



سؤال وجواب 50

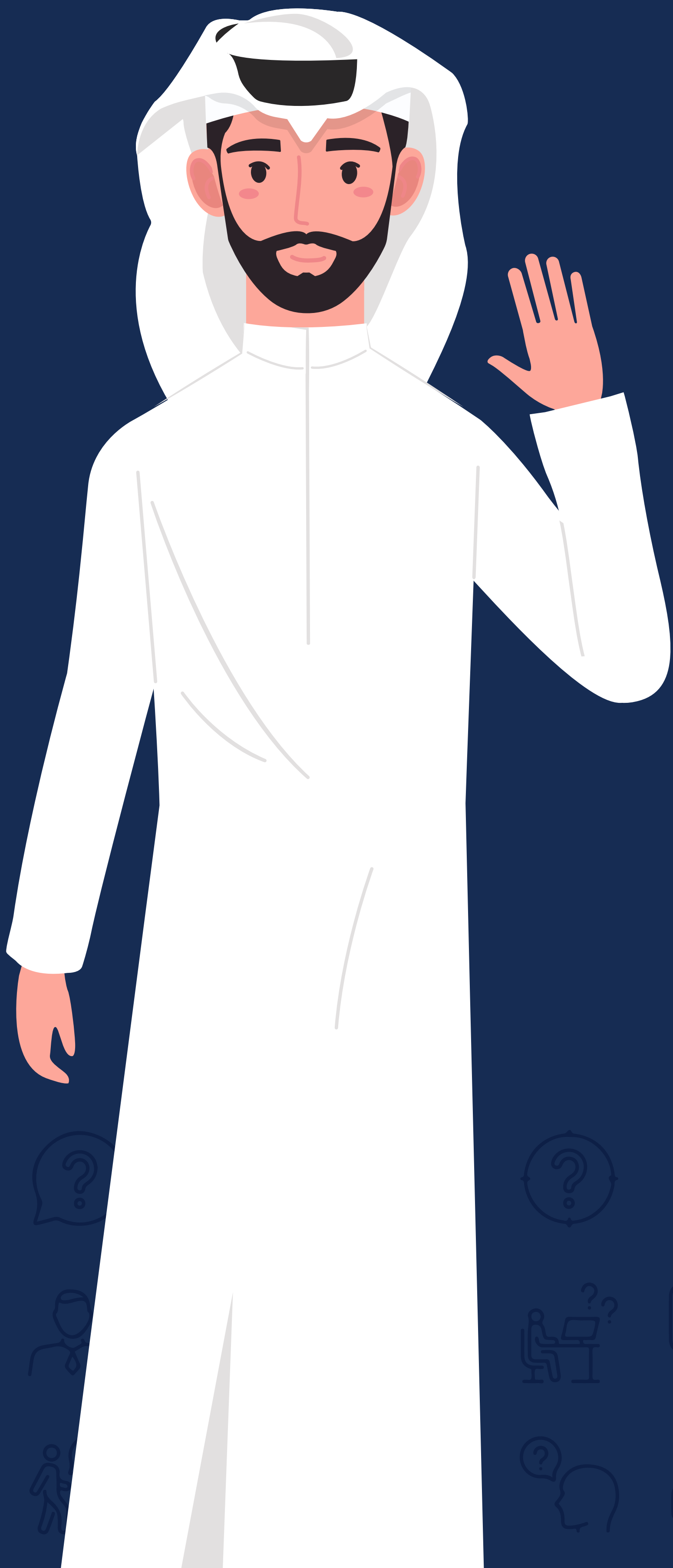
في قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار
قانون العمل في القطاع الأهلي

يهدف هذا الكتيب إلى تعزيز الوعي وتقديم المعلومات الإرشادية للمهتمين بشأن قانون العمل في القطاع الأهلي، ولكنه لا يعد بديلاً عن قانون العمل في القطاع الأهلي ولا يغني عن الرجوع إليه وإلى القرارات الرسمية ذات الصلة، ولا تتحمل غرفة تجارة وصناعة البحرين أي مسؤولية قانونية اتجاه ذلك.

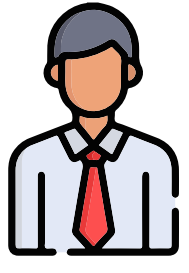
© جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة
2024

إصدار غرفة تجارة وصناعة البحرين





لا تسري أحكام قانون العمل على:



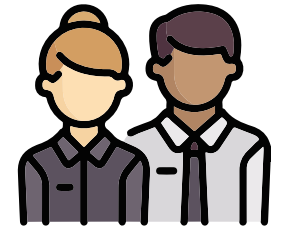
1



موظفي الحكومة

الأشخاص الاعتبارية العامة الخاضعين
لأنظمة الخدمة المدنية أو العسكرية أو
لنظام قانوني خاص يحكم العلاقة
الوظيفية.

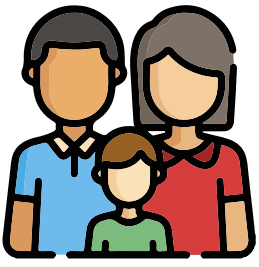
2



كما لا تسري أغلب أحكام قانون العمل فيما عدا الأحكام
المنصوص عليها في المواد (2) مكرراً و(6) و(19) و(20) و(21) و(37)
و(38) و(40) و(46) و(48) و(49) و(58) و(116) و(183) و(185) وفي
البابين الثاني عشر والثالث عشر من هذا القانون على:

خدم وحراس المنازل والزراع والمربيات
والسائقون والطباخون الذين يؤدون
أعمالهم لشخص صاحب العمل أو
لأشخاص ذويه.

1



2



أفراد أسرة صاحب العمل الذين
يعولهم فعلاً.

(المادة 2)



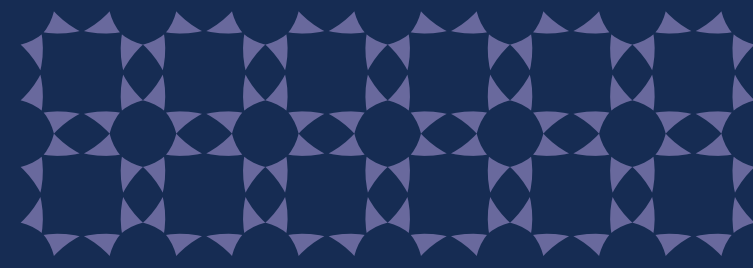
يجب على صاحب العمل أن يسلم
العامل إيصالاً بما يودعه لديه،
ويلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد
العمل برد ما أودعه العامل لديه فور
طلبها.

(المادة 12)

السؤال

022

ما هو الإجراء الذي يجب على صاحب العمل اتباعه عند إيداع العامل أوراق أو شهادات أو أدوات لديه؟





يجب على صاحب العمل أثناء سريان العقد أو عند انتهائه إعطاء العامل شهادة بما يطلبه من بيانات مرتبطة بعمله كتاريخ التحاقه ونوع العمل والأجر والمزايا وخبرته وتاريخ انتهاء العقد وسببه.

(المادة 13)

السؤال

03

هل يجب على صاحب العمل
إعطاء العامل شهادة بما
يطلبه من بيانات بشأن عمله؟





يتحقق علم العامل بالأنظمة والقرارات واللوائح التي يستلزم القانون وضعها بشكل ظاهر في مكان العمل كأنظمة العمل ونظام تشغيل النساء ولائحة الجزاءات وتعليمات السلامة والإرشادات المتعلقة بمخاطر العمل وأساليب الوقاية منها وجدول ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الراحة الأسبوعية إذا قام صاحب العمل بتسليم العامل نسخة منها وحصل على توقيعه بالاستلام.

(المواد 14، 36، 55، 74، 107، 166)



يشترط لنفاذ أنظمة العمل بالمنشأة
ولائحة الجزاءات أن يتم اعتمادها من
الوزارة المعنية أو مضي ثلاثين يومًا
من تاريخ تقديمها للوزارة دون
اعتمادها من الوزارة أو الاعتراض
عليها.

(المادة 74)

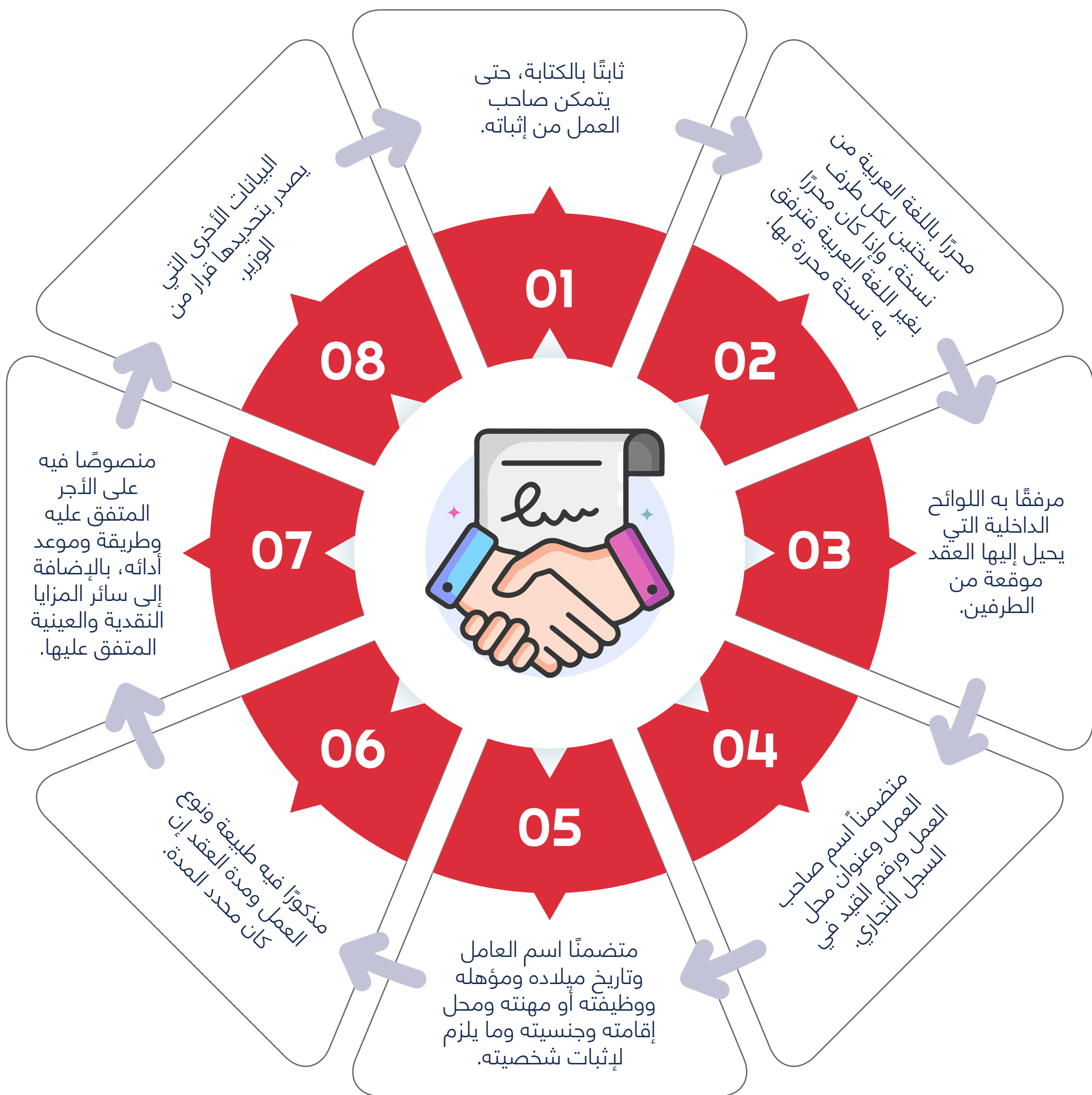
السؤال

05

هل يجب على صاحب العمل
الحصول على اعتماد لأنظمة
العمل في المنشأة ولائحة
الجزاءات من الوزارة المعنية
بشئون العمل في القطاع
الأهلي؟



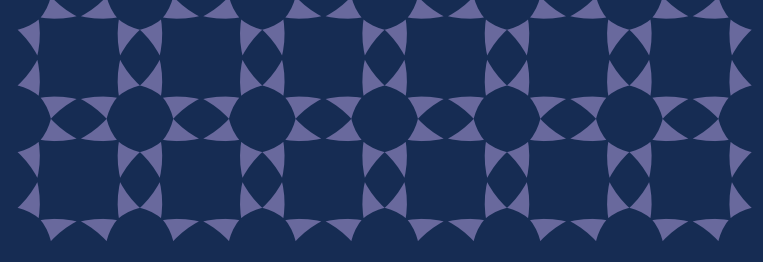
يشترط في عقد العمل أن يكون



(المادتان 19، 20)

السؤال

066



ما هي الشروط والبيانات
الواجب توافرها في عقد
العمل؟





يجوز لصاحب العمل تعيين العامل
تحت شرط التجربة بشرط أن ينص
على ذلك صراحة في العقد وعلى ألا
تزيد فترة التجربة على ثلاثة أشهر.

(المادة 21)

السؤال

077

هل لصاحب العمل تعيين
العامل تحت شرط التجربة؟





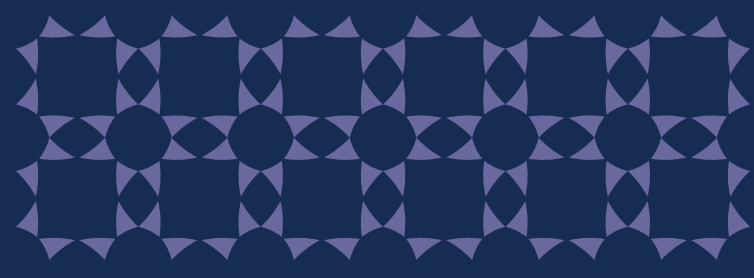
لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه إذا كان هذا العمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي وبشرط عدم المساس بحقوقه، كما لصاحب العمل تدريب العامل للقيام بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه تماشيًا مع التطور التكنولوجي في المنشأة بشرط إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني.

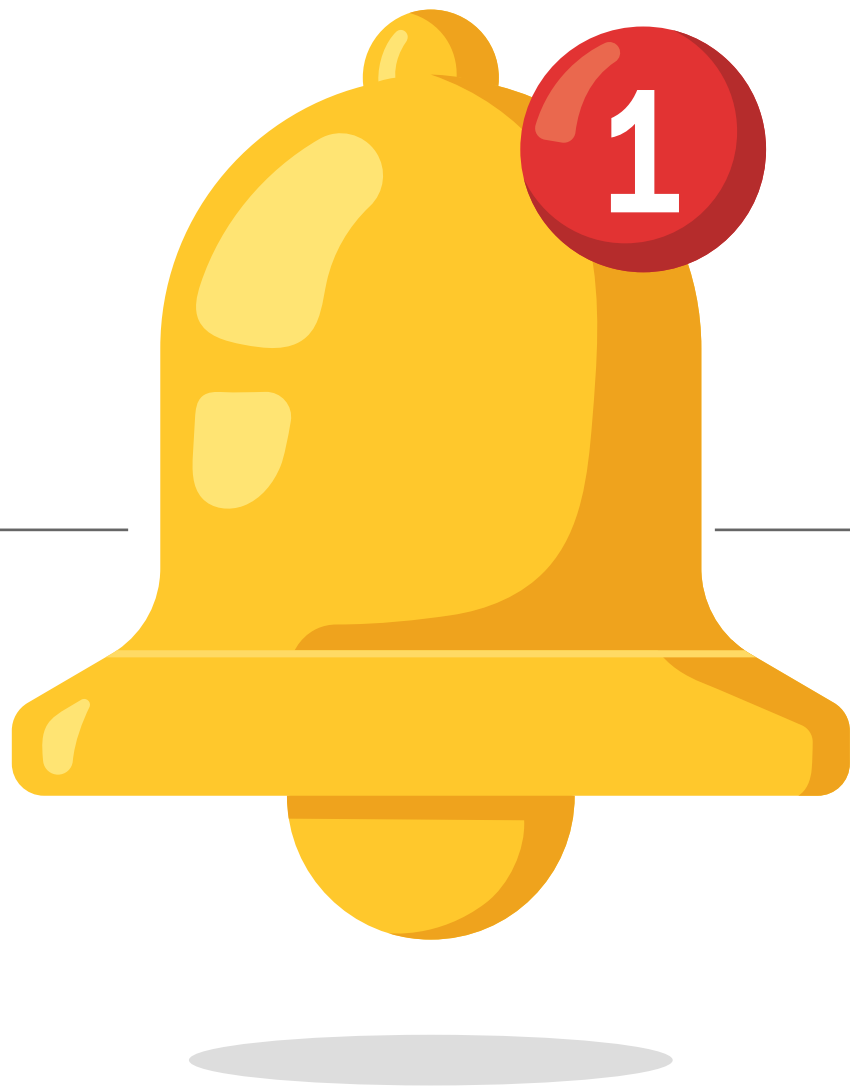
(المادة 22)

السؤال

08

هل لصاحب العمل تكليف
العامل بعمل غير العمل
المتفق عليه في العقد؟





إذا كان العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بمعرفة أسرار العمل فلصاحب العمل أن يشترط في العقد عدم منافسة العامل له بعد انتهاء العقد وعدم اشتراك العامل في أي مشروع ينافسه، وذلك بشرط إتمام العامل الثامنة عشرة من عمره وقت إبرام العقد، وبشرط ألا تتجاوز مدة عدم المنافسة لسنة لاحقة على انتهاء العقد وأن تكون مقصورة بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل من حيث المكان ونوع العمل.

(المادة 73)



يحدد أجر العامل وفقاً لعقد العمل أو أنظمة العمل بالمنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بهذه الطرق فيستحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة، فإن لم يوجد عرف فتتولى المحكمة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، ويجوز تقدير الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر، كما يجوز تقديره بالقطعة أو الإنتاج بشرط النص على ذلك في عقد العمل.

(المادتان 37، 38)

السؤال

10

كيف يتم تحديد أجر العامل؟





يؤدي صاحب العمل الأجور المستحقة للعامل في مواعيدها عبر وسائل الدفع من قبل المرخص لهم من مصرف البحرين المركزي وبالعملة البحرينية، ويجوز الاتفاق على أدائها بعملة أجنبية متداولة قانوناً.



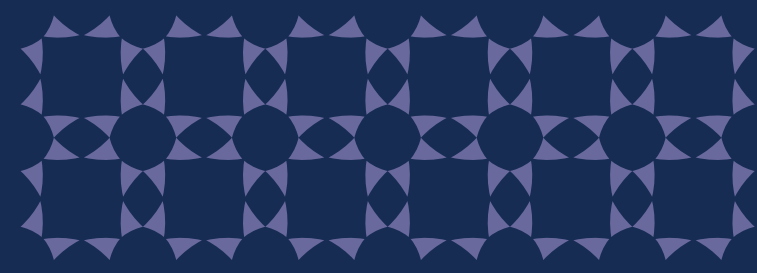
وفي حال انتهاء علاقة العمل يؤدي صاحب العمل الأجور المستحقة للعامل فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب أدائها خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

(المادتان 40، 46)

السؤال

11

كيف يؤدي صاحب العمل
الأجور المستحقة للعامل؟





يجب على صاحب العمل تعويض العامل إذا تأخر في صرف أجره بنسبة 6% سنوياً من الأجر الذي تأخر صرفه مدة ستة أشهر أو أقل من تاريخ استحقاق الأجر، وتزداد هذه النسبة بواقع 1% عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة 12% سنوياً من هذا الأجر.

(المادة 40)

السؤال

12

هل يجب على صاحب العمل
تعويض العامل إذا تأخر في
صرف أجره؟





يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل وفاء لما قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد بشرط أن لا تجاوز نسبة الاستقطاع 10% من الأجر، وفي حال كان القرض لبناء مسكن فيجوز زيادة النسبة بما لا تجاوز 25% من الأجر بشرط موافقة العامل على ذلك كتابة، كما يحق لصاحب العمل أن يحمل العامل المصاريف الإدارية الفعلية المترتبة على القرض، وفي حال ترك العامل عمله قبل سداد قيمة القرض فيحق لصاحب العمل أن يخصم قيمة القرض أو ما تبقى منه من مستحقات العامل.

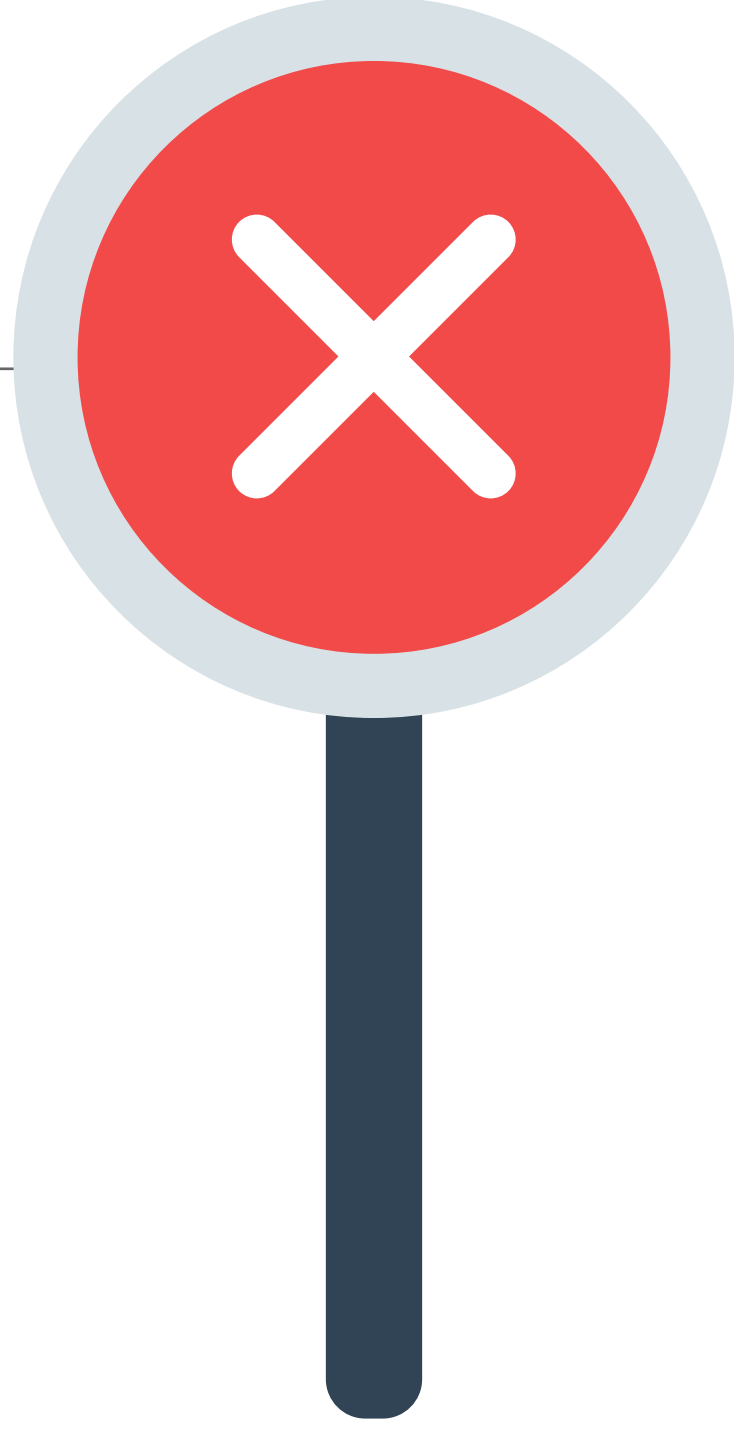
(المادة 44)

السؤال

13

هل يجوز لصاحب العمل أن
يقتطع من أجر العامل في
حال اقتراضه منه؟





يحق لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلال مدة إجازته لدى صاحب عمل آخر.

(المادة 62)

السؤال

14

هل يحق لصاحب العمل عدم إعطاء العامل الأجر عن مدة الإجازة إذا اشتغل لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازته؟





تحصل المرأة العاملة عند الوضع على إجازة مدفوعة الأجر مدتها 60 يومًا، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على أنه يحظر تشغيلها خلال الأيام 40 التالية للوضع، وذلك بشرط تقديم شهادة طبية معتمدة مبيّنًا بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع، ويحق لها الحصول أيضًا على إجازة إضافية بدون أجر مدتها 15 يومًا بمناسبة الوضع.

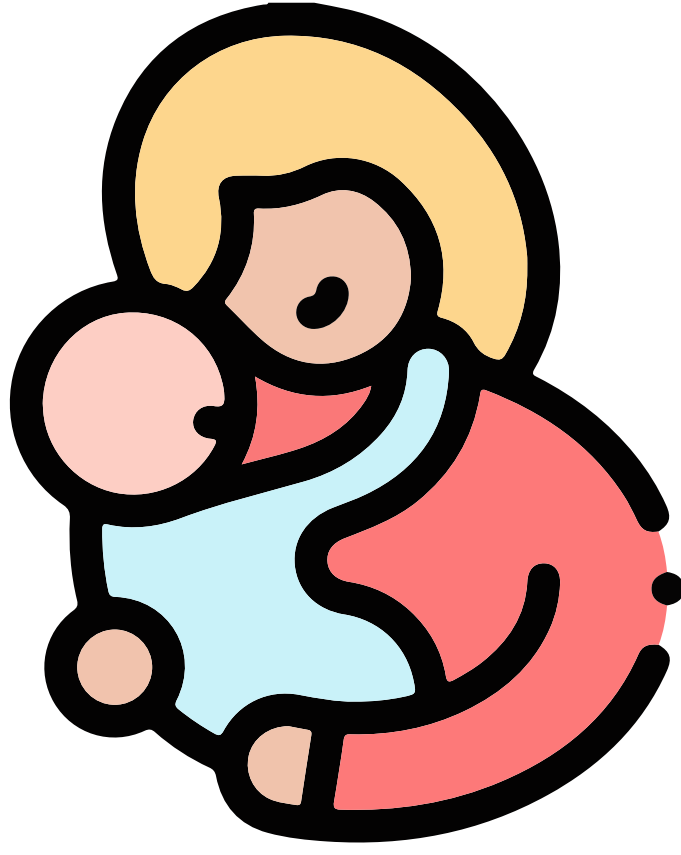
(المادة 32)

السؤال

15

ما هي الحقوق التي يجب
على صاحب العمل إعطاؤها
للمرأة العاملة عند الوضع؟





تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز 6 سنوات و ذلك بحد أقصى 6 أشهر في المرة الواحدة، ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها، ويكون لها بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها 6 أشهر فترتا رعاية للرضاعة لا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، ولها الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ولصاحب العمل الحق في تحديد موعد فترة الرعاية وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل.

(المادتان 34، 35)

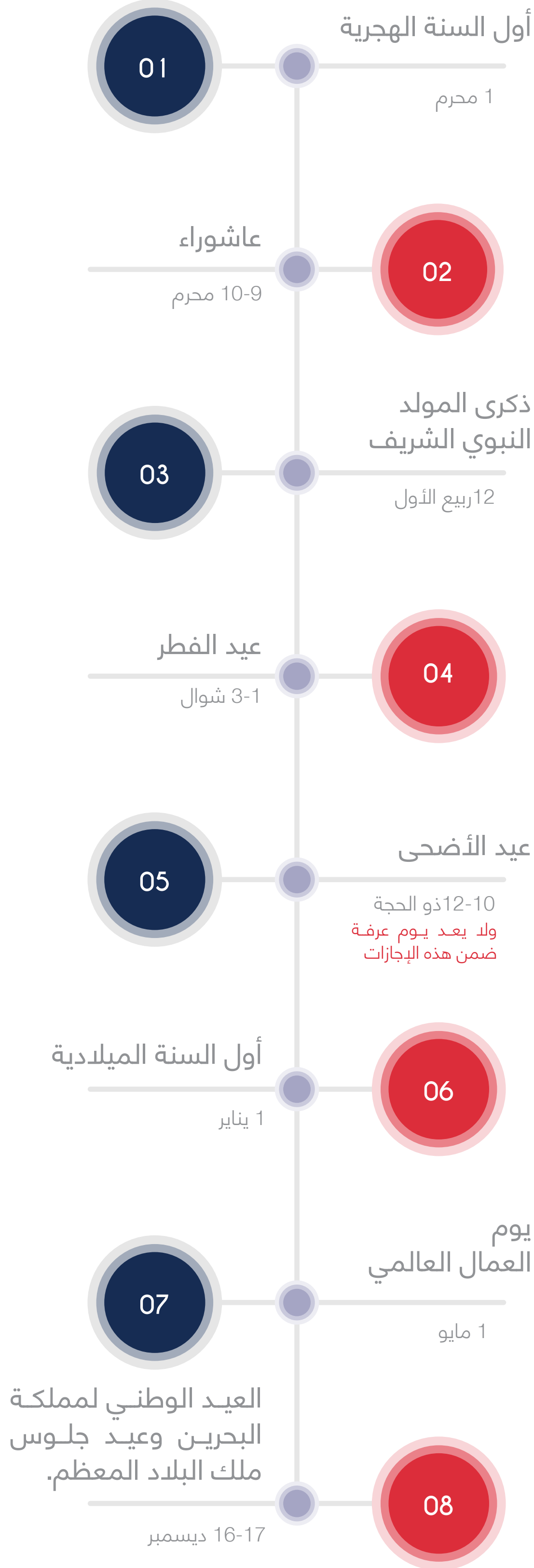
السؤال

16

ما هي الحقوق التي يجب
على صاحب العمل إعطاؤها
للمرأة العاملة لرعاية طفلها؟

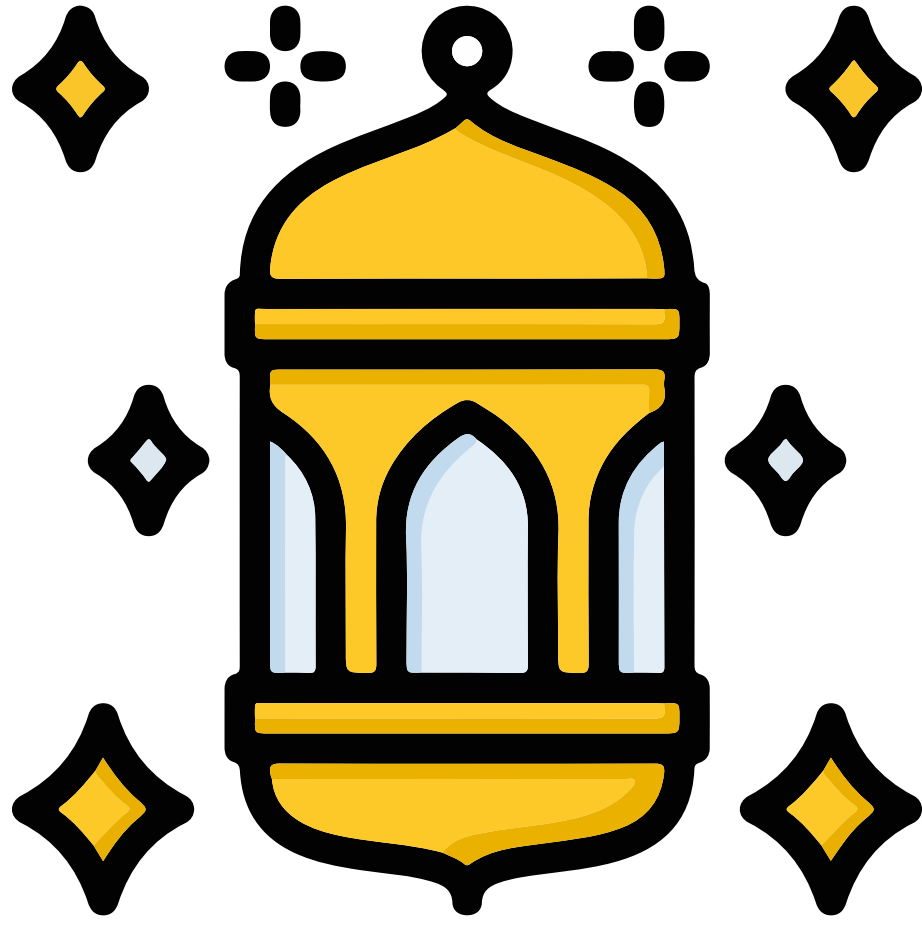


للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات الرسمية التالية:



(المادة 64، والمادة 1 من رقم (1)

القرار رقم لسنة 2013)



يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام الأعياد والمناسبات الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافياً يعادل 150% من هذا الأجر، أو يمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة.

(المادة 64)



تحسب الإجازات السنوية للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة على الأقل بإجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً مدفوعة الأجر بمعدل يوميين ونصف عن كل شهر، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة فتحسب الإجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل.

(المادة 58)



للعامل أن يتقاضى عن إجازته السنوية مقابلًا نقديًا، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات والأجر المقابل للعامل كل سنتين على الأكثر، وإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، ويسقط حق العامل في اقتضاء مقابل رصيد الإجازات المحددة من قبل صاحب العمل إذا ثبت رفض العامل كتابة القيام بها.

(المادتان 58، 59)



يحق لصاحب العمل تحديد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات وظروف العمل، باستثناء الإجازة السنوية لتأدية امتحان في إحدى مراحل التعليم فللعامل تحديدها بشرط إخطار صاحب العمل قبلها بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً.

(المادتان 59، 61)

السؤال

21

هل لصاحب العمل أن يحدد
مواعيد إجازات العامل
السنوية؟



للعامل الحق في إجازة مدتها ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في الحالات التالية:

1

زواجه للمرة واحدة.

2

وفاة زوجه أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة.

3

وفاة أحد أقارب زوجه حتى الدرجة الثانية.



كما للعامل الحق في إجازة مدة يوم واحد مدفوعة الأجر إذا ولد له مولود. وللعاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر. ولصاحب العمل الحق في أن يكلف العامل بتقديم ما يثبت توافر هذه الحالات.

(المادة 63)

درجات القرابة

الدرجة الأولى

الابن والبنت

الأب والأم

الدرجة الثانية

الحفيد والحفيدة

الأخ والأخت

الجد والجدة

الدرجة الثالثة

ابن وبنت الحفيد والحفيدة

ابن وبنت الأخ والأخت

العم والعمة والخال والخالة

والدي الجد والجدة

الدرجة الرابعة

حفيد وحفيدة
الحفيد والحفيدة

حفيد وحفيدة الأخ والأخت

عم وعمة وخال
وخالة الوالدين

ابن وبنت العم
والعمة والخال والخالة

جد وجدة الجد والجدة



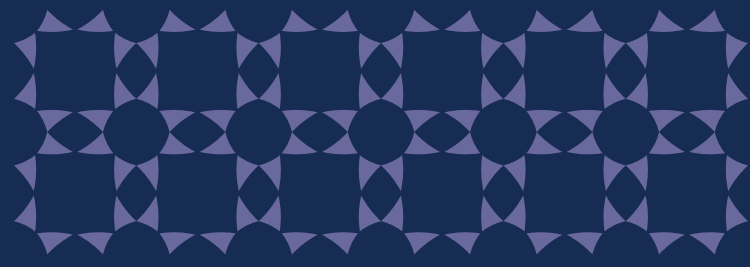
لصاحب العمل الحق في أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون إجازة لمدة 14 يوم عمل مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج وذلك وفقاً لمقتضيات العمل، على أن يكون العامل المسلم أمضى في خدمة صاحب العمل 5 سنوات متصلة، وتكون الأولوية لمن أمضى أطول مدة متصلة في الخدمة، وتمنح هذه الإجازة مرة واحدة له خلال مدة خدمته ما لم يكن قد استفاد منها لدى صاحب عمل آخر.

(المادة 67)

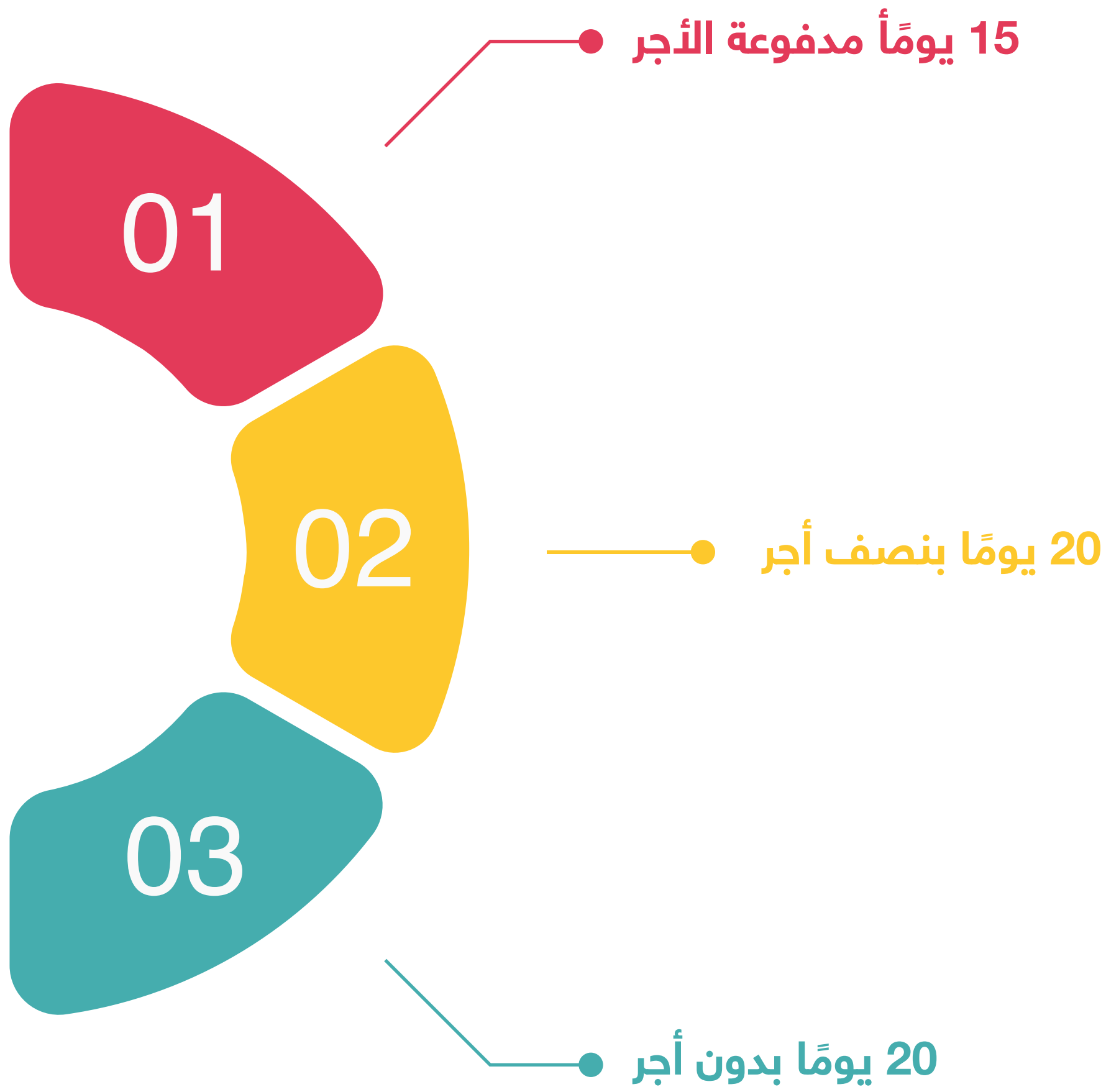
السؤال

23

هل لصاحب العمل أن يحدد
عدد العمال الذين يمنحون
إجازة لأداء فريضة الحج؟



يكون على صاحب العمل إعطاء العامل إجازة مرضية إذا أمضى العامل في خدمته 3 أشهر متصلة وثبت مرضه واستحقاقه للإجازة بموجب شهادة طبية معتمدة، ويستحق العامل خلال السنة الواحدة الإجازات المرضية التالية:



ويجوز تجميع رصيد الإجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر أو بنصف أجر لمدة لا تزيد على 240 يوماً.

(المادة 65)

السؤال

24

متى يكون على صاحب العمل
إعطاء العامل إجازة مرضية؟





لصاحب العمل تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا 48 ساعة في الأسبوع، ولا يجوز تشغيله تشغيلًا فعليًا أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، على ألا تزيد ساعات تشغيله على 10 ساعات يوميًا، على أنه لا يجوز تشغيل العامل المسلم في شهر رمضان أكثر من 6 ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع، وكل ذلك باستثناء الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل والعمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء ساعات العمل الرسمي وعمال الحراسة والنظافة الذين يصدر بشأنهم قرار من الوزير.

(المواد 51، 53، 56)

السؤال

25

كم عدد ساعات العمل التي
يمكن لصاحب العمل تشغيل
العامل فيها؟





يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة ولتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة، ويراعى في تحديدها عدم تشغيل العامل أكثر من 6 ساعات متصلة، ولا تحتسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية، ويجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة من بداية ساعات العمل إلى نهايتها أكثر من 11 ساعة في اليوم الواحد، وكل ذلك باستثناء الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل والعمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء ساعات العمل الرسمي وعمال الحراسة والنظافة الذين يصدر بشأنهم قرار من الوزير.

(المادتان 52، 56)

السؤال

26

هل يجب على صاحب العمل
إعطاء العامل فترة راحة أثناء
ساعات العمل؟



يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، على أن يمنح العامل أجراً عن كل ساعة إضافية يوازي الأجر الذي يستحقه مضافاً إليه على الأقل ...

25% عن ساعات العمل النهارية



50% عن ساعات العمل الليلية

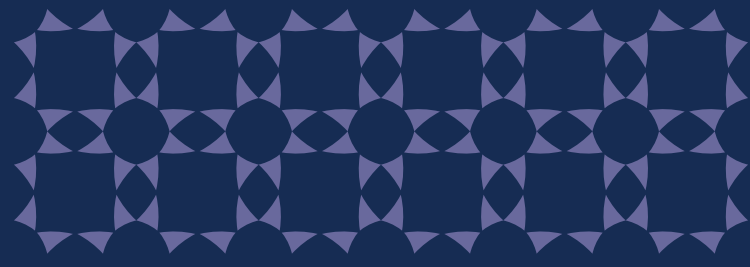


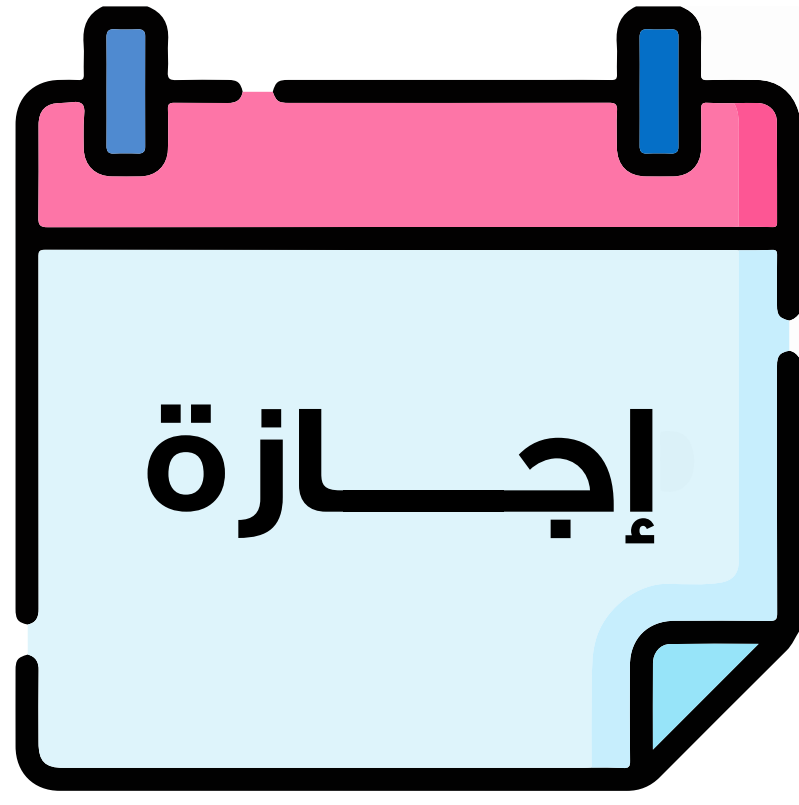
(المادة 54)

السؤال

277

هل يحق لصاحب العمل
تشغيل العامل ساعات عمل
إضافية؟





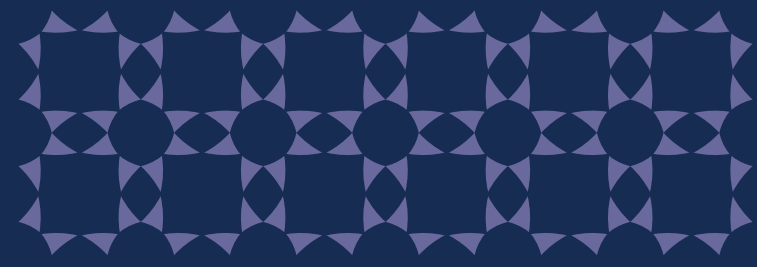
يجب على صاحب العمل إعطاء كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة كاملة، على أنه يعتبر يوم الجمعة راحة أسبوعية، ويجوز لصاحب العمل مع مراعاة وقت صلاة الجمعة للمسلمين أن يستبدل هذا اليوم لبعض عماله بأي يوم آخر من أيام الأسبوع، ولصاحب العمل منح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لمدة تزيد على 24 ساعة متتالية على ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع على 48 ساعة.

(المادة 57)

السؤال

288

كم عدد ساعات الراحة
الأسبوعية التي يجب على
صاحب العمل إعطاؤها
للعامل؟





يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافياً يعادل 150% من هذا الأجر أو يمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة، ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقة الكتابية.

(المادة 54)

السؤال

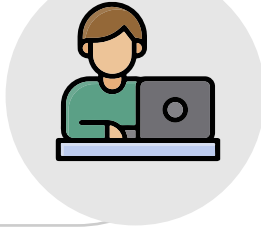
29

هل يجوز لصاحب العمل
تشغيل العامل في يوم راحته
الأسبوعية؟



يجب على العامل ما يلي

أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقاً لعقد العمل وأحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له وأنظمة العمل بالمنشأة، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.



أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل أو من يمثله المتعلقة بأداء العمل إذا لم يكن في ذلك ما يخالف عقد العمل أو أحكام القانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له أو أنظمة العمل بالمنشأة أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.

أن يلتزم بمواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة الغياب عن العمل أو عدم مراعاة مواعيده.



أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو سجلات أو مستندات أو غيرها، وأن يقوم بكافة ما يلزم لسلامتها، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

أن يحترم رؤسائه وزملاءه ومرؤوسيه في العمل، وأن يتعاون معهم فيما يحقق مصلحة العمل.



أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به.



أن يراعي الأنظمة الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.

أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات الخاصة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات مكتوبة من صاحب العمل.



أن يخطر صاحب العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكافة البيانات الأخرى التي يجب إدراجها في ملفه الخاص طبقاً لأحكام القانون أو الأنظمة المعمول بها، وأن يخطر في المواعيد المحددة بكل ما يطرأ من تغيير على أي من تلك البيانات.

أن يتبع الأنظمة التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهارات وخبرات العامل المهنية أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة.



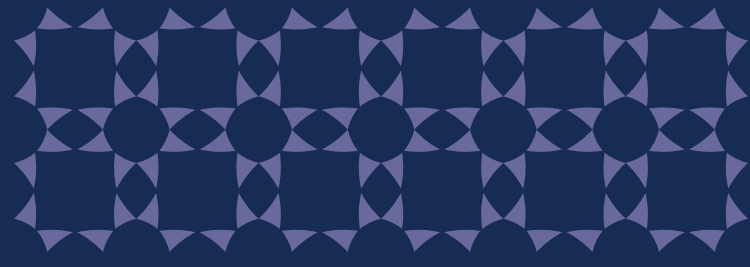
أن يعيد ما يكون تحت تصرفه من أدوات أو أجهزة أو سجلات أو مستندات أو أوراق أو غيرها من المواد غير المستهلكة التي تخص العمل، وذلك بعد انتهاء عقد العمل.

(المادة 71)

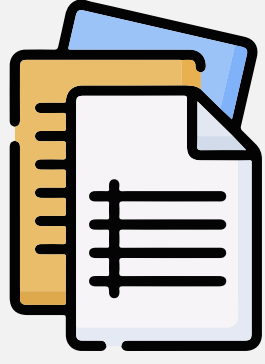
السؤال

30

ما هي واجبات العامل اتجاه
صاحب العمل؟



يحظر على العامل أن يقوم، بنفسه أو بواسطة غيره،
بأي من الأعمال والتصرفات التالية:



الاحتفاظ لنفسه بأيّة سجلات أو
مستندات أو أوراق تخص العمل.

العمل لدى الغير، سواء كان
بأجر أو بدونه، بغير موافقة
صاحب العمل.



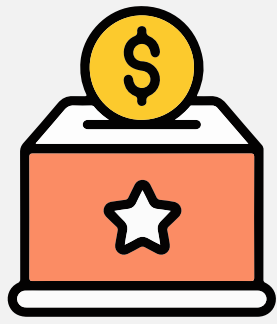
الاقتراض من عملاء صاحب
العمل أو ممن يمارسون نشاطاً
مماثلًا للنشاط الذي يمارسه
صاحب العمل، ولا يسري هذا
الحظر على الاقتراض من
المؤسسات المصرفية.



قبول أية عمولات أو هدايا أو
مكافآت أو مبالغ أو أشياء أخرى
بأية صفة كانت بمناسبة قيامه
بواجباته، دون رضا صاحب
العمل.



جمع نقود أو تبرعات أو توزيع
منشورات أو جمع توقيعات أو
عقد اجتماعات داخل أماكن
العمل دون موافقة صاحب
العمل وبالمخالفة لأحكام
القانون.

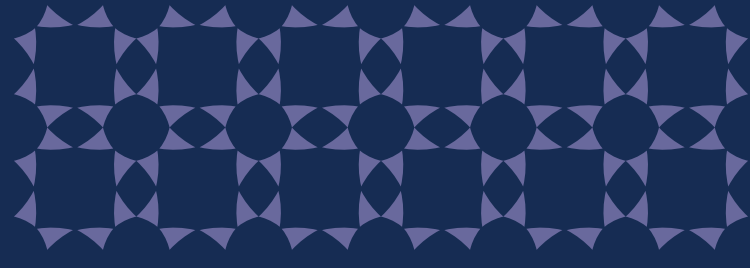


(المادة 72)

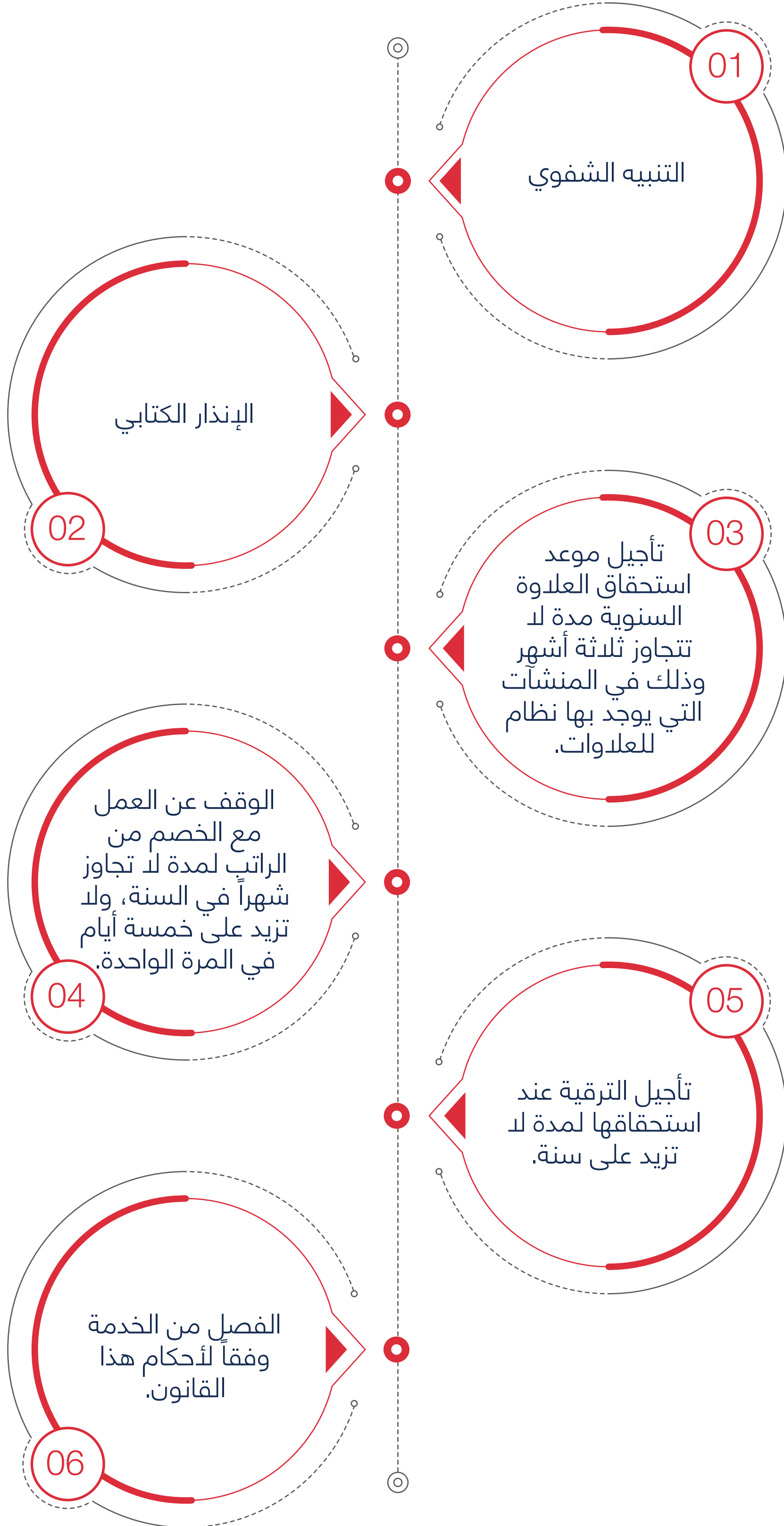
السؤال

31

ما هي الأمور التي يحظر على
العامل القيام بها؟



الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً لأنظمة العمل ولوائح الجزاءات بالمنشأة هي:



(المادة 75)

السؤال

322

ما هي الجزاءات التأديبية التي
يحق لصاحب العمل توقيعها
على العامل؟



يجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات التالية :



(المادة 76)

يجب على صاحب العمل أن يراعي، لدى توقيع أي جزاء على العامل، ما يلي:

- 1 عدم مساءلة العامل تأديبياً عن فعل لا صلة له بالعمل.
- 2 تناسب الجزاء مع المخالفة.
- 3 عدم توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة.
- 4 عدم زيادة مقدار الغرامة بشأن المخالفة الواحدة على أجر خمسة أيام، وألا يزيد مجموع ما يقتطع من أجر العامل وفاءً للغرامات في الشهر الواحد على أجر خمسة أيام.
- 5 عدم زيادة جزاء الوقف عن العمل بشأن المخالفة الواحدة على خمسة أيام، وعدم زيادة مدة أو مدد الوقف في الشهر الواحد على خمسة أيام.
- 6 عدم مساءلة العامل عن مخالفة مضى على علم صاحب العمل بارتكابها أكثر من ثلاثين يوماً، وذلك فيما عدا المخالفات التي تنطوي على جرائم جنائية فإنه يجوز مساءلة العامل عنها إلى أن تسقط جنائياً.
- 7 عدم معاقبة العامل عن مخالفة ارتكبها ومضى على تاريخ ثبوتها خمسة عشر يوماً.

(المادة 78)

السؤال

34

ما هي الأمور التي يجب على صاحب العمل مراعاتها عند توقيع أي جزاء على العامل؟





إذا كان العامل غير خاضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيتحمل صاحب العمل تكاليف العلاج كاملة بما في ذلك الأدوية ومصاريف الانتقال وخدمات التأهيل، وتكاليف الأجهزة التعويضية اللازمة التي يقرها الطبيب المعالج، وذلك بشرط عدم تعمد العامل إصابة نفسه أو حدوث الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود منه أو مخالفته وإهماله للتعليمات بشأن السلامة والصحة المهنية.

(المواد 85، 87، 93)



يكون للعامل المصاب في حادث أثناء العمل أو بسببه، أو للمستحقين عنه من بعده، الحق في التعويض عن الإصابة، وذلك بشرط عدم تعمد العامل إصابة نفسه أو حدوث الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود منه أو مخالفته وإهماله للتعليمات بشأن السلامة والصحة المهنية.

(المادتان 92، 93)

السؤال

36

هل على صاحب العمل
تعويض العامل المصاب
بإصابة عمل؟





يجب على صاحب العمل دفع أجر العامل المصاب خلال فترة علاجه، وإذا زادت فترة العلاج على 6 أشهر يدفع له صاحب العمل نصف الأجر إلى أن يشفى أو تثبت عدم قدرته على العمل، وذلك بشرط عدم تعمد العامل إصابة نفسه أو حدوث الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود منه أو مخالفته وإهماله للتعليمات بشأن السلامة والصحة المهنية.

(المادتان 91، 93)



يجوز لصاحب العمل وقف العامل مؤقتاً عن العمل إذا نسب إليه ارتكاب جنائية أو جنحة مزلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو ارتكاب جنحة داخل دائرة العمل، وإذا قررت النيابة العامة حفظ التحقيق أو أمرت بالأدب وجه لإقامة الدعوى الجنائية أو قضت المحكمة المختصة ببراءة العامل لأسباب تتعلق بنفي نسبة الجريمة إليه وجب إعادته إلى عمله، في حين أن كل عامل يحبس احتياطياً يوقف عن عمله بقوة القانون ويحرم من أجره مدة حبسه.

(المادتان 81، 83)

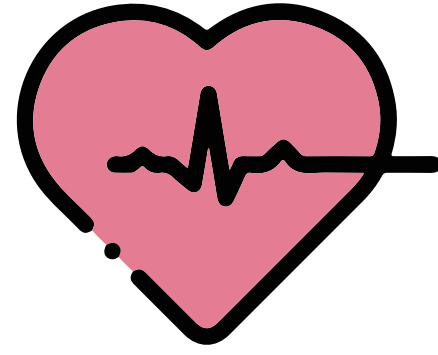
إذا كان عقد العمل محدد
المدة فينتهي بانقضاء
مدته



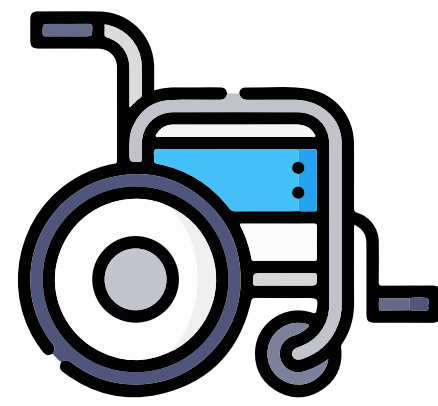
وإذا كان العقد قد أبرم
لإنجاز عمل معين فينتهي
بإنجاز هذا العمل



وينتهي العقد بوفاة
العامل أو صاحب العمل
إذا كان العقد قد أبرم
لاعتبارات تتعلق بصاحب
العمل



كما ينتهي العقد أيضًا
بعجز العامل الكلي عن
القيام بواجبات عمله أو
الجزئي إذا ثبت عدم وجود
عمل آخر مناسب له لدى
صاحب العمل.



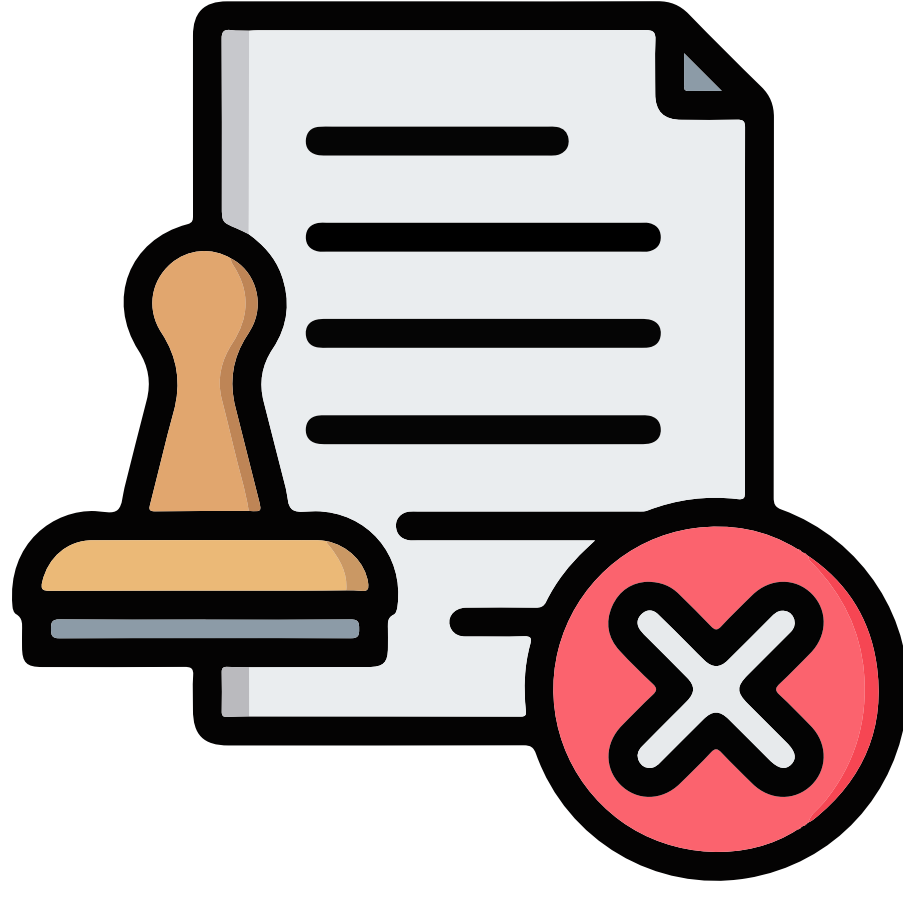
(المواد 96، 97، 113، 114)

السؤال

399

متى ينتهي عقد العمل؟





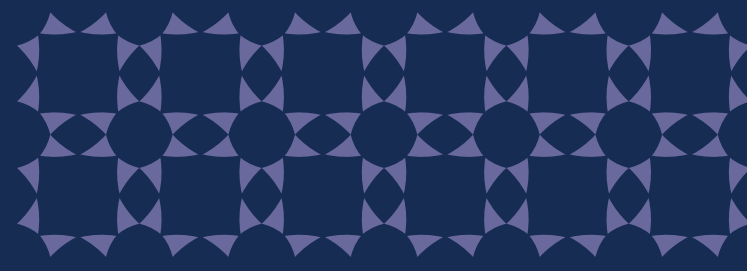
يجوز لكل من طرفي العقد إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر كتابياً قبل الإنهاء بثلاثين يوماً على الأقل، ويظل عقد العمل قائماً خلال مهلة الإخطار، ويلزم الطرف الذي أنهى العقد دون مراعاة المهلة بأن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً عن هذه المهلة يعادل الأجر عن كامل المهلة أو ما تبقى منها، على أنه إذا وجه صاحب العمل الإخطار للعامل بإنهاء العقد خلال إجازته فتحسب مهلة الإخطار من اليوم التالي لانتهاج الإجازة، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال أي من إجازات العامل، وإذا كان إنهاء العقد خلال فترة التجربة فيكون الإخطار قبل الإنهاء بيوم واحد على الأقل.

(المواد 21، 99، 102)

السؤال

40

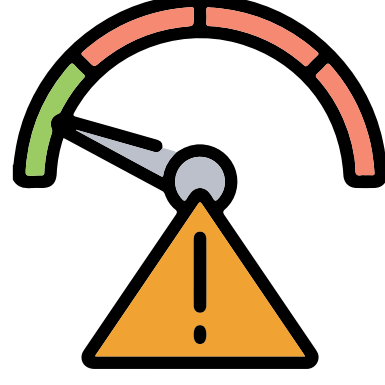
ما هي الإجراءات التي يجب القيام بها لإنهاء عقد العمل؟



يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية:

- 1 انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه لشهادات أو توصيات مزورة.
- 2 ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية.
- 3 عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العمال أو المنشأة رغم إنذاره كتابية، بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة وموضوعة بشكل ظاهر في أماكن العمل.
- 4 غياب العامل عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متصلة في السنة الواحدة على أن يسبق الإنهاء توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية.
- 5 عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
- 6 إفشاء العامل - دون تصريح كتابي من قبل صاحب العمل- الأسرار المتعلقة بالعمل.
- 7 صدور حكم نهائي على العامل في جناية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- 8 وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر يبين أو متأثراً بما تعاطاه من مواد مخدرة، أو ارتكابه عملاً مخرلاً بالآداب في مكان العمل.
- 9 اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد العاملين بالمنشأة أو أحد عملائها أثناء العمل أو بسببه.
- 10 عدم مراعاة العامل للضوابط المقررة قانوناً بشأن ممارسة حق الإضراب.
- 11 إذا أصبح العامل غير صالح لمزاولة العمل محل العقد بسبب يرجع إليه مثل إلغاء ترخيص مزاولته العمل أو فقده للمؤهلات التي تخوله لمزاولة العمل المتفق عليه.

(المادة 107)



لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب تدني كفاءة العامل أو نقصها بشرط إخطاره بأوجه عدم الكفاءة أو النقص ومنحه فرصة ومهلة مناسبة لا تقل عن ستين يوماً للوصول إلى المستوى المطلوب



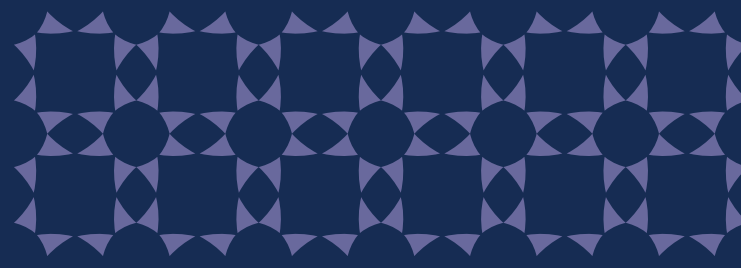
فإذا أخفق العامل جاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بعد توجيه إخطار إلى العامل.

(المادة 109)

السؤال

42

هل لصاحب العمل إنهاء عقد
العمل بسبب تدني كفاءة
العامل؟



يجب على صاحب العمل تعويض العامل في الحالات التالية:

01 إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من تاريخ بدء العمل فلا يستحق العامل أي تعويض إلا إذا كان الإنهاء بمثابة فصل تعسفي، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجر شهر.

وإذا كان إنهاء العقد بمثابة فصل تعسفي، استحق العامل تعويضاً إضافياً يعادل نصف التعويض المستحق طبقاً لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك.

02 إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل، التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر يومين عن كل شهر من الخدمة وبما لا يقل عن أجر شهر ولا يزيد على أجر اثني عشر شهراً

وإذا كان إنهاء العقد بمثابة فصل تعسفي، استحق العامل تعويضاً إضافياً يعادل نصف التعويض المستحق طبقاً لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك.

03 إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية من العقد

ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقل.

04 إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل المتفق عليه حسب طبيعة ذلك العمل

ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل أيهما أقل.

(المادة 111)

يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي:

الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو
الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية،
أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو
إرضاعها لطفلها.



انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو
مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها
وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح.



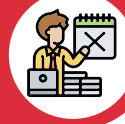
تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق
له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى
تمثيل العمال.



تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد
صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو
البلاغ أو الدعوى كيدية.



استخدام العامل لحقه في الإجازات طبقاً
لأحكام هذا القانون.



توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى
صاحب العمل.



كما يعتبر إنهاء العقد في الحالتين التاليتين بمثابة فصل تعسفي من جانب صاحب العمل:

إنهاء العامل عقد العمل ولو دون إخطار
بسبب اعتداء صاحب العمل أو من ينوب
عنه على العامل، أثناء العمل أو بسببه،
بقول أو فعل معاقب عليه قانوناً.



إنهاء العامل عقد العمل ولو دون إخطار
بسبب ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله
أمراً مخللاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد
أسرته.



(المادتان 104، 105)

السؤال

444

متى يكون فصل صاحب
العمل للعامل تعسفيًا؟



إذا أنهى العامل عقد العمل دون مراعاة مهلة الإخطار
فيستحق صاحب العمل التعويض في الحالات
التالية:



إذا كان الإنهاء في وقت غير
مناسب لظروف العمل
على نحو يتعذر معه
حصول صاحب العمل على
عامل بديل مؤهل.



إذا كان الإنهاء بنية
الإضرار بصاحب
العمل.



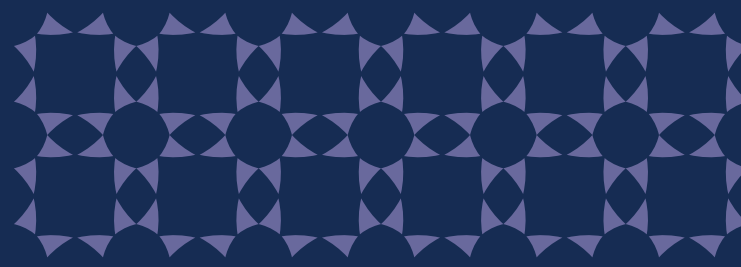
إذا ترتب على الإنهاء
ضرر جسيم بصاحب
العمل.

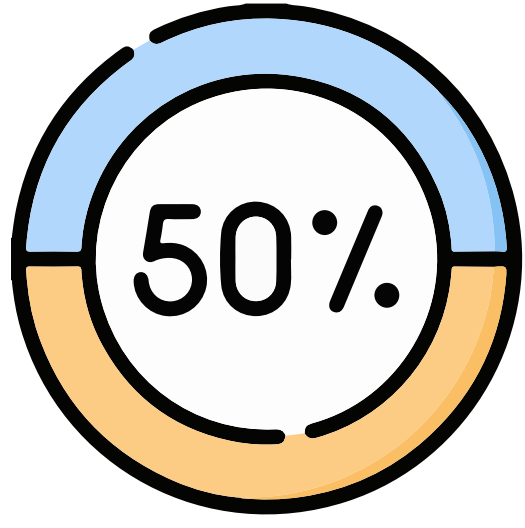
(المادة 112)

السؤال

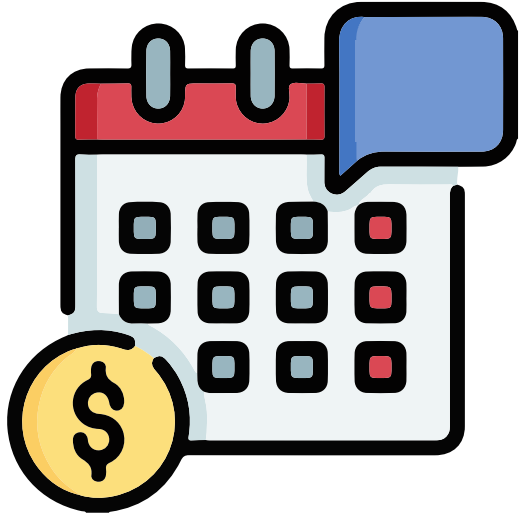
45

متى يحق لصاحب العمل
مطالبة العامل بالتعويض
بسبب إنهاء عقد العمل؟





على صاحب العمل إعطاء
العامل غير الخاضع
لأحكام قانون التأمين
الاجتماعي عند إنهاء عقد
عمله مكافأة بواقع أجر
نصف شهر عن كل سنة
من سنوات العمل
الثلاث الأولى



وأجر شهر عن كل سنة
من السنوات اللاحقة
عليها



ويستحق العامل المكافأة
عن كسور السنة بنسبة
المدة التي قضاها في
الخدمة لدى صاحب
العمل.

(المادة 116)

السؤال

46

هل على صاحب العمل إعطاء
العامل مكافأة نهاية الخدمة؟





لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل رصيد إجازاته المرضية والسنوية، وعلى صاحب العمل أن يخطره برغبته في إنهاء العقد قبل خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته، فإذا شفي العامل قبل انتهاء هذه المدة امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

(المادة 117)

السؤال

477

هل يجوز لصاحب العمل إنهاء
العقد بسبب مرض العامل؟





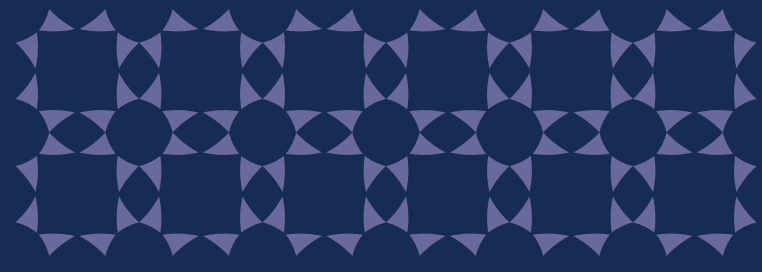
يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل على نحو يكفل الوقاية من مخاطر العمل، كما يلتزم بتوفير الرعاية الصحية الأساسية لعماله.

(المادتان 166 ، 172)

السؤال

48

هل يلزم صاحب العمل بتوفير
وسائل السلامة والصحة
المهنية في أماكن العمل؟



ترفع الدعوى العمالية بلائحة تقدم إلى مكتب إدارة الدعوى العمالية.

01

يسلم قاضي إدارة الدعوى العمالية لطرفي الدعوى في الاجتماع الأول المحدد لنظرها كشفاً بالمواعيد التي يجب على الطرفين الحضور فيها أمامه، على ألا تزيد مدة نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية على شهرين من تاريخ تقديم لائحة الدعوى.

02

يجب على المدعي أو من يمثله أن يقدم في الاجتماع الأول المحدد لنظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، الأدلة والمستندات المؤيدة لدعواه وأن يبين الوقائع التي يرغب في إثباتها بشهادة الشهود وأسماء وعناوين الشهود.

03

يعد قاضي إدارة الدعوى العمالية قبل الاجتماع الأخير المحدد لنظر الدعوى أمامه تقريراً يتضمن وقائع الدعوى وحجج الطرفين ودفاعهما وما استندوا إليه من أدلة ورأيه في الدعوى، ويعرض قاضي إدارة الدعوى العمالية على الطرفين إنهاء النزاع صلحاً وفقاً لما انتهى إليه في تقريره، فإن وافقوا على ذلك أثبت ما اتفقوا عليه من صلح في محضر الاجتماع.

04

إذا انتهت مدة نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية دون أن يتم حسم النزاع صلحاً، وجب عليه إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة الكبرى المدنية مشفوعة بالتقرير، وتنظر المحكمة الكبرى المدنية الدعوى العمالية على وجه السرعة، وعليها أن تصدر حكمها في الدعوى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.

05

الأحكام الصادرة من المحكمة الكبرى المدنية في دعاوى العمالية نهائية، ويجوز الطعن فيها بالتمييز.

06

(المواد 119 - 134)



نعم يعاقب صاحب العمل والعامل
أيضاً عند مخالفة الكثير من أحكام
قانون العمل وذلك بالغرامة أو
الحبس بناء على المادة التي تمت
مخالفتها.

(المواد 183 - 197)

السؤال

500

هل يعاقب صاحب العمل
بمخالفته لقانون العمل؟



<ul style="list-style-type: none"> ● أول 15 يومًا مدفوعة الأجر. ● بعد ذلك 20 يومًا بنصف أجر. ● آخر 20 يومًا بدون أجر. <p>المادة 65 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p>	<p>الإجازات المرضية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 3 أيام عند زواج العامل لمرة واحدة. ● 3 أيام عند وفاة زوج العامل أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة. ● 3 أيام عند وفاة أحد أقارب زوج العامل حتى الدرجة الثانية. ● يوم واحد إذا ولد له مولود. ● 14 يوم عمل مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج لمرة واحدة. <p>المادتان 63، 67 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p>	<p>الإجازات الخاصة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 60 يومًا إجازة وضع مدفوعة الأجر. (تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على أنه يحظر تشغيل العاملة خلال الأيام 40 التالية للوضع) ● 15 يومًا بدون أجر بمناسبة الوضع عند حاجة العاملة. ● إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز 6 سنوات. (يحد أقصى 6 أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها) ● إجازة العدة شهر مدفوعة الأجر عند وفاة زوج العاملة المسلمة. (يحق لها استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة 3 أشهر و10 أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر) <p>المواد 32، 34، 63 من قانون العمل في القطاع الأهلي</p>	<p>إجازات المرأة العاملة</p>

جدول الإجازات المستحقة للعامل في قانون العمل في القطاع الأهلي

	الإجازات السنوية
<ul style="list-style-type: none"> ● 30 يومًا مدفوعة الأجر في السنة. (بمعدل يوميين ونصف عن كل شهر). المادة 58 من قانون العمل في القطاع الأهلي. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● يوم واحد أول السنة الهجرية. (1 محرم) ● يومين في عاشوراء. (9 و10 محرم) ● يوم واحد في ذكرى المولد النبوي الشريف. (12 ربيع الأول) ● 3 أيام في عيد الفطر. (1 و2 و3 شوال) ● 3 أيام في عيد الأضحى. (10 و11 و12 ذو الحجة) علمًا بأن يوم عرفة (9 ذو الحجة) يوم عمل رسمي ولا يعد إجازة. ● يوم واحد أول السنة الميلادية. (1 يناير) ● يوم واحد في يوم العمال العالمي. (1 مايو) ● يومين في العيد الوطني لمملكة البحرين وعيد جلوس ملك البلاد المعظم. (16 و17 ديسمبر) <p>المادة 64 من قانون العمل في القطاع الأهلي والمادة 1 من القرار رقم (1) لسنة 2013.</p>	<p>الإجازات الرسمية</p>

غرفة البحرين
BAHRAIN CHAMBER

تواصل معنا



www.bahrainchamber.bh