

مادة
عز
أعد
ين
ني

٥٢	المصادر الرسمية لقانون العمل
٥٣	أولاً : التشريع
٥٩	ثانياً : القرارات الوزارية
٦٠	المطلب الثاني
-	المصادر ذات الطبيعة الحرفية
٦٠	١- اللوائح الداخلية التي يضعها أصحاب الأعمال
٦٣	٢- القرارات النقابية
-	٣- للعرف
-	٤- مبادئ العدالة
٦٥	المبحث الثاني
٦٦	المصادر الدولية لقانون العمل
٦٨	هيئة العمل الدولية
-	الفصل الرابع
-	خصائص قانون العمل وطبيعته
-	المبحث الأول
-	خصائص قانون العمل
٦٨	أولاً : واقعية تطبيق قانون العمل
٧٠	ثانياً : الصياغة المتميزة لقانون العمل
-	ثالثاً : الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل
٧٥	كفالة احترام القواعد الآمرة لقانون العمل
-	(١) تقرير الجزاء الجنائي
٧٩	(٢) التنشيش على أماكن العمل

٨٢	(٣) بطلان تنازل العامل عن حقوقه
٨٥	(٤) تفسير قانون العمل
٨٦	(٥) تفسير إجراءات التقاضي على العمال
٨٨	(٦) تقرير المسؤولية التضامنية لأصحاب الأعمال
٨٩	المبحث الثاني
-	طباعة قانون العمل
٩١	الفصل الخامس
-	نطاق تطبيق قانون العمل
-	المبحث الأول
-	شروط تطبيق قانون العمل
٩٢	أولاً : رابط التبعية
٩٥	ثانياً : الأجر
٩٧	المبحث الثاني
-	الطوائف المستثناة من تطبيق قانون العمل
-	أولاً : العاملون بالجهاز الإداري للدولة
٩٩	ثانياً : عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم
-	شروط تطبيق هذا الاستثناء
١٠٢	ثالثاً : أفراد أسرة صاحب العمل
١٠٣	شروط استثناء أسرة صاحب العمل
١٠٤	رابعاً : العمال الذين يخضعون لتشريعات خاصة
١٠٨	خطة للدراسة
١٠٩	القسم الأول

Scanned by CamScanner

- رابعاً : القيود المقررة لتحقيق تكافؤ الفرص ----- ١٣٤
- خامساً : القيود المقررة لضمان نزاهة الوظائف العامة ----- ١٣٥
- القيود الواردة على حرية العامل ----- ١٣٧
- الفرع الثاني ----- ١٣٩
- عصر الأجر ----- -
- أولاً : صور الأجر ----- ١٤٠
- (١) الصولة ----- ١٤٣
- (٢) المزايا العينية ----- ١٤٤
- شروط اعتبار الميزات العينية من الأجر ----- -
- (٣) المكافآت ----- ١٤٦
- (٤) نصيب العامل في الأرباح ----- ١٤٧
- (٥) المنحة ----- ١٤٨
- شروط اعتبار المنحة جزءاً من الأجر ----- ١٤٩
- (أ) عومية المنحة ----- ١٥١
- (ب) أن تكون المنحة مستمرة ----- -
- (ج) ثبات قيمة المنحة ----- ١٥٢
- (٦) العلاوة ----- ١٥٤
- (أ) العلاوة الدورية ----- -
- (ب) علاوة غلاء المعيشة ----- ١٥٨
- (٧) البدل ----- -
- (٨) الوهبة (البقشيش) ----- ١٦٠
- ثانياً : تحديد الأجر ----- ١٦٥

١٦٦	تعديل طريقة الأجر
١٦٧	التحديد القانوني للأجور
١٧١	إعانة غلام المعيشة
١٧٢	سلطات هيئات التحكيم في تعديل الأجور
١٧٤	الفرع الثالث
-	عنصر التبعة
١٧٦	المبحث الثالث
-	تفريد دراسة عقد العمل
١٧٨	المطلب الأول
-	تمييز عقد العمل عن المقاولة
١٨٠	لتطبيقات العملية للفرقة بين عقدي العمل والمقاولة
١٨٣	المطلب الثاني
-	تمييز عقد العمل عن عقد الأيجار
١٨٦	المطلب الثالث
-	عقد العمل وعقد الشركة
١٨٧	المطلب الرابع
-	تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة
١٩٠	الفصل الثاني
١٩١	إبرام عقد العمل
-	المبحث الأول
١٩١	للمراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل
-	المطلب الأول

١٩١	تشغيل العمال
١٩٩	نطاق تطبيق الأحكام المتعلقة بالتوظيف
٢٠١	تنظيم مكاتب التوظيف والتشغيل
٢٠٤	واجبات أصحاب الأعمال المقررة بشأن تشغيل وتوظيف العمال
-	المطلب الثاني
٢٠٦	البديل القانوني لتوريد العمال في القانون الجديد
٢٠٩	المطلب الثالث
-	نظام التدرج
٢١١	الأحكام العامة لعقد التدرج
٢١٤	مدى جواز ضرب العامل المتدرج ليتعطي المهنة
-	المطلب الرابع
٢١٦	عقد العمل تحت الاختبار
-	الفرع الأول
-	تعريف عقد العمل تحت الاختبار
٢١٦	تكييف عقد العمل تحت الاختبار
٢١٩	الفرع الثاني
-	أحكام عقد العمل تحت الاختبار
٢٢٢	الفرع الثالث
-	إنهاء عقد العمل تحت الاختبار
٢٢٥	المبحث الثاني
٢٢٥	شروط عقد العمل وإثباته
٢٢٦	المطلب الأول

٢٢٦	مضمون الرضا في عقد العمل
٢٣٩	مكرر - طبيعة اللاحقة
-	المطلب الثاني
٢٤١	صحة الرضا في عقد العمل
-	أولاً : أهلية التعاقد
٢٤٣	ثانياً : عيوب الرضا
-	المطلب الثالث
٢٤٧	أثر تخلف شروط الانعقاد وشروط الصحة
٢٤٩	المطلب الرابع
-	إثبات عقد العمل
-	أولاً : إثبات عقود العمل التي تخضع للقانون المدني
٢٥٠	ثانياً : إثبات عقود العمل التي تخضع لقانون العمل
٢٥٤	الفصل الثالث
-	آثار عقد العمل
-	المبحث الأول
-	التزامات العامل
-	المطلب الأول
٢٥٦	التزام العامل بأداء العمل
-	المطلب الثاني
٢٦٢	طاعة أوامر صاحب العمل
٢٦٢	حكم عمل العامل لحساب آخر في وقت الراحة
٢٦٤	المطلب الثالث
٣٦٧	

الـمـوضـوع	الـمـوضـوع	الـمـوضـوع
المحافظة على أسرار العمل	٣٦٧	٣٦٧
مفهوم السر ونطاق الالتزام بكتماته	٢٦٩	٢٦٩
حكمة عقاب من يفشى السر	٢٧١	٢٧١
أسباب إباحة إفشاء السر	-	-
أولاً : رضا صاحب السر	-	-
ثانياً : التبليغ عن الجرائم	٢٧٢	٢٧٢
ثالثاً : أعمال الخبرة	٢٧٤	٢٧٤
رابعاً : الإفشاء مراعاة للمصلحة العامة	٢٧٥	٢٧٥
المطلب الرابع	٢٧٦	٢٧٦
للتزام العامل بعدم المنافسة	-	-
شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة	٢٧٧	٢٧٧
نطاق شروط عدم المنافسة	٢٨٠	٢٨٠
المطلب الخامس	٢٨١	٢٨١
حقوق العامل على اختراعاته	-	-
شروط حماية حق العامل على اختراعاته	٢٨٥	٢٨٥
التزام العامل بتنمية مهاراته وخبراته	٢٨٦	٢٨٦
الالتزام بجميع تعليمات السلامة والصحة المهنية	٢٨٧	٢٨٧
المطلب السادس	٢٨٨	٢٨٨
جزاء إخلال العامل بالتزاماته	-	-
أولاً : العقوبات التأديبية	٢٨٩	٢٨٩
الأساس القانوني لسلطة التأديب	٢٩٠	٢٩٠
أولاً : النظرية للرضائية أو التعاقدية	-	-

٢٩١	ثانياً : نظرية النظام الأساسي للعمل في المنشأة
٢٩٢	ثالثاً : نظرية الاستناد لفكرة الاشراف والإدارة
٢٩٣	أنواع العقوبات التأديبية
٢٩٥	(١) الانذار
٢٩٦	(٢) الخصم من الأجر
٢٩٩	(٣) الوقف الاحتياطي عن العمل
٣٠٣	(٤) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية
٣٠٤	(٥) الحرمان من العلاوة السنوية
-	(٦) تأجيل الترقية عند الاستحقاق
٣٠٥	(٧) خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر
-	(٨) الخفض إلى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة
٣٠٦	(٩) الفصل من الخدمة
-	الحالات التي يعتبر خطأ العامل فيها جسيماً
-	أولاً : إذا انتحل شخصية غير صحيحة
٣٠٧	ثانياً : إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأ عنه أضرار لصاحب العمل
٣٠٨	ثالثاً : إذا تكرّر عدم مراعاة العامل التعليمات اللزّمة اتباعها
-	لسلامة العمال والمنشأة
٣٠٩	رابعاً : إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع
٣١٠	خامساً : إذا أفشى العامل أسرار المنشأة
٣١١	سادساً : وجود العامل في مكان العمل في حالة سكر بين أو تخدير
-	سابعاً : اعتداء العامل على صاحب العمل
٣١٤	ثامناً : منافسة العامل لصاحب العمل في ذات نشاطه

٣١٥	تاسعاً : عدم مراعاة ضوابط الإضراب عن العمل
٣١٦	ضمانات توقيع العقوبة التأديبية
-	(١) سقوط الاتهام بعد مدة من تاريخ ثبوت المخالفة
٣١٧	(٢) وجوب تعطق المخالفة بالعمل
-	(٣) تحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع
٣١٩	(٤) عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة
٣٢٠	(٥) سلطة توقيع الجزاءات
-	(٦) تقييد تشديد العقوبة في حالة العود
٣٢١	(٧) تنفيذ العقوبات التأديبية
-	(٨) اختصاص اللجنة القضائية ببحث طلب فصل العامل
٣٢٣	رقابة القضاء على استعمال السلطة التأديبية
٣٢٤	تدخل النيابة الإدارية في تأديب عمال بعض المنشآت
٣٢٦	الأثر الذي يترتب على مخالفة قواعد وإجراءات السلطة التأديبية لصاحب العمل
٣٢٨	المبحث الثاني
-	التزامات صاحب العمل
٣٣١	المطلب الأول
٣٣٢	التزام صاحب العمل بدفع الأجر
-	الفرع الأول
٣٣٢	قواعد الوفاء بالأجر
٣٣٣	أولاً : عملة الوفاء بالأجر
-	حالات جواز دفع الأجر بالنقد الأجنبي

٢٢٥	ثانياً : زمان الوفاء بالأجر
٢٢٧	ثالثاً : مكان الوفاء بالأجر
-	رابعاً : إثبات الوفاء بالأجر
٢٢٨	خامساً : تقادم الحق في الأجر
٢٤١	الفرع الثاني
-	الحماية المقررة لأجر العامل
-	الموضوع الأول : امتياز المبالغ المستحقة للعامل
٢٤٤	الموضوع الثاني : ضمانات الحجز على أجر للعامل
-	أولاً : ضمانات اقتطاع صاحب العمل من أجر للعامل
٢٤٦	ثانياً : حماية الأجر من دائني العامل
٢٤٧	الموضوع الثالث : حالات استحقاق الأجر بدون عمل
٢٤٨	أولاً : استحقاق الأجر كاملاً رغم عدم العمل
٢٤٩	شروط استحقاق العامل للأجر رغم عدم العمل
٢٥٠	ثانياً : استحقاق نصف الأجر رغم عدم العمل
-	المطلب الثاني
٢٥١	الالتزام بوقت العمل والأجازات
٢٥٢	الفرع الأول
-	الالتزام بتنظيم القانون لوقت العمل
-	أولاً : موعد بدء العمل وموعد انتهائه
-	ثانياً : ساعات التشغيل
٢٥٤	ثالثاً : فترة الراحة اليومية
٢٥٦	رابعاً : الإغلاق الأسبوعي
٢٥٨	

٣٥٩	خامساً : الراحة الأسبوعية -----
٣٦٢	العمال المستثنون من بعض أحكام تنظيم ساعات العمل اليومي
٣٦٤	سادساً : الحالات المستثناة من بعض أحكام تنظيم العمل
	اليومي والأسبوعي -----
٣٦٦	سابعاً : الأجر الإضافي في هذه الحالات -----
٣٦٧	ثامناً : رقابة تنفيذ هذه الأحكام والجزاء على مخالفتها ---
٢٦٩	الفرع الثاني -----
-	الالتزام بأجازات العامل -----
-	أولاً : الأجازات السنوية -----
٣٧٢	استقلال الأجازة السنوية -----
٣٧٤	لتكليف القانوني لاستحقاق الأجر أثناء الأجازة -----
٣٧٦	طبيعة الحق في الأجازة السنوية -----
٣٧٨	رفض العامل للأجازة السنوية -----
٣٧٩	أثر انقضاء العقد على الحق في الأجازة السنوية -----
٣٨٠	ثانياً : أجازات الأعياد -----
٣٨٣	ثالثاً : الأجازات المرضية -----
٣٨٥	رابعاً : الأجازة العارضة -----
-	خامساً : أجازة الحج وزيارة بيت المقدس -----
٣٨٦	سادساً : أجازة الوضع -----
٣٨٧	سابعاً : أجازة رعاية الطفل -----
٣٩١	الفصل الرابع -----
-	انقضاء عقد العمل -----

٣٩٢	المبحث الأول
-	أسباب انقضاء عقد العمل
-	المطلب الأول
-	الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل
٣٩٣	الفرع الأول
-	الإنهاء الإرادي لعقد العمل محدد المدة
٣٩٧	الفرع الثاني
-	الإنهاء الإرادي لعقد العمل غير محدد المدة
٣٩٨	المقصد الأول
-	وجوب الإخطار سلفاً
٣٩٩	أثر الإخطار على عقد العمل
٤٠٠	جزاء عدم الالتزام بأحكام الإخطار
٤٠٢	المقصد الثاني
-	وجود المبرر المشروع للإنهاء
-	أولاً : المبررات المتعلقة بجانب صاحب العمل
-	(١) الإنهاء بسبب إغلاق المنشأة
٤٠٦	(٢) المبررات المتعلقة بخطأ العامل
-	(٣) أن يثبت عدم كفاءة العامل
٤٠٨	(٤) استنفاد العامل للمريض لأجازاته المرضية
٤٠٩	المبررات غير المشروعة للإنهاء من قبل صاحب العمل
٤١٠	الجزاء على مخالفة تلك المبررات
-	ثانياً : المبررات المشروعة من قبل العامل

الموضوع

صفحة

- ٤١١ جزاء عدم وجود المبرر المشروع من قبل العامل -----
- ٤١٢ الانهاء باستقالة العامل -----
- ٤١٤ المطلب الثاني -----
- الأسباب غير الإرادية لإنهاء عقد العامل -----
- الفرع الأول -----
- الأسباب غير الإرادية المستمدة من نظرية العقد -----
- ٤١٧ الفرع الثاني -----
- الأسباب غير الإرادية الراجعة إلى أحد المتعاقدين -----
- ٤٢٠ المبحث الثاني -----
- آثار انقضاء عقد العمل -----
- أولاً : الحق في التعويض -----
- ٤٢٢ ثانياً : مكافأة نهاية الخدمة -----
- ٤٢٤ ثالثاً : مصاريف الجنازة -----
- رابعاً : الحصول على شهادة الخبرة -----