليه	2- قرار توقيع الجزاء يصدر من صاحب العمل أو من يفوضه في ذلك	3- المخالفة المنسوبة للعامل يجب أن تكون متصلة العمل	4- لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحد
5- يجب أن يصدر الجزاء مسبباً	6- يجب أن يكون وارد ضمن الجزاءات التأديبية التي وضعها صاحب العمل في لائحة الجزاءات	7- تناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكها العامل	8- إذا عاد العامل لنفس المخالفة خلال فترة سنة أشهر من إبلاغه بتوقيع العقاب، جاز تشديد الجزاء عليه
9- عدم مساءلة العامل عن مخالفة مضى على ارتكابها أكثر من 30 يوماً ما لم تكن جريمة جنائية، وعدم معاقبة العامل عن مخالفة مضى عليها 15 يوماً من ثبوت ارتكابه لها	10- للعامل الحق في التظلم من القرار التأديبي خلال 7 أيام عمل من إبلاغه	11- للعامل طلب رفع الجزاء التأديبي من ملفه بعد مضي 6 أشهر من إبلاغه به	

*** الحالة الأولى :**

يعمل الموظف ياسر في إحدى مصانع إنتاج الألبان، وأثناء وضع الحليب في العلب أمره رئيسه في العمل أن يقوم بكتابة تاريخ جديد على علب حليب قديمة منتهية الصلاحية، فأمتنع الموظف ياسر عن تنفيذ ذلك الأمر. هل يعد امتناع الموظف ياسر عن تنفيذ الأمر إخلالاً بالتزاماته؟ ولماذا؟

لا ، لأن تنفيذها يعرض العامل والغير للخطر ، وكذلك تخالف أحكام القانون