JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية

31 يناير – 4 فبراير 2027

كوالالمبور

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية

المرجع: 1110_41793 **التاريخ:** 31 يناير – 4 فبراير 2027 **المكان:** كوالالمبور **الرسوم:** GBP 4600

الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية ومسؤولي شؤون الموظفين الذين يتولون الرد على المطالبات المتعلقة بالعقود والتأديب والتظلمات وإنهاء الخدمة، ويخرج منها كل مشارك بملف الدفاع في نزاعات العمل الخاص بمنشأته. فالمطالبات العمالية تصل اليوم أسرع، والموظف أكثر معرفة بحقوقه، وجهات الفصل تحكم بما هو موثق لا بما يتذكره الأطراف. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمن يريد قرارات وظيفية تصمد أمام الطعن.

لماذا يهم الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية الآن

تتشكل نزاعات العمل اليوم تحت ثلاثة ضغوط: موظفون يبحثون في حقوقهم ويرفعون الدعاوى إلكترونيا، ومديرون مباشرون يتخذون إجراءات تأديبية دون الرجوع إلى الموارد البشرية، وهيئات فصل تقيم صاحب العمل بناء على المستندات أولا. المنشأة التي تملك عقودا مؤرخة وخطابات إنذار متسقة ومحاضر تظلم موقعة تستطيع التسوية مبكرا أو الدفاع بثقة، أما المنشأة التي تفتقد السجلات فتواجه أحكام الإعادة إلى العمل والتعويضات. وتستند الدورة إلى مبادئ العدالة الطبيعية والعدالة الإجرائية والتناسب، وإلى قواعد تقديم الأدلة في الجلسات الرسمية، بصيغة عامة تصلح لمختلف الأنظمة القانونية.

المستفيدون من الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية

- المختصون الذين يصوغون عقود العمل وخطابات العرض وإشعارات تعديل العقد
- مسؤولو علاقات الموظفين الذين يديرون التحقيقات وجلسات التأديب
- مسؤولو شؤون الموظفين الذين يحفظون سجلات الحضور والأداء والإجازات
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يوجهون المديرين في الإنذارات وحالات الخروج
- المكلفون باستقبال التظلمات وتنسيق لجان الاعتراض

تستفيد إدارة الموارد البشرية أكثر عندما يحضر مسؤول علاقات الموظفين مع مسؤول السجلات معا، لأن الملف يربط كل قرار بدليله.

قدرات الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية

يعد المشاركون كل قرار وظيفي وكأن لجنة الفصل ستقرأه غدا.

- تقييم بنود العقد وشروط التجربة وإشعارات التعديل من حيث قابلية التنفيذ — قرارات تجديد العقود
- تطبيق خطوات تحقيق عادلة قبل أي إنذار أو إيقاف — رؤساء لجان التأديب
- تصميم مسارات التظلم والاعتراض بمواعيد ومحاضر واضحة — لجان علاقات الموظفين
- اختبار أسباب الفصل وفق معايير العدالة والتناسب — اعتماد قرارات إنهاء الخدمة
- بناء تسلسل زمني وحزمة أدلة لمطالبة متنازع عليها — المستشار الخارجي ومدير الموارد البشرية
- عرض خيارات التسوية ومخاطر الجلسة على القيادة — قرار الرد على المطالبة

مصطلحات الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية الأساسية

- العدالة الإجرائية — اتباع إجراء معلن ومتسق يتيح للموظف سماع الاتهام والرد عليه واصطحاب مرافق قبل صدور القرار.
- الفصل الضمني — استقالة يعدها الموظف فصلا لأن صاحب العمل أخل إخلالا جسيما بشرط جوهري في العقد.
- حزمة الأدلة — مجموعة المستندات المفهرسة والمرقمة التي يعتمد عليها كل طرف في الجلسة.
- دون إخلال بالحقوق — وصف لمراسلات التسوية يبقيها عادة خارج الأدلة إذا فشلت المفاوضات.
- إفادة الشاهد — رواية موقعة بصيغة المتكلم لوقائع رآها الشاهد أو سمعها، معدة للجلسة.
- مدة التقادم — المهلة التي يجب على المدعي رفع مطالبته خلالها قبل أن تسقط.

الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية يوما بيوم

اليوم 1: خريطة المطالبات وأسس العقد

- خريطة أنواع المطالبات الشائعة — مواطن تركز المخاطر على الموارد البشرية
- تدقيق بنود عقد العمل — البنود النافذة مقابل البنود الضعيفة
- أحكام فترة التجربة والعقود محددة المدة — خيارات التجديد والخروج
- إشعارات تعديل العقد — الموافقة قبل تغيير الأجر أو المهام
- جرد ملف الموظف — السجلات التي تتوقعها لجنة الفصل

اليوم 2: أدلة التأديب والتحقيق

- نطاق التحقيق المكتوب — تحديد الحدود قبل بدء المقابلات
- محاضر المقابلات وإفادات الشهود — روايات وقائع موثوقة
- خطابات الإيقاف عن العمل — صياغة محايدة لا تستبق النتيجة
- سلم خطابات الإنذار — الاتساق بين حالات المخالفة المتشابهة
- نموذج محضر الجلسة — إثبات أن الموظف قد سمع

اليوم 3: التظلمات والاعتراضات وقرارات إنهاء الخدمة

- سجل استقبال التظلمات — المواعيد ومسؤولو التصعيد
- تشكيل لجنة الاعتراض — الاستقلال عن صاحب القرار الأول
- مصفوفة أسباب الفصل — السلوك والكفاءة وإلغاء الوظيفة
- جدول حساب الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة — دقة التسوية النهائية
- مؤشرات الفصل الضمني — خيارات التدخل المبكر

اليوم 4: الرد على المطالبة والتحضير للجلسة

- قائمة فرز المطالبات — الدفاع أو التسوية أو الإقرار
- أداة بناء التسلسل الزمني للقضية — ربط الوقائع بالمستندات
- فهرسة حزمة الأدلة — الترقيم والجاهزية للإفصاح
- جلسات تهيئة الشهود — شهادة موثوقة دون تلقين
- عروض التسوية دون إخلال بالحقوق — موازنة الكلفة والمخاطر

اليوم 5: التطبيق العملي لملف الدفاع في نزاعات العمل

- جلسة تأديب تمثيلية — تطبيق أساليب التحقيق والمحاضر
- دراسة حالة فصل متنازع عليه — اختبار الأسباب مقابل السجلات
- استجواب تمثيلي في الجلسة — الدفاع عن حزمة الأدلة
- تجميع القائمة القانونية للموارد البشرية — ضوابط العقد والتأديب والخروج
- استكمال ملف الدفاع — التسلسل الزمني والحزمة وخطة الرد

تطبيق الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية بعد الدورة

- إجراء جرد لملفات حالات الفصل الأخيرة وسد كل نقص في التوثيق.
- اعتماد نموذج محضر الجلسة وسلم خطابات الإنذار في وحدة عمل واحدة.

أسئلة حول الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية

ما الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تجعل كل قرار يخص العقد أو التأديب أو الخروج قابلا للدفاع عنه بالمستندات. ويهم الآن لأن الموظفين يطعنون في القرارات أكثر من قبل، ولجان الفصل تحكم بالسجلات، فيخسر الملف الضعيف قضية كان يمكن كسبها.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية؟

يستفيد مديرو الموارد البشرية ومسؤولو علاقات الموظفين وشؤون الموظفين أكثر من غيرهم. فهم يحفظون العقود وخطابات الإنذار ومحاضر التظلم وأوراق إنهاء الخدمة التي تفحصها اللجنة، ويوجهون المديرين الذين تبدأ المطالبات غالبا من تصرفاتهم.

كيف يختلف الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية عن دورة عامة في قانون العمل؟

يركز على الأدلة والإجراءات لا على نصوص القانون. فدورة قانون العمل تشرح الحقوق والواجبات، أما هذا المسار فيعلم الموارد البشرية التحقيق والتوثيق وفرز المطالبات وإعداد الحزم والشهود، في الضيافة أو التصنيع على حد سواء.

ماذا تعود به من دورة الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية؟

تعود بهيكل ملف دفاع وقائمة قانونية للموارد البشرية. ويغطيان معا بنود العقد وخطوات التحقيق ومحاضر الجلسات وأسباب الفصل والتسلسل الزمني وحزمة الأدلة.

الدفاع في نزاعات العمل والجاهزية للقضايا العمالية: الطريق إلى الأمام

يوجه ملف الدفاع في نزاعات العمل أول قرار عند وصول المطالبة: الدفاع أو التسوية أو الإقرار. ويستخدمه مديرو الموارد البشرية ومسؤولو علاقات الموظفين مع المستشار الخارجي لإطلاع القيادة بسرعة. وبعد أول استخدام فعلي تستحق مراجعة سلم الإنذارات ونطاق التحقيق، لأن هذه الخطوات المبكرة تحدد مدى قوة حزمة الأدلة في أي نزاع لاحق.