



مملكة البحرين

جامعة العلوم التطبيقية

كلية الحقوق

مراجعة للإمتحان النهائي لمادة قانون العمل ..

من إعداد الطالبة : زينب جاسم الحاكي

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 .

**** الأصل في تحديد ساعات العمل والراحة ← تهدف الضوابط التي وضعها المشرع لتحديد ساعات العمل و فترات الراحة إلى المحافظة على صحة العامل وتمكينه من متابعة أمور حياته الخاصة .**

- الحد الأقصى لساعات التشغيل الفعلي ← وضع المشرع حد أقصى لساعات العمل الفعلي هو 48 ساعة أسبوعياً ، بمعدل 8 ساعات في اليوم الواحد .
- يجوز الإتفاق على تشغيل العامل أكثر من 8 ساعات يومياً بشرط ألا تتجاوز فترة التشغيل الفعلي 10 ساعات يومياً و48 ساعة أسبوعياً .
- لصاحب العمل أن يحدد عدد ساعات للعمل تقل عن الحد الأقصى الذي حدده المشرع وهو أمر جائز بإعتباره في مصلحة العامل .
- لصاحب العمل أن يزيد من ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر قانوناً ولا يكون للعمال الحق في المطالبة بأجر إضافي مالم ينص على ذلك في عقد العمل أو يجري به العرف .
- في شهر رمضان تكون ساعات العمل الفعلي 6 ساعات في اليوم الواحد للعمال المسلمين بمعدل 36 ساعة اسبوعياً ، مراعاةً للجوانب الإنسانية وتشجيعاً للتفرغ للعبادة .
- الأحداث الذين تقل سنهم عن 18 سنة يكون الحد الأقصى لساعات التشغيل الفعلي بالنسبة لهم هو 6 ساعات في اليوم الواحد طوال العام مهما تغيرت الظروف .

**** ساعات العمل الفعلية ← هي الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ولو لم تسمح له ظروف العمل بأداء العمل فيكفي ان يكون محتسباً لحساب صاحب العمل .**

- عندما تقتضي ظروف العمل تشغيل العمال أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد يجوز لصاحب العمل تشغيلهم ساعات إضافية بما لا يزيد عن ساعتين يومياً بمعدل 12 ساعة إضافية في الأسبوع (60 ساعة بدلاً من 48 ساعة) .
- يستحق العامل أجر عن كل ساعة إضافية مضاف إليه 25% عن ساعات العمل النهارية ، و50% على الأقل عن ساعات العمل الليلية (7م -7ص) .

- حماية للعمال في الصناعات الشاقة والمرهقة أجاز المشرع لوزير العمل تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال .

- حماية للعمال الذين تتطلب طبيعة عملهم التواجد تحت أشعة الشمس وفي الأماكن المكشوفة ، يُحظر تشغيلهم من (12 ظهراً - 4 عصرًا) خلال شهري 7 و 8 من كل عام .

• الحد الأقصى لمكوث العامل في مكان العمل ← لا يجوز إبقاء العامل أكثر من الحد الأقصى (11 ساعة) في العمل ومن ضمن هذه الساعات ساعة الراحة وذلك حمايةً للعامل وعدم إبقائه لفترة طويلة في مكان العمل .

الإستثناء ← العمال الذين يزاولون أعمال منقطعة بطبيعتها (لا تزيد مدة تواجدهم على 12 ساعة) .

- حظر المشرع إبقاء الأحداث في مكان العمل أكثر من 7 ساعات متصلة .

• فترة راحة يومية تتخلل ساعات العمل ← ألزم المشرع صاحب العمل بأن يعطي عماله فترة راحة أو أكثر ، حتى يتمكنوا من تناول الطعام وأخذ قسط من الراحة .

- يجب ألا تقل فترة الراحة في مجموعها عن نص ساعة .

- يجب ألا يستمر العامل في العمل أكثر من 6 ساعات متواصلة ولا تُحتسب فترة الراحة ضمن فترة العمل الفعلي .

- أجاز المشرع لوزير العمل أن يحدد الحالات أو الأعمال التي يستمر فيها العمل دون توقف إما لأسباب فنية أو مراعاةً لظروف التشغيل .

- بالرغم من إستمرار العمل دون فترة راحة ، يلتزم صاحب العمل بالسماح لعماله بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو الراحة بطريقة تناوبية ، وله التنازل عن هذه الرخصة وإعطاء عماله فترات راحة لأن ذلك في مصلحة العامل .

- فوض المشرع وزير العمل تحديد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يحصل فيها العمال على فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة تُحسب ضمن ساعات العمل الفعلية .

- الحدث يُمنح فترة راحة أو أكثر ، لا تقل في مجموعها عن ساعة تتخلل ساعات العمل الست ، ولا يجوز أن يستمر في العمل الفعلي أكثر من 4 ساعات متواصلة .

- حق العاملة يومياً في فترتي رعاية لرعاية طفلها خلال عامه الأول تُحسبان من ساعات العمل الفعلية .

- لا تسري قيود الحد الأقصى للتشغيل اليومي والأسبوعي والبقاء في العمل والراحات أثناء العمل على :

1- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

2- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية .

3- عمال الحراسة والنظافة .

• الراحة الأسبوعية ← للعامل الحق في الحصول على راحة اسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية فلا يجوز تشغيله أكثر من 6 أيام في الأسبوع الواحد .

- يجوز لصاحب العمل أن يمنح عماله راحة تزيد على 24 ساعة متتالية على ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على 48 ساعة أسبوعياً .

- حدد المشرع يوم الراحة (يوم الجمعة) ويجوز لصاحب العمل أن يستبدله ليوم آخر .

- يكون يوم الراحة الأسبوعية مدفوع الأجرة .

- العبرة في الأجر المستحق عن يوم الراحة الأسبوعية بالأجر الشامل لا الأجر الأساسي .

- يجوز لصاحب العمل أن يُشغل العامل في يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ، ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافي يُعادل 150% من هذا الأجر أو يُمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب إختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة ، وقيد المشرع ذلك بتوافر الشروط الآتية :

1- أن تقتضي ظروف العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية إذا كانت المنشأة تواجه ضغط عمل يستلزم وجود العمال يومياً في المشروع ، أو كان وجودهم ضروري لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه من آثار .

2- يجب أن يحصل العامل مقابل عمله في يوم راحته على أجر إضافي يعادل 150% من أجره العادي أو أن يحصل على يوم آخر لراحته يزيد على 24 ساعة .

3- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقة العامل صراحةً .

- تتعلق أحكام التنظيم القانوني لوقت العمال بالنظام العام ← فلا يجوز الإتفاق على زيادة ساعات العمل في غير الأحوال المستثناة قانوناً .
- يمكن النزول عن الحد الأقصى و تقليل ساعات العمل المقررة قانوناً .
- لا يجوز للعامل أن ينزل عن أي حق من حقوقه .

**** ضماناً لتنفيذ الأحكام الخاصة بتنظيم وقت العمل اليومي و الأسبوعي نص
المشرع على عدة إلتزامات يلتزم بها صاحب العمل :**

- 1- على صاحب العمل أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل جدول موضح به يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل و فترات الراحة المقررة لكل عامل .
- 2- على صاحب العمل عند تشغيله لحدث أو أكثر أن يضع في مكان ظاهر نسخة من أحكام تشغيل الأحداث و عليه أن يقيد أسماءهم في سجلٍ مع بيان أعمارهم .
(قانون العمل الجديد خلا من العقوبات على مخالفة التنظيم القانوني لوقت العمل والإجازات) .

• التنظيم القانوني للإجازات :

**** الإجازة المرضية ← 15 يوم مدفوعة الأجر / 20 يوم بنصف الأجر / 20 يوم بدون أجر .**

- شروط الحصول على الإجازة المرضية :

- 1- أن يكون العامل قد أمضى 3 أشهر متصلة في خدمة صاحب العمل .
 - 2- أن يثبت مرض العامل بشهادة طبية .
- مدة الإجازة المرضية ← خلال السنة الواحدة 55 يوم = 15 يوم بأجر كامل + 20 يوم بنص الأجر + 20 يوم بدون أجر .
- إذا وقع تداخل بين الإجازة المرضية وبين أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازة الرسمية أو السنوية ، فلا تدخل هذه الأيام في حساب مدة الإجازة المرضية .
- يجوز تجميع رصيد الإجازات المرضية لمدة لا تزيد عن 240 يوم (سنتين) .
- إذا استنفذ العامل بسبب طوال مرضه ، مدة إجازته و استمر مرضه بعدها ، جاز له أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية المستحقة له .

- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل رصيد إجازاته المرضية والسنوية .
- حق العامل في الإجازة المرضية حق متعلق بالنظام العام فلا يجوز الإتفاق على إنقاص مدتها ولا يجوز النزول عن الأجر المقرر للعامل خلالها .
- لا يجوز للعامل أن يعمل خلال مدة الإجازة المرضية لدى صاحب عمل آخر .
- ** إجازة أداء فريضة الحج ← 14 يوم لأداء فريضة الحج .**
- تُمنح للعامل المسلم مرة واحدة .
- اشترط المشرع للحصول على هذه الإجازة مضي العامل 5 سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل .
- ** الإجازات الرسمية ← منح المشرع إجازات رسمية بأجرٍ كامل في المناسبات الرسمية لجميع العمال .**
- يجوز لصاحب العمل لظروف تتعلق بالعمل تشغيل العامل خلال أي يوم من أيام الإجازات الرسمية بالشروط الآتية :
- 1- أن تستلزم ظروف العمل تشغيل العامل وقت الإجازة الرسمية ولا يحق للعامل الإمتناع عن أداء العمل .
- 2- يجب إعطاء العامل إذا جرى تشغيله في يوم الإجازة أجر ذلك اليوم و أجر إضافي يعادل 150% من أجره ، وللعامل الخيار بين الأجر أو الحصول على يوم إجازة بديل .
- إذا صادفت مناسبة الإجازة الرسمية يوم الجمعة أو يوم العطلة الأسبوعية يجب إعطاء العامل يوم آخر عوضاً عن يوم المناسبة ويُعتبر اليوم البديل إجازة رسمية ونفس الحال عند تداخل الإجازات الرسمية مع بعضها البعض .
- ** الإجازة السنوية ← هي أيام معدودات في كل سنة يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل ينقطع فيها عن العمل مع حفظ حقه في الأجر .**
- العامل يستحق إجازة قدرها 30 يوم عن كل سنة يمضيها في خدمة صاحب العمل، أما إذا قلت مدة خدمته عن سنة كاملة فإنه يستحق إجازة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة .
- تبدأ السنة من تاريخ إبتداء خدمة العامل ، مالم يُتفق على أن يكون الحساب من أول يناير من كل عام ، ويجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة سنوية لمدة أطول من المدة المقررة قانوناً ولا يصح الإتفاق على إنقاصها .

- إذا انتهى عقد العمل قبل إكمال سنة الخدمة المستحقة عنها الإجازة فللعامل الحق في بدل نقدي يعادل أجر الإجازة المستحقة له عن كسور سنة الخدمة .
- لصاحب العمل سلطة تحديد موعد الإجازة السنوية للعامل فهو المسؤول عن سير العمل فيه دون أن يتعسف في إستعمال هذا الحق .
- تشجيعاً للعلم والمعرفة سمح المشرع للعامل بتحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لإمتحان بشرط إخطار صاحب العمل قبل 30 يوم من تاريخ الموعد الذي يرغب به لبدء الإجازة .
- يجب أن لا تقل جملة أيام الإجازة السنوية التي يتحصل عليها العامل في السنة الواحدة عن 15 يوم منها 6 أيام متصلة على الأقل ، وما زاد على 15 يوم يجوز تجزئته أو تأجيله .
- الأحداث يحصلون على إجازة سنوية شهر كامل بلا تأجيل أو تجزئة .
- إذا حدد صاحب العمل موعد الإجازة يجب على العامل القيام بها في مواعدها ، فإن رفض كتابةً القيام بها يسقط حقه في إقتضاء مقابل رصيد الإجازات .
- للعامل أن يتغيب بسبب عارض لمدة لا تتجاوز 6 أيام خلال السنة وبحد أقصى يومين في المرة الواحدة و تُحسب من الإجازة السنوية وتسمى إجازة عرضية .
- أجر الإجازة السنوية ← 30 يوم مدفوعة الأجر كاملاً .
- كيفية حساب أجر الإجازة :
- الأجر ← هو الأجر الأساسي الأخير للعامل مضاف إليه العلاوة الإجتماعية .
- إذا كان الأجر ثابت ← يُحسب متوسط أجر العامل خلال الثلاث أشهر الأخيرة .
- إذا كان أجر العامل يتحدد بالساعة ← نضرب أجر العامل في عدد ساعات العمل اليومي ثم نضرب الناتج في عدد أيام الإجازة .
- أثر إنتهاء عقد العمل على الحق في الإجازة ← إذا كان العامل قد مضى سنة كاملة في الخدمة ، يحصل على المقابل المالي لإجازته كاملاً .
- إذا لم يقض العامل سنة كاملة في الخدمة يستحق مقابل مالي عن أيام الإجازة المستحقة له عن كسور المدة التي قضاها أياً كان سبب إنتهاء الخدمة .
- تعلق الحق في الإجازة بالنظام العام ← فلا يجوز الإتفاق على إنقاص حق من حقوق العامل .

**** إجازات المناسبات الأسرية ← للعامل الحق في إجازة مدتها 3 أيام مدفوعة الأجر في الحالات الآتية :**

- 1- زواج العامل لمرة واحدة .
- 2- وفاة زوجه أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة .
- 3- وفاة أحد أقارب زوجه حتى الدرجة الثانية .
- 4- يوم واحد في حالة ولادة مولود له .

**** إجازات خاصة بالمرأة العاملة :**

- 1- **إجازة الوضع** ← مدتها 60 يوم في السنة بأجر كامل .
 - لا يُشترط للإستفادة من الإجازة أن ينزل الجنين حياً .
 - تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه و يلتزم صاحب العمل بإعطائها للعاملة وهي إجازة إجبارية للعاملة وصاحب العمل .
 - للعاملة الحق في إجازة إضافية مدتها 15 يوم أخرى إختيارية بدون أجر فتصبح 75 يوم ، ولا يجوز لصاحب العمل رفضها .
 - لا يجوز لصاحب العمل تشغيل العاملة خلال الـ 40 يوم التالية للوضع ولا يجوز للعاملة أن تعمل خلالها عند صاحب عمل آخر .
 - لم يشترط المشرع لحصول العاملة على إجازة الوضع أن تكون للعاملة مدة خدمة معينة لدى صاحب العمل .
 - لم يضع المشرع حد أقصى لعدد مرات الحصول على إجازة الوضع ولا يُشترط وجود عقد زواج صحيح حتى تحصل العاملة على الإجازة .
 - لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها أثناء إجازة الزواج أو الوضع .
 - يتوقف حصول العاملة على إجازة الوضع على تقديمها للشهادة الطبية .
- 2- **إجازة رعاية الطفل** ← 6 شهور بدون راتب .
 - تُعطى لرعاية الطفل الذي لم يتجاوز 6 سنوات .
 - تُعطى للعاملة 6 أشهر في المرة الواحدة و3 مرات طوال مدة خدمتها .
- 3- **إجازة عدة وفاة الزوج** ← للعاملة المسلمة المتزوجة إذا توفي زوجها إجازة مدفوعة الأجر .

- جعل المشرع للعاملة الحق في إستكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة 3 أشهر وعشرة أيام .

- أما إذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر .

• إلتزام صاحب العمل بدفع الأجر :

- الأجر ← هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه ، ثابت أو متغير، نقداً أو عيناً ، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى .

- الأجر الأساسي ← هو المقابل المحدد في عقد العمل الذي يُدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وُجدت .

** طرق تحديد الأجر :

1- التحديد الإتفاقي للأجر :

أ- حساب الأجر وفقاً لمعيار زمني (الساعة / اليوم / الأسبوع / الشهر) .

ب- حساب الأجر بالقطعة ← تبعاً لحجم الإنتاج الذي يحققه العامل و يستلزم وجود إتفاق ، فإذا لم يوجد إتفاق يتحدد الأجر عن طريق الزمن .

ج- حساب الأجر بالطريخة (المعيار المزدوج) ← يُحسب الأجر على أساس زمني مع تطلب إنتاج حد أدنى من الوحدات .

*** هل يجوز تعديل حساب الأجر بالإرادة المنفردة ؟**

إذا تم تحديد طريقة حساب الأجر بالإتفاق فلا يجوز تعديلها بالإرادة المنفردة لأن العقد شريعة المتعاقدين ، ولا تُعدل إلا بموافقة العامل كتابياً .

ويجوز التعديل بالإرادة المنفردة إذا كان التعديل أصلح للعامل .

2- التحديد القضائي للأجر ← إذا لم يتحدد الأجر لا في العقد ولا في أنظمة العمل،

وقام نزاع حول أجر العامل ، فيمكن اللجوء إلى القضاء لطلب تحديد الأجر و تتبع عدة معايير عند وقوع نزاع حول الأجر :

- معيار أجل المثل .

- معيار عرف المهنة .

- معيار قواعد العدالة .

• الحماية القانونية للأجر ← حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل تتضمن عدة ضمانات :

1- ضمانات إستيفاء أجر العامل من صاحب العمل ← إذا كان هناك أكثر من رب عمل ، فجميعهم متضامنون وللعامل الحق في مطالبة أحدهم بكل أجره أو مطالبتهم جميعاً .

- حماية الأجر من إقتطاع صاحب العمل ← ليس لصاحب العمل بحسب الأصل أن ينقص من أجر العامل إلا في حالات إستثنائية :

أ- الإقتطاع للتعويض عما أتلفه العامل من مهمات وأدوات ويُشترط في ذلك :

- أن تكون الأشياء التي لحقها الضرر هي أدوات وآلات يملكها صاحب العمل .

- أن يثبت إرتكاب العامل خطأ سواء كان عمدي أو جسيم .

- لا يجوز أن يزيد الإقتطاع عن أجر 5 أيام في الشهر .

يجب على صاحب العمل إجراء تحقيق وإخطار العامل ، وللعامل الحق في التظلم أمام المحكمة المختصة خلال شهر من علمه بتقدير صاحب العمل .

- لا يجوز لصاحب العمل الإقتطاع من أجر العامل إذا زاد مجموع التعويض المستحق عن أجر شهرين .

يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا كان خطأ العامل سبب خسارة مادية جسيمة وتم إبلاغ الجهات المختصة خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة .

ب- الإقتطاع للغرامات التأديبية ← أجاز المشرع لصاحب العمل توقيع جزاءات تأديبية على العامل مثل الغرامة أو الوقف عن العمل وقد وضع المشرع ضوابط لذلك :

- لم يجز لصاحب العمل أن يوقع عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر 5 أيام .

- لم يجز لصاحب العمل إيقاف العامل عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على 5 أيام متصلة .

- لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر 5 أيام في الشهر الواحد .

- لا يجوز لصاحب العمل وقف العامل عن العمل مدة تزيد على شهر في السنة الواحدة .

ج- الإقتطاع لسداد ما اقترضه العامل من صاحب العمل وذلك وفق الشروط التالية:

- يتعين أن يكون مصدر الدين هو القرض بالمعنى الدقيق ، أما الديون الأخرى تخضع للمقاصة .

- ألا يقتطع صاحب العمل أكثر من 10% من الأجر الفعلي للعامل ، فإذا كان القرض لبناء المساكن تزيد النسبة المقتطعة إلى 25% بشرط موافقة العامل الكتابية .

- ألا يتقاضى صاحب العمل أية فوائد عن مبلغ القرض الذي أقرضه للعامل .

- يجب أن يكون لعلاقة العمل إعتبار عند إعطاء صاحب العمل القرض للعامل .

- حماية لحقوق صاحب العمل أجاز له القانون في حالة ترك العامل العمل قبل سداد قيمة القرض كاملةً أن يتخذ كافة الإجراءات القانونية مثل إجراء المقاصة بين ما اقترضه العامل ومستحقات العامل بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وله الحق في الحصول على الفوائد عوضاً عن الأقساط المتأخرة .

د- الإقتطاع لسداد إشتراكات التأمين الإجتماعي ← على صاحب العمل أن يقتطع حصة العامل في التأمين الإجتماعي ويقوم بتوريدها إلى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية خلال 15 يوم الأولى من الشهر التالي لشهر الإستحقاق .

- يلتزم العامل بأداء الإشتراك في النظم التأمينية الخاضع لها فيخضع العامل المواطن إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتقتطع من أجره 7% شهرياً وتأمين التعطل 1%

- تأمين إصابة العمل يتحمله صاحب العمل كله وتبلغ نسبته 3% من أجر العامل الشهري .

- العامل الأجنبي يخضع لتأمين التعطل وإصابات العمل ولا يخضع لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

- حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل ← أعطى المشرع حق إمتياز لأجر العامل على جميع أموال المدين (صاحب العمل) .

- حماية الأجر في مواجهة دائني العامل ← الحجز يكون في حدود ربع الأجر فقط 25% للدائنين

دين النفقة يجوز رفع نسبته إلى 50% وله الأولوية عند تراحم الديون (هذه القواعد متعلقة بالنظام العام فلا يجوز الإتفاق على مخالفتها ↑).

• الإلتزام بالتدريب المهني للعمال البحرينيين ← تلتزم كل منشأة تُشغل 50 عامل فأكثر بدفع إشتراكات التدريب المهني بواقع 4% من مجموع الأجر السنوية للعمال غير البحرينيين .

- يجوز للمنشأة أن توفر خدمات التدريب المهني لعمالها البحرينيين من خلال مراكزها المعتمدة ولها أن تسترد 75% من المبالغ المدفوعة في حالة توفير خدمات التدريب .

- إذا كانت نسبة البحرنة 50% فأكثر طوال السنة أو قدمت المنشأة برامج تدريبية إستثنائية متميزة ومعتمدة استردت 100% من المبالغ

• الإلتزام بتعويض العمال عن إصابة العمل ← في حالة وفاة العامل أو إصابته في حادث إصابته تستوجب إنقطاعه عن العمل يجب على صاحب العمل إبلاغ مركز الشرطة الذي وقع الحادث في دائرة إختصاصه و إبلاغ وزارة العمل والصحة خلال 24 ساعة من وقت علمه بالحادث .

- يتحمل صاحب العمل تكاليف العلاج كاملةً .

- يحصل العامل المصاب على أجره خلال فترة علاجه وإذا زادت فترة العلاج على 6 أشهر يدفع له صاحب العمل نصف الأجر إلى أن يشفى أو يثبت عدم قدرته على العمل ويكون له أو للمستحقين عنه الحق في التعويض .

• الإلتزام برد الأوراق إلى العامل ومنحه شهادة خبرة ← ألزم المشرع صاحب العمل عند إنتهاء عقد العمل بأن يرد للعامل ما أودعه لديه من أوراق وشهادات .

- يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة خبرة إذا طلبها سواء كان ذلك أثناء الخدمة أو بعد إنتهائها لأنها تساعد العامل في البحث عن عملٍ جديد .

• إلتزامات العامل :

1- الإلتزام بأداء العمل :

- أ- أداء العامل للعامل بنفسه وتفرغه للعمل ← على العامل أن يؤدي واجبات عمله بنفسه بدقة وأمانة ولا ينيب عنه شخص آخر .
- يجوز الإتفاق عند إبرام عقد العمل صراحةً أو ضمناً على حق العامل في تكليف غيره بالقيام بواجب أو أكثر من واجبات عمله .
- لا يجوز للعامل الإلتحاق بصاحب عمل آخر سواء بأجر أو لا أثناء سريان عقده مع صاحب العمل الأول إلا بموافقة صاحب العمل .
- على العامل أن يبذل عناية الشخص المعتاد في أدائه لواجبات عمله ويجوز الإتفاق على خلاف ذلك .
- ب- قيام العامل بتأدية العمل المتفق عليه ← يلتزم العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه بدقة وأمانة وليس عمل آخر .
- قد يتحدد مضمون العمل تعاقدياً (بالإتفاق) أو لائحياً في أنظمة العمل أو يتحدد بمقتضى القانون أو القرارات الوزارية أو بعمل المثل أو عرف المهنة وإلا يتولى القاضي تحديد ذلك .
- لا يجوز تغيير العمل المتفق عليه إلا برضا الطرفين ولصاحب العمل نقل العامل من فرع إلى آخر من فروع عمله دون تعسف .
- ج- مصلحة العمل تجيز تكليف العامل بعمل غير متفق عليه ← يجوز ذلك إذا دعت الضرورة منعاً لوقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة بشرط بصفة مؤقتة ، وأن لا يختلف إختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي وعدم المساس بحقوق العامل .
- أجاز المشرع لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل يختلف إختلاف جوهري عن المتفق عليه في العقد فقط في حالتي الضرورة والقوة القاهرة .
- تتوافر حالة الضرورة عندما يتطلب منع وقوع حادث أو إصلاح الإضرار التي نشأت عنه .
- حالة الضرورة تُقدر بقدرها وهي مؤقتة وليست دائمة .
- القوة القاهرة ← هي حدث غير متوقع وغير ممكن الدفع ويجعل تنفيذ الإلتزام مستحيل .
- إذا تحققت شروط القوة القاهرة جاز لصاحب العمل تكليف العامل بأي عمل وإن كان مختلف إختلاف جوهري عن العمل المتفق عليه .

**** تكليف العامل بعمل لا يختلف إختلاف جوهرى عن عمله الأصلي ← لصاحب العمل تكليف العامل بصفة مؤقتة أو دائمة بعمل غير مُتفق عليه إذا كان غير مختلف إختلاف جوهرى عن طبيعة عمله الأصلي بشروط يلزم توافرها :**

- عدم الإختلاف الجوهرى بين طبيعة العملين .
- أن تقتضى مصلحة العمل وصالحه تغيير العمل المكلف به العامل .
- أن لا يترتب على التغيير مساس بحقوق العامل كإنقاص أجره .

2- الإلتزام بمراعاة أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية ، فيجب على العامل:

- أ- إستعمال وسائل السلامة والصحة المهنية .
- ب- المحافظة بعناية على ما بحوزة العامل من وسائل السلامة والصحة المهنية .
- ج- تنفيذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على صحته ووقايته من مخاطر العمل .
- د- ألا يرتكب ما من شأنه تعطيل أو إتلاف وسائل السلامة والصحة المهنية .
- هـ - أن لا يرتكب ما يمنع أو يعيق إستخدام وسائل السلامة والصحة المهنية أو يؤدي إلى إساءة إستخدامها .
- إذا خالف العامل تعليمات السلامة والصحة المهنية المكتوبة وتم إنذاره وتحذيره كتابياً كان لصاحب العمل عندما يكرر العامل المخالفة إنهاء عقد عمله دون إخطار أو تعويض .

3- الإلتزام بإطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل المرتبطة بالعمل ← لكي يكون الأمر الصادر من صاحب العمل أو من يمثله واجب الطاعة يجب توافر التالي :

- أ- أن تكون الأوامر أو التعليمات صادرة من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً ممن يقومون على إدارة المنشأة .
- ب- أن تكون الأوامر أو التعليمات متعلقة بأداء العمل ولا تتعلق بحياة العامل الخاصة أو الشخصية .
- ج- ألا تخالف هذه الأوامر والتعليمات الشروط المُتفق عليها في عقد العمل أو أحكام القانون أو القرارات الوزارية .
- د- ألا يكون في تنفيذ هذه الأوامر ما يعرض العامل أو غيره للخطر .

3- إلتزام العامل بعدم المنافسة ← يحظر صاحب العمل على العامل أن يعمل لدى منافس له ويحرمه من مزاوله نوع العمل نفسه .

- شروط بند عدم المنافسة :

أ- أن تسمح طبيعة العمل الموكول إلى العامل بمعرفة العملاء أو الإطلاع على أسرار العمل ← لا محل لإتفاق صاحب العمل مع العامل على عدم المنافسة إذا كان عمله لم يمكنه من الإطلاع على أسرار صاحب العمل .

ب- يجب أن يكون العامل قد أتم 18 سنة من عمره وقت إبرام العقد ← فإذا أبرم قاصر عقد عمل فقعد العمل صحيح وشرط عدم المنافسة باطل .

ج- أن يكون المنع من المنافسة مقصور من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ← فلا يصلح أن يكون المنع مؤبد أو لمدة حياة العامل .

- حدد المشرع المدة فيجب ألا تزيد عن سنة واحدة .

- لا يصلح حرمان العامل من منافسته صاحب العمل في جميع أنحاء الدولة أو العالم فالمنع يجب أن يكون مقيد بنطاق معين (كالمكان الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه) .

** حالات جواز مخالفة بنود المنع من المنافسة :

1- إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل أو رفض تجديده دون وقوع مايببر ذلك من العامل .

2- إذا ارتكب صاحب العمل ما يببر فسخ العامل لعقد العمل .

مثال ← إذا ما وفى صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل .

• عقد العمل محدد المدة ← هو العقد الذي يتفق طرفاه على تحديد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتوقف حدوثها على إرادة أحدهما .

** صور العقد محدد المدة :

1- إذا تحددت نهايته بتاريخ معين فإذا حل التاريخ إنقضى العقد .

2- العقد المبرم لإنجاز عمل معين ، فعند إنجاز هذا العمل ينتهي عقد العمل .

(العقد محدد المدة ينتهي تلقائياً بمجرد حلول الأجل المتفق عليه صراحةً أو ضمناً دون حاجة لإخطار) .

**** إنتهاء عقد العمل المُبرم لمدة محددة ← الأصل إنه لا يجوز لأحد طرفي عقد العمل المبرم لمدة محددة أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل إنقضاء مدته ، فينتهي تلقائياً بإنتهاء مدته دون حاجة إلى إخطار أو مبرر مشروع ، ولا يستطيع أحد المتعاقدين إلزام الآخر بإستمرار العلاقة بعد إنتهاء العقد .**

- إذا عرضت لعقد العمل محدد المدة فترة وقف لسبب أو لآخر فالراجح أنه لا يمتد لمدة تساوي مدة الوقف وينتهي في موعده الأصلي ، حيث إن في الإمتداد تعديل بغير موافقة الطرفين .

**** تجديد عقد العمل محدد المدة :**

1- التجديد الصريح ← قد يتم الإتفاق على تجديد العقد محدد المدة في العقد عند إنتهائه أو عند إبرامه ، فالتجديد الصريح يسري للمدة المُتفق عليها ولا يتحول إلى عقد غير محدد المدة بشرط أن لا تتجاوز المدة الأصلية و المجددة 5 سنوات وإلا تحول إلى عقد غير محدد المدة .

- إذا أبرم عقد عمل جديد يفصله عن القديم فترة تقل عن 30 يوم اعتبر ذلك عقد عمل واحد وليس جديد .

- لا يعتبر تجديد للعقد ما يبرمه العامل من عقود مع نفس صاحب العمل بعد نهاية فترة الإختبار .

2- التجديد الضمني ← إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد محدد المدة بعد إنقضاء مدته فإنه يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة .

**** جزاء إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل إنتهاء مدته ←** في حالة إنهاء صاحب العمل للعقد قبل نهاية مدته بدون سبب مشروع فيكون مبلغ التعويض المستحق للعامل معادل لأجر المدة المتبقية من العقد مالم يتفق الطرفان على تعويض أقل .

- إذا وُجدَ إتفاق بين الطرفين على تعويض أقل من أجر المدة المتبقية من العقد فيعمل بما إتفق عليه الطرفان شريطة ألا يقل المبلغ المُتفق عليه عن أجر 3 أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقل (أي لا يقل التعويض الإتفاقي عن أقلهما المدة المتبقية أو 3 أشهر) .

- يجب ألا يزيد مبلغ التعويض عن القدر الجابر للضرر .

- في حالة الإنهاء من جانب العامل لا يكون لصاحب العمل المطالبة بالتعويض إلا في الحالات التالية :

- 1- إذا كان الإنهاء في وقت غير مناسب لظروف العمل على نحو يتعذر معه حصول صاحب العمل على عامل بديل مؤهل .
- 2- إذا كان الإنهاء بنية الإضرار بصاحب العمل .
- 3- إذا ترتب على الإنهاء ضرر جسيم بصاحب العمل .

• إنتهاء عقد العمل غير محدد المدة ← لا ينقضي إلا باتفاق طرفيه فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بإنهاء العقد بإرادته المنفردة ولكن اجازت التشريعات إنهاؤه بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه وفق ضوابط محددة :

- 1- قيام الطرف الراغب بإنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر مقدماً برغبته (قيد شكلي) .
- 2- أن يكون للإنهاء مبرر مشروع (قيد موضوعي) .

**** وجوب الإخطار :**

الإخطار ← هو تصرف قانوني من جانب أحد طرفي العقد يعلن من خلاله إلى الطرف الآخر رغبته الأكيدة في إنهاء العقد بمجرد إنتهاء مهلة الإخطار .
مهلة الإخطار ← هي الفترة التي يجب أن تمضي بين إعلان الإرادة والإنهاء الفعلي للعقد .

- الحكمة من الإخطار ترجع إلى إمهال الطرف الآخر فترة زمنية يدبر خلالها شؤونه .

- يتعلق الإخطار بالنظام العام فلا يجوز الإتفاق على إلغاء الإخطار أو تخفيض مدته .

- اشترط المشرع أن يكون الإخطار كتابي وأوجب على الطرف الراغب في إنهاء عقد العمل تسليم الإخطار إلى الطرف الآخر أو من يمثله والحصول على توقيعه بالإستلام .

- الإخطار المستتر ← كحالة إعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه أو إرتكاب صاحب العمل أمر مغل بالآداب مع العامل أو أحد أفراد الشركة .

**** مهلة الإخطار ← 30 يوم على الأقل ولا يجوز الإتفاق على تخفيضها و نزول العامل عنها بما يضر مصلحته ، والإستثناء على ذلك :**

- يجوز الإتفاق على تقصير المهلة أو النزول عنها إذا كان العامل هو الذي سينيهي العقد .

- يجوز الإتفاق على إطالة المدة إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل .

- يجوز دون إتفاق للمتعاقد الذي ينهي العقد تحديد مهلة لإخطاره تزيد على المدة المحددة قانوناً .

يبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلم الإخطار أو رفض تسلمه .

لا يجوز توجيه الإخطار خلال الإجازة ، فلا تُحسب مدة الإخطار إلا من اليوم التالي لإنهاء الإجازة .

- إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل تُحسب مهلة الإخطار ضمن مدة خدمة العامل .

- إذا كان الإنهاء من جانب العامل ينتهي العقد من وقت تركه العمل .

** أثر حصول الإخطار ← يظل عقد العمل قائم منتج آثاره بعد الإخطار وحتى نهاية المهلة ويستمر طرفاه في تنفيذ إلتزاماتهم : أداء الأجر / قيام العامل بالعمل .

- إذا أخل أي من الطرفين بإلتزاماته خلال مدة الإخطار جاز للطرف الثاني فسخ العقد دون إنتظار إنتهاء المدة وطلب التعويض .

** إنتهاء مهلة الإخطار ← ينتهي العقد بإنتهاؤها .

** جزاء عدم مراعاة مهلة الإخطار ← تعويض الطرف الآخر وليس بطلان الإنهاء فالإنهاء صحيح .

- يحق لكل طرف التخلص من المهلة وذلك بدفع الأجر المستحق خلالها دون إنتظار نهايتها .

** وجوب إستناد الإنهاء إلى مبرر مشروع وكافي ← لا يكفي لمشروعية إنهاء عقد العمل غير محدد المدة أن يسبقه إخطار ، بل يجب ألا يكون إنهاء تعسفي وهو إستعمال الحق غير المشروع وفي الحالات التالية :

1- إذا لم يُقصد به سوى الإضرار بالغير .

2- إذا كانت المصلحة التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة .

3- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية .

4- إذا كان من شأنه إلحاق ضرر بليغ غير مألوف .

• التطبيقات التشريعية للإنهاء التعسفي :

** الإنهاء التعسفي المنسوب لصاحب العمل :

- 1- إنهاء عقد العمل الراجع إلى التمييز العنصري أو الحالة الإجتماعية أو العائلية .
- 2- إنهاء عقد العمل لأسباب نقابية كالمطالبة برفع الأجور .
- 3- إنهاء عقد العمل بسبب تقديم العامل شكوى أو رفعه دعوى ضد صاحب العمل .
- 4- إنهاء عقد العمل بسبب استخدام العامل لحقه في الإجازات .
- 5- إنهاء عقد العمل بسبب توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل .
- 6- إعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل إعتداءً معاقب عليه قانوناً .
- 7- رفض إعادة العامل إلى عمله بعد ثبوت براءته في إتهام جنائي نُسب إليه .

** الإنهاء التعسفي المنسوب للعامل ← إذا أنهى العامل عقد العمل فلا يلزم بتعويض صاحب العمل إلا في الحالات التالية :

- 1- إذا كان الإنهاء في وقت غير مناسب لظروف العمل على نحوٍ يتعذر معه حصول صاحب العمل على عامل بديل مؤهل .
- 2- إذا كان الإنهاء بنية الإضرار بصاحب العمل .
- 3- إذا ترتب على الإنهاء ضرر جسيم بصاحب العمل .

• التطبيقات التشريعية للإنهاء المشروع لعقد العمل :

** من جانب صاحب العمل :

- 1- **تدني كفاءة العامل** ← يجب منح العامل مهلة لا تقل عن 60 يوم لتحسين مستواه ، فإذا نجح العامل على صاحب العمل الإمتناع عن إنهاء عقد العمل ، وإن اخفق يخطر العامل بالإنهاء مع تربص 30 يوم مهلة للإخطار .
- 2- **إنهاء العقد بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً** ← يجب أولاً إخطار الوزارة ، ثم بعد 30 يوم من إخطار الوزارة يبدأ في إخطار العامل ، ثم يتربص مضي مهلة الإخطار وعند إنقضائها ينقضي العقد .
- 3- **إنهاء عقد العمل بسبب طول فترة مرض العامل** ← إذا استنفذ العامل إجازته المرضية والسنوية واستمر مرضه ، بشرط إخطار العامل قبل إستنفاد رصيد إجازته بـ 15 يوم .

4- إنهاء عقد العمل بسبب بلوغ العامل سن الستين أو إصابته بعجز كلي .

**** الإنهاء المشروع لعقد العمل من جانب العامل** ← للعامل الحق في الإنهاء بشرط إخطار صاحب العمل ومراعاة مهلة الإخطار ويجوز للعامل إنهاء عقد العمل في حالة تدليس صاحب العمل .

- لقاضي الموضوع سلطة تقديرية في تقدير المبرر لفصل العامل .

**** عبء إثبات التعسف في الإنهاء** ← الأصل من يدعيه عليه إثباته ، لكن المشرع البحريني القى على عاتق صاحب العمل عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد .

**** جزاء الإنهاء غير المشروع للعقد** ← التعويض النقدي بحسب المدة التي أمضاها العامل في المشروع .

- إذا كانت مدة الخدمة 3 أشهر فأقل ← يستحق تعويض أجر شهر واحد فقط .

- إذا كانت مدة الخدمة تزيد على 3 شهور ← يستحق تعويض أجر يومين عن كل شهر من شهور الخدمة ، بشرط أن لا يقل التعويض عن أجر شهر ولا يزيد على أجر 12 شهر + تعويض إضافي يعادل نص التعويض المستحق له .

- إذا كان الإنهاء راجع للعامل ← يعرض صاحب العمل عن الأضرار التي لحقت به .

- التعويض عن الإنتهاء التعسفي = مقابل الضرر لسوء استعمال الحق .

- التعويض عن مهلة الإخطار = جزاء لعدم إحترام مهلة ومواعيد الإخطار .

• آثار إنتهاء عقد العمل :

1- مكافأة نهاية الخدمة ← هي مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل للعامل عند إنتهاء عمله يتناسب مع مدة خدمته في المشروع .

- العامل البحريني الخاض لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة (لا يُمنع من الإتفاق عليها) ، فهي للعمال الأجانب أو الملتحقين بعملين أحدهما خاضع للتأمين والآخر لا .

**** قيمة المكافأة** ← أجر نص شهر عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الأولى .

- أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويجوز الإتفاق على زيادتها .

- تُقدر المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه العامل + العلاوات .

**** مدة الخدمة المعتبرة عند حساب المكافأة** ← هي المدة التي تبدأ من تاريخ تسلم العامل لعمله وتنتهي بإنتهاء عقد العمل ومن ضمنها فترة الإختبار ومدة الإخطار .

2- شهادة الخبرة ← تُمنح للعامل سواء كان عقد عمله محدد أو غير محدد المدة وعلى العامل طلب الشهادة .

• سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل :

- جميع الدعاوى العمالية مدة تقادمها سنة واحدة .
- دعاوى المطالبة بالأجور ← في حالة الإنكار ، يكون التقادم خمس سنوات من تاريخ إستحقاق الأجر في حالة سريان العقد .
- إذا كانت المطالبة بعد إنتهاء العقد يجب أن يتم خلال سنة من إنتهاء العقد وإن لا تمر 5 سنوات على تاريخ إستحقاق الأجر الذي أنكره صاحب العمل .

• تأمين إصابات العمل ← هو الفرع التأميني الذي يغطي الأخطار المهنية الناجمة بسبب ممارسة العامل لعمله أو أثناء عمله ويشمل الحماية التأمينية : العمال الوطنيين والأجانب .

- يتحمل أصحاب العمل حصة الإشتراك كاملة 3% من الأجر الشهري للعامل تُسدد شهرياً للهيئة .

**** إصابات العمل** ← حادث العمل / حادث الطريق / أمراض المهنة .

1- حادث العمل ← الحادث هو فعل فجائي عنيف متولد عن سبب خارجي يؤدي إلى المساس بجسم العامل .

- وقوع الحادث ← هو الفعل الذي يقع بغتةً بفعل قوة خارجية ويمس جسم العامل ويحدث به ضرراً ويشترط فيه تحقق مايلي :

أ- وقوع الفعل بصورة فجائية مُباغثة ← إما فعل سلبي أو إيجابي .

ب- أن يكون الفعل خارجي بالنسبة لجسم العامل .

- ثمة حالات يصعب فيها الجزم بإن الحادث كان سبب الضرر أو لا .

مثال ← وفاة عامل مؤمن عليه نتيجة سقوطه على الأرض / عامل مصاب بمرض السكر أُصيب بجرح بسيط ولكن مرضه ساعد على وفاته ، هل قامت رابطة السببية بين الواقعة والضرر ؟

↑ إن الأسباب الخارجية التي تكون لاحقة على وقوع الإصابة والتي يرتكبها المصاب عن عمد أو إهمال وتؤدي لمضاعفة الإصابة تحرم المؤمن عليه من الاستفادة من الحماية المقررة قانوناً لإنتفاء علاقة السببية بين الإصابة والضرر .

- أما إذا كانت الأسباب الخارجية لم يرتكبها المؤمن عليه بل نتيجة قدرية أو بسبب عامل خارجي مثل فشل عملياته ، فتبقى الحماية القانونية قائمة وتبقى أيضاً إذا كانت الأسباب التي ساهمت في وقوع الضرر سابقة على حدوث الواقعة ، فهنا تُعتبر إصابة عمل ولو ساهم في إحداثها أو مضاعفاتها الإستعدادات المرضية لدى المصاب .

ج- أن يمس الفعل جسم العامل ← الأصل أن يصيب الفعل الجسم خارجياً ومن الممكن إصابته بصورة داخلية كالنزيف مثلاً .

**** الصفة المهنية للحادث** ← يجب أن يكون الحادث متصلاً بالعمل وترتبط بينهم علاقة سببية .

- يقع على العامل عبء إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل .

2- حادث الطريق ← يدخل حادث الطريق في مفهوم إصابة العمل إذا توافرت له الشروط التالية :

أ- أن تنتج الإصابة عن حادث .

ب- وقوع الحادث في طريق العمل ← وهو الطريق الذي اعتاد العامل المؤمن عليه على سلوكه من مسكنه إلى مكان عمله ومن مكان عمله إلى مسكنه .

- فيعتبر حادث طريق كل ما يقع له في هذا النطاق .

- يجب أن يكون الطريق طبيعي مألوف و أقل الطرق خطورة .

ج- أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي .

3- الأمراض المهنية ← هي التي تنتج من ظروف العمل التي يؤدي فيها العامل عمله في مهن معينة وليس إلى حادث يتسم بالمباغنة أو الخارجية .

- أخذ المشرع البحريني بنظام الجداول فوضع جدول يشمل قائمة محددة للأمراض المهنية والأعمال التي تتسبب فيها .

- يجب أن يمارس العامل عمل من الأعمال الواردة في الجدول التي تسبب فيه المرض الذي أُصيب به .

- المشرع البحريني لم يقصر الحماية التأمينية في مواجهة الأمراض المهنية أثناء الخدمة بل إلى ما بعد تركه للخدمة بشرط ظهور أعراض المرض المهني خلال سنة من تركه للخدمة وإن ألتحق العامل بعمل آخر .

• الحقوق التأمينية عن إصابات العمل ← إذا وقعت الإصابة وأدت إلى إنقطاع المؤمن عليه عن العمل وجب على صاحب العمل إبلاغ مركز الشرطة الواقع في دائرة مكان الإصابة خلال 24 ساعة من وقوع الإصابة ونقل المصاب وتحمل أجر يوم الإصابة .

1- الحق في العلاج والرعاية الطبية ← تتحمل الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية نفقات الدواء والعلاج .

2- الحقوق المالية (التعويض النقدي) ← تلتزم الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية إذا حرم العامل من أجره جراء الإصابة بتعويضه عن الأجر في صورة بدل يومي يُصرف للعامل خلال فترة تخلفه عن العمل (100% من الأجر الشهري مقسوم على 30) .

- إذا كانت الإصابة غير قابلة للشفاء وتخلف عنها عجز دائم أو كلي تلتزم الهيئة بصرف معاش للمصاب .

- إذا قلت نسبة العجز عن 30% من نسبة العجز الكامل وكانت مستديمة كان ذلك عجز جزئي وللعامل الحق في تعويض من دفعة واحدة .

- إذا كانت نسبة العجز الجزئي المستديم 30% من نسبة العجز الكلي أو تزيد فيستحق العامل معاش شهري .

- معاش العجز الكلي يعادل 80% من الأجر .

- في حالة الوفاة أو العجز الكلي المستديم يكون المعاش 80%

**** طلب إعادة النظر في قرارات جهة العلاج** ← للمصاب أن يتقدم إلى الهيئة بطلب إعادة النظر في قرار جهة العلاج خلال اسبوع من تاريخ علمه بالقرار .

- للهيئة والمستحقين عند وفاة المصاب حق التظلم من قرارات اللجنة الطبية المختصة أمام اللجنة الطبية الإستئنائية .

- قرار اللجنة الطبية الإستثنائية نهائي وملزم للطرفين والهيئة ملزمة بتنفيذه ولا يجوز بعدها لجوء المحكمة للطبيب الشرعي لتحديد نسبة العجز .
- إذا قررت اللجنة الطبية عدم حاجة المؤمن عليه للمناظرة الطبية مرة أخرى جاز لكل من المؤمن عليه والهيئة وجهة العلاج طلب إعادة الفحص مرة كل 6 أشهر خلال السنة الأولى ومرة كل سنة خلال الثلاث سنوات التالية .
- لا يجوز إعادة التقدير بعد مرور 4 سنوات من تاريخ ثبوت العجز .

• المصطلحات :

Default	تقصير / إهمال
Null	باطل
Minor	قاصر
Profession	مهنة أو حرفة
Factory	مصنع
Employment	إستخدام
Destroy	يخرّب
Public Order	النظام العام
Reward	مكافأة
Uniform	منظم / موحد
Violation	مخالفة / خرق
Wages	أجور

تم بحمد الله ،، والله ولي التوفيق ..

8/ مايو / 2017 م .