



مملكة البحرين

جامعة العلوم التطبيقية

كلية الحقوق

مراجعة لإمتحان المنتصف لمادة قانون العمل ..

من إعداد الطالبة : زينب جاسم الحايكي

ملاحظات مهمة :

- هذه المراجعة لا تغني عن الكتاب فهو المرجع الرئيسي للطالب .
 - مصدر هذه المادة العلمية هو كتاب : د. صلاح دياب ، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية في مملكة البحرين، جامعة العلوم التطبيقية ، الطبعة الأولى ، البحرين ، 2015 .
 - قد تكون بعض النقاط المهمة سقطت سهواً أو قد كُتبت المعلومة بطريقة خاطئة من غير قصد فألتمس منكم العذر .
 - تختلف كمية المواضيع المحددة للإمتحان لكل أستاذ ولكل فصل دراسي فأرجو التأكد من المطلوب المحدد ..
 - إن كنت وُفقت فهو توفيق من الله وإن كنت أخفقت فهذا تقصير مني .
 - هذه القصاصات الورقية مجانية ومن جهدي الشخصي فأرجو حفظ الحقوق ولا مانع من تداولها بشرط عدم إزالة الإسم .
 - استقبل ملاحظاتكم واستفساراتكم على
- البريد الإلكتروني: z.al7ayki@gmail.com
- الإنستغرام : z.al7aykii
 - لا أحلل من يقوم بنسب جهدي إليه ..
- إخواني وأخواتي إن نلتم الفائدة من مجهودي هذا كل ما أطلبه منكم دعوة صادقة لي ولوالديّ بظهر الغيب .
- (اللهم انفعني بما علمتني، وعلمني ما ينفعني، وزدني علماً..)

بسم الله الرحمن الرحيم

تعريف قانون العمل ← هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات القانونية الناشئة عن العمل الذي يكون العامل وهو الملتزم بأدائه في أثناء تأديته تابعاً لصاحب العمل وخاضعاً لإدارته أو إشرافه مقابل أجر .

• أهمية قانون العمل :

- من الناحية الإجتماعية :

ينظم قانون العمل علاقات قطاع عريض من المجتمع (العمال) ، ويعد من أهم عوامل الإستقرار في المجتمع فهو يوفر للعامل حماية فعالة ويقضي على أسباب السخط و التذمر ويشيع الأمن في الحياة الإجتماعية ، ويحمي العمال من إجحاف أصحاب العمل .

- من الناحية الإقتصادية :

يؤثر قانون العمل في النواحي الإقتصادية من عدة وجوه فهو يؤثر في الإنتاج من خلال تحديد ساعات العمل ، وتحديد الإجازات الأسبوعية والسنوية ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج حيث يعود العامل لعمله أكثر نشاطاً و قدرةً على العمل. كما إن مجموع الأجر وتحديداتها ذو أثر مباشر على الإستهلاك وله أثر غير مباشر أيضاً ، وحل مشكلة البطالة عن طريق تخفيض ساعات العمل .

• موضع قانون العمل بين فروع القانون الأخرى :

المذهب الأول :

قانون العمل يعد فرع من فروع القانون العام نظراً لكثرة القواعد الأمرة بين نصوصه ، وانكماش مبدأ الإرادة الذي يميز القانون الخاص ، كما إن هدف قانون العمل تحقيق المصلحة العامة ، بينما قواعد القانون الخاص تهدف إلى تحقيق مصلحة خاصة .

المذهب الثاني :

قانون العمل قانون مختلط ، فقانون العمل ينظم العلاقة بين شخصين ، هما العامل وصاحب العمل ، من خلال عقد العمل ، فهو يدخل في نطاق القانون الخاص . وفي الوقت نفسه يحتوي قانون العمل على قواعد تنتمي للقانون العام .

المذهب الثالث :← الرأي الصائب

قانون العمل يندرج ضمن فروع القانون الخاص ، لأن أحكام هذا القانون تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وكلاهما من أشخاص القانون الخاص .

• مصادر قانون العمل :

- 1- المصادر الداخلية لقانون العمل : التشريع : الدستور / التشريع العادي / التشريعي الفرعي .
العرف / مبادئ الشريعة الإسلامية / مبادئ القانون الطبيعي / قواعد العدالة .
مصادر ذات طبيعة حرفية / مصادر تفسيرية .
- 2- المصادر الدولية لقانون العمل ← فكرة التنظيم الدولي للعمل / منظمة العمل الدولية .

** شرح مصادر قانون العمل ↑↓ :

1- المصادر الداخلية لقانون العمل :

- المصادر الرسمية الأصلية (التشريع) :

- أ - التشريع الأساسي ← الدستور :
نص الدستور على أن العمل واجب على كل مواطن .
ولكل مواطن الحق في العمل و إختيار نوع العمل وفقاً للنظام العام والآداب .
كما لا يجوز فرض أي عمل إجبار على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون .
- ب - التشريع العادي ← هناك عدة تشريعات أولها قانون العمل ، وفي حالة عدم وجود نص للحالة يتم اللجوء للقانون المدني .
- ج - التشريع الفرعي (اللائحي) ← يقتصر التشريع على القواعد العامة ويترك أمر التفاصيل إلى اللوائح فيقتصر قانون العمل على النص على القواعد العامة ، ويترك التفاصيل للقرارات الوزارية لتنظيمها .
وتصدر اللوائح من السلطة الإدارية المختصة .

- المصادر الرسمية الإحتياطية :

- أ - العرف هو مجموعة العادات التي نشأت في أوساط العمل بشكل تلقائي وتم إتباعها بطريقة منتظمة ومستمرة في مكان وحرفة معينين ، بحيث ساد الإعتقاد بإعتبارها ملزمة واجبة الإحترام .

**** هل يجوز تطبيق العرف قبل المصادر الأصلية؟؟**

يمكن تطبيق العرف رغم وجود نص في التشريع العادي وذلك في الحالات الآتية ↓ :

- 1- إذا كان النص التشريعي من القواعد المكملة او المفسرة التي يجوز للطرفين الإتفاق على خلافها .
- 2- حين ينص المشرع على أن القاعدة التشريعية لا تسري إذا وُجِدَ عرف مخالف ، فالعرف المخالف له الأولوية في التطبيق على التشريع .

ب- مبادئ الشريعة الإسلامية ← هي مصدر رسمي إحتياطي .

ج - مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة ← هي الملاذ الأخير للقاضي حين لا يجد حكماً للنزاع في التشريع أو العرف أو مبادئ الشريعة الإسلامية فيقوم حينها بالإجتهد .

**** يتميز عقد العمل عن غيره من العقود بتوافر الخصائص التالية :**

- 1- التبعية .
- 2- الإدارة .
- 3- الإشراف والرقابة .

• مجال تطبيق قانون العمل :

- يشترط لتطبيق قانون العمل الشروط الآتية :
- 1- أن يكون القائم بالعمل شخصاً طبيعياً ، أما صاحب العمل لا يشترط ذلك بالنسبة له .
- 2- أن يؤدي العامل عمله تحت إدارة و إشراف صاحب العمل .

- الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل :

- 1- موظفي الحكومة والأشخاص المعنوية العامة :
- موظفي الحكومة هم جميع العاملين في الجهاز الإداري للدولة ويخضعون لقانون الخدمة المدنية .
- الأشخاص المعنوية العامة هم سائر العاملين في الهيئات ذات الشخصية الاعتبارية العامة التي تقوم بإدارة مرفق عام .

وتم إستثناء موظفي الحكومة من الخضوع لقانون العمل لأن قانون العمل يحكم العلاقات العقدية على حين إن علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية أو لائحية ، وهي من نطاق القانون العام .

2- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم :

ال خادم هو من يقوم بأعمال منزلية لشخص المخدم أو لذويه .

- يجب أن يكون العمل الذي يؤديه العامل عملاً يدوياً وليس ذهنياً .

- تستبعد طائفة الخدم ومن في حكمهم من نطاق قانون العمل ، لصعوبة تطبيق ما يتعلق بتنظيم وقت العمل وحدوده القصوى .

**** إذا كان العامل يعمل في حرفة أو مهنة لدى صاحب العمل كالفراش مثلاً ، وفي نفس الوقت يؤدي أعمال يدوية لشخص صاحب العمل في منزله ، فالعبرة بالعمل الأصلي .**

3- أفراد أسرة صاحب العمل :

- تم إستثناء أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً وهم الزوج والزوجة وأصوله و فروعه .

- يجب تحقق شرط الإعالة الفعلية من صاحب العمل لقريبه العامل ↑ سواء كان ملزم بالإعالة أم لا .

- تم إستثناءهم من تطبيق قانون العمل ، خشية أن يؤدي سريان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية .

مثال ← شخص يعمل عند ابيه في المصنع ، هل يخضع هذا الشخص (الإبن) لقواعد قانون العمل ؟

حسب الإعالة الفعلية ، فإذا توفرت الإعالة الفعلية يستثنى من تطبيق قواعد قانون العمل وتطبق قواعد القانون المدني .

• خصائص قانون العمل :

- 1- الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل .
- 2- الصياغة الخاصة بقواعد قانون العمل .
- 3- الطابع الواقعي لقانون العمل.
- 4- تفسير قواعد قانون العمل لمصلحة العامل .
- 5- تيسير إجراءات التقاضي على العمال .

شرح خصائص قانون العمل ↑↓:

**** الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل :**

يهدف قانون العمل إلى حماية العامل ، لذلك وفر سبل الحماية للعامل من خلال القواعد الأمرة التي لا يجوز الإتفاق على خلافها ليصون حقوق العامل. وضماناً لإحترام قواعد قانون العمل الأمرة ، أفرد المشرع عدة وسائل لحماية العامل ↓:

1- بطلان الشروط المخالفة لقانون العمل التي تنتقص من حقوق العامل : حيث أجاز وضع شروط تخالف القانون إذا كانت في مصلحة العامل. ↑ وهذا مسألة موضوعية تدخل في تقدير القاضي .

2- الجزاء الجنائي على مخالفة أحكام قانون العمل ← فضلاً عن الجزاء المدني على مخالفة القواعد الأمرة المتمثل بالبطلان، رصد المشرع كذلك عقوبة جنائية

3- بطلان نزول العامل عن حق من حقوقه ← يقع باطلاً كل صلح يتضمن انتقاص أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل ، خلال فترة سريانه أو خلال 3 أشهر من تاريخ انتهائه متى كان مخالفاً لأحكام القانون .

**** الصياغة الخاصة بقواعد قانون العمل :**

- إختلاف أحكام عقد العمل عن غيره من العقود المعروفة في القانون المدني من حيث :

1- في مسألة أهلية العامل لإبرام العقد ← حيث إن المشرع اكتفى ببلوغ العامل سن 18 سنة عند إبرام عقد العمل ولم يتطلب بلوغ سن الرشد .
وسمح بتشغيل الأحداث ممن بلغوا 15 سنة ميلادية وفق ضوابط محددة.

2- بمقتضى علاقة التبعية تنشأ لصاحب العمل سلطة في إدارة وتوجيه العامل بشأن أداء العمل وفي توقيع الجزاء التأديبي عليه ، وهو خروج على القواعد العامة في القانون المدني ، لأنه ليس من حق أحد المتعاقدين توقيع جزاء تأديبي على المتعاقد الآخر .

3- لا تُطبق قاعدة إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد على عقد العمل عند بطلانه .

4- يُسأل صاحب العمل عن إصابات العمل التي تقع للعمال ولو لم يكن مخطئاً ، ولو كانت الإصابة نتيجة إهمال العامل نفسه .

5- يتميز قانون العمل بوجود وسيلة الإضراب عن العمل .

**** الطابع الواقعي لقانون العمل :**

يراعي المشرع ظروف ونوعية كل عمل وكل منشأة ووضع العامل فيها .

**** تفسير قواعد قانون العمل لمصلحة العامل :**

أهم ما يميز تفسير قواعد قانون العمل ، هو تفسيرها لمصلحة العامل بإعتباره محل حماية القانون .

فإذا كانت القاعدة القانونية غامضة او غير واضحة فهي تحتمل وجود تفسيرين : إما في مصلحة العامل / أو في غير مصلحته .

فيؤخذ بالتفسير الأصح للعامل .

ولا يُعمل بهذه القاعدة إذا كان النص واضح ولا يحتاج تفسير.

**** تيسير إجراءات التقاضي على العمال :**

يسر المشرع البحريني إجراءات التقاضي على العمال وسهل لهم المطالبة القضائية

بحقوقهم ، وأعفاهم من رسوم التقاضي في جميع مراحل التقاضي ، حتى لا تقف

الرسوم القضائية عائقاً يحول دون مطالبة العامل بحقوقه .

الإعفاء شامل جميع مراحل التقاضي ولو كان عقد العمل باطل .

لا يمتد الإعفاء إلى أصحاب العمل .

قد يتمادى العمال و يرفعون دعاوى كيدية ، فأجاز القانون للمحكمة في حالة رفض

الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات القضائية .

- في مجال منازعات العمل الفردية :

استحدث المشرع إنشاء جهاز فض منازعات العمل الفردية وهو جهاز يتبع وزارة

العمل ، لإفساح المجال أمام التسوية الودية في مجال المنازعات الفردية بين العامل

وصاحب العمل ، ويكون الإحتكام إليه بتراضي طرفي النزاع قبل اللجوء للطريق

القضائي .

إذا تمت التسوية يحرر الجهاز بذلك محضر يوقعه طرفي النزاع والموظف

المختص ويكون له قوة السند التنفيذي .

أما إذا لم يُحل النزاع ودياً أو رفض أحد الطرفين أو كلاهما اللجوء إلى هذا الطريق ، فللمتضرر أن يلجأ إلى الدعوى القضائية من خلال لائحة تُقدم إلى مكتب إدارة الدعوى العمالية ، فيحصل المدعي على ما يفيد قيد دعواه ، ويتم تبليغه بموعد الإجتماع المحدد لنظر الدعوى أمام القاضي ، ويقوم المكتب فور تسلمه لائحة الدعوى بتبليغ المدعي عليه بنسخة منها وبموعد الإجتماع .

في أول إجتماع مع طرفي النزاع ، يسلم القاضي الدعوى لهما كشف بالمواعيد التي يجب عليهما الحضور فيها أمامه ، ويثبت ذلك في المحضر ، ويجوز للقاضي تعديل المواعيد في حضور طرفي الدعوى ، في مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ تقديم لائحة الدعوى ، ويجوز مدها إلى شهرين آخرين بقرار من رئيس مكتب إدارة الدعوى ، وبطلب من قاضي الدعوى .

والهدف من تقصير المدة هو رغبة المشرع في تسريع وتيرة الفصل في النزاعات العمالية بحكم أن العامل بحاجة إلى استيفاء حقوقه المالية سريعاً وحتى لا يتقاعس عن المطالبة بحقه .

على المدعي تقديم الأدلة والمستندات التي تؤيد دعواه ، وعلى خصمه الرد عليها خلال المواعيد المحددة ، ولا يجوز للقاضي الإستماع إلى أية توضيحات من طرف إلا في حضور الطرف الآخر ، ولا قبول مستندات دون ثبوت إطلاع الطرف الآخر عليها ، وذلك إحتراماً لمبدأ المواجهة في التقاضي .

وللطرفين طلب الصلح في أي وقت أثناء نظر الدعوى ، فإن لم يحسم النزاع صلحاً وانتهت المدة ، وجب إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة الكبرى المدنية مشفوعةً بتقرير قاضي إدارة الدعوى وإبلاغ الطرفين بذلك .

ولا يجوز لأي من الطرفين تقديم أدلة أو طلبات جديدة امام هذه المحكمة .

تنظر المحكمة الدعوى على وجه السرعة ، وعليها أن تفصل فيها خلال 30 يوم من تاريخ أول جلسة امامها ويكون حكمها حكماً نهائياً ويجوز الطعن فيه أمام محكمة التمييز .

رغبة من المشرع في حسم المنازعات سريعاً ← لم يجز سماع دعوى التعويض عن إنهاء العقد إذا رُفعت بعد شهر من إنهاء العقد .

مالم يكن قد عُرضَ على جهاز فض المنازعات بوزارة العمل.

ويجب رفع الدعوى خلال 3 أشهر من تاريخ إنهاء الإجراءات أمام جهاز فض المنازعات بوزارة العمل .

وتسقط الدعوى العمالية بمضي سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد .

● انعقاد عقد العمل :

هل تُشترط الكتابة في عقد العمل لينعقد العقد؟؟

عقد العمل لا تشترط فيه الكتابة ، فتعتبر الكتابة في عقد العمل للإثبات وليس للإنعقاد ، فبمجرد تلاقي القبول و الإيجاب ينعقد العقد ..

● خصائص عقد العمل :

- 1- عقد رضائي .
- 2- من عقود المعاوضة.
- 3- عقد مستمر التنفيذ.
- 4- التبعية ..

● تعريف عقد العمل ← هو إتفاق بين صاحب عمل وعامل ، يتعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل ، تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

وتم تعريف عقد العمل في القانون المدني ↓ :

هو العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر ، وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر .

- المقصود بصاحب العمل ← هو كل شخص طبيعي أو اعتباري ، يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر ويربطه بالعامل عقد عمل ، ويلتزم بما يرتبه العقد والقانون من إلتزامات في مواجهة العامل ، ويضمن تنفيذها في ذمته المالية

**** هل يُشترط أن تكون الرقابة من قبل صاحب العمل ؟**

يجوز لصاحب العمل متابعة العمل بنفسه ، أو إسناد المهمة لمدير مسؤول ينوب عنه في إدارة المنشأة أو المشروع ..

المقصود بالعامل ← هو أحد طرفي عقد العمل ، الذي يتعهد بالعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه..
- لا بد أن يكون العامل شخص طبيعي .

- **علاقة التبعية** ← هي العلاقة التي تلعب دور بارز في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى .
- التبعية الإقتصادية ← يكفي أن يكون العامل في حالة تبعية إقتصادية لصاحب العمل حيث إن مصدر دخله الوحيد هو ما يحصل عليه من أجر مقابل عمله .
- التبعية القانونية ← وهي أن يخضع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل وتوجيهه في تنفيذ العمل، وأن يوقع عليه الجزاء إذا خالف التوجيهات .

** تفسر التبعية القانونية أمرين :

- 1- عدم تحمل العامل أية مخاطر اقتصادية تصادف المشروع ، فالعامل تابع لصاحب العمل ، وصاحب العمل هو المسؤول عن المشروع وسير العمل فيه .
- 2- أن يكون لصاحب العمل على العامل سلطة توقيع الجزاءات عند وقوع مخالفات من العامل .

** صور التبعية :

- أ - التبعية الفنية ← هي خضوع العامل للإشراف والتوجيه الكامل لصاحب العمل في كل ما يتصل بالعمل من سياسة عامة أو تفصيلات .
- ب- التبعية الإدارية او المهنية ← سلطة صاحب العمل في الإدارة والتوجيه والرقابة .

** موقف المشرع البحريني من فكرة التبعية ↓ :

تبنى قانون العمل البحريني فكرة التبعية القانونية من خلال تعريف المشرع للعامل وعقد العمل .

** موقف القضاء البحريني من فكرة التبعية ↓ :

أخذ القضاء البحريني بفكرة التبعية القانونية لتمييز عقد العمل عن غيره ، فإذا انتفت رابطة التبعية ولم يكن هناك رقابة أو إشراف أو توجيه لصاحب العمل على العامل فلا يكتف العقد على أنه عقد عمل .

● عقد التلمذة المهنية :

التلميذ المهني هو كل من يتعاقد مع صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو مهنة أو صناعة خلال مدة محددة ، يلتزم خلالها بالعمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر أو مكافأة .

عقد التلمذة المهنية هو إتفاق يتعد بمقتضاه صاحب عمل يكون في الغالب صانعاً ، بتلقين شخص حرفةً ما ، هي عادةً حرفته مقابل إلتزامه بإن يعمل لحسابه طيلة مدة العقد .

**** عقد التلمذة ليس عقد عمل وذلك للأسباب التالية ↓ :**

- 1- لأن الغرض منه تعلم حرفة معينة وليس أداء عمل .
 - 2- تم تخصيص باب مستقل لعقد التلمذة المهنية في قانون العمل ..
- عقد التلمذة المهنية يخضع لأحكام قانون العمل لأن أحكام عقد التلمذة واردة في قانون العمل .

**** أحكام عقد التلمذة المهنية :**

1 – إثبات عقد التلمذة المهنية :

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوب باللغة العربية ، وتحدد فيه مدة تعلم الحرفة أو المهنة ومراحلها المتتابعة والمكافأة أو الأجر .
↑ شرط الكتابة للإثبات وليس للإنعقاد .

2 – أهلية إبرام عقد التلمذة المهنية :

يجوز للقاصر (15-18 سنة) أن يبرم عقد التلمذة المهنية مع صاحب العمل ، ويكون العقد قابل للإبطال لمصلحة القاصر .

حظر المشرع البحريني تشغيل من يقل سنهم عن 15 سنة من الجنسين ولو بموافقة الولي ، فيصبح العقد حينها باطل بطلان مطلق ، لعدم توافر أهلية الوجوب اللازمة لإبرام العقد .

3 – مدة التعلم ومراحله والأجر المستحق :

يجب تحديد مدة تعلم المهنة وتحديد المراحل المتتابعة ، تفادياً لتحايل أصحاب الأعمال بإطالة مدة التلمذة او التدريب ، مع إلتزام صاحب العمل بإعطاء العامل أجر يزيد بتطور مراحل التعليم .
مع مراعاة أن لا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة من التدرج عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال التي يتدرج فيها .

لا تقل مدة عقد التلمذة عن 3 سنوات ..

** إنتهاء عقد التلمذة المهنية :

ينتهي بإنتهاء مدة العقد أو إذا قام صاحب العمل بفسخ العقد لعدم صلاحية العامل و استعداده لتعلم المهنة أو لإخلال العامل بالتزاماته.
يكون لصاحب العمل حق إنهاء العقد لعدم صلاحية العامل على أن يخطره بإنذار بذلك قبل 7 أيام على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء .
للعامل أن ينهي عقد التلمذة دون أسباب بشرط إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء ب 7 أيام .

● عقد العمل تحت التجربة :

- أحكام عقد العمل تحت التجربة :

1 - مدة التجربة :

شروط التجربة ← 3 شهور في القانون البحريني .

6 أشهر في المهن التي يصدر بتجديدها قرار من وزير العمل .

** هل يجوز تجديد عقد العمل تحت التجربة لمرّة أخرى أو أكثر ؟

عدم جواز تجديد المدة حتى لو كانت المدة الأولى شهر والثانية شهرين ، فإن حدث ذلك فإن العقد الجديد يعتبر عقد غير محدد المدة .

يجوز للعامل إبرام عقد عمل آخر تحت التجربة لدى صاحب عمل آخر ولا يجوز تجديد العقد مع نفس صاحب العمل.

2 - إثبات عقد العمل تحت التجربة ← لا يعتد بشروط التجربة إلا إذا نص عليه صراحةً في عقد العمل .

3 - إنتهاء عقد العمل تحت التجربة ← لأي من الطرفين حق إنتهائه في أي وقت خلال التجربة ، ويكون دون تعويض عن الإنهاء بشرط إخطار الطرف الآخر قبل يوم واحد ع الأقل من الإنهاء .

** يتقيد حق الإنهاء ↑ بأمرين ↓:

أ - إستعمال رخصة الإنهاء خلال فترة التجربة ، فعند انتهاء مدة التجربة ولم يتم إنهاء العقد يتحول العقد إلى عقد عمل غير محدد المدة بقوة القانون .

ب - عدم التعسف في إستعمال الحق ، ويستعمل عند عدم رضا الطرف الراغب في الإنهاء عن نتيجة التجربة .

الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة ← هو عقد عمل ويخضع لكافة احكام عقد العمل .

• الأهلوية اللازمة لإبرام عقد العمل :

أهلوية العامل لإبرام عقد العمل ← أي عقد عمل يعقد قبل بلوغ العامل 15 سنة يعتبر عقد باطل بطلان مطلق ولو بموافقة الولي .

إذا بلغ القاصر 18 سنة لا يحتاج لإذن الولي لإبرام عقد عمل صحيح .

أهلوية صاحب العمل لإبرام عقد العمل ← يجب أن يكون قد بلغ سن 21 سنة والإستثناء على ذلك اذا اتم 18 سنة .

• التراضي على العناصر الجوهرية في عقد العمل :

في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب جاز للعامل وحده إثبات كافة حقوقه بجميع طرق الإثبات .

عقد العمل ينبغي التراضي فيه بخصوص : الأجر – نوع العمل – مدة العقد .

إذا اتجهت الإرادة إلى مجانية العمل ، ينعقد العقد ولكن لا يكون عقد عمل ، بل عقد غير مسمى.

** إغفال الإتفاق على الأجر لا يمنع من إنعقاد العقد .

يجب تحديد مدة معينة ينتهي العقد بإنتهائها ← عقد محدد المدة .

إذا الإرادة انصرفت إلى الإرتباط بعقد عمل دون التقيد بمدة محددة يكون العقد عقد عمل غير محدد المدة .

** المشرع البحريني جعل عقد العمل الذي تزيد مدته على 5 سنوات عقد غير محدد المدة .

إذا أغفل الطرفان تحديد مدة لعقد العمل يكون العقد صحيح وغير محدد المدة .

• القيود الواردة على حرية العمل لإعتبارات وطنية :

- قيود عمل الأجانب :

1- الحصول على تصريح عمل شرط لتشغيل العامل الأجنبي :

فلا يمكن للأجنبي مزاوله العمل في البحرين إلا بتحقيق الشروط التالية :

- أ – أن يكون إستقدام العامل الأجنبي للبحرين قد تم بمعرفة صاحب عمل مرخص له بإستقدام عمالة أجنبية من قبل وزارة العمل.
- ب – أن يكون العامل الأجنبي حامل شهادة صحيحة من الجهات المختصة بالبحرين تثبت لياقته الصحية وخلوه من الأمراض المعدية .
- 2- لصاحب العمل الراغب في استخدام عامل أجنبي التقدم بطلب إلى هيئة تنظيم سوق العمل لإستصدار تصريح عمل ولا يجوز التنازل عنه إلى الغير .

• شروط منح تصريح العمل :

- 1 – وجود حاجة فعلية تقتضي استخدام عامل أجنبي .
- 2 – أن لا تكون مهنة العامل الأجنبي من بين المهن المقصور مزاولتها على العمال الوطنيين .
- 3 – أن لا يكون قد سبق ترحيل العامل الأجنبي أو إبعاده من المملكة لأسباب جنائية أو لمخالفته أحكام قانون تنظيم سوق العمل .

- مدة تصريح العمل وتجديدها ← سنتان تبدأ من تاريخ وصول العامل الأجنبي إلى البحرين ، قابلة للتجديد لمدة مماثلة قبل إنتهاء الفترة الأولى .
- تصدر الهيئة قرار الموافقة خلال 3 أيام عمل .
- يجوز إصدار تصاريح عمل مؤقتة للأجانب لمدة لا تتجاوز 6 شهور من تاريخ وصولهم للبحرين .

** هل يحق للعامل الإنتقال من صاحب عمل إلى آخر ؟؟

أجاز المشرع ذلك ودون موافقة صاحب العمل الأول وذلك بعد مضي سنة من العمل ، وأجاز له الإنتقال لصاحب عمل آخر بعد إنتهاء عقد العمل .

إنتهاء و إلغاء تصريح العمل ← ينتهي تصريح العمل بإنتهاء مدته مالم يتم تجديده.

- هناك حالات أوجب المشرع فيها على هيئة تنظيم سوق العمل بإلغاء تصريح العمل قبل إنتهاء مدة التصريح في حال توافر أي حالة مما يأتي ↓ :

1 – عند الحصول على التصريح بناءً على وثائق أو معلومات غير صحيحة .

- 2 - فقد العامل لشروط أو أكثر من شروط منح التصريح .
- 3 - صدور حكم جنائي نهائي ضد العامل .
- 4 - طلب صاحب العمل كتابةً إلغاء التصريح .
- 5 - تصفية نشاط صاحب العمل أو إشهار إفلاسه.
- 6 - تخلف صاحب العمل عن سداد رسوم الهيئة .
- 7 - وفاة صاحب العمل الذي استصدر الترخيص إلا إذا جُدد من الورثة خلال 6 أشهر .

** يلتزم صاحب العمل بنفقات إعادة العامل الأجنبي إلى بلاده .

• جزاء مخالفة قواعد تشغيل الأجانب :

- 1 - الحبس.
 - 2 - الغرامة .
 - 3 - إلغاء السجل التجاري .
- والعامل الأجنبي الذي يعمل دون ترخيص ← غرامة لا تتجاوز 100 دينار ،
وإبعاده نهائياً أو مؤقتاً عن البلاد .
مدة الإبعاد لا تقل عن 3 سنوات .

• القيود الواردة على عمل الأحداث :

الحدث هو كل من بلغ من العمر 15 سنة ولم يكمل 18 سنة .
لم يجز المشرع تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم 15 سنة كاملة .

** مراحل الإنسان :

- 1 - لا يتجاوز الشخص 15 سنة ← لا يجوز تشغيله وهو فاقد للأهلية ، وعقد العمل يعتبر باطل بطلان مطلق .
- 2 - 15 - 18 سنة ← حدث .

3 - 18 سنة ← يكون أهلاً لإبرام العقد .

• شروط يجب مراعاتها قبل تشغيل الحدث :

- 1- إخطار وزارة العمل بتشغيل الحدث وتقديم كافة البيانات الخاصة به .
- 2- إجراء الكشف الطبي للحدث .
- 3- التحقق من موافقة الولي أو الوصي .
- 4- عدم تشغيل الحدث في الأعمال الشقة والخطرة والضارة بصحته و أخلاقه.

• ضوابط يجب مراعاتها عند تشغيل الحدث:

- 1- لا يجوز تشغيل الحدث فعلياً لمدة تزيد على 6 ساعات في اليوم الواحد وتتخللها فترة راحة لا تقل عن ساعة ← فلا يُشغل الحدث أكثر من 4 ساعات متواصلة .
- 2- لا يجوز إبقاء الحدث في مكان العمل أكثر من 7 ساعات متواصلة في اليوم.
- 3- لا يجوز تشغيل الحدث في الصناعات والمهن الخطرة والمضرة .
- 4- لا يجوز تشغيل الحدث أثناء فترة الليل ← 7 مساءً - 7 صباحاً ، حتى يخلد للراحة .
- 5- لا يجوز تكليف الحدث بالعمل ساعات إضافية ولا يُشغل أيام العطلات.
- 6- لا يجوز أن تقل الإجازة السنوية للحدث عن شهر كامل ولا يجوز تجزئتها أو ضمها أو قطعها .
- 7- إجراء الكشف الدوري للحدث في المواعيد التي يحددها قرار من وزير العمل.

• ضمانات تطبيق قواعد تشغيل الأحداث :

- 1- وضع في مكان العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
- 2- على صاحب العمل أن يحتفظ في المنشأة بسجل للأحداث مبيّن فيه اسم كل منهم وسنه وتاريخ استخدامه وأعماله.

- الجزاء على مخالفة أحكام تشغيل الأحداث ← غرامة تتراوح بين 200 - 500 دينار .

• القيود الواردة على عمل النساء :

1 - عدم تشغيل المرأة ليلاً في أحوال وأعمال معينة :

تشغيل المرأة ليلاً استثناءً وليس أصلاً .

حظر المشرع تشغيل المرأة ليلاً في أي منشأة صناعية من 7 مساءً - 7 صباحاً ، إلا إذا تعلق الأمر بحالة قاهرة إقتضت ضرورة العمل للمحافظة على مواد أولية أو مواد في دور التجهيز .

**** الحظر لا يسري على العاملات في الوظائف الإشرافية الإدارية أو الفنية .**

2 - عدم جواز تشغيل المرأة في الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة.

● **إثبات عقد العمل** ← يجب أن يتضمن عقد العمل البيانات الجوهرية لطرفي العقد وخاصة البيانات التالية :

1 - اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل ورقم القيد في السجل التجاري.

2 - اسم العامل وتاريخ ميلاده و مؤهله و وظيفته ومحل إقامته و جنسيته .

3 - طبيعة العمل ومدة العقد إذا كان العقد محدد المدة .

4 - الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه .

5 - البيانات التي يصدر بتحديدھا قرار من وزير العمل .

الإثبات للعامل ← بكافة طرق الإثبات .

الإثبات لرب العمل ← بالكتابة .

● **بطلان عقد العمل :**

البطلان المطلق يتحقق إذا تخلف ركن من أركان العقد ← الرضا / المحل / السبب أو شرط من شروط المحل أو السبب .

لا تسقط دعوى البطلان المطلق إلا بمضي 15 سنة من وقت إبرام العقد .

الدفع بالبطلان المطلق لا يسقط بالتقادم .

البطلان النسبي (العقد الموقوف القابل للإبطال) : حين تخلف شرط من شروط صحة الرضا ← الغلط / التدليس / الإكراه / الإستغلال ، أو عند عدم توافر الأهلية اللازمة لإبرام العقد .

يسقط الحق في طلب إبطال العقد في البطلان النسبي بمرور 3 سنوات تبدأ في حالة نقص الأهلية من اليوم الذي يزول فيه النقص .

وفي حالة عيوب الإرادة من اليوم الذي ينكشف فيه الغلط أو التدليس ومن اليوم الذي يزول فيه الإكراه .

أما الإستغلال ← مرور سنة على إبرام العقد .

بشكل عام يسقط الحق في طلب الإبطال النسبي بمرور 15 عام .

• آثار البطلان :

عقد العمل يكون منعدم ولا يرتب أثر ← في حال لم يدخل العقد إطار التنفيذ .

أما إذا كان عقد العمل الباطل دخل حيز التنفيذ ونشأت عنه علاقة عمل واقعة :

1 – يلتزم صاحب العمل رغم البطلان او الإبطال بقواعد قانون العمل المتعلقة بتنظيم العمل .

2 – يكون صاحب العمل مسؤول مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه خلال فترة تنفيذ العقد .

3 – يلتزم العامل بعدم إفشاء أسرار العمل .

4 – لا يمكن مطالبة العامل برد الأجر الذي حصل عليه .

• المصطلحات :

Act	عمل / فعل
Apprentice ship	التدرب على مهنة بأجر قليل
Arbitrary	تحكمي / تعسفي / كيفي
Authority	سلطة
Case	دعوى
The case law	قانون الدعوى
Contract	عقد
Court	محكمة
Labour	عمل
Employee	أجير / مستخدم / موظف
Employer	صاحب العمل / المستخدم
Due date	تاريخ استحقاق
Duty	واجب
I llegal act	عمل غير مشروع
Default	تقصير / إهمال

تم بحمد الله ،، والله ولي التوفيق ..