

التقرير التكميلي الثاني للجنة الخدمات بشأن
المواد المعادة إلى اللجنة من مشروع قانون
بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي ،
المرفق للمرسوم الملكي رقم (٤٥) لسنة
٢٠٠٦ م.



التاريخ : ٤ مارس ٢٠١٠م

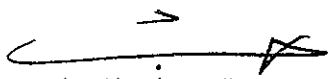
**صاحب المعالي السيد / علي بن صالح الصالح الموقر
رئيس مجلس الشورى**

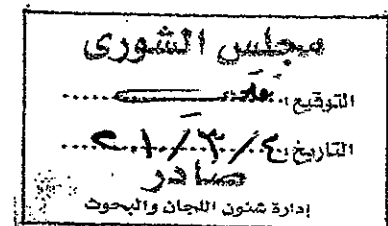
تحية طيبة وبعد ،

يسرني أن أرفع إلى معاليكم التقرير التكميلي الرابع للجنة الخدمات بشأن المادتين (١١٠:١٠٧ بعد إعادة الترقيم، ١١١:١٠٨ بعد إعادة الترقيم) من مشروع قانون بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، المرافق للمرسوم الملكي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦م.

برجاء التفضل بالنظر والتوجيه باتخاذ اللازم لعرضه على المجلس الموقر.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الشكر والتقدير،،،


د. بهية جواد الجشي
رئيس لجنة الخدمات



المرفقات:

١. تقرير اللجنة المذكور أعلاه .
٢. جدول خاص بالمادتين المعادتين من مشروع القانون.



مملكة البحرين
مجلس الشورى
إدارة شؤون اللجان والبحوث
لجنة الخدمات

المرفق الأول

التقرير التكميلي الرابع للجنة
الخدمات بشأن مشروع قانون
بإصدار قانون العمل في القطاع
الأهلي المرافق للمرسوم الملكي
رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦م

دور الانعقاد العادي الرابع
الفصل التشريعي الثاني



التاريخ: ٤ مارس ٢٠١٠م

التقرير التكميلي الرابع للجنة الخدمات
بشأن مشروع قانون بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي
المرفق للمرسوم الملكي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦م
دور الانعقاد العادي الرابع - الفصل التشريعي الثاني

مقدمة :

استلمت لجنة الخدمات كتاب صاحب المعالي السيد علي بن صالح الصالح رئيس مجلس الشورى رقم (٦٥٥/ص ل خ ت /٣-٣-٢٠١٠) المؤرخ في ١ مارس ٢٠١٠م، بخصوص إعادة المادتين (١٠٧:١١٠ بعد إعادة الترقيم، ١٠٨:١١١ بعد إعادة الترقيم) من مشروع قانون بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، المرفق للمرسوم الملكي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦م، والذي تم بموجبه تكليف اللجنة بدراسة ومناقشة هاتين المادتين، وإعداد تقرير بشأنهما تمهيداً لعرضه على المجلس.

أولاً- إجراءات اللجنة :

لتففيذ التكليف المذكور أعلاه قامت اللجنة بالإجراءات التالية:

- تدارست اللجنة المادتين (١٠٧:١١٠ بعد إعادة الترقيم، ١٠٨:١١١ بعد إعادة الترقيم) من مشروع القانون في الاجتماع التاسع عشر المنعقدة بتاريخ ٣ مارس ٢٠١٠م.

– وبدعوة من اللجنة شارك في الاجتماع:

● ممثلو وزارة العمل :

١. السيد صباح سالم الدوسري
٢. السيد جمال عبدالوهاب قاروني
٣. د. عبدالباسط محمد عبدالمحسن
- الوكيل المساعد لشؤون العمل.
- مستشار مكتب الوزير.
- المستشار القانوني.

– شارك في اجتماع اللجنة من الأمانة العامة الدكتور محمد عبدالله الدليمي المستشار القانوني لشؤون اللجان.

– تولى أمانة سر اللجنة السيدة سهر عبداللطيف صالح.

ثانياً- رأي وزارة العمل:

بين ممثلو وزارة العمل أن المادة (١٠٧:١١٠ بعد إعادة التقييم) تخص إنهاء العقد من جانب رب العمل لأسباب تتعلق بغلق المنشأة كلياً أو جزئياً أو لتقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام الإنتاج، مما يتطلب عدم إهدار حقوق العامل، وذلك بمنح العامل التعويض المناسب عن الضرر الذي أصابه، وأن الإحالة إلى المادة (١٠٨:١١١ بعد إعادة التقييم) هو لغرض تحديد التعويض حسب نوع عقد العامل أو الفترة التي أنهى عقده خلالها، ولذلك فإن الوزارة تتمسك برأيها السابق بالموافقة على توصية اللجنة لوضوح هاتين المادتين وعدم وجود لبس فيهما.

ثالثاً- رأي اللجنة :

تدارست اللجنة المادتين (١٠٧:١١٠ بعد إعادة التقييم، ١٠٨:١١١ بعد إعادة التقييم) من مشروع قانون بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، المرافق للمرسوم الملكي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦م، وتم استعراض وجهات النظر التي دارت حولهما من

قبل أعضاء اللجنة والمستشار القانوني لشؤون اللجان بالمجلس وممثلي وزارة العمل، كما اطّلت اللجنة على مداخلات أصحاب السعادة أعضاء المجلس أثناء مناقشة هاتين المادتين، وبعد نقاش مستفيض اقتنعت اللجنة للمرة الثانية بالتمسك بتوصيتها السابقة بالموافقة على المادتين المذكورتين بتعديلات اللجنة، وذلك للأسباب التالية:

١. إن المادة (١٠٧): (١١٠) بعد إعادة التقييم تميز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر يمس حجم العمالة.

ومن الواضح أن هذا الجواز القانوني جاء لمصلحة رب العمل لمواجهة بعض المشاكل أو الصعوبات التي تتعرض لها المنشأة.

ولكن هذا الإنهاء الذي لم يكن للعامل أي دور فيه يترتب عليه إضرار بمصالح العمال وحقوقهم مما يتطلب حماية هذه المصالح والحقوق.

ولغرض إجراء موازنة منصفة بين مصالح رب العمل ومصالح العمال فإن المادة المذكورة منحت العامل الذي يُنهي عقده مكافأة تعادل نصف التعويض المشار إليه

في المادة (١٠٨) - (١١١) بعد إعادة التقييم. وفي هذه الحالة لا يكون التعويض

متماثلاً بين المادتين لأن في المادة (١٠٨) - (١١١) بعد إعادة التقييم يكون إنهاء

العقد لأسباب غير مشروعة أو تعسفية، بينما يكون الإنهاء وفق المادة (١١٠)

لأسباب خارجة عن إرادة رب العمل وفي نفس الوقت تسبب ضرراً للعامل لا يصل

إلى مرتبة التعسف ومن هنا فقد نصت المادة على تعويض العامل بنصف ما نصت

عليه بنود المادة (١١١)، وفقاً لطبيعة العمل ونوع العقد الموضحة في البنود.

٢. إن إحالة المادة (١٠٧): (١١٠) إلى المادة (١٠٨): (١١١) هو لغرض الاستفادة

من فقرات هذه المادة التي حددت نوعية عقود العمال وفترات إنهاء عقودهم، لأنه

ليس هناك أي مبرر قانوني لتكرارها في مادتين متتاليتين.

٣. إن اللجنة ترى أن المادة (١٠٧): (١١٠) بعد إعادة التقييم سليمة من الناحية

القانونية ولم يحصل بشأنها أي اعتراض أو تحفظ من دائرة الشؤون القانونية،

والمستشارين القانونيين في مجلس النواب ووزارة العمل والمستشارين القانونيين في المجلس. كما ترى أن أي إضافة إلى المادة المذكورة ليس له أي تبرير قانوني ويؤدي إلى تكرار ما ورد في المادة (١١١) مما قد يسبب إرباكاً في قراءتها وفهمها.

٤. أما بالنسبة إلى مسألة إغلاق المنشأة بسبب الإفلاس فإن هذا الأمر قد حسمه المرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠٠١ بإصدار قانون الشركات التجارية النافذ في المواد (٣٤١ - ٣٤٢) حيث تتبع في قسمة أموال الشركة الأحكام المنصوص عليها في عقد الشركة أو نظامها، فإذا لم يرد في العقد أو النظام نصوص بهذا الشأن وجب اتباع الأحكام القانونية الخاصة بقسمة المال الشائع، فتكون القسمة بين الدائنين قسمة غرماء، ويكون لحقوق العمال حق الامتياز على أموال الشركة.

٥. أما بالنسبة للمادة (١٠٨): (١١١) بعد إعادة التقييم فلم يحصل عليها أي اعتراض في المجلس أو في اللجنة وبالتالي ترى اللجنة أن هذه المادة هي الأخرى سليمة من الناحية القانونية.

واستناداً لهذه الأسباب فإن اللجنة تؤكد تمسكها للمرة الثانية بالمادتين المذكورتين.

رابعاً- اختيار مقرري الموضوع الأصلي والاحتياطي :

إعمالاً لنص المادة (٣٩) من اللائحة الداخلية لمجلس الشورى، اتفقت اللجنة على اختيار كل من :

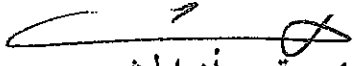
١. الأستاذة سميرة إبراهيم رجب
٢. الأستاذ عبدالغفار عبدالحسين عبدالله
- مقرراً أصلياً
- مقرراً احتياطياً.

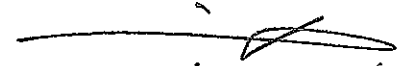
خامساً: توصية اللجنة:

في ضوء ما دار من مناقشات وما أبدى من آراء أثناء دراسة مشروع القانون، فإن اللجنة توصي بما يلي :

– التمسك بتوصياتها السابقة بشأن المادتين (١٠٧:١١٠ بعد إعادة الترقيم،
١٠٨:١١١ بعد إعادة الترقيم) وحسب الجدول المرفق.

والأمر معروض على المجلس الموقر لاتخاذ اللازم،،،


د. هبة جواد الجشي
رئيس لجنة الخدمات


م.أ. سميرة إبراهيم رجب
نائب رئيس لجنة الخدمات



مملكة البحرين
مجلس الشورى
إدارة شؤون اللجان والبحوث
لجنة الخدمات

المرفق الثاني

جدول بخصوص المادتين المعادتين من مشروع القانون

دور الانعقاد العادي الرابع
الفصل التشريعي الثاني

مشروع قانون بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، المرافق للمرسوم الملكي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦م

نص المادة كما أقرتها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
المادة (١١٠)	المادة (١٠٧) - المادة (١١٠) بعد إعادة الترقيم: - الموافقة على قرار مجلس النواب بتغيير رقم المادة من (١٠٨) إلى (١١١) في نهاية المادة.	المادة (١٠٧) - المادة (١١٠) بعد إعادة الترقيم: - الموافقة على نص المادة كما ورد في المشروع بقانون، مع تغيير المادة (١٠٨) المذكورة في هذه المادة لتصبح (١١١) تبعاً لإعادة تسلسل ترقيم مواد المشروع بقانون. وعلى ذلك يكون النص بعد التعديل:	المادة (١٠٧)

نص المادة كما أقرتها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
<p>يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يس حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإلغاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإلغاء.</p> <p>ويستحق العامل في حالة إفشاء العقد لأي من الأسباب المنصوص عليها في الفقرة السابقة مكافأة</p>		<p>المادة (١١٠)</p> <p>يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يس حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإلغاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإلغاء.</p> <p>ويستحق العامل في حالة إفشاء العقد لأي من الأسباب المنصوص عليها في الفقرة السابقة مكافأة</p>	<p>يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يس حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإلغاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإلغاء.</p> <p>ويستحق العامل في حالة إفشاء العقد لأي من الأسباب المنصوص عليها في الفقرة السابقة مكافأة</p>

نص المادة كما أقرها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
تعادل نصف التعويض المشار إليه في المادة (١١١) من هذا القانون.		تعادل نصف التعويض المشار إليه في المادة (١١١) من هذا القانون.	تعادل نصف التعويض المشار إليه في المادة (١٠٨) من هذا القانون.
المادة (١١١) أ- إذا أفي صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من تاريخ بدء العمل فلا يستحق العامل أي تعويض إلا إذا كان الإهاء بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأي	المادة (١٠٨) - المادة (١١١) بعد إعادة الترقيم: - قررت اللجنة التمسك بتوصيتها السابقة وهي كالتالي: - دمج الفقرة (هـ) مع الفقرة (ب). - تغيير ترقيم البند (و) الوارد في	المادة (١٠٨) - المادة (١١١) بعد إعادة الترقيم: دون تعديل	المادة (١٠٨) أ- إذا أفي صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من تاريخ بدء العمل فلا يستحق العامل أي تعويض إلا إذا كان الإهاء بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأي

نص المادة كما أقرها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
<p>من أحكام المادتين (١٠٤) و(١٠٥) من هذا القانون، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجر شهر.</p> <p>ب- إذا ألقى 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</p>	<p>حماية المادة ليصبح (هـ).</p>		<p>من أحكام المادتين (١٠١) و(١٠٢) من هذا القانون، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجر شهر.</p> <p>ب- إذا ألقى 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</p>

<p>نص المادة كما أقرتها اللجنة</p>	<p>توصية اللجنة</p>	<p>قرار مجلس النواب</p>	<p>نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة</p>
<p>أجر اثني عشر شهراً. إذا كان إنهاء العقد بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأحكام أي من المادتين (١٠٤) و(١٠٥) من هذا القانون، استحق العامل تعويضاً إضافياً يعادل نصف التعويض المستحق طبقاً لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك.</p>			<p>أجر اثني عشر شهراً. ج- إذا أُلغى صاحب العمل عقد العمل بمحدد 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.</p>

نص المادة كما أقرتها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
<p>ج- إذا أفي 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.</p>			

نص المادة كما أقرتها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
<p>د- إذا أئق صاحب العمل عقد العمل المبرم لإجاز عمل معين بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية واللازمة لإجاز 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 لإجاز العمل أيهما أقل.</p>			<p>د- إذا أئق صاحب العمل عقد العمل المبرم لإجاز عمل معين بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية واللازمة لإجاز 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 لإجاز العمل أيهما أقل.</p>

نص المادة كما أقرتها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
			<p>هـ- في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه الفقرة، إذا كان إفساء العقد بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأحكام أي من المادتين (١٠١) و(١٠٢) من هذا القانون، استحق العامل تعويضاً إضافياً يعادل نصف التعويض المستحق طبقاً لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك.</p>

نص المادة كما أقرها اللجنة	توصية اللجنة	قرار مجلس النواب	نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة
هـ- لأغراض هذه المادة، تعتبر كسور الشهر شهراً كاملاً.			و- لأغراض هذه المادة، تعتبر كسور الشهر شهراً كاملاً.

