

ملف مساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة الثانية)



اعداد : أ.دلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

www.commbh.com

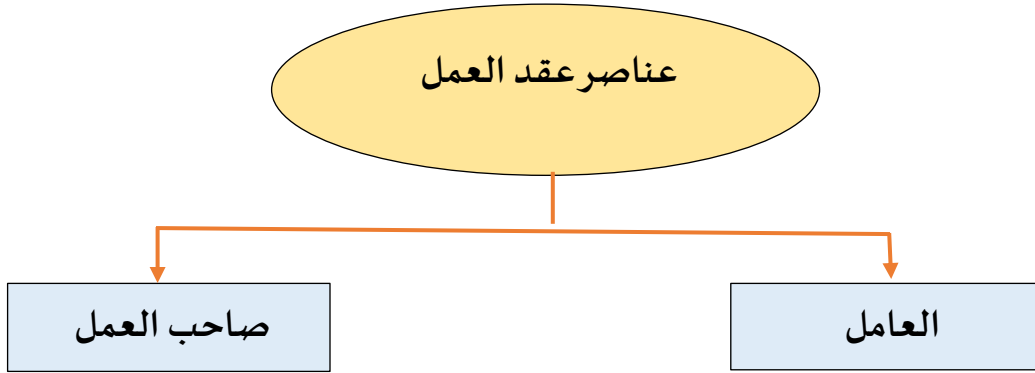
الوحدة الثانية – الدرس الثالث : مفهوم عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود

* المفاهيم :

المصطلح	التعريف
عقد العمل	هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل، يتعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.
الأهلية القانونية	هي صلاحية الشخص لإبرام التصرفات القانونية (العقود) على نحو صحيح وتحدد الأهلية عادة ببلوغ سن الرشد وهي 21 سنة ميلادية

* يتميز عقد العمل بالآتي :

1- ينعقد بتراضي الطرفين	2- ملزم لطرفيه
3- يستمر تنفيذه مدة زمنية محددة أو غير محددة	4- وجود رابطة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل



* علي : علاقة التبعية تميز عقد العمل عن غيره ؟

لأن يكون العامل تحت سلطة ورقابة صاحب العمل، يخضع لإشرافه وتوجيهه في تنفيذ العمل، سواء كان هذا التوجيه فنياً أم إدارياً، ويتعرض العامل للجزاء التأديبي إذا خالف ذلك.

* هل توجد أهمية لنوع النشاط أو الأجر في اكتساب الشخص وصف عامل؟

لا عبرة بالنشاط الذي يؤديه العامل، سواء كان نشاطاً صناعياً أو تجارياً أم زراعياً أم غير ذلك، ولا يهم نوع الأجر الذي يتلقاه، فقد يكون أجراً نقدياً أو عينياً.

*** أنواع عقود العمل :**

<p>هو العقد الذي يتفق طرفاه على تحديد مدة له و انتهائه في تاريخ معين، فهو ينتهي بانقضاء مدته، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.</p>	<p>عقد العمل محدد المدة</p> 
<p>هو عقد محدد المدة يبرم لإنجاز عمل معين وينتهي بإنجازه، مدة انقضائه: ينتهي العقد بإنهاء و انقضاء العمل المتفق عليه وينتهي بإنجازه، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه لإنجاز أي عمل أو أعمال أخرى.</p>	<p>عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين</p> 
<p>يكون العقد غير محدد المدة في الأحوال الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- إذا أبرم العقد دون تحديد مدة له . 2- إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات. 3- إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات. 4- إذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح على تجديده. 5- إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستغرق ذلك مدة تزيد على خمس سنوات. 6- إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين ، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي و الأعمال التي جدد لها العقد على 5 سنوات . 7- إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه بعد هذا العمل دون اتفاق صريح على تجديده . 	<p>عقد العمل غير محدد المدة</p> 

*** هل من المهم أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح وأن يكون ملماً بأصول المهنة ليكتسب صفة صاحب عمل ؟**

لا يهم أن يكون هدفه الربح أو تحقيق أغراض أخرى ثقافية أو اجتماعية أو خيرية، ولا يهم أن يفهم في أصول الحرفة أو المهنة التي يمارسها العامل.

*** تمييز عقد العمل عن غيره من العقود ؟**

عقد المقاول	عقد العمل
يعمل المقاول على استقلال في تنفيذ عمله	العامل تابعاً لإدارة صاحب العمل وخاضعاً لأمره وسلطته

*** تمييز عقد العمل عن غيره من العقود ؟**

عقد الشركة (الشركاء)	عقد العمل	وجه المقارنة
حصة الشريك بعض الاحيان عبارة عن عمل وليس مال مما يجعله قريب للعامل	اجر العامل من عقد العمل عبارة عن نسبة معينة من ارباح المشروع مما يجعله قريب للشريك	مصدر التشابه
يقف الشركاء على قدم المساواة فيما بينهم فلا تبعية لبعضهم على بعض	يخضع العامل لفكرة التبعية فيكون تابعاً لصاحب العمل	عنصر التبعية

- يملك محمد مصنع ملابس واحتاج لموظفين اضافين لنقل الملابس من المصنع إلى المرفأ لتصديرها ، فاتفق ان يبرم عقد عمل مع عبد الله يكلفه فيه بنقل الملابس من مكان التصنيع إلى المرفأ، بشرط ان ينتهي العقد بأنتهاء المهمة المكلف بها .

هل يجوز لصالح تجديد العقد بعد انقضاء مدته	متى ينتهي صلاحية العمل؟	مانوع العقد الذي تم توقيعه بين الطرفين؟
نعم يجوز تجديده	عند انتهاء العمل المكلف به في عقد العمل	عقد عمل مبرم لإنجاز عمل معين

يملك فهد وكالة سفريات ولقرب فصل الصيف وكثرة الراغبين في السفر وضغط العمل احتاج فهد لزيادة عدد الموظفين لفترة الصيف وهي 4 شهور فقط. فاتفق فهد على توقيع عقد مع أحمد لإنجاز العمل خلال الفترة المذكورة .

هل يجوز لصالح تجديد العقد بعد انقضاء مدته	متى ينتهي صلاحية العمل؟	مانوع العقد الذي تم توقيعه بين الطرفين؟
نعم يجوز تجديده	بحلول التاريخ المتفق عليه في عقد العمل	عقد عمل محدد المدة

إبرام عقد العمل

ينعقد عقد العمل **بالتراضي بين طرفيه** على بنوده، وذلك بأن يتبادل صاحب عمل وعامل التعبير عن إرادتهما، بقصد أن يقوم **العامل بعمل معين في مقابل أجر لحساب صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه**.
ولكي يكون الرضا صحيحاً يجب أن يتوافر لكل من الطرفين (العامل وصاحب العمل) **الأهلية القانونية** اللازمة لإبرام العقد.

* إبرام عقد العمل ؟

صاحب العمل	العامل
<p>1- يشترط ان يكون بلغ سن الرشد وهو 21 سنة . 2- يجوز إبرام عقد العمل إذا بلغ سن ثماني عشرة واذنت له المحكمة بإدارة أمواله أو تجارته ,</p>	<p>1- يجوز لمن بلغ عمره ثمانى عشرة سنة إبرام عقد العمل بصفته عاملاً . 2- لا بد من موافقة ولي أمره أو وصيه في إبرام عقد العمل لمن بلغ سن الخامسة عشر ولم يكمل ثمانى عشرة سنة. 3- لا يجوز لمن لم يبلغ سن الخامسة عشرة أن يعمل أو يبرم عقد العمل أو يبرم له .</p>

العناصر الجوهرية في عقد العمل

نوع العمل	وقت العمل	مكان العمل	مقدار الأجر	مدة العقد
-----------	-----------	------------	-------------	-----------

الوحدة الثانية – الدرس الرابع : قيود حرية العمل

القيود المفروضة على حرية العمل لاعتبارات

إنسانية

وطنية

قيود لاعتبارات انسانية (قيود عمل الأحداث والنساء)

قيود لاعتبارات وطنية (قيود عمل الأجانب)

* القيود المفروضة لاعتبارات وطنية على حرية عمل الأجانب (قيود عمل الأجانب) :








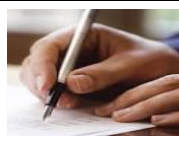
علي: حماية للعمالة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية تسعى كل الدول عادة إلى تقييد عمل الأجانب في إقليمها .

يلتزم كل صاحب عمل قبل أن يلحق أي عامل بالعمل لديه، **بالتأكد من جنسيته**، فإن كان أجنبيًا أي غير بحريني، فلا يجوز له إلحاقه بالعمل إلا بعد استخراج تصريح عمل والتثبت من لياقته الصحية بمعرفة الجهات المختصة .

* ضوابط عملية استقدام العمال الأجانب : (في القانون رقم 19 لسنة 2006م بشأن تنظيم سوق العمل)

صاحب العمل يتقدم بطلب ورقي أو إلكتروني ، في هيئة تنظيم سوق العمل	1- الحصول على تصريح عمل شرط تشغيل العامل الأجنبي :
سنتين تبدأ من تاريخ وصول العامل الأجنبي وتكون قابلة للتجديد لمدد أخرى مماثلة.	2- مدة صلاحية تصريح العمل :
<ul style="list-style-type: none"> - صاحب العمل مقيداً في السجل التجاري - يدفع الرسوم المستحقة لهيئة تنظيم سوق العمل - صاحب العمل بحاجة فعلية للعامل الأجنبي - ألا يكون صاحب العمل أو العامل قد خالف أي منهم الالتزامات القانون - ألا يكون صاحب العمل أو العامل غير نشاطه المرخص له او أوقفه بصورة غير قانونية - أن يكون صاحب العمل موفياً بالتزاماته - أن تثبت اللياقة الصحية للعامل - ألا يكون العامل الأجنبي قد سبق ترحيله أو إبعاده 	3- شروط منح تصريح العمل:

*** فئات العمال الأجانب التي يحق لها العمل دون استصدار تصريح عمل :**

		1- الأجانب من غير المدنيين التي تستخدمهم قوة دفاع البحرين والحرس الوطني وكافة أجهزة الأمن بالمملكة.
		2 - الأجانب الذين يوفدون إلى المملكة لعمل مؤقت يستغرق أقل من 15 يوم مثل إقامة الأسواق والمعارض.
		3 - الأجانب من أعضاء وإداري البعثات الدبلوماسية والقنصلية والدولية.
		4 - الأجانب المعفيون بموجب اتفاقيات دولية تكون مملكة البحرين طرفاً فيها.

1- هل يحق للعامل الأجنبي الانتقال من صاحب عمل إلى آخر؟

نعم يحق له دون موافقة صاحب العمل الأول ، بشرط أن يمضي سنة في العمل مع (صاحب العمل الأول)

2- ما هو الجزاء على مخالفة صاحب العمل قواعد تشغيل العمال الأجانب ؟

الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على ستة أشهر ، والغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تتجاوز ألفي دينار ويمكن يتعرض لإلغاء السجل التجاري الخاص به وتضاعف العقوبة في حال العودة

*** القيود المفروضة على حرية العمل لاعتبارات إنسانية :****(أ)- قيود تشغيل الأحداث :**

الحدث	كل من بلغ العمر خمسة عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة.
-------	--

عللي : حماية للأطفال صغار السن لم يجز المشرع تشغيلهم أو تدريبهم قبل بلوغ سن خمس عشرة سنة كاملة. ويجوز بعد بلوغ الشخص 15 سنة إلحاقه بالعمل في أعمال لا تكون شاقة أو مرهقة، فإذا أكمل 18 سنة زالت قيود التشغيل، وجاز الالتحاق بأي عمل .

عند تشغيل الحدث	قبل الحاق الحدث بالعمل
1. لا تزيد مدة عمله عن 6 ساعات في اليوم.	1. إخطار وزارة العمل.
2. لا يقل وقت الراحة عن ساعة، ولا يعمل أكثر من أربع ساعات متواصلة.	2. إجراء الكشف الطبي.
3. لا يبقى في العمل أكثر من 7 ساعات متواصلة.	3. التحقق من موافقة الولي أو الوصي.
4. لا يجوز تشغيله في الفترة من 7 م إلى 7 ص.	4. أن لا يؤدي الأعمال الشاقة والخطرة.
5. لا يكلف بساعات العمل الإضافية.	
6. لا يعمل في أيام الراحة الأسبوعية.	
7. لا تقل إجازته السنوية عن شهر كامل، ولا يجوز تجزئتها أو قطعها.	
8. إجراء الكشف الدوري عليه.	

* ماهي عقوبة مخالفة قواعد تشغيل الأحداث:

يعاقب صاحب العمل بعقوبة غرامة مالية تتراوح بين مائتي دينار وخمسمائة دينار.

يعمل الحدث خالد منذ سنة ونصف لدى مصنع السعادة لإنتاج الورق وهو يعمل لمدة 14 ساعة عمل متواصلة يومياً، وبفترة راحة مدتها نصف ساعة فقط في اليوم، كما تم تكليفه نهاية الأسبوع بالعمل من الساعة السابعة مساءً إلى الساعة العاشرة ليلاً

من هذه الحالة استخرجي المخالفات التي قام بها صاحب العمل تجاه تشغيل الحدث :

1- يعمل لمدة 14 ساعة عمل متواصلة

2- يحصل على فترة راحة مدتها نصف ساعة فقط

3- العمل من الساعة السابعة مساءً إلى الساعة العاشرة مساءً

(ب)- قيود تشغيل النساء :

يجب أن تعامل المرأة معاملة بما يتفق وطبيعتها وظروفها الجسمانية والعائلية، لهذا يحرص القانون على التوفيق ما أمكن، بين عمل المرأة خارج المنزل وعملها وواجباتها داخل المنزل .

أعمال محظورة فقط على النساء الحوامل (7 صباحاً - 7 مساءً)	أعمال محظورة فقط على النساء الحوامل	أعمال خطيرة وشاقة محظورة على النساء حظراً مطلقاً
المنشآت الصناعية لتصنيع المواد وتعديلها أو تفكيكها أو تدميرها	أعمال الإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة أكس	الأعمال التي تؤدي تحت الأرض
المنشآت الصناعية لمشروعات البناء والتشييد والترميم والصيانة والهدم	التعرض لأبخرة أو دخان البنزين أو أحد مشتقاته	أعمال فيها حرارة شديدة (أفران صهر المعادن)
أعمال محظورة فقط خلال فترة الليل (7 صباحاً - 7 مساءً)	الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة	أعمال حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15 - 20 كجم
	التعرض إلى المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول أو الزئبق أو الفسفور	أعمال الذبذبات الضارة مثل عمليات التخريم في الصخور

*** هل كفل المشرع في قانون العمل المساواة وعدم التمييز ضد المرأة؟**

أكد المشرع على وجوب التسوية بين المرأة والرجل في مجال العمل، وأن تطبق على النساء سائر الأحكام المتعلقة بتنظيم تشغيل العمل، دون تمييز بين النساء والرجال متى تماثلت أوضاعهم. ويهدف ذلك إلى القضاء على كافة صور التمييز ضد المرأة، كما حظر فصل المرأة من العمل بسبب الحمل أو الرضاة أو الحالة العائلية عموماً.

*** علي**

1- يحظر قانون العمل الأعمال الخطرة والشاقة حظراً مطلقاً على النساء.

بسبب تحتم معاملة المرأة بما يتفق وطبيعتها ووقدرتها وظروفها الجسمانية والعائلية.

2- عدم تشغيل الأحداث في سن مبكر حسب توافق قانون العمل البحريني مع الاتفاقات الدولية

حماية لصحتهم وحتى يتمكنوا من الحصول على التعليم الأساسي

3- فرض قيود على العمالة الأجنبية لاعتبارات وطنية

وذلك حماية للعمالة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية، ولا سيما في ظل انتشار مشكلة البطالة

الوحدة الثانية – الدرس الخامس : الوساطة في إبرام عقد العمل والمراحل الممهدة له*** دور هيئة تنظيم سوق العمل في تشغيل العمالة الوطنية :**

أنشأ المشرع هيئة تنظيم سوق العمل بمقتضى القانون 19 لسنة 2006م، وخولها مباشرة كافة المهام والصلاحيات اللازمة لتنظيم سوق العمل بالمملكة وتنظيم تصاريح العمل وتراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف وتصاريح مزاولة أصحاب العمل الأجانب للعمل بالمملكة، وخولها على الأخص بالآتي :

1- وضع وتنفيذ خطة وطنية لسوق العمل تتضمن تشغيل العمالة الوطنية.	2- جمع وتحليل البيانات والمعلومات والإحصاءات المتعلقة بسوق العمل.
3- اقتراح برامج وسياسات من شأنها تطوير سوق العمل .	4- توعية وتوجيه وإرشاد العمال وأصحاب العمل والكافة بشأن حقوق وواجبات وقيم وأخلاقيات العمل والسلامة المهنية .
5- اقتراح وتحصيل الرسوم المفروضة على تراخيص العمل	6- العمل كجهة مركزية لتلقي الطلبات وإصدار تصاريح العمل .
7- إجراء دعم البحوث والدراسات في مجال سوق العمل .	

*** حصر احتياجات سوق العمل (الوظائف، العمال):**

من يرغب من المواطنين في الحصول على فرصة عمل ان :

1- يسجل اسمه وبياناته بوزارة العمل.	2- يحصل منها على شهادة قيد بدون مقابل.
3- وضع اسماء المواطنين الباحثين عن عمل في نظام خاص يحمل ارقاماً متسلسلة.	4- تتولى الوزارة فيما بعد ترشيح المواطن للوظائف والأعمال لدى المؤسسات والشركات.

*** والهدف من هذه التنظيم :**

تيسير الحصول على العمل من خلال وزارة العمل وذلك عن طريق إعلام العامل بفرص العمل المتوافرة وإخطار صاحب العمل باليد العاملة الباحثة عن عمل.

*** إنشاء مكاتب للتوسط في توظيف المواطنين :**

سمح المشرع بإنشاء مكاتب للتوسط في تشغيل المواطنين المتعطلين عن العمل بشرط:

1- لا يكون الا بعد حصولها على تصريح من هيئة تنظيم سوق العمل.	2- لا يتحمل العامل اي مقابل مالي لها وإلا تعرض القائمون عليها للعقاب الجنائي.
--	---

تنقضي علاقة العامل بالمكتب بعد إلتحاقه بالعمل وتنشأ علاقة مباشرة بينه وبين صاحب العمل.

*** استقدام العمال الأجانب من خلال وكالات التوريد :**

عللي : تيسير حصول صاحب العمل من الأيدي العاملة في مجالات العمل بشرط :

1- مجالات عمل لا يقبل عليها المواطنون.	2- مجالات عمل لا تتوافر بشأنها خبرات وطنية بأعداد كافية.
--	--

- يجري الاستقدام بمعرفة مكاتب التوريد المرخص لها من قبل هيئة تنظيم سوق العمل.
- لا يجوز لهذه المكاتب الحصول على اي مقابل مالي من العامل الاجنبي .

*** إلزام أصحاب الأعمال باستخدام نسبة معينة من العمال المعاقين المؤهلين مهنيًا :**

المعاق	هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية ، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل
--------	--

*** الحماية التي كفلها المشرع في مجال التأهيل المهني والتشغيل بالنسبة للمعاقين في القانون رقم 74 لسنة 2006:**

1- إنشاء دور رعاية ومراكز ومعاهد تأهيل متخصصة لرعاية وتأهيل المعاقين مهنيًا ومنحهم شهادة تأهيل مهني، تحت اشراف وزارة التنمية.	2- تسجيل بيانات المعاق في وزارة العمل ويعفى من شرط اللياقة الصحية ومن شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.
3- إلزام أصحاب الأعمال ممن يبلغ عدد العاملين لديهم 50 عاملاً فأكثر باستخدام نسبة من المعاقين لا تقل عن 2% من مجموع العاملين في المنشأة	4- تمتع المعاق بكافة المزايا والحقوق التي يتمتع بها غيرهم من عمال تطبيقاً لقاعدة المساواة.
5- ان امتنع صاحب العمل من تعيين المعاق لدية عوقب بعقوبة جنائية وإلزم ان يؤدي إلية أجر الوظيفة لمدة سنة أو تعيينه لديه أو لدى غيره	

*** عقود خلال المراحل الممهدة لعقد العمل :****(أ) - عقد التلمذة المهنية :**

تعلم حرفة أو مهنة خلال مدة محددة تحت اشراف صاحب العمل	عقد التلمذة المهنية
هو كل من يتعاقد مع صاحب عمل بقصد حرفة أو مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم خلالها العمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر أو مكافأة	التلميذ المهني

*** يتضمن عقد التلمذة المهنية :**

1 - هو اتفاق يتعهد صاحب العمل بتدريب التلميذ حرفة معينة.	2- عقد التلمذة ليس عقد عمل، وإنما تعلم التلميذ المهني حرفة معينة.
3- أجر التلميذ المهني أقل من أجر العامل .	4- تنظم التلمذة المهنية بقرار من وزير العمل، وذلك لتحديد المهن الخاضعة للتلمذة.
5- يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوب باللغة العربية.	

عللي : لا يعد عقد التلمذة المهنية من عقود العمل ؟

لأن غرضه الأساسي ليس أداء عمل وإنما تعلم المتمرن أو التلميذ المهني حرفة معينة.

(أ) - عقد العمل تحت التجربة :

إبرام عقد عمل بشرط التجربة أو مقترن بشرط التجربة، قبل التقيد بعقد عمل نهائي	عقد العمل تحت التجربة
لا تزيد عن 3 شهور و6 شهور في بعض المهن التي يقرها وزير العمل	مدة عقد العمل تحت التجربة
لا يجوز أن يتفقا مرة أخرى على تجديد التجربة لأداء نفس العمل	هل يجوز تجديد مدة التجربة
مكتوباً	شرط التجربة يجب أن يكون :

علي: يفضل العامل أو صاحب العمل أو كلاهما اللجوء إلى إبرام عقد عمل بشرط التجربة أو مقترن بشرط التجربة؟

لتمكن أي طرفيه خلال مدة التجربة من إنهائه دون مسؤولية قبل الطرف الآخر إذا لم يرضى عن نتيجة التجربة .

هل يحق لأي من طرفي عقد العمل تحت التجربة إنهاء العقد خلال مدته؟

لأي من طرفي عقد العمل تحت التجربة، إذا لم يرضى عن نتيجة التجربة، الحق في إنهاء العقد في أي وقت خلال فترة التجربة، بشرط إخطار الطرف الآخر قبل يوم واحد على الأقل من الإنهاء.

إذا استمر الطرفان **ضمنًا** في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدة التجربة، فمعنى ذلك نجاح التجربة وتحول العقد إلى عقد عمل غير محدد المدة.