

قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي

نحن حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين.
بعد الاطلاع على الدستور،
وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧١، وتعديلاته،
وعلى قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦، وتعديلاته،
وعلى قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦، وتعديلاته،
وعلى قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٤) لسنة ١٩٩٦، المعدل بالقانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٥،
وعلى القانون المدني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١،
وعلى قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦،
وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تنظيم سوق العمل،
وعلى القانون رقم (٧٤) لسنة ٢٠٠٦ بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين،
وعلى القانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٨ 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 (٢٣) لسنة ١٩٧٦ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر الوزير المعني بشؤون 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 (٢٣) لسنة ١٩٧٦، 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 : ٧ رمضان ١٤٣٣هـ

الموافق: ٢٦ يوليو ٢٠١٢م

قانون العمل في القطاع الأهلي

الباب الأول

تعريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعريف

المادة (١)

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

- ١- الوزارة: الوزارة المعنية بشئون العمل في القطاع الأهلي.
- ٢- الوزير: الوزير المعني بشئون العمل في القطاع الأهلي.
- ٣- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
- ٤- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- ٥- الأجر الأساسي: المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت.
- ٦- 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.
- ٧- 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.
- ٨- الدعوى العمالية: الدعوى الناشئة عن عقد العمل الفردي.
- ٩- قاضي إدارة الدعوى العمالية: أي عضو من أعضاء مكتب إدارة الدعوى العمالية المنصوص عليه في المادة (١٢٠) من هذا القانون.
- ١٠- إصابة العمل: المعنى المنصوص عليه في البند (٧) من المادة (٤) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦.
- ١١- مهلة الإخطار: المهلة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (٩٩) من هذا القانون.
- ١٢- الليل: الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً.

الفصل الثاني

أحكام عامة

المادة (٢)

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 المنصوص عليها في المواد (٦) و(١٩) و(٢٠) و(٢١) و(٣٧) و(٣٨) و(٤٠) و(٤٨) و(٤٩) و(٥٨) و(١١٦) و(١٨٣) و(١٨٥) وفي البابين الثاني عشر والثالث عشر من هذا القانون، لا تسري أحكام هذا القانون على:

١- خدم المنازل، ومن في حكمهم وهم زراع وحرّاس المنازل والمربيات والسائقون والطباخون الذين يؤدون أعمالهم لشخص صاحب العمل أو لأشخاص ذويه.

٢- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً وهم الزوج والزوجة وأصوله وفروعه.

المادة (٣)

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

المادة (٤)

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.

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 (٥)

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 (٦)

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

وتتقضي 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 (٧)

لا يحول دون الوفاء بكافة الالتزامات التي يقررها القانون، حلّ 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 مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

المادة (٨)

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

المادة (٩)

لكل مواطن قادر على العمل راغب فيه أن يتقدم بطلب لتقيد 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 متسلسلة، 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 (١٠)

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

المادة (١١)

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران والتي يصدر بتحديدتها 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 العام لنقابات عمال البحرين، قراراً بتحديد اشتراطات ومواصفات المساكن، وتحديد أصناف وكميات الطعام التي تقدم للعامل في كل وجبة والمقابل النقدي الذي يؤديه صاحب العمل بديلاً عنها.

المادة (١٢)

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