

ملف مساند قانون العمل قان 322



تم تحميل هذا الملف من موقع المناهج البحرينية

موقع المناهج ⇨ المناهج البحرينية ⇨ الصف الثاني الثانوي ⇨ تربية اقتصادية ⇨ الفصل الثاني ⇨ ملفات متنوعة ⇨ الملف

تاريخ إضافة الملف على موقع المناهج: 00:32:10 2025-03-21

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

المزيد من مادة
تربية اقتصادية:

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 تربية اقتصادية في الفصل الثاني

ملف مساند مبادئ الاقتصاد قصد 211

1

المذكرة الشاملة قصد 211

2

المراجعة النهائية مذكرة المحاسبة محا 111

3

أسئلة وإجابات مراجعة قانون العمل قان 322

4

ملخص قانون العمل قان 322

5

الدرس الأول : مفهوم قانون العمل و تطوره

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

العامل : هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب العمل و يكون تحت اشرافه ..
صاحب العمل : هو كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل لقاء اجر ..

- **تسميات قانون العمل :** 1- تشريع عمالي " قواعد تهدف لحماية العمال " ٢- تشريع صناعي
- **رؤية البحرين 2030 :** 1- تقوم على مبدأ العدالة و الاستدامة 2- لرفع مستوى اقتصاد المملكة
- **القانون من الناحية الاجتماعية :** تنظم علاقات اصحاب العمل مع العمال و لهذا يعد قانون العمل احد اهم عوامل الاستقرار في المجتمع
- **القانون من الناحية الاقتصادية :** يؤثر في الانتاج فالقانون يضع اجازات للعمال فمن خلالها يصبح العامل اكثر نشاطا

• **مراحل تطور قانون العمل :**

١. مرحلة ما قبل اكتشاف النفط :
صيد الاسماك – صيد اللؤلؤ – صناعة السفن – الصناعات الحرفية
 ٢. مرحلة التحول الصناعي :
استعمال الآلات في النشاط الصناعي – العمل في المجال التجاري
 ٣. مرحلة الاستقلال :
سنة 1976 م – صناعة الألمنيوم – اصلاح السفن – انتاج الاسمنت – خدمات النقل الجوي – الخدمات التأمينية
 ٤. مرحلة التطور القانوني :
تحولت الى مركز مالي عالمي – توفير فرص عمل – خدمات صحية و تعليمية
- **صدر اخر قانون عمل :** 26 – يوليو – 2012 م

- **الهدف الرئيسي من اصدار قانون العمل :** حماية العمال

الدرس الثاني : اولا : خصائص قانون العمل

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

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

- **خصائص العمل :** 1- الطابع الواقعي (تراعي ظروف الواقع مثل : سن العمال – جنسه – القدرة الاقتصادية)
- 2- قواعد قانون العمل لا يجوز الاتفاق على مخالفتها (في حال مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل يتعرض لمساءلة جنائية و توقيع عقاب و دفع غرامة مالية)
- 3- تفسير القواعد الغامضة لصالح العامل
- 4- تيسير اجراءات التقاضي على العمال :
- صور تيسير اجراءات التقاضي على العمال في المنازعات الفردية : 1- اعفاء العامل من رسوم التقاضي 2- سرعة الفصل في الدعاوى العمالية
- 5- في حال وجود نزاع يذهب الطرفان الى وزارة العمل بتسوية منازعات العمل فاذا نجحت التسوية انتهى النزاع و اذا فشلت التسوية يذهبون الى وزارة العدل و يرفعون دعوى لمدة شهرين فان تم الصلح خلال شهرين انتهى النزاع و اذا فشل تحال الدعوى الى المحكمة الكبرى المدنية للحكم فيها خلال شهر من اول جلسة

- طرق حل منازعات العمل الجماعية :
مفاوضات جماعية : 1) نجاح : ابرام عقد عمل جماعي
2) فشل : تسوية المنازعات الجماعية .. أ) نجاح ب) فشل : هيئة التحكيم بوزارة العدل .. حكم ملزم للطرفين
- علل بطلان تنازل العامل عن حقوقه المالية ؟
لان العامل طرفا ضعيفا في علاقة العمل و قد يمارس صاحب العمل ضغوطا على العامل

الدرس الثاني : ثانيا الفئات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل

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

الدرس الثالث : مفهوم عقد العمل

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

الدرس الرابع : قيود حرية العمل

• قيود وطنية :

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

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

* مدة تصريح العمل : سنتين

* شروط منح تصريح عمل الاجنبي :

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

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

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

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

ما هو الجزاء على مخالفة صاحب العمل قواعد تشغيل العمال الاجانب ؟

الحبس لمدة لا تقل عن 3 اشهر و لا تزيد عن 6 اشهر و غرامة لا تقل عن الف دينار و لا تزيد عن الف دينار

• قيود انسانية : 1- الحد : هو كل من بلغ 15 سنة و لم يتجاوز 18 سنة

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

ما هي عقوبة مخالفة قواعد تشغيل الاحداث ؟

يعاقب صاحب العمل بعقوبة مالية تتراوح بين 200 – 500 دينار

٢. قيود تشغيل النساء :

لماذا وضع القانون قوانين خاصة بالنساء ؟

بسبب طبيعة تكوين المرأة و طبيعة الدور الذي تضطلع به في المجتمع

الاعمال التي يحظر على المرأة العمل فيها :

اعمال خطيرة و شاقة " مستحيل العمل بها "	اعمال محظورة على الحوامل	اعمال محظورة ليلا
تؤدي تحت سطح الارض	اعمال تعرضهن لاشعة اكس	مشروعات البناء
اعمال تعرضهن لحرارة شديدة	اعمال بها مواد هيدروكربونية	صناعة مواد

الدرس الخامس : الوساطة في ابرام عقد العمل

- **هيئة تنظيم سوق العمل 2006 :**
مهامها : 1- التوعية بالحقوق و الواجبات 2- اجراء البحوث و الدراسات 3- جمع و تحليل البيانات 4- تنفيذ خطة وطنية
- **احتياجات سوق العمل :** 1- للحصول على فرص عمل يجب ان يسجل اسمه و بياناته بوزارة العمل
2- يحصل منها على شهادة قيد بدون مقابل
- **انشاء مكاتب للتوسط في توظيف المواطنين**
علل : سماح المشرع بانشاء مكاتب للتوسط في تشغيل المواطنين العاطلين ؟
رغبة في ايجاد عمل للعاطلين , للقضاء على مشكلة البطالة
- دور المكاتب : التوسط في تشغيل المواطنين**
لا يتحمل العامل اي مقابل مالي للمكاتب
لماذا يتم استقدام العمال الاجانب ؟ رغبة في حصول صاحب العمل على ايدي عاملة في مجالات العمل التي لا يقبل عليها المواطنين
- **المعاق :** الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية او الذهنية او الحسية نتيجة مرض او عامل وراثي
*** حماية المعاقين من خلال :**
 ١. سمح القانون للمعاق بان يسجل بياناته في وزارة العمل
 ٢. الزم القانون اصحاب الاعمال الذي لديهم اكثر من 50 عامل بان يكون لديه 2% من المعاقين
 ٣. صاحب العمل الذي يتمتع عن توظيف معاق تكون عقوبته دفع اجر وظيفة سنه كامله
 ٤. قاعدة المساواة
- **العقود خلال المراحل الممهدة لعقد العمل :**
X عقد التلمذة المهنية :
التلمذة المهني : هو كل من يتعاقد مع صاحب العمل بقصد التعليم خلال فترة محددة و يكون تحت اشراف صاحب العمل
لماذا يبرم عقد التلمذة ؟ لتعلم اصول المهنة التي يرغب في الالتحاق بها
 ١. اجر التلميذ اقل من اجر العامل
 ٢. عقد التلمذة مكتوب باللغة العربية
 ٣. عقد التلمذة هو عقد تمرن التلميذ حرفة معينة
- **X عقد العمل تحت التجربة :**
لماذا يعقد صاحب العمل و العامل عقد العمل تحت التجربة ؟
ليتمكن اي من طرفية خلال مدة التجربة من انهاءه دون مسئولية قبل الطرف الاخر اذا لم يرض عن نتيجة التجربة
- مدة التجربة : لا يزيد عن 3 اشهر كقاعدة عامة و 6 اشهر في المهن التي يحددها قرار عن وزير العمل
هل يجوز لاحد طرفي عقد العمل تحت التجربة انهاء العقد دون موافقة الطرف الاخر ؟
بشرط اخطار الطرف الاخر قبل يوم واحد على الاقل من الان

الدرس السادس : التزام صاحب العمل الوفاء بالاجر

الاجر الاساسي : المحدد في العقد

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

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

متى تفقد صفة الاجر ؟ اذا كان تبرعا او مقابل نفقه

• طرائق تحديد الاجر :

- 1- اتفاقي : اساس الزمن (يضمن للعامل استقرار اجره) ، اساس الانتاج ، معيار مزدوج
- 2- قضائي

• ملحقات الاجر :

١. العلاوة : عبارة عن زيادة في الاجر تتقرر في اجال منتظمة
٢. المزايا و البدلات : (اشياء مجانية)
٣. العمولات : هي اجر يدفع عادة في شكل نسبة مئوية
٤. المنح و المكافآت : - المكافاه : مقابل جهد
٥. - المنح : مقابل نقدي يحصل عليه العامل باضافه الى اجره
٥. النسبة المئوية : حصص ارباح للعمال لتشجيعهم

• احكام الوفاء بالاجر :

١. سبب استحقاق العامل للاجر (ادى عمله و استحق الاجر)
٢. مواعيد الوفاء بالاجر (شهريه - بالقطعه - كل اسبوع)
٣. مكان الوفاء بالاجر (البنك)
٤. وسيلة الوفاء بالاجر (دينار بحريني - دولار)
٥. اثبات الوفاء بالاجر (افادة من البنك)
٦. سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالاجر (تسقط بمضي سنه من انتهاء العقد)

• الحماية القانونية للاجر

١. حماية الاجر في مواجهة دائني العامل
٢. حماية الاجر في مواجهة صاحب العمل
٣. يجوز اقتطاع اجر العامل (حجز الدائني على اجر العامل في حدود 25% - اشتراكات التامينات - اتلاف الادوات - جزاء تاديب)

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

الحد الاقصى لساعات العمل اليومي و الاسبوعي

الفئة	ساعات العمل اليومية	ساعات العمل اليومية الاضافية	فترات الراحة اليومية	البقاء في مكان العمل	ساعات العمل اليومية و الاضافية	ساعات العمل الاسبوعية	ساعات العمل في شهر رمضان
عمال	٨	٢	نصف ساعة	١١	١٠	٦٠	٣٦
احداث	٦	-	ساعة	٧	٦	٣٦	٦

ساعات العمل الفعلية : الوقت الذي يكون العامل فيه تحت تصرف صاحب العمل
العمل الاضافي باجر اضافي : اجر اضافي ٢٥% نهارا و ٥٠% ليلا
حظر المشرع تشغيل العمال في الاماكن المكشوفة خلال وقت الظهيرة شهري ٧ و ٨ لحماية العمال
علل : يجوز لوزير العمل تخفيض الساعات بالنسبة الى بعض العمال ؟
رعاية للعمال في الصناعات الشاقة و المرهقة

فترات الراحة اليومية : لا تحسب ضمن فترة العمل الفعلي
الراحة الاسبوعية : ٢٤ ساعة متتالية و هو يوم الجمعة
هل يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في الراحة الاسبوعية ؟
نعم .. اذا اقتضت الظروف العمل ذلك .. يحصل العامل على اجر اضافي يعادل ١٥٠% و يمنح يوم اخر عوضا عنه

انواع الاجازات :

١. أجر كامل

- اجازة سنوية (٣٠ يوم) - اجازة الحج (١٤ يوم)
- اجازة رسمية (١٤ يوم) - في حالة وفاة او ولادة او زواج (٣ ايام)
- اجازة عرضيه (٦ ايام) - عدة الوفاة (شهر كامل)

٢. بدون اجر

- اجازة رعاية الطفل
- اجازة الوضع (٦٠ يوم باجر + ١٥ يوم بدون اجر)
- اجازة مرضيه (١٥ اجر كامل + ٢٠ نصف اجر + ٢٠ بدون اجر)

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

الاجازات الرسمية للقطاع الاهلي

- ١. اول السنة الهجرية - عاشوراء
- ٢. المولد النبوي - عيد الفطر
- ٣. عيد الاضحى - اول السنة الميلادية
- ٤. يوم العمال - العيد الوطني

الدرس الثامن : الالتزامات الاخرى على صاحب العمل

التزام صاحب العمل انشاء ملف لكل عامل

يتضمن الملف كافة بيانات العامل و على العقوبات و على تاريخ واسباب انتهاء خدمة العمل
ما الغرض من انشاء ملف لكل عامل ؟ يمكن الرجوع اليه عند الحاجة
حماية للخصوصية لا يجوز الاطلاع على الملفات

التزام صاحب العمل توفير الرعاية الصحية للعمال

١. توفير صناديق الاسعافات الاولى

٢. الكشف الطبي على العمال

٣. اجراء تحاليل

٤. تقديم الادوية

٥. رعاية الامومه للعاملات اثناء فترة الحمل

٦. اعداد البرامج الوقائية

التزام صاحب العمل تامين بيئة العمل

١. التزام صاحب العمل اعلام العمال بمخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها

٢. التزام صاحب العمل توفير وسائل الوقاية

التزام صاحب العمل توفير بعض المتطلبات في مناطق العمل البعيدة عن العمران

توفير المسكن و الغذاء و المواصلات للعمال

التزام صاحب العمل التسوية بين العمال

علل : اوجب القانون المساواة بين العمال ؟ تمشيا مع معايير العمل الدولية التي تحظر التمييز في الاستخدام و المهنة
يكون هناك مساواة فقط بين العامل و الحدث

التزام صاحب العمل تقديم الخدمات الاجتماعية و الثقافية للعامل

ورشات خارج نطاق العمل .. تطوير ذاتهم من خلال الذهاب للمعاهد

التزام صاحب العمل التدريب المهني للعمال البحرينيين

لماذا؟؟ للارتقاء

كل منشأة بها ٥٠ عامل تدفع اشتراكات التدريب بواقع ٤% من الاجور العمال غير البحرينيين

التزام صاحب العمل تعويض العمال عن اصابات العمل

فيتحمل تكاليف العلاج و الادوية كما يتحمل اجر العامل المصاب خلال فترة علاجه

التزام صاحب العمل رد شهادات العامل اليه و اعطائه شهادة خبرة عند انتهاء العقد

التزام صاحب العمل نفقات اعادة العامل الاجنبي الى مكان التعاقد

علل؟؟ حماية للعمالة الوطنية من منافسة العمالة الاجنبية

معاملة العامل معاملة انسانية

فلا يجرح كرامته و لا يضربه

الدرس التاسع : التزامات العامل

التزام العامل اداء العمل

١. يجب على العامل ان يؤدي العمل بنفسه
٢. قيام العامل بتأدية العمل بحسب ما هو متفق عليه

هل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ؟
في حالتين ١- حالة الضرورة ٢- في حالة مصلحة العمل

التزام العامل المحافظة على ادوات العمل

هل يجوز للعامل استخدام ادوات العمل خارج مكان العمل ؟
لا يجوز الا اذا اذن له صاحب العمل بذلك

التزام العامل تعليمات السلامة و الصحة المهنية

التزام العامل المحافظة على اسرار العمل

اسرار العمل : المعلومات غير المعلنه التي تتعلق بطريقة الانتاج و بالالات و المواد المستخدمه

التزام العامل المحافظة على كرامة العمل

يحظر على العامل ان يقوم ب :

١. الاحتفاظ بمستندات تخص العمل
٢. جمع تبرعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل
٣. العمل لدى الغير بغير موافقة صاحب العمل

التزام العامل تطوير مهاراته

التزام العامل عدم المنافسة

لماذا ؟؟ حماية مصالحهم من المنافسة

متى يمكن ان يخبر صاحب العمل باسرار العمل للعامل ؟

١. ان تسمح طبيعة العمل الموكول الى العامل بالاطلاع على اسرار العمل
٢. ان يكون العمل اتم ١٨ سنة

التزامات العامل المتعلقة باختراعاته

حق ادبي : ينسب الاختراع الى مخترعه فيرتبط باسمه

حق مالي : حصول المخترع على المال من خلال بيعه

انواع الاختراعات :

١. اختراع حر : لا صلة له بالعمل
٢. اختراع الخدمة : لصاحب العمل حق الاستغلال
٣. اختراع العرضي : لا يكون لصاحب العمل حقوق ماليه على الاختراع

التزام العامل اطاعة اوامر صاحب العمل

١. ان تصدر اوامر من صاحب العمل
٢. الا تخالف الشروط المتفق عليها
٣. ان تتعلق الامور باداء العمل

**الدرس العاشر : سلطات صاحب العمل و الجزاء
التأديبي على اخلال العامل بالتزاماته**

أنواع سلطات صاحب العمل :
• السلطة التنظيمية :

انظمة العمل : اللوائح التي يصدرها صاحب العمل لينظم بها العمل في منشأته
تتضمن : ١- فترات الراحة ٢- مواعيد دفع الاجور ٣- نظام العلاوات
لائحة الجزاءات : وثيقة يصدرها صاحب العمل مبينا فيها نوعية المخالفات و الجزاءات التأديبية

• السلطة الادارية

صاحب العمل هو من يضع العامل في المكان المناسب له

• السلطة التأديبية

هدفها محاربة الاهمال

الخطأ التأديبي : الاخلال بنظام المشروع و حسن سير العمل به
الجزاء التأديبي : العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل
أنواع الجزاءات التأديبية :

١.التنبيه الشفوي

٢.الانذار الكتابي

٣.تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ٣ اشهر

٤.الخصم من الاجر

٥.الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهر

الوقف الاحتياطي لمصلحة العامل او التحقيق :

العامل ارتكب اية مخالفه يوقف مدة لا تزيد عن ٦٠ يوم و اذا اقتضت لمصلحة العمل يصرف له اجره
ارتكب جنائية جاز وقفه و حرمانه من الاجر فان صدر حكم ببراءته يرد له اجره عن مدة التوقف

١.تأجيل الترقية عن استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة

٢.الفصل من الخدمة

حالات فصل العامل دون اخطار او تعويض :

١.اذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة

٢.الغياب بدون عذر مشروع

٣.اذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية

٤.اعتداء العامل على صاحب العمل

الجنائية : جريمة معاقب عليها بالاعدام او السجن المؤبد

الجنحة : المعاقب عليها بالحبس او الغرامة التي تزيد عن ٥ دينار

ضوابط الحق في الاضراب :

١.يجب موافقة اغلبية اعضاء الجمعية

٢.لا يجوز الاضراب اثناء عرض النزاع لحسمه

٣.لا يجوز الاضراب في المنشآت

ضوابط و اجراءات توقيه الجزاءات التأديبية :

١.ابلاغ العامل بالمخالفة

٢.يجب ان تكون المخالفة متصله بالعمل

٣.يجب ان يصدر الجزاء التأديبي مسببا

٤.لا يجوز توقيع اكر من عقوبة على المخالفة الواحدة

الدرس الحادي عشر : انتهاء عقد العمل

متى تنتهي عقود العمل ؟

١. اخلال احد طرفي العقد بالتزامه

٢. اتفاق طرفي العقد على انتهاء العقد بالتراضي

٣. اذا أصبح تنفيذ العقد مستحيل

علل : وضع المشرع بعض الضوابط بشأن انتهاء عقد العمل ؟

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

اولا : انتهاء عقد العمل محدد المدة

هو العقد الذي يتحدد اجله بمدة معينة

من مميزاته انه يوفر لطرفيه الاستقرار خلال مدته

متى ينتهي العقد المحدد المدة ؟ ينتهي تلقائيا بمجرد حلول الاجل المتفق عليه دون حاجة للاخطار

ثانيا : انتهاء عقد العمل المبرم لانجاز عمل معين

ينتهي بانجاز العمل المتفق عليه في العقد

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

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

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

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

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

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

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

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

مسألة ..

راتب محمد ٦٠٠ دينا شهريا و عقد العمل سنتان وبعد سنة و نص من عقد العمل انهي العقد .. فبكم يعوض محمد صاحب العمل ؟

$٦٠٠ \times ٦ = ٣٦٠٠$ دينار

الدرس الثاني عشر : انتهاء عقد العمل غير محدد المدة واثاره

اولا : انتهاء عقد العمل غير محدد المدة

- شروطها :** ١- قيد شكلي (الاخطار) ٢. قيد موضوعي (وجود مبرر مشروع)
- الاخطار :** عمل قانوني من جانب واحد يعلن من خلاله احد طرفي العقد الى الطرف الاخر رغبته في انتهاء العقد
- مهلة الاخطار :** ٣٠ يوم قبل الانهاء و يجب ان يكون كتابيا و يمنح العامل ٨ ساعات اسبوعيا او يوم واحد اسبوعيا اجازة ليتفرغ للبحث عن عمل اخر حتى لا يمر بفترة تعطل عن العمل
- صاحب العمل
١. **انتهاء تعسيفي " غير مشروع " :** تقديم العامل شكوى - التمييز العنصري - اثناء تمتع العامل بحقه في الاجازة
٢. **مشروع :** تدني كفاءة صاحب العمل - طالت فترة شفاء العامل - اصاب العامل بعجز كلي - اذا بلغ العامل سن ٦٠ سنة
- العامل
١. **انتهاء تعسيفي :** اذا كان بنية الاضرار بصاحب العمل - اذا كان في وقت غير مناسب - اذا شكل ضرر جسيم بصاحب العمل
- جزاء الانهاء غير المشروع
١. **صاحب العمل :** ٣-١ اشهر " اجر شهر " .. ٣ اشهر و اكثر " يومين كل شهر
٢. **العامل :** يخضع الى تقدير القاضي

ثانيا : اثار انتهاء عقد العمل :

١. حصول العامل على شهادة نهاية الخدمة
٢. حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة
٣. ثلاث سنوات اجر نصف شهر / اكثر من ٣ سنوات اجر شهر / و تقدر المكافأة على اساس الاجر الاخير
٤. سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بمضي سنة على انتهاء العقد

الدرس الثالث عشر : النقابات العمالية

- النقابة :** هي تنظيم يتكون من عدد من العمال يهدف الى الدفاع عن مصالح اعضائه و تمثيل مهنتهم
- مبدأ الحرية النقابية ٢٠٠٢**
- حرية تكوين الجمعيات و النقابات بشرط عدم المساس باسس الدين و النظام العام و لا يجوز اجبار احد على الانضمام في الجمعية او النقابة
- الحرية النقابية :** ١- فردية : الانضمام الى النقابة – الانسحاب من النقابة – البقاء في النقابة
- ١. جماعية :** وحدة النقابة و تعددها – استقلال النقابة – حق العامل في انشاء النقابة
- يشترط من ينضم الى نقابة عمالية الشروط الآتية :**
١. الا يكون صاحب عمل
 ٢. ان يكون حسن سيرة و سمعه
 ٣. ان يكون من العاملين الخاضعين لاحكام قانون العمل في القطاع الاهلي

البيان النقابي في مملكة البحرين

النقابة العمالية : تشكل منظمة نقابية اولية ترتبط مباشرة بالقاعدة العمالية العرضية المنتشرة في مختلف المنشآت

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

مظاهر استقلال المنظمات النقابية في مملكة البحرين

يكون حلها بحكم قضائي

الشروط الموضوعية و الشكلية لتكوين النقابة

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

اهداف المنظمة النقابية :

١. نشر الوعي النقابي بين العمال ٢- رفع المستوى الثقافي للعمال
- ٣- رفع المستوى المهني للعمال ٤- رفع المستوى الصحي

الاعمال المحظورة على النقابات :

- ١- ممارسة العمل السياسي ٢- التأسيس على اساس طائفي او ديني
- ٣- القيام باعمال او أنشطة تجارية

الحقوق المترتبة على الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة

كالحق في الاسم و الموطن و الجنسية

حقوق و واجبات اعضاء المنظمة النقابية

الحقوق	الواجبات
١- حق الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية	١- دفع الاشتراك
الاستفادة من المزايا المقررة في عقود العمل الجماعية	٢- احترام لائحة النقابة
	٣- عدم الاضرار بالنقابة

انتهاء النقابة

- ١- اجباري : اذا خالفت القانون
- ٢- اختياري

الدرس الرابع عشر : طرق حل منازعات العمل الجماعية

المفاوضة الجماعية : وسيلة ودية و مباشرة تتم عبر المناقشات التي تجري بين منظمة او اكثر
مميزات المفاوضة الجماعية : ١- مباشرة ٢- اختيارية ٣- يلجا اليها طرفان بمحض ارادتهما
الفرق بين الوساطة و التوفيق :
الوساطة : مباشرة – لا يفترض وجود نزاع – لا يوجد تدخل من جهة الادارية
التوفيق : غير مباشرة – وجود نزاع – تدخل الجهة الادارية

اهداف المفاوضة الجماعية :

- ١- العمل على تحقيق التنمية الاجتماعية
- ٢- تجذب حصول منازعات عمل جماعية
- ٣- تحسين شروط و ظروف العمل

مستويات التنظيم النقابي اللازمة للتفاوض
مستوى المنشأه – مستوى النشاط – مستوى وطني

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

- ١- يدعم مركز العمال امام اصحاب العمل
- ٢- يعمل على تحقيق الاستقرار
- ٣- يعمل على توحيد شروط العمل

انتهاء عقد العمل الجماعي

لا يزيد على ثلاث سنوات

مرحلة التسوية الودية

كما لو حدث خلاف بينهم حول زيادة الاجور او العلاوات

الدرس الخامس عشر : انواع التامينات الاجتماعية و المستفيدون منها

الخطر الاجتماعي : كل حدث يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد
ماهي الاخطار التي تغطيها التامينات الاجتماعية ؟

خطر الشيخوخه – العجز – الوفاة – اصابات العمل

كيف يقي الانسان نفسه من هذه المخاطر ؟

الادخار – التامين الخاص عبر شركات تجارية – المساعدات الفردية

خصائص التامين الاجتماعي

- ١- ارتباط الاشتراك فيه بالاجور
 - ٢- نظام اجباري لا يتوقف على ارادة المشاركين فيه
 - ٣- يلتزم صاحب العمل المشاركة ف اعبائه
- التامينات الاجتماعية :** نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الامن الاقتصادي للأفراد في حال تعرضهم لاحد الاخطار

فروع التامين الاجتماعي :

- ١- تامين ضد التعطل
- ٢- تامين شيخوخه و عجز و وفاة
- ٣- الضمان الاجتماعي
- ٤- التامين على اصحاب العمل

الهيئة العامة للتامين الاجتماعي : هيئة لها شخصية اعتبارية مستقلة تتمتع باستقلالها المالي

الفئات المستفيدة من التامين الاجتماعي

موظفو الخدمة المدنية و العسكرية

النوع الاول : تامين الشيخوخه و العجز و الوفاة

أ. الحق في معاش تقاعدي
ماذا يستفيد العامل المشترك في هذا التامين ؟ معاش عند تحقيق الخطر
المعاش : مبلغ من النقود يدفع شهريا الى المؤمن عليه اذا تحقق الخطر

المستحقين معاش تقاعد هم :
١- المرأة : عمرها ٥٥ سنة و مدة الاشتراكها ١٨٠ شهر
٢- الرجل : عمره ٦٠ سنة و مدة اشتراكه ٢٤٠ شهر
كيفية حساب قيمة المعاش
متوسط الاجر خلال السنتين الاخيرتين $\times 50/1 \times$ عدد سنوات الاشتراك = المعاش الشهري

ب. الحق في معاش في حالة العجز و الوفاة
كيفية حساب معاش العجز و الوفاة
المتوسط الشهري $\times 50/1 \times$ عدد سنوات الاشتراك مضاف اليها ٣ سنوات اضافية = المعاش
مصير المعاش في حالة الوفاة (المستحقون للمعاش)
الارملة او الارامل و الابناء و البنات غير المتزوجات

ج.الحق في تعويض من دفعه واحدة
١٥% من متوسط الاجر الشهري للسنتين الاخيرتين \times مدة الاشتراك = قيمة التعويض

د.الحقوق الاضافية الاخرى :
١- منحة وفاة و نفقات جنازة
٢- منحة زواج في حالة زواج احدى مستحقات المعاش
٣- تعويض اضافي بجوار المعاش

النوع الثاني : تامين اصابات العمل
يستفيد من هذا التامين العمال و الاجانب على حد سواء
يتحمل صاحب العمل حصة الاشتراك ٣%
أ- اصابة العمل :الاصابه نتيجة حادث وقع للعمال اثناء تادية العمل
و يلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب للعلاج و يتحمل اجر يوم الاصابه
ب- الحقوق التامينية الناتجة عن مخاطر اصابات العمل
تعويض نقدي للعامل المصاب

النوع الثالث : فرع التأمين ضد التعطل
التعطل : الحالة التي يكون فيها المستفيد غير قادر على الحصول على عمل مناسب رغم قدرته على العمل و رغبته فيه و بحته عنه

المستفيدون من تامين التعطل :
١- الموظفون المدنيون العاملون لدى الحكومه ٢.العاملون في القطاع الاهلي
٣- الباحثون عن عمل لأول مرة

شروط استحقاق تعويض البطالة
١- ان يكون قادرا على العمل -ان يكون راغبا في العمل
٣- ان يبحث بجدية في العمل -الا يكون قد فصل عن العمل لاسباب تاديبية

مقدار تعويض التعطل
٦٠% من متوسط اجر المؤمن عليه **شروطها :** ١- ان يكون بحريني - ان لا يقل عمره عن ١٨ سنة -ان يكون راغبا في العمل