

ملخص قانون العمل قان 322



تم تحميل هذا الملف من موقع المناهج البحرينية

موقع المناهج ← المناهج البحرينية ← الصف الثاني الثانوي ← رياضيات ← الفصل الثاني ← ملفات متنوعة ← الملف

تاريخ إضافة الملف على موقع المناهج: 2025-04-30 21:12:00

ملفات اكتب للمعلم اكتب للطالب | اختبارات الكترونية | اختبارات | حلول | عروض بوربوينت | أوراق عمل
منهج انجليزي | ملخصات وتقارير | مذكرات وبنوك | الامتحان النهائي | للمدرس

المزيد من مادة
رياضيات:

التواصل الاجتماعي بحسب الصف الثاني الثانوي



صفحة المناهج
البحرينية على
فيسبوك

الرياضيات

اللغة الانجليزية

اللغة العربية

التربية الاسلامية

المواد على تلغرام

المزيد من الملفات بحسب الصف الثاني الثانوي والمادة رياضيات في الفصل الثاني

حل مذكرة رياض 261

1

مذكرة رياض 261

2

مراجعة مادة الرياضيات

3

ملخص قوانين رياض 261

4

قوانين رياض 261

5

ملف مساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة الأولى)



اعداد : أ.دلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

www.commbh.com

الوحدة الأولى – الدرس الأول : مفهوم قانون العمل وتطوره

* المفاهيم :

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

* أطلقت على قانون العمل عدة تسميات :

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

الحالات التي تخرج عن نطاق قانون العمل

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



الأعمال التبرعية أو المجانية التي تؤدي لحساب
الغير



رؤية البحرين وتطوير قانون العمل

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

المصدر الرئيسي للمراجعة، **الكتاب المدرسي**، قد تكون هناك بعض الأخطاء الغير مقصودة www.commbn.com

*** أهمية قانون العمل :**

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

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

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

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

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



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

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



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

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

*** المفاهيم :**

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

*** علي :****1- وضع المشرع تنظيماً لعلاقات العمل وجعل قواعده أمره ؟**

حماية للعمال وتسهيل لهم المطالبة القضائية بحقوقهم

2- هل يجوز للعامل أن يتنازل عن حقوقه المالية الناشئة عن علاقة العمل ؟قرر المشرع بطلان تنازله عن هذه الحقوق إذا وقع التنازل خلال سريان العقد أو خلال 3 اشهر من تاريخ انتهائه

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

حتى لا تقف الرسوم القضائية عائقاً يحول دون مطالبة العامل بحقوقه

4- تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الحمائي ؟

لأنها تتجه إلى حماية مصالح العمال

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

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

6- استثناء خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل ؟

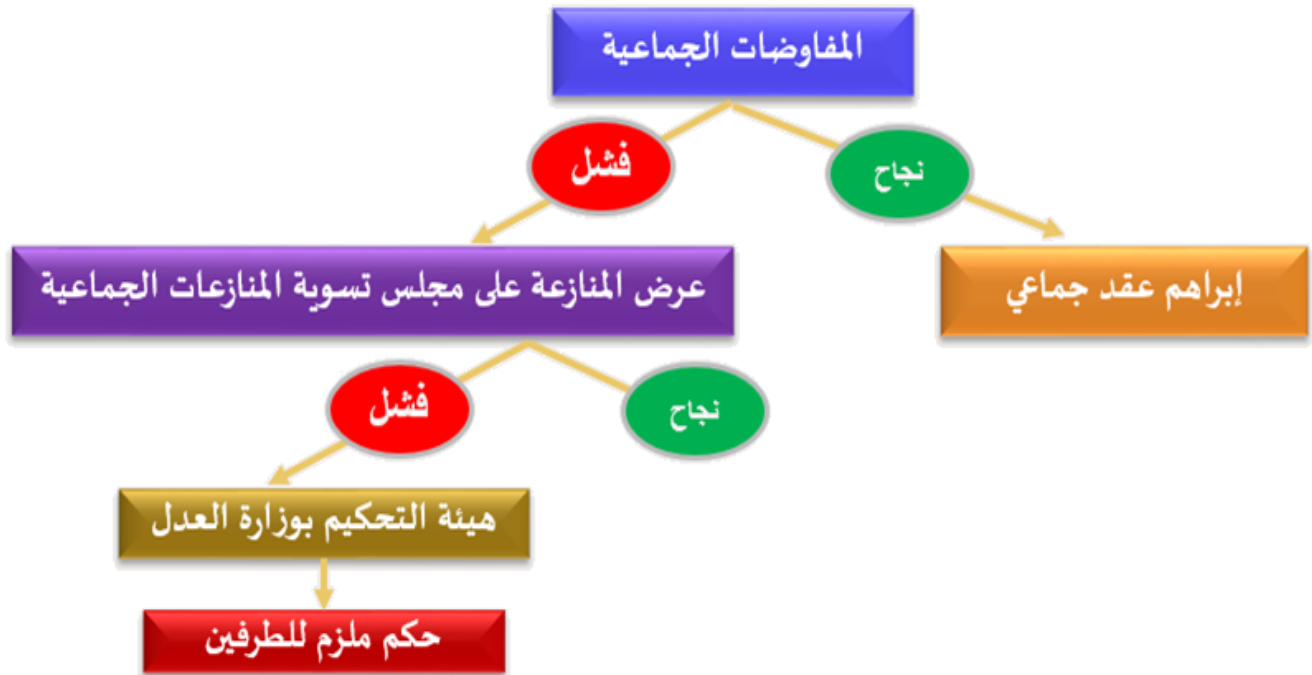
الصعوبة في إخضاعهم للتنظيم القانوني لوقت العمل الوارد في قانون العمل

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

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

*** طرائق حل منازعات العمل الجماعية :**

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



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

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

موظفو الحكومة و
الأشخاص المعنوية العامة



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

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

خدم المنازل ومن في حكمهم



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

أفراد أسرة صاحب العمل

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

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

ملف مساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة الثانية)



اعداد : أ.دلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

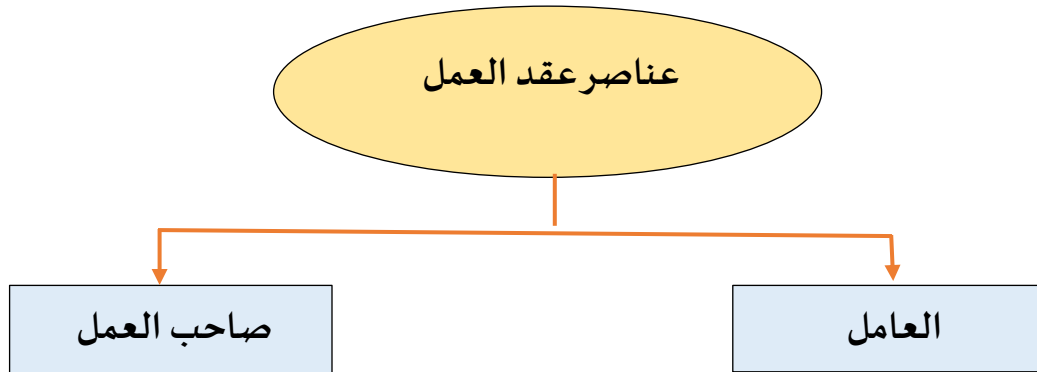
www.commbh.com

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

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

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

- 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 بانهاء المهمة المكلف بها .

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

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 .

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

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.

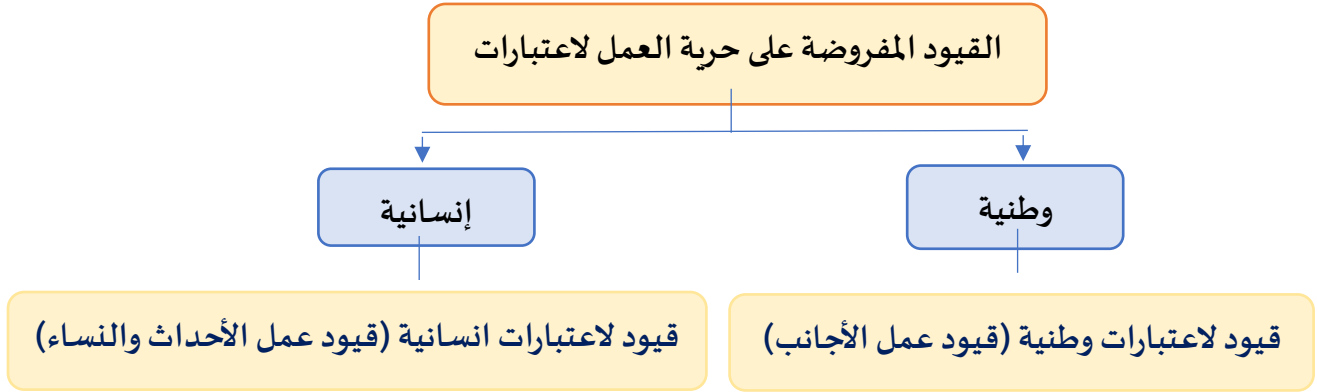
* إبرام عقد العمل ؟

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

الوحدة الثانية – الدرس الرابع : قيود حرية العمل



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








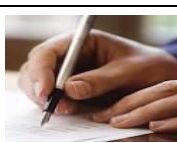
علي: حماية للعمالة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية تسعى كل الدول عادة إلى تقييد عمل الأجانب في إقليمها .

يلتزم كل صاحب عمل قبل أن يلحق أي عامل بالعمل لديه، **بالتأكد من جنسيته**، فإن كان أجنبياً 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)

1- الحصول على تصريح عمل شرط تشغيل العامل الأجنبي :	صاحب العمل يتقدم بطلب ورقي أو إلكتروني ، في هيئة تنظيم سوق العمل
2- مدة صلاحية تصريح العمل :	<u>سنتين</u> تبدأ من تاريخ وصول العامل الأجنبي وتكون قابلة للتجديد لمدد أخرى مماثلة.
3- شروط منح 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 أو أوقفه بصورة غير قانونية - أن يكون صاحب العمل موثقاً بالالتزامات - أن تثبت اللياقة الصحية للعامل - ألا يكون العامل الأجنبي قد سبق ترحيله أو إبعاده

*** 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	أعمال محظورة فقط خلال فترة الليل (7 صباحاً - 7 مساءً)	أعمال خطيرة وشاقة محظورة على النساء حظراً مطلقاً
أعمال الإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة أكس	المنشآت الصناعية لتصنيع المواد وتعديلها أو تفكيكها أو تدميرها	الأعمال التي تؤدي تحت الأرض
التعرض لأبخرة أو دخان البززين أو أحد مشتقاته	المنشآت الصناعية لمشروعات البناء والتشييد والترميم والصيانة والهدم	أعمال فيها حرارة شديدة (أفران صهر المعادن)
الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة	أعمال محظورة فقط خلال فترة الليل (7 صباحاً - 7 مساءً)	أعمال حمل أو جراثيم 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 الرضاعة 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 إلحاقه 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 أي مقابل مالي من العامل الأجنبي .

*** 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 إشراف 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 إلى أجر الوظيفة لمدة سنة أو تعيينه لديه أو لدى غيره	

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

عقد التلمذة المهنية	تعلم حرفة أو مهنة خلال مدة محددة تحت اشراف صاحب العمل
التلميذ المهني	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

*** 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 :

عقد العمل تحت التجربة	إبرام عقد عمل بشرط التجربة أو مقترن بشرط التجربة، قبل التقيد بعقد عمل نهائي
مدة عقد العمل تحت التجربة	لا تزيد عن 3 شهور و 6 شهور في بعض المهن التي يقررها وزير العمل
هل يجوز تجديد مدة التجربة	لا يجوز أن يتفقا مرة أخرى على تجديد التجربة لأداء نفس العمل
شرط التجربة يجب أن يكون :	مكتوباً

عللي: 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 **ضماناً** في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدة التجربة، فمعنى ذلك نجاح التجربة وتحول العقد إلى **عقد عمل غير محدد المدة**.

ملف مساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة الثالثة)



اعداد : أ.دلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

www.commbh.com

الوحدة الثالثة – الدرس السادس : التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر

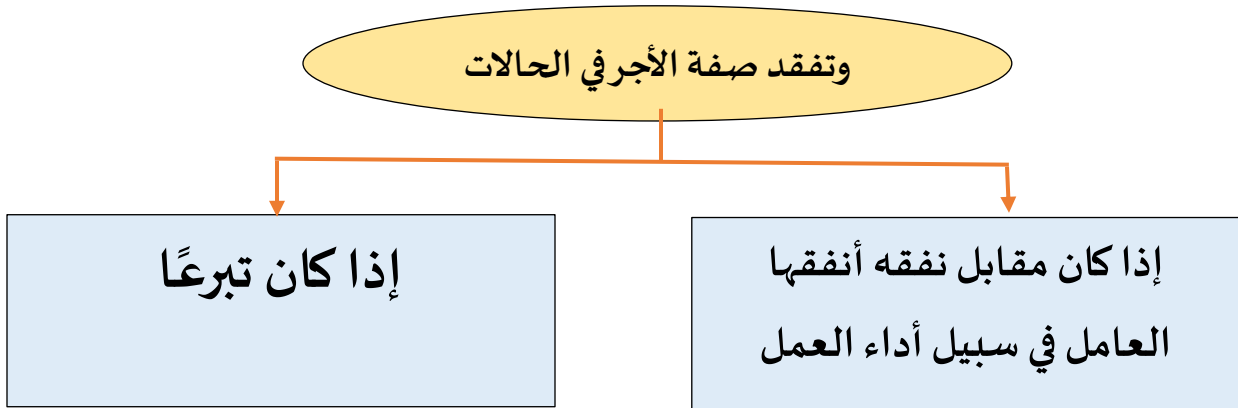
* المفاهيم :

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 والبدايات 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 تتقرر في آجال منظمة، وتعطى للعامل كلما زادت أقدميته في المنشأة
العمولة	هي أجري دفع 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:

عللي : 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 اذا 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:**

1- العلاوة الدورية : مثل : علاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية	2- المزايا العينية والبدلات : مزايا 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	3- العمولات : مثل : العمولة التي تعطى للوسطاء التجاريين. والعمولة التي تعطى للمندوبين و السماسرة.
--	---	--

<p>5- النسبة المئوية من الإيراد أو الربح : تعطى للعامل تشجيعاً له على العمل وزيادة الإنتاج. الأنتاج.</p> <p>علي : تحديد نسبة مئوية من الإيراد أفضل للعامل: لأنه يحصل على حقة لمجرد تحقق الإيراد.</p>	<p>4- المنح والمكافآت :</p> <p>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.</p> <p>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
5- اثبات الوفاء بالأجر	يجوز الاتفاق على ان يؤدي بعملة اجنبية متداولة قانونياً مثل الدولار أو الريال
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	متى ادعى العامل عدم قبضه للأجر يمكن لصاحب العمل إثبات الأجر:
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	- إفادة من البنك بإجراء التحويل على حساب العامل.
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	- توقيع العامل في السجل المعد للأجور بما يفيد الاستلام.
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	- الإيصال الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض.
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	يحق للعامل المطالبة بالأجر في الحالات التالية:
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	- إذا انتهى عقد العمل ايأ كان السبب " تسقط بمضي سنه" من انتهاء العقد.
6- سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر	- 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)

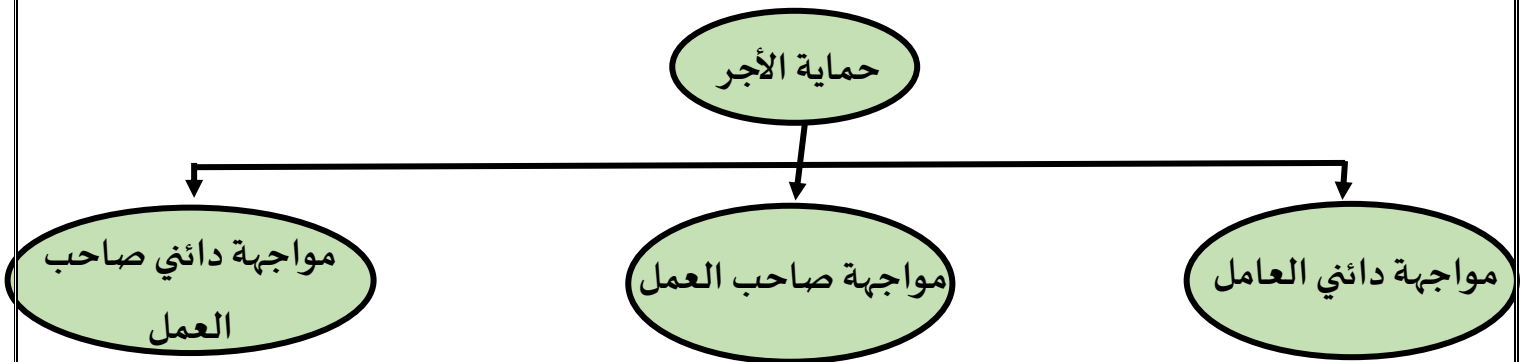
* مواعيد الوفاء بالأجر:

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 توقييع جزاءات تأديبية على العامل، منها توقييع 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 أجريومي 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 دنائير 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؟

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 :

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

*** 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 . عللي : 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	2- لا يجوز تشغيله أكثر من ستة أيام في الأسبوع الواحد
(يوم واحد)	
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 يقررها الطبيب -إذا لم يستفد العامل كل أو بعض إجازته المأجورة ير حل ما بفيه إلى سنة قادمة بما لا يزيد على 240 يوم	15- يوم باجر كامل 20- يوم بنصف اجر 20- يوم بدون اجر
إجازة الحج	أداء فريضة الحج	<ul style="list-style-type: none"> • أن 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 وللعمالة 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 والتفرغ لرعاية طفلها الذي لم يكتمل 6 سنوات	أن لا يتجاوز طفلها 6 سنوات	6 أشهر في المرة الواحدة، وبحد أقصى 3 مرات	إجازة اختيارية للعمالة أن تطلبها وعلى صاحب العمل منحها لها طالما توافر بها الشروط شهر واحد، وللعمالة استكمال بقية مدة العدة من رصيد إجازتها السنوية، وإلا أخذت إجازة بدون أجر	بدون أجر
إجازة عدة الوفاة	حداداً على الزوج تمضية فترة العدة الشرعية	أن تكون مسلمة ويتوفى عنها زوجها	شهر كامل بأجر		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- أول السنة الهجرية	1 محرم
2- عاشوراء	9-10 محرم
3- ذكرى المولد النبوي الشريف	12 ربيع الأول
4- عيد الفطر	1، 2، 3 شوال
5- عيد الأضحى	10، 11، 12 ذو الحجة
6- أول السنة الميلادية	1 يناير
7- يوم العمال العالمي	1 مايو
8- العيد الوطني لمملكة البحرين وعيد جلوس عاهل البلاد	16-17 ديسمبر

*** أحسبي الآتي :**

1- عمل عبدالله في خدمة إحدى الشركات لمدة تسعة أشهر وانتهى 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 إجازة 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 إجازته 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 = $360 \div 30$ دينار = 12 دينار

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

أجره عن 8 أيام أثناء مرضه بنصف الأجر = $12 \div 2 \times 8$ أيام = 48 دينار

أجره عن 7 أيام عمل = 12×7 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 : التحقق 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 أيار 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	$720 \div 30 \text{ يوم} = 24 \text{ دينار}$
2	أجرها في الساعة	$24 \div 8 \text{ ساعات} = 3 \text{ دينار}$
3	أجرها عن عمل 8 أيام	$24 \times 8 = 192 \text{ دينار}$
4	أجرها عن عمل 20 ساعة إضافية نهائية	$20 \times 3 \times 125 \div 100 = 75 \text{ دينار}$
5	أجرها عن عمل ثلاثة أيام في عيد الأضحى المبارك	$3 \times 24 \times 150 \div 100 = 108 \text{ دينار}$

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	الاخلال بنظام المشروع وحسن سير العمل به وعرقلة سيره
الجزاء التأديبي	هو العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل ، جزاء مخالفة وقعت من داخل محل العمل
الجنابة	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
الانذار 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 خطأ تأديبياً جاز لصاحب العمل أن يوقع عليه عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية عن موعدها، بشرط ألا 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 أجر 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 الاقلاق من الانتاج	6- إفشاء الأسرار	7- الحكم عليه بجنحة أو جناية (تتعلق بالشرف أو الأمانة او الآداب العامة)	8- وجود العامل في حالة سكر أو تخدير أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب
9- اعتداء العامل على صاحب العمل أو 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 :**

- أ. موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية في المنظمة النقابية على إعلان الإضراب .
- ب. إخطار صاحب العمل بتوقف العمال عن العمل قبل 15 يوم على الأقل من الإضراب.
- ج. لا يجوز الإضراب عن العمل أثناء عرض النزاع عن طريق التوفيق والتحكيم .
- د. 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 مسيباً	6- يجب أن يكون وارد ضمن الجزاءات التأديبية التي وضعها صاحب العمل في لائحة الجزاءات	7- تناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكبتها 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

ملف مساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة الرابعة)



اعداد : أ.دلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

www.commbh.com

الوحدة الرابعة – الدرس الحادي عشر: انتهاء عقد العمل

* المفاهيم :

المصطلح	التعريف
عقد العمل محدد المدة	هو العقد الذي يتحدد أجله بمدة معينة
العقد المبرم لإنجاز عمل معين	هو عقد محدد بمدة معينة هي المدة اللازمة لإنجاز العمل المكلف به العامل

* الحالات التي تشترك عقود العمل عمومًا في كونها تنتهي بالفسخ في حالة :

- 1- إخلال أحد طرفي العقد بالتزامه.
- 2- اتفاق طرفي العقد على إنهاء العقد بالتراضي.
- 3- إذا أصبح تنفيذ العقد مستحيلًا (حالة الوفاة) .
- 4- يجوز لأحد طرفي العقد إنهاء العقد بإرادته المنفردة.

* مقارنة بين عقد عمل محدد المدة وعقد عمل المبرم لإنجاز عمل معين :

عقد عمل محدد المدة	عقد عمل المبرم لإنجاز عمل معين
<ul style="list-style-type: none"> - يتفق طرفاه صراحة أو ضمناً على تحديد نهايته - غالباً ما تكون الواقعة المستقبلية حلول تاريخ معين. - يوفر لطرفيه الاستقرار خلال مدته. - ينتهي تلقائياً بمجرد حلول الأجل المتفق عليه. 	<ul style="list-style-type: none"> ينتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بإنجاز العمل المتفق عليه في العقد.

* هل يمكن تجديد عقد العمل محدد المدة لمدة أخرى صراحة أو ضمناً؟

نعم يجوز لطرفي عقد العمل محدد المدة تجديده بالاتفاق صراحة ، ويكون التجديد لمدة محددة مماثلة للمدة الأولى أو أقل أو أكبر منها، أو تجديده لمدة غير محددة. ونعم يجوز تجديده ضمناً إذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء مدته دون اتفاق صريح ويتحول إلى عقد غير محدد المدة .

*** الجزاء القانوني إذا أنهى أحد الطرفين عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته:**

التعويض عن الأضرار التي أصابت المتعاقد الآخر وحسم بمبلغ تعويض معادلًا لأجر المدة المتبقية في العقد ما لم يتفق الطرفان على تحديد مبلغ للتعويض يقل عن ذلك.

*** ما هي ضوابط التعويض الاتفاقي في حالة إنهاء العقد قبل نهاية مدته :**

إذا اتفق الطرفان على تعويض يقل عن أجر المدة المتبقية من العقد، فيعمل بما اتفق عليه الطرفان، بشرط ألا يقل المبلغ المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد، أيهما أقل .

*** هل يحق لصاحب العمل الحصول على تعويض إذا أنهى العامل عقد العمل قبل نهاية مدته :**

نعم ، يقدره القاضي، إذا أنهى العامل عقد العمل محدد المدة قبل نهاية مدته دون إخطار صاحب العمل، بشرط أن تتوافر حالة من الحالات الآتية :

- إذا كان الإنهاء في وقت غير مناسب لظروف العمل.

- إذا كان الإنهاء بنية الإضرار بصاحب العمل.

- إذا ترتب على الإنهاء ضرر جسيم بصاحب العمل.

هل يجوز للعامل أن يطلب من المحكمة إلزام صاحب العمل بإعادته مرة أخرى إلى عمله لإكمال مدة العقد :

يقتصر للمتضرر على التعويض النقدي فلا يستطيع أن يجبر الطرف الآخر على الاستمرار في العقد حتى انقضاء باقي مدته لأن هذا يتنافى مع الحرية الشخصية . إلا إذا كان فصلاً تعسفياً للعامل يرجع لأسباب نقابية فعندئذ يجوز طلب العودة للعمل .

يعمل محمد موظفًا في شركة النور للطباعة، بعقد محدد المدة ابتداء من 1 يناير 2015م إلى 31 ديسمبر 2016م، وقبل انتهاء العقد بأربعة أشهر اتفق صاحب العمل مع الموظف جاسم على إنهاء العقد ؟

اجر 4 شهور المتبقية من العقد

يعمل صالح عاملاً في شركة البحرين للتجارة ، بعقد محدد المدة 3 سنوات ، وبعد انتهاء مدة العقد اتفق مع صاحب العمل على تجديد العقد لمدة 3 سنوات أخرى. بعد انتهاء مدة العقد الثانية، هل يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل؟ ولماذا ؟

لا، لان مدة العقد الأصلي + المجدد اكثر من 5 سنوات وعليه فإن العقد تحول من عقد محدد المدة الى عقد غير محدد المدة

ملف ملساند

قانون العمل (قان 322)

(الوحدة السادسة)



اعداد : أ.دلال الشماع

ارفاق موقع القسم التجاري

www.commbh.com

الوحدة السادسة – الدرس الخامس عشر: انواع التأمينات الاجتماعية والمستفيدون منها

* المفاهيم :

المصطلح	التعريف
الخطر الاجتماعي	كل حدث يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد، فينقص من دخله أو يزيد من أعبائه
التأمينات الاجتماعية	نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حال تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية
إصابات العمل	الإصابة بأحد الأمراض المهنية، أو الإصابة نتيجة حادث وقع على العامل أثناء تأدية العمل أو بسببه
المعاش	مبلغ من النقود يدفع شهرياً إلى المؤمن عليه أو المستحقين عنه إذا تحقق خطر الشيخوخة أو العجز أو الوفاة
التعطل	الحالة التي يكون فيها المستفيد غير قادر على الحصول على عمل مناسب رغم قدرته على العمل ورغبته فيه

* وسائل يقي بها الانسان نفسه ضد المخاطر:

- 1- الادخار على المستوى الفردي والاجتماعي .
- 2- الاعانات والمساعدات الفردية والمهنية والحكومية.
- 3- التأمين الخاص عبر شركات تجارية.
- 4- بالتأمينات الاجتماعية كنظام اجتماعي وقانوني.

* خصائص التأمين الاجتماعي :

1- ارتباطه بالعمال وارتباط الاشتراك فيه بالأجور.	2- نظام اجباري لا يتوقف على إرادة المشاركين فيه.
3- يلتزم أصحاب الأعمال المشاركة في أعبائه ودفع أقساطه لصالح العمال.	4- تتولاه هيئات حكومية لا تهدف إلى تحقيق ربح بل فقط تغطية المخاطر الاجتماعية

* فروع التأمين الاجتماعي :

1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعين.	2- تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة.	3- التأمين على المشتغلين لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة .
4- التأمين على أصحاب العمل	5- التأمين ضد التعطل	6- الضمان الاجتماعي
المنح العائلية التي تصرف لأصحاب المعاشات في حال حياتهم وللمستحقين عنهم بعد وفاتهم		

*** تتولى إدارة نظم التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين هيئتان :**

1- الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية التي نشأت عام 1976.

2- الهيئة العامة لصندوق التقاعد التي تختص بتأمينات موظفي الحكومة ومستخدميها.

وفي فبراير 2008 تم توحيد الهيئتين في هيئة واحدة هي الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، حيث تتولى إدارة مختلف الصناديق التأمينية، وهي هيئة لها شخصية اعتبارية مستقلة تتمتع باستقلالها المالي وتخضع لوزير المالية.

*** الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي :**

1- موظفو الخدمة المدنية والعسكرية والعمال في القطاع الأهلي	2- أصحاب العمل والمشتغلون لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة
--	--

*** تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين :**

- يتم التأمين على العمال باشتراكات شهرية تعادل نسبة مئوية معينة من أجور العمال.

- إلزامي التأمين على العمال البحرينيين دون الأجانب.

- متى يستحق المؤمن عليه المعاش التقاعدي : عند تحقق خطر الشيخوخة أو العجز غير المهني.

مصير المعاش في حالة الوفاة :

يحصل الورثة (المستحقون للمعاش) على المعاش .

الحق في التعويض من دفعة واحدة :

إذا لم تتوافر شروط الاستحقاق للمستحقون للمعاش في حالة الوفاة يمكن الحصول على تعويض نقدي دفعة واحدة .

الحقوق الإضافية الأخرى :

إذا لم تتوافر شروط الاستحقاق للمستحقون للمعاش في حالة الوفاة يحصلون أيضاً على حقوق إضافية أخرى .

*** الحق في المعاش التقاعدي:**

المؤمن عليها (المرأة)	المؤمن عليه (الرجل)	
انتهاء الخدمة قبل سن 55 سنة (التقاعد المبكر) يجب ألا تقل مدة الاشتراك عن 180 شهراً. إذا كانت مدة الاشتراك 120 شهراً فتستحق المعاش عند بلوغ الـ 55 سنة	انتهاء الخدمة قبل سن 60 (التقاعد المبكر) يجب ألا تقل مدة الاشتراك للتأمين عن 240 شهراً. إذا كانت مدة الاشتراك 120 شهراً فيستحق المعاش عند بلوغ الـ 60 سنة	انتهاء الخدمة قبل بلوغ المؤمن
سن الـ 55 أو أكثر، طالما بلغت مدة الاشتراك 120 شهراً.	سن الـ 60 أو أكثر	انتهاء الخدمة ببلوغ المؤمن

*** الحوادث والأمراض التي تشمل مفهوم إصابات العمل :**

أولاً: حادث العمل الي يقع في مكان العمل، وأثناء العمل، أو بسبب العمل ويسبب للعامل ضرراً في جسمه يعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل سواء بصورة مؤقتة أم دائمة.

ثانياً: الحادث الذي يقع للعامل وهو في الطريق من وإلى العمل.

ثالثاً: أمراض المهنة التي تصيب العامل.

*** الحقوق التأمينية الناتجة عن مخاطر إصابات العمل :**

للعامل المصاب الحق في العلاج والرعاية الطبية الكاملة على نفقة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، و التعويض النقدي عن أجره خلال مدة الإصابة وحقوق مالية أخرى ترتبط بإصابته.

*** المستفيدون من تأمين التعطل :**

1. الموظفون المدنيون العاملون لدى الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة.

2. العاملون في القطاع الأهلي الخاضعين لقانون العمل.

3. الباحثون عن عمل لأول مرة ولم يسبق لهم الاشتراك في تأمين التعطل

*** نسبة تعويض التعطل :**

نسبة 60% من متوسط أجر المؤمن عليه

*** مقدار إعانة التعطل :**

150 ديناراً شهرياً إذا كان من المؤهلات الجامعية العليا (بكالوريوس) و(120 ديناراً) لغيرهم من المتعطلين .

*** أقصى مدة لصرف التعويض :**

أقصاها 6 أشهر.

*** شروط تعويض البطالة :**

1- استكمال مدة اشتراك في تأمين التعطل لا تقل عن 12 شهراً متصلة	2- أن يكون قادراً على العمل
3- أن يكون راغباً في العمل	4- أن يبحث بجدية عن العمل
5- ألا يكون قد استقال إدارياً	6- ألا يكون قد بلغ سن التقاعد القانوني
7- ألا يكون قد فصل عن العمل لأسباب تأديبية	8- أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تقررته وزارة العمل

*** شروط استحقاق التعطل للعامل الذي لم يسبق له العمل :**

1- أن يكون بحريني الجنسية	2- أن لا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة ميلادية
3- أن لا يزاول عملاً تجارياً أو مهنيًا لحسابه الخاص	4- أن يكون راغباً في العمل وقادر عليه
5- أن يبحث بجدية عن العمل	6- أن لا يكون قد بلغ سن التقاعد القانوني
7- أن يكون قد استكمل التدريب المقرر بنجاح	

المعاش الشهري = متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين x المعامل الحسابي (50÷1) x عدد سنوات الاشتراك كاملة

- يعمل كريم موظف في إحدى الشركات ويخضع لنظام التأمينات الاجتماعية، وقد بلغت مدة خدمته 35 سنة ، وكان متوسط أجره في السنتين الأخيرتين 700 دينار، فكم يكون معاشه التقاعدي ؟

$$700 \times (50 \div 1) \times 35 = 490 \text{ دينار}$$

- يعمل هاني في أحد المصانع ويخضع لنظام التأمينات الاجتماعية، وقد بلغت مدة خدمته 33 سنة ، وكان متوسط أجره في السنتين الأخيرتين 800 دينار، فكم يكون معاشه التقاعدي ؟

$$800 \times (50 \div 1) \times 33 = 528 \text{ دينار}$$

يعمل كريم في شركة النورس للألمنيوم ، وفي أحد الأيام في أثناء عمله وقعت قطعة ألمنيوم على رأس محمد وأصابته إصابة بليغة .

ما التصرف الصحيح من قبل صاحب العمل :

إبلاغ عن الإصابة ونقل العامل محمد إلى جهة العلاج ودفع أجريوم الإصابة

- جاسم عامل مجد ومخلص في عمله ، يعمل لدى مصنع الفارس للحديد والصلب، وفي أثناء عمله وقعت على كتفه قطعة حديد كبيرة أدى إلى نقله إلى المستشفى، وقد بقي في المستشفى مدة 25 يوماً . من يتكفل بعلاج العامل جاسم؟ وهل يستحق التعويض عن مدة الإصابة ؟ وهل له حقوق أخرى ؟

من قبل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، نعم يستحق التعويض عن مدة الإصابة وله حقوق مالية أخرى ترتبط باصابته

امتحان الدور الثاني للتعليم الثانوي للعام الدراسي 2018/2017م

المسار: توحيد المسارات
الزمن : ساعة ونصف

اسم المقرر: قانون العمل
رمز المقر : قان 322

ملاحظة: الالتزام بالإجابة النموذجية، مع مراعاة الإجابات الأخرى المنطقية الصحيحة.

(7 درجات)

السؤال الأول:

اقرأ الحالة الآتية بدقة، ثم أجب عن الأسئلة التي تليها.
عُيِّنَ محمد لدى شركة الحديد والصلب بوظيفة عامل خراطة، بعقد محدد مدته سنتين، بأجر شهري على النحو الآتي: (الراتب الأساسي 400 دينار – علاوة سيارة 20 دينار – تحسين مستوى المعيشة 50 دينار – تأمين تعطّل 4 دينار – التقاعد 28 دينار)، وبعد سنة من العمل طلب مدير المصنع من محمد تحويله إلى فئة العمال الذين يحصلون على أجرهم بالقطعة، إلا أن محمد رفض طلب المدير، كذلك طلب منه أن يؤدي عمل آخر غير متفق عليه في العقد إلا أن محمد أيضاً رفض، كذلك صادف يوم الإجازة الأسبوعية للعامل محمد عطلة رسمية، وبعد مطالبة محمد لمدير الشركة أن يعوضه بيوم آخر رفض المدير طلبه.
المطلوب:

- ❖ أحسب الأجر الشهري للعامل محمد. (درجتين)
- ❖ هل يعتبر رفض محمد قانوني عندما طلب منه مدير المصنع تحويله إلى فئة العمال الذي يحصلون على أجرهم بالقطعة؟ ولماذا؟ (درجتين)

نعم قانوني.

- ❖ حسب العقد الموقع بين الطرفين لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل إلى بموافقة كتابية من العامل.
- ❖ هل يجوز لصاحب العمل إجبار العامل محمد بأداء عمل غير المتفق عليه؟ ولماذا؟ ومتى يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير متفق عليه؟ (درجتين ونصف)
- ❖ لا يجوز إجباره بأداء عمل آخر لأن يمس بحريته الشخصية، ويجوز نقله في حالة الضرورة والقوة القاهرة، وفي حالة مصلحة العمل بشرط أن لا يكون الاختلاف بين العاملين جوهرياً، ودون المساس بحقوق العامل المالية.
- ❖ هل يستحق العامل محمد يوم آخر في حال صادف يوم إجازته الأسبوعية إجازة رسمية؟ (نصف درجة)

نعم يعطى يوم آخر عوضاً عن ذلك اليوم.

(9 درجات)

السؤال الثاني:

أ- قارن بين الآتي:

1- الحدث والعامل العادي. ($0.5 \times 6 = 3$ درجات)

وجه المقارنة	الحدث	العامل العادي
إبرام عقد العمل	لا يجوز إبرام عقد العمل، فلا بد موافقة ولي أمره	يجوز إبرام عقد العمل لمن بلغ عمره 18 سنة
تجزئة الإجازة السنوية	لا يجوز	يجوز

فترات الراحة اليومية	لا تقل عن ساعة	لا تقل عن نصف ساعة
----------------------	----------------	--------------------

2- الإجازات الرسمية والإجازات العرضية. (6 = 0.5 × 3 درجات)

وجه المقارنة	الإجازات الرسمية	الإجازات العرضية
الحكمة من تقريرها	<u>الاحتفال بالمناسبة الدينية أو الوطنية أو العالمية</u>	<u>مواجهة ما يطرأ من ظروف مفاجئة للعامل</u>
المدة	<u>14 يوم خلال السنة الميلادية</u>	<u>6 أيام خلال السنة الواحدة بحد أقصى يومين في المرة الواحدة</u>
الأجر	<u>أجر كامل</u>	<u>أجر كامل</u>

ب- علل الآتي: (3 درجات)

- 1- حصول العامل على الإجازة السنوية بأجر كامل بعد أن أمضى سنة في خدمة صاحب العمل. حتى ينعم العامل بالهدوء بعيداً عن أماكن وأجواء العمل، ليستعيد حيويته ونشاطه.
- 2- يجب أن يؤدي العامل العمل بنفسه. لأن صاحب العمل لا يتعاقد مع العامل إلا لثقلته في مهارته أو في أمانته.
- 3- استحقاق العامل للأجر الشهري. بسبب أداء العامل للعمل، أو احتباسه من أجل العمل في خدمة صاحب العمل.

السؤال الثالث:

أ- اكتب المصطلح أو التعريف المناسب إلى الآتي: (6 درجات) (المصطلح نص والتعريف درجة) (9 درجات)

الرقم	المصطلح	التعريف
1	<u>المعاش</u>	هو مبلغ من النقود يدفع شهرياً إلى المؤمن عليه أو المستحقين عنه إذا تحقق خطر الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.
2	الأجر الأساسي	<u>المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت.</u>
3	<u>أنظمة العمل</u>	اللوائح التي يصدرها صاحب العمل لينظم بها العمل في منشأته.
4	الإخطار	<u>هو عمل قانوني من جانب واحد يعلن من خلاله أحد طرفي العقد إلى الطرف الآخر رغبته في إنهاء العقد بمجرد انتهاء مهلة الإخطار المحددة.</u>
5	<u>المشرع</u>	هي السلطة التي تضع التشريعات لتنظيم علاقات الناس في المجتمع.
6	عقد العمل محدد المدة	<u>هو العقد التي يتفق طرفاه على تحديد مدة له وانتهائه في تاريخ معين، فهو ينتهي بانقضاء مدته ويجوز تجديده.</u>
7	<u>الجنحة</u>	هي المعاقب عليها بالحبس أو الغرامة التي تزيد على خمسة دنانير.
8	صاحب العمل	يقصد به كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

الرقم	العبارات	التصحيح
1	يجب أن يحصل العامل على أجر إضافي يعادل 110% من أجره العادي بسبب عمله في يوم عيد الفطر المبارك.	<u>150%</u>
2	تحدد الأهلية القانونية عادة ببلوغ سن الرشد وهو 19 سنة ميلادية.	<u>21 سنة</u>
3	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الإضافية الخاصة بالحدث ساعتان.	<u>بالعامل – أو لا توجد</u>
4	مدة عقد العمل تحت التجربة 8 أشهر.	<u>3 أشهر</u>
5	يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوبًا باللغة الإنجليزية، وتحدد فيه مدة تعلم الحرفة أو المهنة.	<u>اللغة العربية</u>
6	صدر قانون العمل في القطاع الأهلي في مرحلة ما قبل اكتشاف النفط.	<u>في مرحلة الاستقلال والتنوع الاقتصادي</u>

(8 درجات)

السؤال الرابع:

أ- أجب عن الآتي:

1- حدد الفئات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل. (درجة ونصف)

- ❖ موظفو الحكومة والأشخاص المعنوية العامة.
- ❖ خدم المنازل ومن في حكمهم.
- ❖ أفراد أسرة صاحب العمل.

2- ملحقات الأجر. (درجتين ونصف)

- ❖ العلاوات.
- ❖ المزايا العينية والبدلات.
- ❖ العمولات.
- ❖ المنح والمكافآت.
- ❖ النسبة المئوية من الإيراد أو الربح.

ب- حدد مدى قانونية الحالات الآتية، مع بيان السبب في الحالات غير القانونية.

(4 درجات) (العلامة نصف درجة والمبرر درجة)

الرقم	الحالات	قانوني	غير قانوني	المبرر في حال عدم قانونية الحالة
1	اقترض ياسر قرضًا سكنيًا من الشركة التي يعمل بها، وتم استقطاع نسبة 35% من أجره الشهري.		✓	<u>الاستقطاع فقط 25%</u>
2	طالب الموظف سلمان شهادة نهاية الخدمة من المصنع الذي يعمل فيه.	✓		

لاحظ أن إجابة الامتحان في 6 صفحات			صفحة (4)	قان 322 المسار: (توحيد المسارات)
يستحق الإنذار الكتابي	✓		عدم مراعاة العامل سامي بتعليمات السلامة والصحة المهنية، وقد تغيب عن العمل دون سبب مشروع فقام صاحب العمل بوقفه عن العمل وخصم من راتبه.	3
		✓	حصل ياسين على إعانة تعطل مقدارها (120) دينار، علمًا بأنه حاصل على شهادة الثانوية العامة، المسار العلمي.	4

(9 درجات)

السؤال الخامس:

أ- اكتب المدة والأجر لكل إجازة من الإجازات الآتية، على افتراض أن الشروط تنطبق على جميع الإجازات.
(8 = 0.5 × 4 درجات)

الرقم	نوع الإجازة	المدة	الأجر
1	إجازة الحج	<u>14 يوم عمل</u>	<u>بأجر كامل</u>
2	إجازة رعاية الطفل	<u>6 أشهر</u>	<u>بدون أجر</u>
3	إجازة عدة الوفاة	<u>30 يوم</u>	<u>بأجر كامل</u>
4	إجازة العيد الوطني لمملكة البحرين، وعيد جلوس عاهل البلاد	<u>يومين</u>	<u>بأجر كامل</u>

ب- ضع دائرة حول رمز الإجابة الصحيحة: (5 درجات)

1- الحد الأقصى لساعات العمل اليومية في شهر رمضان المبارك:

أ	9 ساعات.	ج	12 ساعة.
ب	<u>6 ساعات.</u>	د	10 ساعات.

2- يستحق العامل أجرًا عن كل ساعة عمل إضافية نهائية مضافًا إليه:

أ	50%.	ج	<u>25%.</u>
ب	30%.	د	40%.

3- مدة تصريح العمل للعامل الأجنبي ----- من تاريخ وصوله مملكة البحرين.

أ	<u>سنتين.</u>	ج	سنة واحدة.
ب	3 سنوات.	د	4 سنوات.

4- أن ينسب الاختراع إلى مخترعه فيرتبط باسمه وبشخصه ولا يجوز التنازل عن هذا الحق للغير يسمى:

أ	<u>الحق الأدبي.</u>	ج	الحق الاجتماعي.
ب	الحق المالي.	د	الحق الاقتصادي.

5- للعامل الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن ---- ساعة متتالية.

أ	12 ساعة.	ج	30 ساعة.
ب	28 ساعة.	د	<u>24 ساعة.</u>

أجب عن الآتي:

أ- عمل عبدالله في خدمة إحدى الشركات لمدة تسعة أشهر، وانتهى عقد عمله، فما هو الأجر المستحق له عن إجازته السنوية، إذا علمت بأنه كان معيناً على فئة عمال المشاهدة بأجر وقدره 720 دينار شهرياً.

(3 درجات)

عدد الأيام التي يستحقها العامل: $2.5 \times 9 = 22.5$ يوم.

أجر العامل في اليوم: $720 \div 30 = 24$ دينار.

الأجر الذي يستحقه العامل عن إجازته السنوية: $22.5 \times 24 = 540$ دينار.

ب- تحصل منال على أجر وقدره 900 دينار شهرياً.

احسب مكافأة نهاية الخدمة التي سوف تحصل عليها منال بعد أن عملت لمدة 34 سنة. (درجتين ونصف)

مكافأة أول 3 سنوات: $900 \div 2 \times 3 = 1350$ دينار.

مكافأة 31 سنة: $900 \times 31 = 27900$ دينار.

إجمالي المكافأة: $27900 + 1350 = 29250$ دينار.

ج- عامل أجره في اليوم (20) دينار، بحيث ينتج (45) وحدة في (8) ساعات، على أن يزيد أجره (1.200) دينار عن كل وحدة إضافية، فإذا ينتج (60) وحدة، فكم يكون أجره؟ (درجتين ونصف)

عدد الوحدات الإضافية: $60 - 45 = 15$ وحدة.

أجر الوحدات الإضافية: $15 \times 1.200 = 18$ دينار.

الأجر الذي يستحقه العامل: $20 + 18 = 38$ دينار.

انتهت الإجابة

مملكة البحرين

وزارة التربية والتعليم

إدارة الامتحانات / قسم الامتحانات المركزية

الإجابة النموذجية

امتحان الدور الثاني للتعليم الثانوي للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م

اسم المقرر : قانون العمل

رمز المقرر: قان ٣٢٢

المسار : توحيد المسارات

الزمن : ساعة ونصف

السؤال الأول:

(١٠ درجات)

ملاحظة: الالتزام بالإجابة النموذجية مع مراعاة الإجابات الأخرى المنطقية الصحيحة.

أ- صحح العبارات الآتية: (٥ × ١ = ٥ درجات)

الرقم	العبارات	التصحيح
١	وافق المدير على إجازة الموظف أحمد عبدالله السنوية والذي يعمل لديه منذ ٥ سنوات مدتها ٣٠ يوم بدون أجر.	بأجر كامل
٢	عمل محمد ساعات إضافية في الفترة المسائية، وقد أحتسب له المسؤول نسبة ١٢٥%.	١٥٠%
٣	حظر المشرّع تشغيل العمال في الأماكن المكشوفة في فصل الصيف ما بين الساعة ١١ - ١ ظهراً.	٢ - ٤ عصرًا
٤	سَرَب العامل أسرار العمل فقام صاحب العمل بتوجيه إنذار شفوي له.	فصل العامل من الخدمة
٥	يشترط في العرف أن تتصف المنحة بالخصوصية.	بالعمومية

ب- قانون العمل في القطاع الأهلي يطبق على بعض الأعمال ويستثنى من التطبيق حالات أخرى، اقرأ

الحالات الآتية، ثم ضع علامة (✓) في المكان المناسب: (٥ × ١ = ٥ درجات)

الرقم	الحالات	يطبق	يستثنى
١	يعمل أحمد مشغل آلات في الشركة العالمية للألمنيوم.	✓	
٢	يعمل عبدالله مهندس في وزارة الإسكان.		✓
٣	تعمل هناء معلمة في مدرسة الرفاع الثانوية للبنات.		✓
٤	يعمل حسان زراّع في منزل خاص.		✓
٥	صفاء تعمل موظفة في بنك مسقط.	✓	

السؤال الثاني:

(٩ درجات)

أ- ضع دائرة حول رمز الإجابة الصحيحة: (٥ = ١ × ٥ درجات)

١- ما يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة بذلها العامل هي:

أ	المكافأة.	ج	العلاوة.
ب	المنحة.	د	العمولة.

٢- يحق للعامل الأجنبي الانتقال من صاحب عمل إلى آخر بشرط أن يمضى مع صاحب العمل الأول مدة:

أ	سنتين.	ج	سنة.
ب	ثلاث سنوات.	د	أربع سنوات.

٣- صدر قانون العمل الجديد رقم ٣٦ في سنة:

أ	٢٠١٢ م.	ج	٢٠١٤ م
ب	٢٠١٣ م.	د	٢٠١٥ م.

٤- يتقاضى منير أجره على أساس الإنتاج بالقطعة، بشرط أن ينتج في اليوم ١٥ قطعة، فكم ستكون عدد القطع المنتجة بعد أسبوع، علمًا بأنه يحصل على إجازة أسبوعية لمدة يوم واحد فقط:

أ	٨٠ قطعة.	ج	١٠٥ قطعة.
ب	١٠٠ قطعة.	د	٩٠ قطعة.

٥- من الأعمال الخطرة والشاقة والمحظورة على النساء حظرًا مطلقًا هي:

أ	الأعمال المالية والمحاسبية.	ج	أعمال السكرتارية.
ب	الأعمال التي تدخل مادة الرصاص في تصنيعها.	د	العمل على الحاسوب.

ب- عدد مراحل تطور قانون العمل في مملكة البحرين. (٤ درجات)

❖ مرحلة ما قبل اكتشاف النفط.❖ مرحلة التحول الصناعي.❖ مرحلة الاستقلال والتنوع الاقتصادي.❖ مرحلة التطور القانوني وتلبية المستجدات.

السؤال الثالث:

(١١ درجة)

أ- اكتب المصطلح أو التعريف المناسب إلى الآتي: (٦ × ١ = ٦ درجات)

الرقم	المصطلح	التعريف
١	الأجر الأساسي	المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت.
٢	المشرّع	هي السلطة التي تضع التشريعات لتنظيم علاقات الناس في المجتمع.
٣	العامل	هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
٤	التلميذ المهني	هو كل من يتعاقد مع صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو مهنة أو صناعة خلال مدة محددة.
٥	الجزاء التأديبي	هو العقوبة التي يوقعها صاحب العمل على العامل، جزاء مخالفة وقعت في العمل أو خارجه، سواء كانت عن عمد أو غير عمد أو إهمال.
٦	عقد العمل	هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل، يتعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

ب- قارن بين الحدث والعامل: (١٠ × ٠,٥ = ٥ درجات)

الرقم	وجه المقارنة	الحدث	العامل
١	العمل أثناء فترة الليل ابتداء من الساعة السابعة مساءً	لا يوجد	يوجد
٢	مدة الإجازة السنوية	٣٠ يوم عمل	٣٠ يوم عمل
٣	فترات الراحة اليومية	ساعة	نص ساعة
٤	القدرة على إبرام عقد العمل	لا يجوز إبرام عقد العمل، فلا بد من موافقة ولي أمره	يجوز إبرام عقد العمل لمن بلغ عمره ١٨ سنة
٥	الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية	٣٦	٤٨

السؤال الرابع:

(٩ درجات)

ادرس الحالتين الآتيتين بدقة، ثم أجب عن الأسئلة التي تليهما:

الحالة الأولى:

يعمل جاسم في مصنع تايلوس لإنتاج المواد الغذائية، براتب وقدره ٤٥٠ دينار، ويحصل على أجر إضافي بمقدار ساعتين في اليوم ولمدة ٦ أيام في الأسبوع، حيث تحسب أجر الساعة الإضافية بمقدار ٣ دنانير، ويعمل في المصنع لمدة ٧ سنوات، وقد طلب إجازة لأداء مناسب الحج إلا أن صاحب العمل رفض الموافقة على هذه الإجازة. المطلوب:

١- أحسب أجر جاسم في اليوم. (درجتين)

$$٤٥٠ \div ٣٠ = ١٥ \text{ دينار.}$$

٢- أحسب أجره في الساعة. (درجتين)

$$١٥ \div ٨ = ١,٨٧٥ \text{ دينار.}$$

٣- أحسب أجره الإضافي لمدة أسبوع. (درجة)

$$٣ \times ٦ = ١٨ \text{ دينار.}$$

٤- هل رفض صاحب العمل إعطاء جاسم إجازة الحج قانوني؟ ولماذا؟ (درجتين)

لا.

يستحق إجازة الحج لأن عمل لمدة ٧ سنوات.

الحالة الثانية:

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؟ (درجتين)

لا.

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

السؤال الخامس:

(١١ درجة)

أ- أجب عن الآتي:

١- محمد موظف بشركة النسيج لإنتاج الملابس، يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية، بلغت مدة خدمته ٣٢ سنة، وكان متوسط أجره في السنتين الأخيرتين ٨٠٠ دينار. (درجتين)

المطلوب: احسب معاشه التقاعدي؟

$$٨٠٠ \times ١ \div ٥٠ \times ٣٢ = ٥١٢ \text{ دينار.}$$

٢- عامل أجره في اليوم (١٥) دينار، بحيث ينتج (٩٠) وحدة في (٨) ساعات، على أن ينقص أجره (٠,٧٠٠) عن كل وحدة ناقصة، فإذا أنتج (٨٠) وحدة، فكم يكون أجره في ذلك اليوم؟ (٣ درجات)

عدد الوحدات الناقصة: $٩٠ - ٨٠ = ١٠$ وحدات.قيمة الوحدة الناقصة: $٠,٧٠٠ \times ١٠ = ٧$ دينار.أجر العامل: $١٥ - ٧ = ٨$ دينار.

ب- حدد مدى قانونية أو عدم قانونية التصرفات التي قام بها العامل أو صاحب العمل، مع بيان السبب في حالة التصرفات الغير قانونية للحالات الآتية: (٥ درجات) (علامة الصح نص درجة والتبرير درجة)

الرقم	الحالات	قانوني	غير قانوني	المبرر في حال عدم قانونية الحالة
١	رفض المدير إعطاء عبدالله إجازة مولود ولد له.		✓	يحق له إجازة لمدة يوم واحد.
٢	منح صاحب العمل العاملة مريم إجازة عرضية بسبب ظروف طارئة تمر بها.	✓		
٣	قام المسؤول صالح بتجزئة إجازة الحدث إسحاق.		✓	لا يجوز تجزئة إجازة الحدث.
٤	وافق صاحب العمل على إعطاء ماجدة إجازة سنوية لمدة ١٠ أيام علمًا بأنها تعمل منذ سنة.	✓		
٥	أبرم صاحب العمل عقد عمل للحدث عبدالله بعد الحصول على موافقة والده.	✓		
٦	طالب الموظف أحمد شهادة نهاية الخدمة من الشركة التي يعمل بها.	✓		

انتهت الإجابة

مملكة البحرين

وزارة التربية والتعليم

إدارة الامتحانات / قسم الامتحانات المركزية

الإجابة النموذجية

امتحان نهاية الفصل الدراسي الثاني للتعليم الثانوي للعام الدراسي 2019/2018م

المسار: توحيد المسارات

اسم المقرر : قانون العمل

الزمن : ساعة ونصف

رمز المقرر: قان 322

(5 درجات)

السؤال الأول:

ضع دائرة حول رمز الإجابة الصحيحة: ($5 = 1 \times 5$ درجات)

1- يجوز لصاحب العمل خصم أجر العامل في حالة إتلافه أدوات العمل بحد أقصى في الشهر الواحد:

أ	8 أيام عمل.	ج	5 أيام عمل.
ب	10 أيام عمل.	د	9 أيام عمل.

2- بعد انتهاء الإجازة المرضية للمريض ياسين ومدتها 15 يوم والتي حُسبت له بأجر كامل، راجع الطبيب فكتب له إجازة أخرى مدتها 20 يوم، فإن مقدار الأجر الذي يستحقه العامل عن إجازة 20 يوم هو:

أ	أجر كامل.	ج	نصف أجر.
ب	ربع أجر.	د	بدون أجر

3- مدة إجازة رعاية الطفل:

أ	6 أشهر.	ج	9 أشهر.
ب	8 أشهر.	د	10 أشهر.

4- الحد الأقصى لبقاء الحدث في مكان العمل في اليوم:

أ	7 ساعات.	ج	9 ساعات.
ب	10 ساعات	د	11 ساعة.

5- إجازة أول السنة الهجرية في:

أ	2 صفر.	ج	3 ربيع الأول.
ب	1 محرم.	د	5 شوال.

السؤال الثاني:

(14 درجة)

أ- اقرأ الحالات الآتية بدقة، ثم أجب عن الأسئلة التي تليها.

الحالة الأولى:

يعمل المهندس جاسم في شركة الحديد والصلب، وبما أنه مجد في عمله، تم ترقيته إلى مهندس آلات أول في قسم صيانة الآلات، وبعد سنوات من الخبرة اخترع المهندس جاسم جهاز متطور جدًا متخصص في صيانة الآلات، هذا الجهاز سوف يساهم في سرعة الصيانة ورفع اسم الشركة، وقد سجلت الشركة الاختراع باسمها، إلا أن المهندس جاسم طالب أن يكون الاختراع باسمه، فرفضت الشركة، ولكنها أخبرته بأن له حق الاستغلال المالي للاختراع. هل رفض الشركة تسجيل الاختراع باسم المهندس جاسم قانوني؟ ولماذا؟ (درجتين)

نعم قانوني.

لأن هذا النوع من الاختراع هو اختراع الخدمة، وقد توصل إليه المهندس جاسم أثناء أداء مهام عمله المكلف به.

الحالة الثانية:

تم توظيف ياسين أحمد بوظيفة فني بيانات بالشركة المالية العالمية بعقد عمل محدد المدة، وتم الاتفاق على راتب أساسي وقدره 700 دينار، علاوة السيارة 60 دينار، تحسين مستوى المعيشة 80 دينار، تأمين تعطل 7 دينار، التقاعد 49 دينار، أما زميلتهم هناء عبدالله تم إبرام عقد العمل معها لإنجاز عمل معين، كذلك زميلهم فؤاد إبراهيم فقد تم تعيينه بعقد عمل تحت التجربة، وقبل انتهاء مدته بلغ المدير بأنه سوف يترك العمل في الشركة. المطلوب:

1- احسب إجمالي الأجر الشهري للموظف ياسين أحمد. (درجتين)

$$(700 + 60 + 80) - (49 + 7) = 784 \text{ دينار.}$$

2- الموظفة هناء عبدالله عُيِّنَتْ بعقد عمل لإنجاز عمل معين، بعد انتهاء العمل، هل يجوز تجديد العقد؟ برر إجابتك؟ (درجتين)

نعم يجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه لإنجاز عمل آخر.

3- هل تصرف فؤاد إبراهيم قانوني عندما بلغ مدير الشركة بأنه سوف يترك العمل؟ برر إجابتك (درجتين)

نعم قانوني، يسمح له أن يبلغ صاحب العمل قبل يوم واحد.

الحالة الثالثة:

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، واختار صلاح شهر يناير 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؟ (نصف درجة)

30 يوم عمل.

2- هل يحق لصاحب العمل رفض إجازة الحج وإجازة الزواج؟ برر إجابتك. (درجتين)

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

إجازة الزواج: لا، لأن العامل يستحق إجازة زواج لمدة 3 أيام ولمرة واحدة فقط.

3- كم مدة إجازة الزواج المعتمدة في قانون العمل؟ (نصف درجة)

3 أيام.

ب- علل الآتي: $(3 \times 1 = 3 \text{ درجات})$

1- منح قانون العمل الإجازة العرضية للعامل.

لمواجهة ما يطرأ من ظروف مفاجئة للعامل.

2- لا يعد عقد التلمذة المهنية من عقود العمل.

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

3- إعفاء العمال من دفع رسوم التقاضي في جميع مراحل التقاضي.

حتى لا تقف الرسوم القضائية عائقاً يحول دون مطالبة العامل بحقوقه.

السؤال الثالث:

(10 درجات)

أ- حدد مدى قانونية أو عدم قانونية التصرفات التي قام بها صاحب العمل، مع بيان السبب في حالة التصرفات غير القانونية للحالات الآتية: (5 درجات) (علامة الصح نصف درجة والتبرير درجة)

الرقم	الحالات	قانوني	غير قانوني	المبرر في حال عدم قانونية الحالة
1	حصلت سعاد على إجازة عدة الوفاة، ولكن صاحب العمل احتسب الإجازة بدون أجر عن الشهر الأول.		✓	<u>تحصل على أجر كامل.</u>
2	قام صاحب العمل بنقل العامل سعيد من فئة العمال المعيّنين بأجر شهري إلى أجر أسبوعي بعد الحصول على موافقة كتابية من العامل.	✓		
3	مدير شركة التضامن طبق أحكام قانون العمل على ابنه الأكبر الذي يعمل معه.		✓	<u>خشي القانون أن يؤدي سرعان القانون عليه إلى إفساد الرابطة العائلية.</u>
4	كلف صاحب مصنع ألمنيوم البدر الموظفة منال العمل أمام أفران صهر المعادن.		✓	<u>لأنها أعمال خطيرة وشاقة محظورة على النساء حظرًا مطلقًا.</u>

ب- أكتب المصطلح أو التعريف المناسب إلى الآتي: (5 = 1 × 5 درجات)

الرقم	المصطلح	التعريف
1	<u>المعاش</u>	هو مبلغ من النقود يدفع شهريًا إلى المؤمن عليه أو المستحقين عنه إذا تحقق خطر الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.
2	المنحة	<u>مقابل نقدي أو عيني يحصل عليه العامل بالإضافة إلى أجره في مناسبة معينة كمناسبة عيد من الأعياد أو نهاية السنة المالية للمشروع.</u>
3	<u>الحدث</u>	كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثمانية عشرة سنة.
4	عقد العمل محدد المدة	<u>هو العقد الذي يتفق طرفاه على تحديد مدة له وانتهائه في تاريخ معين، فهو ينتهي بانقضاء مدته، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه لمدة أو لمدد أخرى.</u>
5	<u>قانون العمل</u>	مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان لحساب شخص (صاحب العمل) تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر.

السؤال الرابع:

(8 درجات)

أ- صنف الآتي حسب مراحل تطور قانون العمل البحريني: (4 درجات)

- تحوّل المجتمع البحريني من الإنتاج الطبيعي إلى استخدام الآلات والعمل في المجال التجاري.
- وضع قواعد لحل المنازعات التي تنشأ بين النواخذة والبحارة.
- تحوّلت مملكة البحرين إلى مركز مالي عالمي، وزيادة الاهتمام بتوفير فرص العمل للمواطنين.
- أنشأت مجموعة متعددة من الصناعات والخدمات مثل صناعة الألمنيوم وخدمات النقل الجوي.

مرحلة ما قبل اكتشاف النفط

1- صيد اللؤلؤ.

2- وضع قواعد لحل المنازعات التي تنشأ بين النواخذة والبحارة.

مرحلة التحول الصناعي

1- تحوّل المجتمع البحريني من الإنتاج الطبيعي إلى استخدام الآلات والعمل في المجال التجاري

2- إصدار قانون العمل البحريني لعام 1957م.

مرحلة الاستقلال

1- أنشأت مجموعة متعددة من الصناعات والخدمات مثل صناعة الألمنيوم وخدمات النقل الجوي.

2- إصدار قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 23 لسنة 1976م.

مرحلة التطور القانوني
وتلبية المستجدات

1- تحوّلت مملكة البحرين إلى مركز مالي عالمي، وزيادة الاهتمام بتوفير فرص العمل للمواطنين.

2- إصدار قانون العمل الجديد رقم 36 لسنة 2012م.

ب- ماهي أنواع الجزاءات التأديبية؟ (يكتفي بذكر أربع نقاط فقط). (4 درجات)

❖ التنبيه الشفوي - الإنذار الكتابي.

❖ تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

❖ الغرامة (الخصم من الأجر) - الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب.

❖ تأجيل الترقية عند استحقاقها - الفصل من الخدمة.

السؤال الخامس:

(13 درجة)

أجب عن الآتي:

1- عامل أجره في اليوم (25) دينار، بحيث ينتج (100) وحدة في (8) ساعات، ويحصل عن كل وحدة إضافية (1.100) دينار، فإذا أنتج 120 وحدة إنتاجية، فكم يكون أجره في اليوم؟ (3 درجات)

عدد الوحدات الإضافية: $120 - 100 = 20$ وحدة إضافية.

أجره عن الوحدات الإضافية: $20 \times 1.100 = 22$ دينار.

أجره في اليوم: $25 + 22 = 47$ دينار.

2- يحصل محمود محمد على أجر وقدره 900 دينار شهريًا. (3 درجات)
أحسب مكافأة نهاية الخدمة التي سوف يحصل عليها محمود بعد أن عمل لمدة 36 سنة.

مكافأة أول 3 سنوات: $900 \div 2 \times 3 = 1350$ دينار.

مكافأة 33 سنة: $900 \times 33 = 29700$ دينار.

المكافأة المستحقة: $29700 + 1350 = 31050$ دينار.

3- يعمل هشام في شركة النورس للقوارب براتب وقدره 660 دينار شهريًا.
المطلوب: أحسب الآتي: (14 شرطة $\times 0.5 = 7$ درجات)

1	أجره في اليوم	$660 \div 30 = 22$ دينار.
2	أجره في الساعة	$22 \div 8 = 2.750$ دينار.
3	الأجر الإضافي عن عمل 3 أيام في عيد الفطر المبارك	$22 \times 3 \times 150 \div 100 = 99$ دينار.
4	الأجر الإضافي عن 10 ساعات عمل إضافية نهائية	$2.750 \times 10 \times 125 \div 100 = 34.375$ دينار.
5	الأجر الإضافي عن 15 ساعة عمل إضافية ليلية	$2.750 \times 15 \times 150 \div 100 = 61.875$ دينار.

انتهت الإجابة