قانون رقم (36) لسنة 2012
بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي[1]

نحن حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين.

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (12) لسنة 1971، وتعديلاته،

وعلى قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976، وتعديلاته،

وعلى قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976، وتعديلاته،

وعلى قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (14) لسنة 1996، المعدل بالقانون رقم (13) لسنة 2005،

وعلى القانون المدني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2001،

وعلى قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002، المعدل بالقانون رقم (49) لسنة 2006،

وعلى القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل،

وعلى القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين،

وعلى القانون رقم (3) لسنة 2008 بشأن الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي،

أقر مجلس الشورى ومجلس النواب القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:

المادة الأولى

يعمل بأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي المرافق.

المادة الثانية

يستمر العمل بالقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976 فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن

---

[1] قانون العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته بحسب آخر تحديث بتاريخ 2017/5/29.

يصدر الوزير المعني بشئون العمل في القطاع الأهلي القرارات اللازمة لتنفيذ أحكامه خلال مدة ستة أشهر من صدوره.

المادة الثالثة

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون، يلغى قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق.

المادة الرابعة

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، ويُعمل به بعد شهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ملك مملكة البحرين

حمد بن عيسى آل خليفة

صدر في قصر الرفاع:

بتاريخ: 7 رمضان 1433هـ

الموافق: 26 يوليو 2012م

قانون العمل في القطاع الأهلي

الباب الأول

تعاريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعاريف

المادة (1)

في تطبيق أحكام هذا القانون، يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقتضِ سياقُ النص خلاف ذلك:

1) الوزارة: الوزارة المعنية بشئون العمل في القطاع الأهلي.
2) الوزير: الوزير المعني بشئون العمل في القطاع الأهلي.
3) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
4) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
5) الأجر الأساسي: المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت.
6) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عيناً، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى.
7) عقد العمل: اتفاق بين صاحب عمل وعامل يتعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر. ويعتبر العقد محدد المدة إذا أبرم لمدة محددة أو لإنجاز عمل معين.
8) الدعوى العمالية: الدعوى الناشئة عن عقد العمل الفردي.
9) قاضي إدارة الدعوى العمالية: أي عضو من أعضاء مكتب إدارة الدعوى العمالية المنصوص عليه في المادة (120) من هذا القانون.

10) إصابة العمل: المعنى المنصوص عليه في البند (7) من المادة (4) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976.

11) مهلة الإخطار: المهلة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (99) من هذا القانون.

12) الليل: الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً.

الفصل الثاني

أحكام عامة

المادة (2)

أ) لا تسري أحكام هذا القانون على موظفي الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة الخاضعين لأنظمة الخدمة المدنية أو العسكرية أو لنظام قانوني خاص يحكم العلاقة الوظيفية.

ب) فيما عدا الأحكام المنصـــوص 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 البـابين الثـاني عشر والثالث عشر من هذا القانون، لا تسري أحكام هذا القانون على[2]:

1) خدم المنازل، ومن في حكمهم وهم زرّاع وحرّاس المنازل والمربيات والسـائقون والطباخون الذين يؤدون أعمالهم لشخص صاحب العمل أو لأشخاص ذويه.

2) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً وهم الزوج والزوجة وأصوله وفروعه.

المادة (2) مكرراً[3]

يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

المادة (3)

يعتد بالتقويم الميلادي في حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة (4)

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

---

[2] اسـتُبدلت بموجب المرسـوم بقانون رقم (59) لسـنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصـادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

[3] أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو أنظمة العمل بالمنشأة أو غيرها أو بموجب العرف.

المادة (5)

يقع باطلاً كل صلح يتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال فترة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كان مخالفاً لأحكام هذا القانون.

المادة (6)

تعفى من الرسوم القضائية كافة الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم.

وتقضي المحكمة بإلزام رافع الدعوى بالمصروفات كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى، وذلك دون إخلال بأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

كما يعفى العمال أو المستحقون عنهم من كافة الرسوم على الشهادات والصور التي يطلبونها، والشكاوى والطلبات التي يقدمونها طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (7)

لا يحول دون الوفاء بكافة الالتزامات التي يقررها القانون، حَلُّ المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها، كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجم نشاطها أو إفلاسها.

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع – ولو كان بالمزاد العلني - أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود العمل بالمنشأة. ويكون الخلفُ مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

المادة (8)

للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط التي يقررها القانون. ويترتب على ممارسة العامل لهذا الحق وقف عقد العمل مدة الإضراب.

المادة (9)

لكل مواطن قادر على العمل راغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه لدى الوزارة أو أي من المراكز التابعة لها مبيناً به عمره وقت تقديم الطلب ومؤهلاته ومهنته وخبراته السابقة إن وجدت، وعلى الوزارة قيد هذه الطلبات فور ورودها في سجل خاص بأرقام مسلسلة، مع إعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

وتحدد بقرار من الوزير البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة.

وتعمل الوزارة، بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية، على اتخاذ الإجراءات المناسبة لتوظيف مقدمي تلك الطلبات.

المادة (10)

يجب على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل انتقال مناسبة في مناطق العمل التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة (11)

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بأن يوفر لهم ما يلزم من الوجبات الغذائية المناسبة والمساكن الملائمة.

ويصدر الوزير، بعد أخذ رأي الوزارات المعنية وغرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير[4]، قراراً بتحديد اشتراطات ومواصفات المساكن، وتحديد أصناف وكميات الطعام التي تقدم للعامل في كل وجبة والمقابل النقدي الذي يؤديه صاحب العمل بديلاً عنها.

المادة (12)

يجب على صاحب العمل أن يسلم العامل إيصالاً بما يودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات أو أدوات.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقد العمل ما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل فور طلبها.

المادة (13)

يجب على صاحب العمل إعطاء العامل – أثناء سريان عقد العمل أو عند انتهائه ودون مقابل - شهادة بما يطلبه من بيانات بشأن تاريخ التحاقه بالعمل ونوع العمل الذي قام به والأجر والمزايا الأخرى التي حصل عليها وخبرته وكفاءته المهنية وتاريخ وسبب انتهاء عقد العمل.

المادة (14)

يتحقق علم العامل بأية أنظمة أو قرارات أو لوائح أو غيرها مما يستلزم القانون وضعه بشكل ظاهر في أماكن العمل، إذا قام صاحب العمل بتسليم العامل نسخة من ذلك والحصول على توقيعه بالاستلام.

1- بناءً على القانون رقم (31) لسنة 2014 تم استبدال العبارة (الاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير) بعبارة (الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين) أينما وردت في قانون العمل في القطاع الأهلي.

الباب الثاني

التلمذة المهنيّة

المادة (15)

يعتبر تلميذاً مهنياً 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.

ويصدر الوزير، بعد أخذ رأي غرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير، قراراً بتحديد الإجراءات والقواعد التي تنظم التلمذة المهنية.

المادة (16)

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً باللغة العربية، وتحدد فيه مدة تعلم الحرفة أو المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة أو الأجر في كل مرحلة بصورة تصاعدية، بشرط ألا تقل المكافأة أو الأجر في المرحلة الأخيرة عما يكون مقرراً لعمل مماثل في الحرفة أو المهنة أو الصناعة التي يتدرب فيها.

المادة (17)

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد التلمذة المهنية إذا ثبت لديه عدم صلاحية التلميذ المهني أو عدم استعداده لتعلم الحرفة أو المهنة أو الصناعة بصورة حسنة.

ويجوز للتلميذ المهني أن ينهي العقد لأي سبب.

ويشترط في جميع الأحوال أن يقوم الطرف الراغب في إنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر بذلك قبل سبعة أيام على الأقل من التاريخ المحدد للإنهاء.

المادة (18)

تسري على التلميذ المهني أحكام البابين السابع والثامن من هذا القانون.

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

المادة (19)

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به نسخة محررة باللغة العربية، وإذا أحال العقد إلى لوائح

داخلية وجب إرفاقها بعقد العمل، ويوقعها طرفا العقد ويُعتد بها في الإثبات. وفي حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب جاز للعامل وحده إثبات كافة حقوقه بجميع طرق الإثبات.

المادة (20)

يجب أن يتضمن عقد العمل البيانات الجوهرية لطرفي العقد، وبوجه خاص البيانات التالية:

1) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل ورقم القيد في السجل التجاري.
2) اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ووظيفته أو مهنته ومحل إقامته وجنسيته وما يلزم لإثبات شخصيته.
3) طبيعة ونوع العمل ومدة العقد إذا كان محدد المدة.
4) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
5) البيانات الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة (21)

أ) يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة إذا نص على ذلك صراحة في عقد العمل، على ألا تزيد فترة التجربة على ثلاثة أشهر.

ومع ذلك يجوز زيادة فترة التجربة في المهن التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بما لا يجاوز ستة أشهر.

ولا يعتد بشرط التجربة إلا إذا نص عليه صراحة في عقد العمل.

ب) يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد خلال فترة التجربة إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد بشرط إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بيوم واحد على الأقل.

ج) لا يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

المادة (22)

يحظر على صاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي ويشترط عدم المساس بحقوق العامل.

ويجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه تمشياً مع التطور التكنولوجي في المنشأة بشرط إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني.

الباب الرابع

تشغيل الأحداث

المادة (23)

يقصد بالحدث، في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة.

المادة (24)

يحظر تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة.

المادة (25)

يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد.

ولا يجوز إبقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة.

المادة (26)

يحظر تشغيل الأحداث ليلاً، كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

المادة (27)

أ) يجب على صاحب العمل، قبل تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي:

1) التحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث.
2) إجراء فحص طبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل.
3) عدم تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والخطرة أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي.
4) إخطار الوزارة بكافة البيانات المتعلقة بالحدث.

ب) يجب على صاحب العمل، بعد تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي:

1) أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل نسخة تتضمن الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الباب وبياناً معتمداً من الوزارة بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.
2) أن يحرر كشفاً موضحاً به أسماء من يعمل لديه من الأحداث وأعمارهم والأعمال المسندة إليهم وتاريخ تشغيلهم.

3) إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمّال.

المادة (28)

مع مراعاة أحكام هذا الباب، يصدر الوزير قراراً بتحديد أية شروط أو أحوال أو ظروف أخرى لتنظيم تشغيل الأحداث، وبتحديد المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة، ومراجعة هذه المهن دورياً أو عند الضرورة.

الباب الخامس

تشغيل النساء

المادة (29)

مع مراعاة أحكام هذا الباب، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

المادة (30)[5]

-ملغى-

المادة (31)[6]

-ملغى-

المادة (32)

أ) تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبيناً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع.

ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.

---

[5] ألغيت بموجب المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

[6] ألغيت بموجب المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

ب) يحظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع، وتسري بشأن اشتغالها لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الوضع الأحكام المنصوص عليها في المادة (62) من هذا القانون.

المادة (33)

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع.

المادة (34)

تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

المادة (35)

يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصلحة العمل.

المادة (36)

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله نساء أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

الباب السادس

الأجور

المادة (37)

يحدد أجر العامل وفقاً لعقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو أنظمة العمل بالمنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة المختصة تقدير الأجر المستحق للعامل وفقاً لمقتضيات العدالة.

ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها.

المادة (38)

يجوز تقدير أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة أو بالإنتاج.
ولا يعتبر الأجر محدداً بالقطعة أو بالإنتاج إلا إذا نص على ذلك صراحة في عقد العمل.

المادة (39)

يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
ويُحظَر التمييز في الأجور بين العُمال والعَاملات في العمل ذي القيمة المتساوية[7].

المادة (40)

أ) تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة البحرينية، ويجوز الاتفاق على أدائها بعملة أجنبية متداولة قانوناً.

ب) وتؤدى الأجور بمراعاة ما يلي[8] :

1) تؤدى أجور العمال المعينين بأجر شهري مرة على الأقل في الشهر.
2) إذا كان الأجر بالإنتاج وتطلب العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أنجزه من العمل، وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف بإنجازه.
3) تؤدى أجور العمال، في غير ما ذكر في البندين السابقين، مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.
4) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب على صاحب العمل في هذه الحالة أداء أجر العامل وجميع مستحقاته خلال مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

ج) مع مراعاة حكم الفقرة السابقة، إذا تأخر صاحب العمل في صرف أجر العامل عن موعد أدائه وجب عليه تعويض العامل بنسبة 6% سنوياً من الأجر الذي تأخر صرفه مدة ستة أشهر أو أقل من تاريخ استحقاق الأجر، وتزاد هذه النسبة بواقع 1% عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة 12% سنوياً من هذا الأجر.

المادة (41)

---

[7] أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

[8] اسـتُبدلت بموجب المرسـوم بقانون رقم (59) لسـنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصـادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة العمال المعينين بأجر يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل على ذلك كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (42)

يحظر على صاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة مملوكة له أو لغيره، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو ما يقدمه من خدمات.

المادة (43)

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد لأداء العمل وكان مستعداً لمزاولة عمله في هذه الفترة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

أما إذا حضر العامل وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

المادة (44)

أ) لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.

ومع ذلك يجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع من أجر العامل بما لا يجاوز 25% من الأجر، بشرط موافقة العامل على ذلك كتابة.

ب) لصاحب العمل أن يُحمِّل العامل المصاريف الإدارية الفعلية المترتبة على القرض، وتسري في شأن سدادها القواعد المتعلقة بسداد القرض.

ج) إذا ترك العامل عمله قبل سداد قيمة القرض، كان لصاحب العمل أن يخصم قيمة القرض أو ما تبقى منه من مستحقات العامل.

المادة (45)

لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عن أي جزء منه أو أن يستقطع منه وفاءً لدين إلا في حدود 25% من هذا الأجر، ويجوز رفع هذه النسبة إلى 50% في حالة دين النفقة.

وعند تزاحم الديون يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو ما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع عليه من جزاءات مالية.

ويشترط لصحة النزول عن أي جزء من الأجر، في حدود النسبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى، أن يكون بموجب موافقة كتابية من العامل.

المادة (46)[9]

أ- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا قام بسداده للعامل وفقاً للآلية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير، على أن تتضمن هذه الآلية إجراءات وضوابط سداد أجور العمال والمعلومات اللازم تقديمها للجهات المعنية للتحقق من ذلك.

ب- تلتزم الجهات العامة والخاصة بالإفصاح للجهات المعنية عن المعلومات المتعلقة بسداد أجور العمال بالقدر اللازم للتحقق من سدادها، وذلك وفقاً للضوابط المحددة في القرار المشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة (47)

تحسب حقوق العامل المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة، ومقابل رصيد الإجازات السنوية المنصوص عليه في المادة (59)، والتعويض المستحق طبقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (99) والمادة (111) من هذا القانون، على أساس الأجر الأساسي الأخير للعامل مضافاً إليه العلاوة الاجتماعية، إن وجدت، فإذا كان العامل ممن يعملون بالقطعة أو بالإنتاج أو يتقاضى أجراً ثابتاً مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية اعتد في حساب تلك الحقوق بمتوسط أجر العامل خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة.

المادة (48)

يكون للأجور والمبالغ المستحقة للعامل، أو للمستحقين عنه، طبقاً لأحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة، وتستوفى قبل أي دين آخر بما في ذلك الديون المستحقة للدولة.

المادة (49)

[9] استُبدلت بموجب المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

مع مراعاة أحكام المادة (136) من هذا القانون، لا تسمع عند الإنكار دعوى المطالبة بالأجر التي يرفعها العامل أو المستحقون عنه بعد مضي خمس سنوات على استحقاق الأجر.

الباب السابع

ساعات العمل وفترات الراحة

المادة (50)

يمنح العاملون بنظام النوبات الليلية ونظام الحجز الوظيفي بدل طبيعة عمل.

المادة (51)

أ) مع مراعاة أحكام المادتين (53) و(54) من هذا القانون، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع.

ب) فيما عدا الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، لا يجوز تشغيل العامل المسلم في شهر رمضان أكثر من ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

ج) يجوز بقرار من الوزير تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لبعض فئات العمال أو بعض الصناعات أو الأعمال التي تتطلب ظروفها أو طبيعتها ذلك.

المادة (52)

أ) مع مراعاة حكم الفقرة (ب) من هذه المادة، يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة ولتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة يراعى في تحديدها عدم تشغيل العامل أكثر من ست ساعات متصلة، ولا تحتسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية.

ب) للوزير أن يحدد بقرار منه الأعمال والحالات التي يتعين فيها – لأسباب فنية أو لظروف التشغيل – استمرار العمل دون فترة راحة، وأن يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب ضمن ساعات العمل الفعلية.

المادة (53)

أ) مع مراعاة حكم الفقرة (أ) من المادة (51) من هذا القانون، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، على ألا تزيد ساعات تشغيل العامل فعلياً على عشر ساعات يومياً.

ب) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة من بداية ساعات العمل إلى نهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ج) يستثنى من حكم الفقرة السابقة العمال الذين يزاولون أعمالاً متقطعة بطبيعتها، والتي تحدد بقرار من الوزير، على ألا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

المادة (54)

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

ويمنح العامل أجراً عن كل ساعة إضافية يوازي الأجر الذي يستحقه مضافاً إليه 25% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و50% عن ساعات العمل الليلية.

المادة (55)

يجب على صاحب العمل أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل جدولاً موضحاً به يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديلات.

المادة (56)

لا تسري أحكام المواد (51) و(52) و(53) من هذا القانون على:

1) الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
2) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء ساعات العمل الرسمي.
3) عمال الحراسة والنظافة.

ويصدر الوزير قراراً بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية والأجر الإضافي المستحق للفئتين المنصوص عليهما في البندين (2) و (3) من هذه المادة، على ألا يقل هذا الأجر عما نصت عليه المادة (54) من هذا القانون.

المادة (57)

أ) يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة.

ويعتبر يوم الجمعة راحة أسبوعية، ومع مراعاة وقت صلاة الجمعة للمسلمين يجوز لصاحب العمل أن يستبدل هذا اليوم لبعض عماله بأي يوم آخر من أيام الأسبوع.

ولصاحب العمل منح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لمدة تزيد على أربع وعشرين ساعة متتالية على ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع على ثمانٍ وأربعين ساعة.

ب) 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 بموافقته الكتابية.

الباب الثامن

الإجازات

المادة (58)

مع مراعاة حكم المادة (60) من هذا القانون، يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة على الأقل إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً مدفوعة الأجر بمعدل يومين ونصف عن كل شهر.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل.

ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة، وله أن يتقاضى عنها مقابلاً نقدياً طبقاً لحكم الفقرة (ب) من المادة (59) من هذا القانون.

المادة (59)

أ) مع مراعاة حكم المادة (61) من هذا القانون، يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل.

ب) للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومين في المرة الواحدة وتحسب الإجازة العارضة من الإجازات السنوية المقررة للعامل.

ج) يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات والأجر المقابل له كل سنتين على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

د) استثناء من حكم الفقرة السابقة، يسقط حق العامل في اقتضاء مقابل رصيد الإجازات المحددة من قبل صاحب العمل متى ثبت رفض العامل كتابة القيام بها.

المادة (60)

لا يجوز تجزئة الإجازة السنوية للحدث أو ضمّها أو قطعها.

المادة (61)

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء امتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط إخطار صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً.

المادة (62)

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، وذلك دون إخلال بالمسئولية التأديبية.

المادة (63)

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

1) زواجه لمرة واحدة.
2) وفاة زوجه أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة.
3) وفاة أحد أقارب زوجه حتى الدرجة الثانية.

ب) للعامل الحق في إجازة مدة يوم واحد مدفوعة الأجر إذا ولد له مولود.

ج) للعاملة 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 اجر.

د) لصاحب العمل أن يكلف العامل بتقديم ما يثبت توافر أي من الحالات المنصوص عليها في الفقرات السابقة.

المادة (64)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير.

ويجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أي من هذه الأيام 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.

وإذا صادف أي من هذه الأيام يوم جمعة أو يوم عطلة رسمية عوض العامل عنه بيوم آخر.

المادة (65)

يكون للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاثة أشهر متصلة وثبت مرضه واستحقاقه لإجازة مرضية بموجب شهادة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل، الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة:

1) خمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر.
2) عشرين يوماً بنصف أجر.
3) عشرين يوماً بدون أجر.

فإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج تولت اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (89) من هذا القانون تحديد هذه المدة.

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

المادة (66)

للعامل المريض أن يستفيد من رصيد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية.

المادة (67)

للعامل المسلم الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة خمس سنوات متصلة الحق في إجازة مدة أربعة عشر يوم عمل مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج، وتمنح هذه الإجازة مرة واحدة للعامل خلال مدة خدمته ما لم يكن قد استفاد منها لدى صاحب عمل آخر.

ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل، على أن تكون الأولوية للعامل الذي أمضى أطول مدة متصلة في الخدمة.

الباب التاسع

تنظيم العمل

المادة (68)

يجب على صاحب العمل أن يفرد ملفاً خاصاً لكل عامل يتضمن كافة البيانات المتعلقة به، وبوجه خاص:

1) اسمه وسنه ورقمه السكاني وحالته الاجتماعية ومحل إقامته وجنسيته.
2) وظيفته أو مهنته ومؤهله وخبراته.
3) تاريخ مزاولته للعمل وأجره وما طرأ عليه من تطورات.
4) ما حصل عليه من إجازات وما وقع عليه من جزاءات.
5) تاريخ وأسباب انتهاء خدمته.

وعلى صاحب العمل أن يحفظ في ملف العامل محاضر التحقيقات التي أجريت مع العامل وتقارير رؤسائه عن مستوى أدائه للعمل طبقاً لأنظمة العمل بالمنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل. ويجب على صاحب العمل الاحتفاظ بملف العامل لمدة سنتين على الأقل من تاريخ انقضاء عقد العمل.

المادة (69)

يجب على صاحب العمل أن يثبت في ملف العامل غير الخاضع لقانون التأمين الاجتماعي ما يكون به من عاهات عند دخوله إلى الخدمة وما لحقه من إصابات أثناء العمل أو بسببه ونسبة العجز المتخلفة عن كل إصابة إن وجدت.

المادة (70)

لا يجوز الاطلاع على البيانات الواردة في ملف العامل إلا لمن رخص له قانوناً بذلك.

الباب العاشر

واجبات العمال ومساءلتهم

المادة (71)

يجب على العامل ما يلي:-

1) 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.
2) 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.

3) أن يلتزم بمواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة الغياب عن العمل أو عدم مراعاة مواعيده.
4) 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.
5) أن يحترم رؤساءه وزملاءه ومرؤوسيه في العمل، وأن يتعاون معهم فيما يحقق مصلحة العمل.
6) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
7) أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به.
8) أن يراعي الأنظمة الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
9) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات الخاصة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات مكتوبة من صاحب العمل.
10) 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 يخطره في المواعيد المحددة بكل ما يطرأ من تغيير على أي من تلك البيانات.
11) أن يتبع الأنظمة التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهارات وخبرات العامل المهنية أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة.
12) 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 (72)

يحظر على العامل أن يقوم، بنفسه أو بواسطة غيره، بأي من الأعمال والتصرفات التالية:
1) الاحتفاظ لنفسه بأية سجلات أو مستندات أو أوراق تخص العمل.
2) العمل لدى الغير، سواء كان بأجر أو بدونه، بغير موافقة صاحب العمل.
3) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المؤسسات المصرفية.

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

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

المادة (73)

إذا كان العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار العمل، كان للطرفين الاتفاق على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس صاحب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق ما يلي:

1) أن يكون العامل قد أتم الثامنة عشرة من عمره وقت إبرام العقد.

2) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان على مدة لا تجاوز سنة لاحقة على انتهاء عقد العمل، ومقصوراً من حيث المكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رَفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بهذا الاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد.

المادة (74)

على صاحب العمل الذي يعمل لديه عشرة عمال فأكثر أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل أنظمة العمل بالمنشأة ولائحة الجزاءات.

ويشترط لنفاذ أنظمة العمل بالمنشأة ولائحة الجزاءات أن يتم اعتمادها من الوزارة، فإذا لم تقم الوزارة باعتمادها أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة من تاريخ انتهاء هذه المدة.

ويصدر الوزير قراراً باعتماد نماذج استرشادية لأنظمة العمل ولوائح الجزاءات بالمنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون.

المادة (75)

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

1) التنبيه الشفوي.

2) الإنذار الكتابي.

3) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

4) الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب لمدة لا تجاوز شهراً في السنة، ولا تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة.

5) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

6) الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

ويوقع الجزاء المنصوص عليه في البند (3) في المنشآت التي يوجد بها نظام للعلاوات.

المادة (76)

أ) لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر التحقيق، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللنقابة التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق متى أخطر العامل صاحب العمل بذلك كتابة.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالتنبيه الشفوي أو بالإنذار الكتابي أو الوقف عن العمل يومًا واحدًا مع الخصم من الأجر أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

ويجب في جميع الأحوال أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

ب) لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو إلى أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يجرى معه التحقيق.

ج) يجب إخطار العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة العود. فإذا امتنع العامل عن تسلم الإخطار أرسل إليه بكتاب مسجل بعلم الوصول على عنوانه المبين في ملفه الخاص.

د) يكون للعامل الحق في التظلم كتابة من القرار الصادر بتوقيع الجزاء عليه خلال سبعة أيام عمل من تاريخ إخطاره بهذا القرار، ويقدم التظلم إلى مُصدِر القرار.

ه) يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لحصيلة تلك الجزاءات حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير بالاتفاق مع الاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير.

المادة (77)

ترفع الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات التالية:

أ) ستة أشهر في حالة الإنذار الكتابي والتنبيه الشفوي.

ب) سنة في حالة الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب وتأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية وتأجيل الترقية.

ويتم الرفع إذا تبين أن سلوك العامل وأداءه لعمله مرضيان.

ويترتب على رفع الجزاء كأنه لم يكن بالنسبة للمستقبل.

وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف العامل.

المادة (78)

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 (79)

يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عنها متى ارتكب المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق.

المادة (80)

إذا نسب للعامل ارتكاب أية مخالفة جاز لصاحب العمل وقفه عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل أو مصلحة التحقيق مع صرف أجره.

المادة (81)

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو ارتكاب جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا عن العمل إلى أن يصدر قرار من النيابة العامة في شأنه، فإذا قررت النيابة العامة حفظ التحقيق أو أمرت بألا وجه لإقامة الدعوى الجنائية أو قضت المحكمة المختصة ببراءة العامل لأسباب تتعلق بنفي نسبة الجريمة إليه وجب إعادته إلى عمله.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء أجره عن مدة الوقف، ويجب على كل من النيابة العامة والمحكمة المختصة ـ إذا ثبت لها ذلك- أن تشير إليه في قرارها أو في حكمها.

المادة (82)

إذا تسبب العامل بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته وكان ذلك ناشئاً عن عمدٍ أو إهمال جسيم، التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.

ولصاحب العمل، بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع منه لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل التظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة المختصة خلال شهر من تاريخ علمه بهذا التقدير، فإذا لم يحكم لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو حكم له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صيرورة الحكم نهائياً.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي قيمة ما تم فقده أو إتلافه بطريق الاقتطاع من أجر العامل إذا جاوزت هذه القيمة أجر شهرين.

المادة (83)

مع مراعاة حكم المادة (81) من هذا القانون، كل عامل يحبس احتياطياً يوقف عن عمله بقوة القانون ويحرم من أجره مدة حبسه.

ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل إذا توافرت الشروط الأخرى للإنهاء.

المادة (84)

لا تخل أحكام هذا الباب بالضمانات التي يقررها القانون لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية.

الباب الحادي عشر

التعويض عن إصابات

العمل وأمراض المهنة

المادة (85)

تسري أحكام هذا الباب على العمال غير الخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

المادة (86)

إذا توفي العامل أو أصيب في حادث إصابة تستوجب انقطاعه عن العمل، وذلك أثناء العمل أو بسببه، وجب على صاحب العمل إبلاغ الحادث فور وقوعه إلى مركز الشرطة الذي يقع في دائرة اختصاصه مكان الحادث، وإبلاغه كذلك إلى كل من الوزارة ووزارة الصحة خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوع الحادث.

ويجب أن يتضمن البلاغ المشار إليه اسم العامل المصاب ومهنته وعنوانه وجنسيته مع وصف موجز للحادث وأسبابه وما اتخذ من إجراءات لإسعاف هذا العامل أو علاجه.

المادة (87)

يكون للعامل المصاب حق العلاج في إحدى المؤسسات الصحية الحكومية أو غيرها من دور العلاج المناسبة، وفقاً لما يراه صاحب العمل.

ويتحمل صاحب العمل تكاليف العلاج كاملة بما في ذلك الأدوية ومصاريف الانتقال وخدمات التأهيل، وتكاليف الأجهزة التعويضية اللازمة التي يقررها الطبيب المعالج.

المادة (88)

إذا وقع خلاف حول تحديد تكاليف علاج العامل المصاب تولت اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (89) من هذا القانون تحديد هذه التكاليف.

المادة (89)

يصدر وزير الصحة، بالاتفاق مع الوزير، قراراً بتشكيل لجنة طبية تختص بتقرير ما يلي:

1) إصابة أو عدم إصابة العامل بمرض مهني.
2) عجز العامل المصاب وتقدير نسبة العجز.
3) انتهاء علاج العامل المصاب.

4) حسم الخلاف حول تحديد مدة وتكاليف علاج العامل.

ويحدد القرار الصادر بتشكيل هذه اللجنة إجراءات ونظام عملها.

وللعامل الحق في التظلم من أي قرار تصدره هذه اللجنة أمام اللجنة الطبية الاستئنافية المنصوص عليها في المادة (90) من هذا القانون، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره كتابيًا بالقرار.

المادة (90)

يصدر وزير الصحة، بالاتفاق مع الوزير، قراراً بتشكيل لجنة طبية استئنافية تختص بالنظر في التظلم من القرارات الصادرة طبقاً لحكم المادة (89) من هذا القانون.

ويحدد القرار الصادر بتشكيل هذه اللجنة إجراءات ونظام عملها وإجراءات تقديم التظلم وما يجب إرفاقه بالتظلم من مستندات.

المادة (91)

يحصل العامل المصاب على أجره خلال فترة علاجه، وإذا زادت فترة العلاج على ستة أشهر يدفع له صاحب العمل نصف الأجر إلى أن يشفى أو تثبت عدم قدرته على العمل.

المادة (92)

للعامل المصاب في حادث أثناء العمل أو بسببه، أو للمستحقين عنه من بعده، الحق في التعويض عن الإصابة طبقاً للجدول الذي يصدر به قرار من الوزير.

المادة (93)

لا تسري أحكام المواد (87) و(91) و(92) من هذا القانون في أي من الحالات التالية:

1) تعمد العامل إصابة نفسه.
2) حدوث الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل، ويدخل في ذلك كل فعل يأتيه العامل المصاب تحت التأثير البيّن لما تعاطاه من مواد مسكرة أو مخدرة.
3) مخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل بشأن السلامة والصحة المهنية أو إهماله إهمالاً جسيماً في تنفيذ هذه التعليمات.

ويكون عبء إثبات أي من ذلك على عاتق صاحب العمل.

المادة (94)

إذا توفي العامل نتيجة إصابة العمل، يتم تقسيم التعويض بين المستحقين عنه وفقاً لقواعد الإرث الشرعي.

المادة (95)

تسري الأحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في هذا الباب على إصابة العامل بأي من أمراض المهنة الواردة بجدول أمراض المهنة المرافق لقانون التأمين الاجتماعي.

الباب الثاني عشر

انقضاء عقد العمل

المادة (96)

أ- ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.

ب- إذا انتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.

المادة (97)

أ- إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل.

ب- إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه لإنجاز أي عمل أو أعمال أخرى.

المادة (98)

يعتبر العقد غير محدد المدة في الحالات التالية:

1) إذا أبرم العقد دون تحديد مدته.
2) إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات.
3) إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.
4) إذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح على تجديده.
5) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستغرق ذلك مدة تزيد على خمس سنوات.
6) إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها العقد على خمس سنوات.
7) إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنجاز هذا العمل دون اتفاق صريح على تجديده.

المادة (99)

أ- يجوز لكل من طرفي العقد إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بثلاثين يوماً على الأقل، ويظل عقد العمل قائماً خلال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه.

وإذا كان إنهاء العقد من قبل صاحب العمل جاز الاتفاق على أن تزيد مهلة الإخطار على ثلاثين يوماً.

ب- إذا تم إنهاء العقد دون مراعاة مهلة الإخطار، ألزم الطرف الذي أنهى العقد بأن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً عن هذه المهلة يعادل أجر العامل عن كامل المهلة أو ما تبقى منها، بحسب الأحوال.

وإذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل تحسب مهلة الإخطار أو ما تبقى منها ضمن مدة خدمة العامل، وإذا كان الإنهاء من جانب العامل انتهى العقد من وقت تركه العمل.

ج- إذا كان الإخطار بإنهاء العقد من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب عن العمل يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر، على أن يتم التغيّب في وقت مناسب لظروف العمل، ويستحق العامل أجره عن يوم أو ساعات الغياب.

د- لا تخل أحكام هذه المادة بحق أي من طرفي العقد في المطالبة بالتعويض عن إنهاء العقد إن كان لذلك مقتضٍ.

المادة (100)

يكون الإخطار المنصوص عليه في المادة (99) من هذا القانون كتابياً، ويجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء عقد العمل أن يسلم الإخطار إلى الطرف الآخر أو من يمثله والحصول على توقيعه بالاستلام، أو يوجه إليه هذا الإخطار بكتاب مسجل مع علم الوصول على آخر عنوان زوده به الطرف الآخر.

وإذا رفض الطرف الموجه إليه الإخطار تسلمه، جاز للطرف الآخر إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلم الإخطار أو رفض تسلمه بحسب الأحوال.

ولا يجوز تعليق الإخطار بإنهاء العقد على شرط واقف أو فاسخ.

المادة (101)

يكون للعامل الحق في التعويض عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، ما لم يكن إنهاء العقد بسبب مشروع.

ويكون عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل.

المادة (102)

أ- إذا وجه صاحب العمل إخطاراً للعامل بإنهاء عقد العمل خلال أي من إجازاته، فلا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

ب- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال أي من إجازات العامل.

المادة (103)

يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بإعفاء صاحب العمل، على خلاف أحكام هذا القانون، من شرط الإخطار أو تخفيض مدته.

وإذا كان إنهاء العقد من قبل العامل جاز لصاحب العمل إعفاء العامل من مهلة الإخطار كلها أو بعضها.

المادة (104)

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

1) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها.
2) انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح.
3) تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال.
4) تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية.
5) استخدام العامل لحقه في الإجازات طبقاً لأحكام هذا القانون.
6) توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل.

ب) تقضي المحكمة بناءً على طلب العامل المفصول بإعادته إلى عمله متى ثبت لها أن فصله من العمل كان لأي من الأسباب المنصوص عليها في البندين (2) و(3) من الفقرة السابقة.

المادة (105)

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار في أي من الحالتين التاليتين:

1) اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل، أثناء العمل أو بسببه، بقول أو فعل معاقب عليه قانوناً.

2) ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخلاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

ويعتبر إنهاء العقد في هاتين الحالتين بمثابة فصل تعسفي من جانب صاحب العمل.

المادة (106)

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل بعد إخطار صاحب العمل في أي من الحالتين التاليتين:

1) إخلال صاحب العمل بأي التزام جوهري ينص عليه القانون أو عقد العمل أو أنظمة العمل بالمنشأة.

2) تدليس صاحب العمل أو من يمثله على العامل فيما يتعلق بشروط أو ظروف العمل، متى كان التدليس من الجسامة بحيث لولاه ما أبرم العقد.

ويجب على العامل، قبل توجيه الإخطار بإنهاء عقد العمل، أن يطلب كتابة من صاحب العمل إزالة أوجه الإخلال أو التدليس خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا انقضت هذه المدة دون إجابة العامل إلى طلبه كان له، بعد توجيه الإخطار المشار إليه، الحق في إنهاء عقد العمل. ويعد هذا الإنهاء بمثابة إنهاء للعقد بدون سبب مشروع من قبل صاحب العمل إذا ثبت ما ادعاه العامل.

المادة (107)

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 كتابة، 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 بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مواد مخدرة، أو ارتكابه عملاً مخلاً 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 مزاولة العمل المتفق عليه.

المادة (108)

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب تأديبية دون مراعاة أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له وأنظمة العمل ولائحة الجزاءات بالمنشأة.

المادة (109)

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب تدني كفاءة العامل أو نقصها إلا بعد 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 طبقاً لحكم الفقرة (أ) من المادة (99) من هذا القانون وطبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

المادة (110)[10]

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يمس حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإنهاء، وفي غير حالة الإغلاق الكلي للمنشأة يتم مراعاة عدم إنهاء عقد العامل البحريني الذي يتمتع بنفس كفاءة وخبرة العامل الأجنبي الذي يعمل معه في المنشأة.

[10] استُبدلت الفقرة الأولى بموجب القانون رقم (37) لسنة 2015 .

ويستحق العامل في حالة إنهاء العقد لأي من الأسباب المنصوص عليها في الفقرة السابقة مكافأة تعادل نصف التعويض المشار إليه في المادة (111) من هذا القانون.

المادة (111)

أ- 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 طبقاً لأي من أحكام المادتين (104) و(105) من هذا القانون، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجر شهر.

ب- 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.

ج- 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.

د- 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.

ه- في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه الفقرة، إذا كان إنهاء العقد بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأحكام أي من المادتين (104) و(105) من هذا القانون، استحق العامل تعويضاً إضافياً يعادل نصف التعويض المستحق طبقاً لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك.

و- لأغراض هذه المادة، تعتبر كسور الشهر شهراً كاملاً.

المادة (112)

مع عدم الإخلال بأية التزامات ينص عليها أي قانون آخر، 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.

وفي جميع الحالات، يشترط لاستحقاق صاحب العمل للتعويض أن يكون إنهاء العامل لعقد العمل قد تم دون مراعاة مهلة الإخطار.

وتتولى المحكمة المختصة تقدير التعويض المستحق لصاحب العمل طبقاً لأحكام هذه المادة بناءً على طلبه.

المادة (113)

أ- ينتهي عقد العمل بوفاة العامل.

وإذا توفي العامل أثناء سريان العقد يصرف صاحب العمل لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين، بشرط أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل.

ب- لا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه المهني الذي ينقطع بوفاته.

المادة (114)

أ- ينتهي عقد العمل لعجز العامل كلياً عن القيام بواجبات عمله، أياً كان سبب العجز.

ب- لا ينتهي عقد العمل لعجز العامل جزئياً عن القيام بواجبات عمله، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر مناسب لدى صاحب العمل ويستطيع العامل القيام به على وجه مُرضٍ. وفي حالة وجود هذا العمل يتعين على صاحب العمل إخطار العامل بذلك وأن ينقله، بناءً على طلبه، إلى هذا العمل دون إخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

ج- يكون إثبات العجز وتحديد نسبته بشهادة طبية تصدرها اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (89) من هذا القانون.

المادة (115)

يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون تعويض إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة (116)

يستحق 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 (117)

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 (118)

يعتبر عقدًا واحدًا أي عقد عمل يبرمه صاحب العمل مع ذات العامل إذا لم يكن هناك فارق زمني بين نهاية العقد القديم أو بدء العقد الجديد أو كان هذا الفارق أقل من 30 يومًا، وإذا تضمن العقد الجديد مزايا أو شروطاً أفضل اعتبرت تعديلاً لعقد العمل السابق.

الباب الثالث عشر

منازعات العمل الفردية

المادة (119)

ينشأ في الوزارة جهاز يسمى "جهاز فض منازعات العمل الفردية" ويتولى التسوية الودية لما يعرض عليه من نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل بموافقة الطرفين وقبل اللجوء إلى القضاء.

ويصدر بتنظيم الجهاز وتحديد إجراءات وقواعد وأساليب تسوية النزاع قرار من الوزير.

وإذا تم التوصل إلى تسوية للنزاع حرر الجهاز بذلك محضراً يوقعه كل من طرفي النزاع أو من يمثلهما والموظف المختص، ويكون لهذا المحضر قوة السند التنفيذي.

المادة (120)

ينشأ في وزارة العدل مكتب لتحضير الدعوى العمالية وتهيئتها للمرافعة يسمى " مكتب إدارة الدعوى العمالية " ويشكل من رئيس بدرجة قاضٍ بالمحكمة الكبرى المدنية يتولى الإشراف على عمل المكتب، وعدد كافٍ من الأعضاء من قضاة المحكمة الصغرى المدنية.

ويصدر بتسمية كل من رئيس وأعضاء المكتب قرار من المجلس الأعلى للقضاء، ويلحق بالمكتب عدد كافٍ من الموظفين.

ويصدر وزير العدل قراراً بتنظيم عمل المكتب وتحديد إجراءات تحضير الدعاوى العمالية وطرق تبليغ الخصوم.

المادة (121)

ترفع الدعوى العمالية بلائحة تقدم إلى مكتب إدارة الدعوى العمالية طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

ويسلم المكتب للمدعي ما يفيد قيد دعواه، ويتم تبليغه بموعد الاجتماع المحدد لنظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المختص.

ويقوم المكتب فور تسلمه لائحة الدعوى بتبليغ المدعى عليه بنسخة منها وبموعد الاجتماع المحدد لنظرها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المختص.

المادة (122)

يسلم قاضي إدارة الدعوى العمالية لطرفي الدعوى في الاجتماع الأول المحدد لنظرها كشفاً بالمواعيد التي يجب على الطرفين الحضور فيها أمامه ويثبت ذلك في المحضر، ويعتبر ذلك تبليغاً للخصوم بهذه المواعيد.

وإذا صادف أحد مواعيد الاجتماع عطلة رسمية أو انقطع تسلسل الاجتماعات لأي سبب، وجب على طرفي الدعوى الحضور في موعد الاجتماع التالي المبين بكشف المواعيد، دون حاجة إلى إعادة تبليغهم.

ويجوز لقاضي إدارة الدعوى العمالية تعديل المواعيد المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حضور طرفي الدعوى وذلك بما لا يجاوز المدة المحددة لنظر الدعوى طبقاً لحكم المادة (123) من هذا القانون.

المادة (123)

يجب ألا تزيد مدة نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية على شهرين من تاريخ تقديم لائحة الدعوى.

ويجوز بقرار من رئيس مكتب إدارة الدعوى العمالية، بناءً على طلب قاضي إدارة الدعوى العمالية، مد هذه المدة بما لا يجاوز شهرين آخرين.

المادة (124)

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.

ويجب على المدعى عليه أو من يمثله أن يقدم رداً على طلبات المدعي مشفوعاً بالأدلة والمستندات المؤيدة له وأن يبين الوقائع التي يرغب في إثباتها بشهادة الشهود وأسماء وعناوين الشهود، وللمدعي الحق في التعقيب على دفاع المدعى عليه. وذلك كله خلال المواعيد التي يحددها قاضي إدارة الدعوى العمالية.

المادة (125)

تسري على الدعاوى العمالية المنظورة أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية أحكام شطب الدعوى واعتبارها كأن لم تكن المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

المادة (126)

إذا تخلف أي من الطرفين عن حضور أي اجتماع أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية بعد ثبوت تبليغه بالحضور، جاز لقاضي إدارة الدعوى العمالية نظر الدعوى بحضور من حضر منهما.

وإذا كان أي من الطرفين قد أبلغ بكشف المواعيد جاز لقاضي إدارة الدعوى العمالية الاستمرار في نظر الدعوى دون حضوره ودون حاجة إلى إعادة تبليغه.

وإذا ثبت عدم تبليغ أي من الطرفين، سواء بالاجتماع الأول المحدد لنظر الدعوى أو بكشف المواعيد، وجب تبليغه بذلك.

المادة (127)

لا يجوز لقاضي إدارة الدعوى العمالية، في غير المواعيد المحددة لنظر الدعوى، أن يستمع إلى أية توضيحات من أحد طرفي الدعوى إلا في حضور الطرف الآخر، كما لا يجوز له قبول أية مستندات أو مذكرات من أي منهما دون ثبوت إطلاع الطرف الآخر عليها.

المادة (128)

يجب على الجهات الحكومية وغير الحكومية أن تزود قاضي إدارة الدعوى العمالية بما يطلبه من سجلات وبيانات ومعلومات ومستندات لازمة للفصل في الدعوى خلال المواعيد التي يحددها.

المادة (129)

على قاضي إدارة الدعوى العمالية دراسة دفاع الخصوم وتمحيص أدلتهم، وله الاستعانة بموظفي المكتب لمعاونته في الأمور الحسابية المتعلقة بالدعوى وأن يستجوب الخصوم ويسمع الشهود وينتقل للمعاينة، وأن يكلف الخصوم بتقديم مذكرات ومستندات تكميلية وغير ذلك من الإجراءات اللازمة لتحضير الدعوى.

المادة (130)

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 وافقا على ذلك أثبت ما اتفقوا عليه من صلح في محضر الاجتماع، ويكون لهذا المحضر بعد توقيعه من طرفي الدعوى أو ممن يمثلهما ومن قاضي إدارة الدعوى قوة السند التنفيذي.

كما يجوز لطرفي الدعوى في أي وقت أثناء نظرها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية أن يطلبوا منه إثبات ما اتفقوا عليه من صلح في محضر الاجتماع، ويكون لهذا المحضر بعد توقيعه من طرفي الدعوى أو ممن يمثلهما ومن قاضي إدارة الدعوى العمالية قوة السند التنفيذي.

المادة (131)

إذا انتهت مدة نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المنصوص عليها في المادة (123) من هذا القانون دون أن يتم حسم النزاع صلحاً، وجب عليه إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة الكبرى المدنية مشفوعة بالتقرير المشار إليه في المادة (130) من هذا القانون، فإذا كان طرفا الدعوى حاضرين في الاجتماع أثبت تبليغهما بالموعد المحدد لنظر الدعوى أمام المحكمة وإلا تم تبليغ الغائب منهما بالموعد.

المادة (132)

لا يجوز لأي من طرفي الدعوى العمالية أن يتقدم إلى المحكمة الكبرى المدنية بأية طلبات جديدة أو إبداء أي دفع أو دفاع لم يسبق إبداؤه أثناء نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية إلا إذا كان الدفع متعلقاً بالنظام العام.

ولا يجوز تقديم أية أدلة جديدة إلى هذه المحكمة إلا في الحالات التي يثبت فيها أن عدم تقديم الدليل إلى قاضي إدارة الدعوى العمالية كان لأسباب خارجة عن إرادة من يتمسك به وبشرط أن يكون الدليل الجديد، بحسب الظاهر، صحيحًا وجديًا ومنتجًا في الدعوى.

المادة (133)

تنظر المحكمة الكبرى المدنية الدعوى العمالية على وجه السرعة، وعليها أن تصدر حكمها في الدعوى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.

المادة (134)

تكون الأحكام الصادرة من المحكمة الكبرى المدنية في الدعاوى العمالية نهائية، ويجوز الطعن فيها بالتمييز طبقاً للإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون محكمة التمييز.

المادة (135)

لا تسمع دعوى العامل بشأن التعويض عن إنهاء عقد العمل إذا قدمت بعد أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ إنهاء العقد.

وينقطع سريان هذا الميعاد بعرض النزاع، بموافقة الطرفين، على جهاز فض منازعات العمل الفردية خلال الميعاد المشار إليه في الفقرة السابقة، ويجب رفع الدعوى في هذه الحالة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء الإجراءات أمام هذا الجهاز.

المادة (136)

تسقط بالتقادم الدعاوى العمالية بمضي سنة تبدأ من تاريخ انقضاء عقد العمل.

ولا يسري هذا التقادم على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو الصناعية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي تهدف إلى ضمان احترام هذه الأسرار.

الباب الرابع عشر

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضة الجماعية

المادة (137)

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم بغرض:

1) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.
2) العمل على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية لعمال المنشأة.
3) تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب الأعمال.
4) تنظيم العلاقة بين العمال ومنظماتهم وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم.

المادة (138)

تجري المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة أو على المستوى الوطني.

فإذا كانت المفاوضة على مستوى المنشأة فإن التفاوض يكون بين صاحب العمل أو من يمثله وبين المنظمة النقابية التي تمثل العمال.

وإذا كانت المفاوضة على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة، فإن التفاوض يكون بين المنظمة المعنية التي تمثل أصحاب الأعمال وبين المنظمة المعنية التي تمثل العمال.

وإذا كانت المفاوضة على المستوى الوطني فإن التفاوض يكون بين غرفة تجارة وصناعة البحرين وبين الاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير.

ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

المادة (139)

يجب على كل طرف من أطراف المفاوضة الجماعية تقديم البيانات والمعلومات التي يطلبها الطرف الآخر متى كانت هذه البيانات والمعلومات جوهرية ولازمة للسير في التفاوض.

المادة (140)

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة الجماعية اتخاذ قرارات أو إجراءات متعلقة بالموضوعات محل التفاوض إلا في حالة الضرورة والاستعجال بشرط أن تكون هذه الإجراءات أو القرارات مؤقتة.

المادة (141)

إذا نجحت المفاوضة الجماعية أبرم عقد عمل جماعي بما تم التوصل إليه من اتفاق طبقاً لأحكام الفصل الثاني من هذا الباب.

فإذا تعذر الاتفاق جاز لأي طرف أن يطلب من الوزارة عرض الأمر على مجلس تسوية المنازعات الجماعية أو على هيئة التحكيم، بحسب الأحوال، طبقاً لأحكام المادة (158) من هذا القانون.

الفصل الثاني

عقد العمل الجماعي

المادة (142)

عقد العمل الجماعي هو اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام بما يكفل شروطاً أو ظروفاً أو مزايا أفضل للعمال، ويبرم بين أطراف المفاوضة الجماعية المنصوص عليهم في المادة (138) من هذا القانون.

ويجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً باللغة العربية وموقعاً من ممثلي طرفي المفاوضة الجماعية وإلا كان باطلاً.

المادة (143)

أ- مع مراعاة حكم الفقرة (ب) من هذه المادة، تتولى الوزارة مراجعة عقد العمل الجماعي وقيده في السجل الذي تعده لهذا الغرض ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه إليها.

ب- للوزارة الاعتراض على عقد العمل الجماعي ورفض قيده ونشره، على أن يتم إخطار أطرافه بأسباب الرفض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم العقد إليها، فإذا انقضت هذه المدة دون قيد العقد ونشره أو الاعتراض عليه اعتبر ذلك بمثابة موافقة من الوزارة على هذا العقد ويجب عليها قيده ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية خلال مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ انقضاء المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ج- يجوز لأطراف عقد العمل الجماعي الطعن أمام المحكمة المختصة في قرار رفض قيد ونشر العقد، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطارهم بهذا القرار.

د- لا يكون عقد العمل الجماعي نافذاً وملزماً لأطرافه إلا بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية.

المادة (144)

يجوز لغير أطراف عقد العمل الجماعي، من المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم، الانضمام إلى العقد بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية، وذلك بناءً على اتفاق بين الأطراف الراغبة في الانضمام دون حاجة إلى موافقة الأطراف الأصلية للعقد، ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الوزارة.

المادة (145)

يجب على الوزارة التأشير في السجل، المشار إليه في الفقرة (أ) من المادة (143) من هذا القانون، بكل ما يطرأ على عقد العمل الجماعي من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الجريدة الرسمية خلال سبعة أيام من تاريخ حصوله.

المادة (146)

يجب على طرفي عقد العمل الجماعي تنفيذ أحكامه بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يمتنعا عن القيام بأي إجراء أو تصرف من شأنه تعطيل تنفيذ أحكامه.

المادة (147)

يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يخالف أياً من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال.

المادة (148)

يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بالمصلحة الاقتصادية للبلاد، أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين أو اللوائح المعمول بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

المادة (149)

يكون إبرام عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو للمدة اللازمة لإنجاز مشروع معين بشرط ألا تزيد المدة في الحالتين على ثلاث سنوات.

فإذا انقضت هذه المدة اعتبر العقد مجدداً تلقائياً لمدة سنة واحدة ما لم يتفق الطرفان على مدة أقل.

وينتهي عقد العمل الجماعي بانتهاء مدته الأصلية أو المجددة.

المادة (150)

إذا أصبح تنفيذ أحد الطرفين لعقد العمل الجماعي أو لأي من أحكامه مرهقاً بسبب ظروف استثنائية غير متوقعة طرأت أثناء سريان العقد، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف للوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما، فإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق كان لأي من الطرفين أن يطلب من الوزارة عرض الأمر على مجلس تسوية المنازعات الجماعية أو على هيئة التحكيم، بحسب الأحوال، طبقاً لأحكام المادة (158) من هذا القانون.

المادة (151)

تسري أحكام عقد العمل الجماعي الذي تبرمه المنظمة النقابية على جميع عمال المنشأة ولو لم يكن بعضهم أعضاء فيها بشرط ألا يقل عدد أعضاء هذه المنظمة عن نصف عدد العمال في المنشأة وقت إبرام العقد.

المادة (152)

يجوز لأي من أطراف عقد العمل الجماعي أن يرفع، لمصلحة أي عضو من أعضائه وبناءً على طلبه، جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأي من أحكام هذا العقد، وذلك دون حاجة إلى توكيل من العضو بذلك.

وللعضو الذي رفعت الدعوى لمصلحته أن يتدخل فيها.

المادة (153)

تخضع المنازعات الناشئة عن عقد العمل الجماعي، فيما يخص إجراءات وأساليب تسويتها وحسمها، للقواعد التي يتم الاتفاق عليها بين الطرفين وإلا خضعت تلك المنازعات لأحكام الفصل الثالث من هذا الباب.

المادة (154)

تنشئ الوزارة وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات وعقود العمل الجماعية ومراقبة تنفيذ هذه العقود.

ويصدر الوزير، بعد أخذ رأي غرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير، قراراً بتحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها بشأن كل مستوى من مستويات التفاوض الجماعي.

المادة (155)

يصدر الوزير قراراً باعتماد عقد عمل جماعي نموذجي تسترشد به أطراف المفاوضة الجماعية.

الفصل الثالث

منازعات العمل الجماعية

المادة (156)

تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط أو ظروف العمل أو أحكام الاستخدام، والذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم.

المادة (157)

إذا نشأ نزاع مما ينطبق عليه حكم المادة السابقة وجب على الطرفين المتنازعين السعي لحله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية.

المادة (158)

أ- إذا لم يتوصل الطرفان المتنازعان إلى تسوية النزاع القائم كلياً أو جزئياً خلال ستين يوماً من تاريخ طلب أحد الطرفين تسوية النزاع عن طريق المفاوضة الجماعية، جاز لأي منهما أن يطلب من الوزارة عرض النزاع على مجلس تسوية المنازعات الجماعية الذي يصدر بتشكيله ونظام عمله قرار من الوزير.

ب- إذا تعذر حسم النزاع خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه على مجلس تسوية المنازعات الجماعية جاز لأي من طرفي النزاع أن يطلب من الوزارة عرض النزاع على هيئة التحكيم المنصوص عليها في المادة (160) من هذا القانون.

المادة (159)

إذا كان طلب عرض النزاع على هيئة التحكيم مقدماً من صاحب العمل وجب أن يكون موقعاً منه أو ممن يمثله.

وإذا كان هذا الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس المنظمة النقابية المعنية بعد موافقة مجلس إداراتها، فإن لم يكونوا منتمين إلى منظمة نقابية وجب تقديم الطلب من أغلبية عمال المنشأة أو أغلبية عمال القسم بالمنشأة الذين يخصهم النزاع، بحسب الأحوال.

ويجب على الوزارة أن تسلم مقدم الطلب إيصالاً بتسلم طلبه، على أن تقوم بإحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم المختصة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ تسلمها الطلب.

المادة (160)

تشكل هيئة التحكيم بقرار من الوزير المعني بشؤون العدل كل ثلاث سنوات من:

1) ثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف العليا المدنية يندبهم لذلك المجلس الأعلى للقضاء، ويرأس هيئة التحكيم أقدم القضاة.
2) محكم عن منظمة أصحاب الأعمال تسميه غرفة تجارة وصناعة البحرين.
3) محكم عن التنظيم النقابي يسميه الاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير.
4) محكم عن الوزارة يسميه الوزير.

ويجب على الجهات المشار إليها في البنود (2) و (3) و(4) تسمية محكم احتياطي يحل محل المحكم الأصلي في حالة غيابه أو قيام مانع لديه.

ويصدر الوزير المعني بشؤون العدل قرارًا بتحديد بدل حضور الجلسات لأعضاء الهيئة من منظمة أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي.

المادة (161)

يحلف كل محكم قبل مباشرة عمله اليمين التالية أمام رئيس هيئة التحكيم:

"أقسم بالله العظيم أن أحترم الدستور وقوانين الدولة وأن أؤدي مهمتي بالأمانة والصدق".

المادة (162)

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول ملف النزاع إليه، ويُخطَر بها أعضاء الهيئة وطرفا النزاع قبل ثلاثة أيام عمل على الأقل.

المادة (163)

تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة محددة لنظره.

وللهيئة استجواب الخصوم وسماع الشهود والانتقال للمعاينة وندب الخبراء والاطلاع على المستندات ودفاتر الحسابات المتعلقة بالنزاع واتخاذ كافة الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

وللهيئة توقيع الجزاءات المقررة في القوانين المعمول بها عند تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو عن الإجابة عما وجه إليه من أسئلة مع مراعاة أحكام قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية.

المادة (164)

تطبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه فصلت هيئة التحكيم في النزاع بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فصلت فيه بمقتضى الشريعة الإسلامية، وإلا فصلت فيه بمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

ويصدر الحكم مسبباً بأغلبية آراء أعضاء الهيئة، فإذا تساوت الأصوات يُرَجَّحُ الجانب الذي منه الرئيس، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف العليا المدنية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتاب هذه المحكمة.

وتعلن هيئة التحكيم طرفي النزاع بصورة من حكمها بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل هيئة التحكيم ملف النزاع، بعد إعلان الطرفين على الوجه المبين في الفقرة السابقة، إلى الوزارة لحفظه لديها، ويكون لذوي الشأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم.

ويجوز لكل من طرفي النزاع الطعن بالتمييز في حكم هيئة التحكيم طبقاً للإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون محكمة التمييز.

المادة (165)

تسري على الأحكام الصادرة من هيئة التحكيم القواعد المتعلقة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين المعمول بها، كما تسري بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحيهم الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحيهم المنصوص عليها في تلك القوانين.

الباب الخامس عشر

السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

المادة (166)

يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل على نحو يكفل الوقاية من مخاطر العمل وعلى الأخص المخاطر التالية:

1) المخاطر الميكانيكية التي تنشأ نتيجة الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب مثل مخاطر أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط والمخاطر الناشئة عن الأجهزة والآلات ووسائل الانتقال والتداول.
2) المخاطر الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية، صلبة أو سائلة أو غازية، أو الناتجة عن تسرب هذه المواد إلى بيئة العمل.
3) المخاطر الطبيعية التي تؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة خطر أو ضرر طبيعي مثل الحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة الضغط الجوي الذي يتم فيه العمل أو نقصه.
4) المخاطر الناشئة عن عدم توافر وسائل الأمان أو الإنقاذ أو الإسعاف أو النظافة أو ما يماثلها، أو التغذية في الحالات التي يلتزم فيها صاحب العمل قانوناً بذلك.
5) مخاطر الحريق والمخاطر الناشئة عن الكهرباء أو الإضاءة.

ويجب على صاحب العمل أن يضع بشكل ظاهر في مكان العمل الإرشادات والتوجيهات والملصقات وغيرها من وسائل الإيضاح المتعلقة بمخاطر العمل وأساليب الوقاية منها.

ويصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الشروط والاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل.

المادة (167)

يجب على المنشآت، التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بالتنسيق مع الوزير المختص بشؤون الصناعة، أن تقوم بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية هذه المنشآت والعاملين فيها عند وقوع أية كارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة للتحقق من كفاءتها وتدريب العمال على التعامل معها.

وعلى المنشآت المشار إليها إبلاغ الوزارة بخطة الطوارئ التي أعدتها وبما يطرأ عليها من تعديلات.

المادة (168)

يجب على صاحب العمل أو من يمثله أن يحيط العامل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها وأن يوفر له وسائل الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها.

المادة (169)

يحظر على صاحب العمل تحميل العامل أية نفقات أو يقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له ضد مخاطر العمل.

المادة (170)

يجب على العامل استعمال وسائل السلامة والصحة المهنية، وأن يحافظ بعناية على ما بحوزته منها، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من مخاطر العمل، وألا يرتكب ما من شأنه تعطيل أو إتلاف تلك الوسائل أو منع أو إعاقة أو إساءة استخدامها.

المادة (171)

مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي، يجب على صاحب العمل ما يلي:

1) إجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتحقق من سلامته ولياقته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية وفقاً لطبيعة العمل الذي يسند إليه.
2) إجراء الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية للتحقق من استمرار لياقتهم الصحية واكتشاف ما قد يظهر عليهم من أمراض في مراحلها الأولى، طبقاً للنظام الذي يصدر بتحديده قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير.
3) أن يوفر لعماله وسائل الإسعافات الطبية وعلاج الحالات الطارئة طبقاً للنظام الذي يصدر بتحديده قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير.
4) إعداد ملف طبي لكل عامل يوضح، على الأخص، ما قد يطرأ من تطور على حالته الصحية وإجراءات علاجه وأنواع الأمراض العادية والمهنية وإصابات العمل ودرجات العجز إن وجدت، ومدد غياب العامل عن عمله بسبب المرض.

المادة (172)

يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية الأساسية لعماله، أياً كان عددهم، طبقاً للنظام الذي يصدر بتحديده قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير.

المادة (173)

مع عدم الإخلال بأحكام الباب السادس عشر من هذا القانون، تتولى الوزارة ما يلي:

1) إنشاء جهاز يسمى " جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية " ويشكل من عدد كافٍ من ذوي التأهيل العلمي والخبرة المناسبة، ويتولى التفتيش بصفة دورية على المنشآت للتحقق من تنفيذ أحكام هذا الباب.

   ويصدر بتشكيل هذا الجهاز وتنظيم عمله قرار من الوزير.
2) تزويد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية بكل ما يلزم لقيامه بمهامه، بما في ذلك الأجهزة ومعدات القياس.

3) تنظيم دورات وبرامج تدريبية نوعية ومتخصصة لرفع كفاءة أفراد جهاز التفتيش ومستوى أدائهم وتزويدهم بالخبرات الفنية اللازمة لضمان أفضل مستويات الصحة والسلامة المهنية.

المادة (174)

أ) يتولى جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية القيام بما يلي:

1) إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتحقق من ملاءمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمال.

2) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة العمال وصحتهم أو بيئة العمل وذلك بغرض تحليلها لمعرفة مدى الأخطار الناجمة عن استعمالها، على أن يتم إخطار المنشأة بذلك.

3) استخدام الأجهزة والمعدات اللازمة لتحليل أسباب الحوادث المهنية.

4) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد إلى المنشأة عن الحوادث الجسيمة والأسباب المؤدية إليها.

5) الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

6) أية مهام أخرى يصدر بإسنادها إلى الجهاز قرار من الوزير.

ب) يجوز للوزير المعني بالسجل التجاري، بناءً على تقارير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، أن يأمر بغلق المنشأة بالطريق الإداري، كلياً أو جزئياً، أو بوقف عمل معين أو آلة أو أكثر عن التشغيل في حالة وجود خطر داهم يهدد المنشأة أو سلامة العمال بها أو صحتهم أو في حالة عدم قيام المنشأة بإعداد خطة طوارئ طبقاً لحكم المادة (167) من هذا القانون، وذلك إلى أن يزول الخطر أو يتم إعداد تلك الخطة.

ويجوز للوزارة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بالطريق الإداري على نفقة المنشأة.

ج) يعد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية تقريراً سنوياً بشأن أعماله يتضمن، بوجه خاص، بياناً بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وزيارات التفتيش التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت وإصابات العمل وأمراض المهنة التي تكشفت.

وتتولى الوزارة نشر هذا التقرير بأية وسيلة مناسبة تكفل الاطلاع عليه من قبل الكافة، وذلك خلال ثلاثة أشهر من انتهاء السنة.

المادة (175)

ينشأ مجلس للسلامة والصحة المهنية يتولى رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

ويشكل هذا المجلس برئاسة الوزير وعدد من الأعضاء يمثلون الجهات الإدارية ذات العلاقة وغرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزيروذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

ويصدر بتشكيل هذا المجلس وتنظيم عمله قرار من رئيس مجلس الوزراء.

ويجوز للمجلس بقرار منه تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في القطاعات الاقتصادية والصناعية التي يحددها، على أن تضم كل لجنة في عضويتها ممثلين عن الجهات ذات العلاقة، ويحدد المجلس اختصاصات هذه اللجان والقواعد المنظمة لعملها.

المادة (176)

تلتزم المنشأة التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها بالاتفاق مع المنظمة النقابية إن وجدت أو مع ممثلي العمال. ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد النقابي المعني الذي يحدده الوزير بتحديد هذه الخدمات والقدر اللازم توفره منها.

الباب السادس عشر

تفتيش العمل والضبطية القضائية

المادة (177)

يكون للموظفين الذين يعينهم الوزير للقيام بأعمال التفتيش والتحقق من تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له سلطة دخول أماكن العمل والاطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال وطلب البيانات والمعلومات والمستندات اللازمة للقيام بأعمال التفتيش.

المادة (178)

يجب على صاحب العمل أن يزود الموظفين المنصوص عليهم في المادة (177) من هذا القانون بما يطلبونه من سجلات وبيانات ومعلومات ومستندات لازمة للقيام بأعمال التفتيش وذلك خلال مدة مناسبة يحددونها.

المادة (179)

يجب على صاحب العمل أو من ينوب عنه الاستجابة لطلب الحضور الموجه إليه من الموظفين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له وذلك في المواعيد التي يحددونها.

المادة (180)

يجب على الجهات الإدارية أن تبادر إلى تقديم المساعدة الفعالة للموظفين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له بناءً على طلبهم.

المادة (181)

يصدر الوزير قراراً بتنظيم أعمال التفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون، وبتحديد قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية.

المادة (182)

يكون لموظفي الوزارة الذين يخولهم الوزير المختص بشؤون العدل بالاتفاق مع الوزير صفة مأموري الضبط القضائي وذلك بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصاتهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم. وتحال المحاضر بالنسبة لهذه الجرائم إلى النيابة العامة بقرار يصدر عن الوزير أو من يفوضه.

الباب السابع عشر

العقوبات

المادة (183)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

المادة (184)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل صاحب عمل أو من يمثله خالف أياً من أحكام الباب الثاني من هذا القانون.

المادة (185)[11]

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل صاحب عمل أو من يمثله خالف أياً من أحكام المواد (2) مكرراً و(19) و(20) من هذا القانون.

---

[11] استُبدلت بموجب المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

المادة (186)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من خالف أياً من أحكام الباب الرابع من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة (187)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يخالف أياً من أحكام الباب الخامس والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة (188)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل صاحب عمل أو من يمثله يخالف أياً من أحكام الباب السادس والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة (189)

يعاقب كل صاحب عمل أو من يمثله يخالف أياً من أحكام الأبواب التاسع والعاشر والحادي عشر والقرارات الصادرة تنفيذاً لها بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار.

المادة (190)

يعاقب كل صاحب عمل أو من يمثله يخالف أياً من أحكام المادتين (139) و(140) من هذا القانون بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار.

المادة (191)

يعاقب كل صاحب عمل أو من يمثله بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار إذا أوقف العمل كلياً أو جزئياً في منشأته دون إخطار الوزارة بذلك.

المادة (192)

يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الباب الخامس عشر والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، وبالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة (192) مكرراً[12]

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ســـنة أو بالغرامة التي لا تجاوز مائة دينار، كل عامل أثناء العمل أو بسببه تحرش جنسياً بأحد العاملين معه سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل أو بأية وسيلة أخرى.

ويعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشـهر أو بالغرامة التي لا تقل عن خمسـمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، إذا وقعت الجريمة من صاحب العمل أو من يمثله.

المادة (193)

يعاقب كل صاحب عمل أومن يمثله يخالف أياً من أحكام المادتين(178) و (179) من هذا القانون بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار.

المادة (194)

تتعدد العقوبة في الجرائم المنصوص عليها في هذا الباب بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف العقوبة في حالة العود.

المادة (195)

لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية المنصوص عليها في هذا الباب، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة قانوناً لأية أعذار أو ظروف مخففة.

المادة (196)

تؤول الغرامات المحكوم بها تنفيذاً لأحكام هذا القانون إلى الوزارة لتقوم بصرفها طبقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير.

المادة (197)

يُسأل الشخص الاعتباري جنائياً إذا ارتكبت أية جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون باسمه أو لحسابه أو لمنفعته، وكان ذلك نتيجة تصرف أو إهمال جسيم أو موافقة أو تستر من أي عضو مجلس إدارة أو مدير أو أي مسئول آخر – في ذلك الشخص الاعتباري– أو ممن يتصرف بهذه الصفة.

---

[12] أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

ويعاقب الشخص الاعتباري بضعف الغرامة، بحديها الأدنى والأقصى، المقررة لتلك الجريمة طبقاً لأحكام هذا القانون.

ولا يخل ذلك بالمسئولية الجنائية للأشخاص الطبيعيين طبقاً لأحكام القانون.