



تشريعات تنظيم علاقات العمل

- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021م في شأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022م بشأن عمال الخدمة المساعدة، وتعديلاته.
- قرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022م بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022م بشأن عمال الخدمة المساعدة.
- قانون اتحادي رقم (13) لسنة 2020م بشأن الصحة العامة.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (47) لسنة 2021م بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2022م في شأن تصنيف منشآت القطاع الخاص الخاضعة لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (33) لسنة 2022م بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة.
- قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2022م بشأن إنشاء لجنة منازعات العمل الجماعية.
- قرار وزاري رقم (598) لسنة 2022م بشأن نظام حماية الأجور.



تشريعات تنظيم علاقات العمل

- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021م في شأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022م بشأن عمال الخدمة المساعدة، وتعديلاته.
- قرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022م بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022م بشأن عمال الخدمة المساعدة.
- قانون اتحادي رقم (13) لسنة 2020م بشأن الصحة العامة.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (47) لسنة 2021م بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2022م في شأن تصنيف منشآت القطاع الخاص الخاضعة لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (33) لسنة 2022م بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة.
- قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2022م بشأن إنشاء لجنة منازعات العمل الجماعية.
- قرار وزاري رقم (598) لسنة 2022م بشأن نظام حماية الأجور.
- قرار مجلس الوزراء رقم (97) لسنة 2022م بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.
- قرار وزاري رقم (240) لسنة 2023م في شأن استحداث عقد عمل مواطن دارس.
- قرار وزاري رقم (496) لسنة 2023م بشأن المحافظة على مستحقات العامل حال وفاته.

جميع حقوق الطبع محفوظة

الطبعة الرابعة عشرة

1445 هـ - 2023م

الإمارات العربية المتحدة

اسم المطبوع: تشريعات تنظيم علاقات العمل

نوع المطبوع: كتاب

اللغة: العربية

الناشر: وزارة العدل - إدارة البحوث والدراسات

الترقيم الدولي: ISBN 978-9948-85-796-9

لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو أي جزء منه أو تخزينه في نطاق استعادة المعلومات أو نقله بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي مسبق من الناشر.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means without prior permission in writing of the publisher.

(١)

**مرسوم بقانون اتحادي بشأن
تنظيم علاقات العمل**

مرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١م^(*) بشأن تنظيم علاقات العمل

- نحن خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،
بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣ في شأن دخول وإقامة الأجانب،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون الإثبات في
المعاملات المدنية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١١) لسنة ١٩٩٢ بشأن الإجراءات المدنية،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون الإجراءات
الجزائية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ بإصدار قانون المعاشات والتأمينات
الاجتماعية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق المعاقين،
وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٢) لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز
والكراهية، وتعديلاته،

* الجريدة الرسمية، العدد (٧١٢) "ملحق" ٢٩ صفر ١٤٤٣هـ، الموافق ٢٦ سبتمبر ٢٠٢١، ص ٢٢٧.
وبموجب نص المادة (٧٤) منه يتم العمل به اعتباراً من ٢ فبراير ٢٠٢٢م.
- مُعدل بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٢م، والذي نص في مادته الأولى على استبدال
نص البند (٣) من المادة (٨).
- مُعدل بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (٢٠) لسنة ٢٠٢٢م والذي نص في مادته الأولى على استبدال
نص المادة (٥٤)، وبموجب نص المادة (الثانية) منه يتم العمل به اعتباراً من ٠١/٠١/٢٠٢٤م.

- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠١٦ بشأن الرسوم القضائية أمام المحاكم الاتحادية،

- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٦ بشأن المخالفات والجزاءات الإدارية في الحكومة الاتحادية،

- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠ بشأن الصحة العامة،

- وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء، أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة (١)

التعريفات

في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون، يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الدولة: الإمارات العربية المتحدة.

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتوطين.

الوزير: وزير الموارد البشرية والتوطين.

القطاع الخاص: الشركات والمؤسسات والمنشآت أو أي كيانات أخرى مملوكة للأفراد بالكامل أو بالاشتراك مع الحكومة الاتحادية أو المحلية، والشركات والمؤسسات المملوكة بالكامل للحكومة الاتحادية أو المحلية ما لم تنص قوانين إنشائها على خضوعها لأحكام قانون آخر.

المنشأة: كل وحدة اقتصادية فنية أو صناعية أو تجارية أو غيرها من الفئات المعتمدة في الدولة، يعمل فيها عمال، تهدف إلى إنتاج سلع أو تسويقها أو تقديم خدمات، ومرخصة من الجهات المختصة.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

العامل: كل شخص طبيعي مصرح له من الوزارة، للعمل لدى إحدى المنشآت المرخصة في الدولة، تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل.

الجدد: كل من أتم الخامسة عشرة ولم يجاوز الثامنة عشرة من عمره.

العمل: كل جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني، يؤدي وفق أنماط العمل المختلفة.

تصريح العمل: وثيقة تصدرها الوزارة، والتي يسمح بموجبها للشخص الطبيعي أن يعمل لدى المنشأة المرخصة.

عقد العمل: كل اتفاق يُبرم بين صاحب العمل والعامل، يلتزم فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل أجر يلتزم به صاحب العمل، وفق نماذج العقود التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

فترة التجربة: المدة التي قد يشترطها صاحب العمل، والتي تمكن صاحب العمل من تقييم أداء العامل، وتمكن العامل من الإلمام بمهامه الوظيفية والاطلاع على بيئة العمل، والتي بناءً عليها، يتم الاستمرار في عقد العمل أو إنهائه وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.

مدة الإنذار: فترة الإشعار المحددة في عقد العمل، والتي تتطلب من طرفي العقد الالتزام بها في حالة رغبة أي منهما إنهاء عقد العمل.

الأجر الأساسي: الأجر الذي ينص عليه عقد العمل، والذي يُعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل، شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة، ولا تدخل ضمنه أي بدلات أو مزايا عينية أخرى.

الأجور: الأجر الأساسي، مضافاً إليه البدلات النقدية والمزايا العينية التي تتقرر للعامل بموجب عقد العمل أو هذا المرسوم بقانون، وقد تشمل: الميزات العينية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل أو ما يقابلها نقداً، إذا كانت مقررة كجزء من الأجر في عقد العمل أو نظام المنشأة، أو البدلات التي يستحقها العامل لقاء جهده، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو أية أسباب أخرى، أو البدلات التي تُمنح لمواجهة غلاء المعيشة، أو نسبة مئوية من المبيعات، أو نسبة مئوية من الأرباح التي تُدفع مقابل ما يقوم بتسويقه العامل أو إنتاجه أو تحصيله.

يوم العمل: يوم العمل الرسمي الذي تحدده القرارات المنفذة لهذا المرسوم بقانون.

مكان العمل: موقع العمل المتفق عليه في عقد العمل، أو الذي يقدم فيه العامل المهام والخدمات المتفق عليها، لصاحب العمل.

الخدمة المستمرة: الخدمة المتصلة لدى صاحب العمل نفسه أو خلفه القانوني، من تاريخ مباشرة العمل.

عامل مياومــــــــــــــــة: كل عامل يتقاضى أجر يومي.

إصابة العمــــــــــــــــل: الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في الجدول الذي يصدر بقرار من مجلس الوزراء، أو بأية إصابة أخرى ناشئة أثناء تأدية العامل للعمل أو بسببه، ويعتبر في حكم إصابة العامل كل حادث يثبت أنه وقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، دون توقف أو انحراف عن الطريق الاعتيادي.

الجهة الطبيــــــــــــــــة: أي جهة حكومية اتحادية أو محلية تُعنى بالشؤون الصحية أو أي منشأة صحية خاصة مرخصة لتقديم الخدمات الصحية في الدولة.

أسرة العامــــــــــــــــل: الزوجة أو الزوج، والأبناء من الذكور والإناث.

منازعات العمل الفرديــــــــــــــــة: كل خلاف بين صاحب عمل والعامل بمفرده، يتصل موضوعه بهذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

منازعات العمل الجماعية: كل خلاف بين صاحب عمل وعماله، يتصل موضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال أو لفريق منهم.

المادة (٢)

الأهداف

يهدف هذا المرسوم بقانون إلى تحقيق ما يأتي:

١. ضمان كفاءة سوق العمل في الدولة، مما يساهم في جذب أفضل الكفاءات والمهارات المستقبلية من العمالة والحفاظ عليها، وتوفير بيئة أعمال جاذبة لأصحاب العمل، مما يساعد الطرفين للمشاركة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية للدولة.
٢. تنظيم علاقات العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف في هذه العلاقة القانونية على نحو متوازن.
٣. تعزيز مرونة واستدامة سوق العمل في الدولة من خلال ضمان حماية أطراف العلاقة العمالية وتطوراتها وما قد يواجهها من ظروف استثنائية من شأنها

التأثير على تلك العلاقة.

٤. دعم وتأهيل القدرات والمهارات للعاملين في القطاع الخاص، على النحو الذي يحقق تعزيز كفاءة وإنتاجية القوى العاملة في سوق العمل في الدولة.
٥. توفير الحماية لطرفي علاقة العمل، وتمكينهم من الحصول على حقوقهم في إطار هذا المرسوم بقانون.

المادة (٣)

نطاق السريان

١. تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على كافة المنشآت وأصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص في الدولة.
٢. لا تخضع الفئات التالية لأحكام هذا المرسوم بقانون:
 - أ. موظفو الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية.
 - ب. منتسبو القوات المسلحة والشرطة والأمن.
 - ج. عمالة الخدمة المساعدة.
٣. لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، استثناء أي فئة من الخضوع لكل أو بعض أحكام هذا المرسوم بقانون، وتحديد التشريع الواجب التطبيق عليها.

المادة (٤)

المساواة وعدم التمييز

١. يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر على صاحب العمل التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة.
٢. لا تُعد القواعد والإجراءات التي يكون من شأنها تعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل، تمييزاً.
٣. مع عدم الإخلال بالحقوق المقررة للمرأة العاملة المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز.

٤. تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل، أو عمل آخر ذو قيمة متساوية، ويصدر بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، الإجراءات والضوابط والمعايير اللازمة لتقييم العمل ذي القيمة المتساوية.

المادة (٥)

تشغيل الأحداث

١. لا يجوز تشغيل أي شخص قبل تمام سن الخامسة عشرة من العمر.
٢. يشترط لتشغيل الحدث ما يأتي:
 - أ. الموافقة الخطية ممن له الولاية أو الوصاية عليه.
 - ب. شهادة تثبت اللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة عن الجهة الطبية.
 - ج. ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية.
 - د. عدم تشغيله خلال الفترة من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة صباحاً.
 - هـ. عدم تشغيله في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو في أعمال تلحق بحكم طبيعتها أضراراً بصحته أو سلامته أو أخلاقه، والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية.
 - و. عدم تكليفه بساعات عمل إضافية، أو إبقائه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، أو تشغيله في أيام الراحة أو العطلات الرسمية.
٣. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون نظام تشغيل الأحداث والإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل، والأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها، وضوابط استثناء الجهات التي تهدف إلى تدريب وتأهيل الحدث مهنيًا، بما في ذلك المؤسسات الخيرية والتربوية والتدريبية، من بعض أحكام هذه المادة.

المادة (٦)

استقدام وتشغيل العمال

١. لا يجوز ممارسة العمل في الدولة، كما لا يجوز لصاحب العمل استقدام أو تشغيل أي عامل لديه، إلا بعد الحصول على تصريح عمل من الوزارة وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

٢. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون شروط وضوابط وأنواع تصاريح العمل، وإجراءات منحها وتجديدها وإلغائها.
٣. لا يجوز ممارسة نشاط التوظيف أو التوسط لاستقدام أو لاستخدام العمال إلا بترخيص من الوزارة، وذلك وفق الشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٤. يحظر على صاحب العمل تحميل العامل رسوم وتكلفة الاستقدام والاستخدام أو تحصيلها منه، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
٥. يصدر الوزير، بالتنسيق مع الجهات المعنية في الدولة، القرارات المنظمة للأعمال التي يحظر استقدام وتشغيل العمال فيها، وضوابط ذلك.

المادة (٧)

أنماط العمل

١. تكون أنماط العمل التي يتم التعاقد عليها وفقاً لما يأتي:
- أ. الدوام الكامل، وهو العمل لدى صاحب عمل واحد لكامل ساعات العمل اليومية طوال أيام العمل.
- ب. الدوام الجزئي، وهو العمل لدى صاحب عمل أو أصحاب عمل لعدد محدد من ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل.
- ج. العمل المؤقت، وهو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنجازه.
- د. العمل المرن، وهو العمل الذي تتغير ساعات تأديته أو أيام عمله حسب حجم العمل والمتغيرات الاقتصادية والتشغيلية لدى صاحب العمل، وللعامل أن يعمل لدى صاحب العمل بأوقات متغيرة حسب ظروف ومتطلبات العمل.
- هـ. أي أنماط أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٢. تحدد اللائحة التنفيذية، شروط وضوابط أنماط العمل، والالتزامات المترتبة على كل من العامل وصاحب العمل، وفق كل نمط.

المادة (٨)

عقد العمل

١. على صاحب العمل إبرام عقد عمل مع العامل، وفق نمط العمل المتفق عليه، على أن يكون العقد من نسختين، يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتسلم الأخرى للعامل، ووفقاً للنماذج التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٢. يجوز للعامل أو من يمثله إثبات عقد العمل ومقدار الأجر وأي من الحقوق التي يستحقها بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، بجميع طرق الإثبات.
٣. يُبرم عقد العمل لمدة محددة قابلة للتجديد وفقاً لما يتفق عليه الطرفان.
٤. في حالة تمديد أو تجديد العقد، تعتبر المدة أو الممدد الجديدة امتداداً للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة المستمرة للعامل.
٥. إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الأصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الأصلي ممتداً ضمناً بالشروط ذاتها الواردة فيه.
٦. مع مراعاة البند (٣) من هذه المادة، تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون نماذج عقود العمل وفق المستويات المهنية المعتمدة، وأحكام تغيير العقد من نمط عمل إلى نمط آخر، وتسجيلها في الوزارة.

المادة (٩)

فترة التجربة

١. لصاحب العمل تعيين العامل تحت فترة التجربة مدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ولصاحب العمل إنهاء خدمة العامل خلال هذه الفترة بعد إخطار العامل بذلك خطياً قبل (١٤) أربعة عشر يوماً بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة.
٢. لا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، وإذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل يصبح العقد سارياً وفق البنود المتفق عليها فيه، ووجب احتساب تلك الفترة ضمن مدة الخدمة.

٣. في حالة رغبة العامل الانتقال، خلال فترة التجربة، للعمل لدى صاحب عمل آخر في الدولة، يجب عليه إخطار صاحب العمل الأصلي بذلك خطياً بمدة لا تقل عن شهر من تاريخ رغبته بإنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل الأصلي بتكاليف الاستقدام أو التعاقد مع العامل، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

٤. في حالة رغبة العامل الأجنبي بإنهاء عقد العمل، خلال فترة التجربة، لمغادرة الدولة، عليه إخطار صاحب العمل بذلك خطياً، قبل (١٤) أربعة عشر يوماً بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء العقد. وفي حال رغبته في العودة للدولة والحصول على تصريح عمل جديد خلال (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ المغادرة يلتزم صاحب العمل الجديد بالتعويض المنصوص عليه في البند (٣) من هذه المادة، ما لم يكن هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل الأصلي على خلاف ذلك.

٥. إذا أنهى أي من الطرفين عقد العمل دون مراعاة أحكام هذه المادة، ألزم بأن يؤدي إلى الطرف الثاني تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو المدة المتبقية من مدة الإخطار.

٦. إذا غادر العامل الأجنبي الدولة دون التقيد بأحكام هذه المادة، لا يمنح تصريح عمل للعمل في الدولة لمدة سنة من تاريخ مغادرة الدولة.

٧. للوزارة استثناء بعض الفئات الوظيفية، أو المستويات المهنية، أو العمالة من شرط عدم منح تصريح العمل، المنصوص عليه بالبندين (٤) و(٦) من هذه المادة، وفق الضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (١٠)

شرط عدم المنافسة

١. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل في عقد العمل، ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له في القطاع ذاته، على أن يكون الشرط محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة، وألا تزيد مدة عدم المنافسة على سنتين من تاريخ انتهاء العقد.

٢. يبطل هذا الشرط إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون.

٣. لا تسمع الدعوى المرفوعة من صاحب العمل لمخالفة العامل أحكام هذه المادة بعد مضي سنة من تاريخ اكتشافه المخالفة.

٤. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، الأحكام المنظمة لهذه المادة، والمستويات المهنية أو المهن الوظيفية التي يجوز استثنائها من حكم البند (١) من هذه المادة، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة.

المادة (١١)

تعهد صاحب العمل لصاحب عمل آخر في بعض أعماله

لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر، تأدية أي عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها، ويكون الأخير في هذه الحالة مسؤولاً وحده عن حقوق عماله القائمين بذلك العمل والمترتبة لهم بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون، وذلك ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة (١٢)

تكليف العامل بعمل آخر

١. لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا استدعت الضرورة ذلك أو بهدف منع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، على أن يكون التكليف مؤقتاً وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

٢. لصاحب العمل تكليف العامل في غير الأحوال المشار إليها في البند (١) من هذه المادة، للقيام بعمل غير المتفق عليه في عقد العمل، شريطة موافقة العامل الخطية.

٣. إذا تطلب قيام العامل بعمل غير المتفق عليه في عقد العمل، تغيير العامل لمقر إقامته، على صاحب العمل تحمل كافة التكاليف المالية المترتبة على ذلك، بما في ذلك تكاليف انتقال العامل وإقامته.

المادة (١٣)

التزامات صاحب العمل

على صاحب العمل الالتزام بما يأتي:

١. الاحتفاظ بملفات وسجلات العمال وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزارة، على ألا تقل مدة الاحتفاظ بملف العامل عن سنتين بعد تاريخ انتهاء خدمة العامل لديه.
٢. عدم حجز الوثائق الرسمية الخاصة بالعمال، أو إجباره على مغادرة الدولة حال انتهاء علاقة العمل.
٣. وضع لوائح تنظيم العمل، مثل لائحة تعليمات العمل والجزاءات والترقيات والمكافآت وغيرها من اللوائح والأنظمة حسب الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٤. أن يوفر للعمال سكناً ملائماً مرخصاً من الجهات المختصة وفق القواعد والشروط والمعايير المعمول بها في الدولة، أو يدفع له بدلاً نقدياً للسكن أو أن يكون مشمولاً ضمن الأجر.
٥. الاستثمار في تنمية مهارات العمال الذين يعملون لخدمته، وتوفير الحد الأدنى من أدوات وبرامج التدريب والتأهيل والتمكين وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.
٦. توفير وسائل الوقاية اللازمة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل، وضمان توفير اللوائح الإرشادية والتوعوية، وتوفير التدريب المناسب للعمال لتجنب الوقوع في مثل هذه المخاطر، وإجراء التقييم الدوري للتأكد من التزام واستيفاء كافة أطراف العمل بمتطلبات الأمن والسلامة الصحية والمهنية، وذلك وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والتشريعات النافذة في هذا الشأن.
٧. اتخاذ ما يلزم لضمان معرفة العامل لحقوقه والتزاماته في العمل، وفق الأدوات والأساليب الملائمة لطبيعة العمل والعاملين فيها.
٨. تحمل تكاليف الرعاية الطبية للعامل وفق التشريعات النافذة في الدولة.
٩. تحمل نفقات التأمينات والاشتراكات والضمانات التي تحددها التشريعات النافذة.
١٠. عدم ترك العامل يعمل لدى الغير إلا وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.

١١. إعطاء العامل بناءً على طلبه عند انتهاء عقد العمل، شهادة خبرة دون مقابل، يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهائه، ومدة خدمته الإجمالية، والمسمى الوظيفي أو نوع العمل الذي كان يؤديه، وآخر أجر كان يتقاضاه، وسبب انتهاء عقد العمل، على ألا يتم تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

١٢. تحمل نفقات عودة العامل إلى جهة استخدامه أو أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه، ما لم يكن قد التحق بخدمة صاحب عمل آخر، أو كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل فيكون هذا الأخير ملتزماً بتلك النفقات.

١٣. توفير بيئة عمل آمنة ومناسبة للعمل.

١٤. أي التزامات أخرى مقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية أو قرارات من مجلس الوزراء أو أي تشريعات أخرى نافذة في الدولة.

المادة (١٤)

حظر العمل الجبري والمحظورات الأخرى

١. لا يجوز أن يستعمل صاحب العمل أي وسيلة من شأنها حمل أو إجبار العامل عنوة أو تهديده بأي عقوبة للعمل لديه أو إجباره على القيام بعمل أو تقديم خدمة رغماً عن إرادته.

٢. يحظر التحرش الجنسي أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل من قبل صاحب العمل أو رؤسائه في العمل أو زملائه أو العاملين معه.

المادة (١٥)

مستحقات العامل حين وفاته

١. على صاحب العمل، في حال وفاة العامل، تسليم أسرة العامل، أي أجور أو مستحقات مالية للعامل مضافاً إليها مكافأة نهاية الخدمة والتي يستحقها العامل وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، وذلك خلال مدة لا تزيد على (١٠) عشرة أيام من تاريخ الوفاة أو من تاريخ علم صاحب العمل بوفاة العامل.

٢. مع مراعاة حكم البند (١) من هذه المادة، للعامل أن يحدد خطياً الشخص المعني من أسرته باستلام حقوقه في حال وفاته.

٣. يتحمل صاحب العمل كافة التكاليف المترتبة على تجهيز ونقل جثمان العامل المتوفى إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلب ذووه ذلك.

٤. للوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية وضع آلية للاحتفاظ بمستحقات العامل حال وفاته وتعذر تسليمها لأسرته أو أصحاب الحق فيها.

المادة (١٦)

التزامات العامل

على العامل الالتزام بما يأتي:

١. أن يؤدي العمل بنفسه وفق توجيه وإشراف صاحب العمل أو من ينوب عنه، وطبقاً لما هو محدد في العقد، وألا يقوم بتعهيد العمل إلى أي عامل أو أي شخص آخر.
٢. أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، وتوخي الأمانة والنزاهة المهنية.
٣. المحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل التي في عهده، ويحافظ عليها من خلال اتخاذ الإجراءات الضرورية لحفظها في الأماكن المخصصة لها.
٤. المحافظة على سرية المعلومات والبيانات التي يطلع عليها بحكم عمله، وعدم إفشاء أسرار العمل، وإعادة العهدة لصاحب العمل عند نهاية خدمته.
٥. عدم الاحتفاظ بصفة شخصية بأي أصول للأوراق أو المستندات الورقية أو الإلكترونية المرتبطة بأسرار العمل بدون إذن من صاحب العمل أو من ينوب عنه.
٦. تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة وفق التشريعات النافذة أو نظم العمل وتعليماته.
٧. العمل خلال أيام العمل المعتمدة وساعات العمل المحددة في عقد العمل، والتواصل والتجاوب بشكل فعال لإنجاز الأعمال المكلف بها بكفاءة.
٨. العمل باستمرار وباجتهاد لتنمية مهاراته الوظيفية والمهنية، والارتقاء بمستوى الأداء الذي يقدمه لصاحب العمل.
٩. عدم العمل لدى الغير، بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون وغيرها من التشريعات النافذة في هذا الشأن.
١٠. إخلاء السكن الذي وفره صاحب العمل له، خلال مدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته، ومع ذلك للعامل البقاء في السكن بعد انتهاء المدة المشار إليها، في حال موافقة صاحب العمل، مقابل تحمل العامل تكلفة البقاء، أو ما يتم الاتفاق عليه خطياً مع صاحب العمل.

١١. أي التزامات أخرى مقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية أو أي تشريعات أخرى نافذة في الدولة.

المادة (١٧)

ساعات العمل

١. يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال (٨) ثماني ساعات في اليوم الواحد أو (٤٨) ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.

٢. لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، زيادة ساعات العمل اليومية أو تخفيضها لبعض القطاعات الاقتصادية أو بعض الفئات من العمالة، بالإضافة إلى مواعيد العمل والراحة والساعات التي يحظر العمل فيها لفئات معينة من العمالة، وذلك وفق تصنيف العمالة الذي يحدد في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

٣. لا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل سكنه ومكان العمل، إلا لبعض الفئات من العمال وفق الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

٤. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون ساعات العمل في شهر رمضان.

٥. في حال كان العامل يعمل بنظام الدوام الكامل، لا يجوز لصاحب العمل الأصلي، أو أي صاحب عمل آخر يعمل لديه العامل وفق أحكام هذا المرسوم بقانون، أن يطالب العامل بأن يعمل لديه أكثر من الساعات المتفق عليها في عقد العمل، إلا بموافقة العامل الخطية.

٦. في حال رغبة العامل بتأدية عمله عن بعد، سواءً من داخل الدولة أو خارجها، وبموافقة صاحب العمل، فلصاحب العمل اشتراط ساعات عمل محددة.

المادة (١٨)

ساعات العمل المتتالية

لا يجوز أن يعمل العامل أكثر من (٥) خمس ساعات متتالية دون فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، على ألا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل، ويتم تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة في المنشأة التي تعمل بنظام الورديات، أو لبعض الفئات الوظيفية حسب طبيعتها -كالوظائف الميدانية- وحسب تصنيف العمالة المحدد في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (١٩)

ساعات العمل الإضافية

١. لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية على ساعات العمل العادية، على ألا تزيد على ساعتين في اليوم الواحد، ولا يجوز تشغيله أكثر من ذلك إلا وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل على (١٤٤) ساعة وأربعاً وأربعين ساعة كل (٣) ثلاثة أسابيع.
٢. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية، اعتبرت مدة الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية - بحسب وفق الأجر الأساسي - مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (٢٥٪) خمس وعشرين بالمائة من ذلك الأجر.
٣. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل وقتاً إضافياً فيما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الرابعة صباحاً، استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية - بحسب وفق الأجر الأساسي - مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (٥٠٪) خمسين بالمائة من ذلك الأجر، ويستثنى من هذا البند العاملين بنظام الورديات.
٤. إذا استدعت الظروف تشغيل العامل في يوم الراحة المحدد في عقد العمل، أو اللائحة التنظيمية للعمل، وجب تعويضه بيوم آخر للراحة، أو أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (٥٠٪) خمسين بالمائة من الأجر الأساسي لذلك اليوم.
٥. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي راحة متتاليين فيما عدا عمال المياومة.

المادة (٢٠)

فئات العمالة المستثناة

تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون فئات العمالة التي يجوز استثنائهم من الأحكام الواردة بشأن ساعات العمل الواردة في هذا المرسوم بقانون.

المادة (٢١)

الراحة الأسبوعية

يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد وفقاً لما يحدده

عقد العمل أو اللائحة التنظيمية للعمل، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء زيادة يوم الراحة الأسبوعية المنصوص عليه في هذه المادة.

المادة (٢٢)

تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده

١. يتعين تحديد مقدار أو نوع الأجر في عقد العمل، وإذا لم يحدد، تولت المحكمة المختصة تحديده باعتباره نزاعاً عمالياً.
٢. يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجر للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الأنظمة المعتمدة في الوزارة والشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٣. تؤدي الأجر بالدرهم الإماراتي، ويمكن تأدية الأجر بعملة أخرى إذا تم الاتفاق عليه بين الطرفين في عقد العمل.

المادة (٢٣)

طريقة حساب الأجر للعاملين بنظام القطعة

يحسب الأجر اليومي للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة وفق متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية خلال (٦) الستة أشهر السابقة على الطلب أو الدعوى بشأن أي موضوع يتعلق بالأجر.

المادة (٢٤)

نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئات أخرى

يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إذا وافق العامل على ذلك كتابةً، ودون الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

المادة (٢٥)

حالات الاقتطاع أو الخصم من أجر العامل

١. لا يجوز اقتطاع أو خصم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات الآتية:
أ. استرداد القروض التي منحت إلى العامل، ضمن الحد الأقصى لنسبة الاستقطاع الشهري من أجر العامل المنصوص عليها في هذه المادة، بعد موافقة

العامل الخطية، وبدون أي فوائد.

ب. استرداد المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه، بشرط ألا يزيد ما يتم اقتطاعه نسبة (٢٠٪) عشرين في المائة من الأجر.

ج. المبالغ التي يتم استقطاعها لغايات احتساب الاشتراك في مكافآت ومعاشات التقاعد والتأمينات، وفق التشريعات النافذة في الدولة.

د. اشتراكات العامل في صندوق الادخار في المنشأة أو القروض المستحقة للصندوق، الموافق عليها من قبل الوزارة.

هـ. أقساط أي مشروع اجتماعي أو أي مزايا أو خدمات أخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها الوزارة، شريطة موافقة العامل الكتابية على الاشتراك في المشروع.

و. المبالغ التي تخصم من العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وفق لائحة الجزاءات المعمول بها في المنشأة والمعتمدة من الوزارة، وبما لا يزيد على (٥٪) خمسة في المائة من الأجر.

ز. الديون المستحقة تنفيذاً لحكم قضائي، وبما لا يزيد على ربع الأجر المستحق للعامل، فيما عدا دين النفقة المحكوم بها حيث يجوز اقتطاع أكثر من ربع الأجر، وإذا تعددت الديون توزع المبالغ المطلوب استيفاؤها حسب مراتب الامتياز.

ح. المبالغ اللازمة لإصلاح ما ألحقه العامل من ضرر، نتيجة خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، أدى إلى إتلاف أو تدمير أو فقدان أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل، على ألا يزيد ما يتم اقتطاعه على أجر (٥) خمسة أيام في الشهر، ولا يجوز اقتطاع مبلغ أكثر من ذلك إلا بناءً على موافقة المحكمة المختصة.

٢. إذا تعددت الأسباب الموجبة للاقتطاع أو الخصم من الأجر، فلا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد نسبة الاستقطاع و/ أو الخصم على (٥٠٪) خمسين في المائة من الأجر.

المادة (٢٦)

تأمين العامل من القيام بعمله

١. يكون الأجر مقابل العمل، ويلتزم صاحب العمل بتأمين العامل من القيام بعمله،

- وإلا كان ملزماً بسداد أجره المتفق عليه.
٢. تحدد اللائحة التنفيذية إجراءات ترك العامل للعمل في حال عدم تمكنه من القيام بالعمل المتفق عليه في عقد العمل.

المادة (٢٧)

الحد الأدنى للأجور

- لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، أن يصدر قراراً بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال، أو أي فئة منهم.

المادة (٢٨)

العطلات الرسمية وتشغيل العامل فيها

١. يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في العطلات الرسمية التي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء.
٢. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء أي من العطلات الرسمية، وجب على صاحب العمل تعويضه بيوم آخر للراحة مقابل كل يوم يعمل فيه أثناء العطلة، أو أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (٥٠٪) خمسين بالمائة من الأجر الأساسي لذلك اليوم.

المادة (٢٩)

الإجازة السنوية

١. مع عدم الإخلال بحقوق العامل المكتسبة عن المدة السابقة على تاريخ العمل بأحكام هذا المرسوم بقانون، يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل عن:
- أ. ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته الممتدة.
- ب. يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمته تزيد على ستة أشهر وتقل عن سنة.
- ج. إجازة عن أجزاء السنة الأخيرة التي قضاها في العمل، وذلك في حال انتهاء خدمته قبل استخدام رصيد إجازته السنوية.
٢. يستحق العامل بنمط العمل بالدوام الجزئي، إجازة سنوية حسب ساعات العمل الفعلية التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل، تحدد مدتها في عقد العمل، وذلك وفق ما تقرره اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

٣. لصاحب العمل أن يوافق على منح العامل إجازة من رصيد إجازته السنوية خلال فترة التجربة، مع احتفاظ العامل بحقه في التعويض عما تبقى من رصيد إجازته السنوية، في حال عدم اجتيازه فترة التجربة.

٤. يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل وبالاتفاق مع العامل، أو يمنحها بالتناوب بين عمال المنشأة لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالموعد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن شهر.

٥. للعامل بموافقة صاحب العمل ووفق اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة، أن يرحل رصيد إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.

٦. يستحق العامل الأجر عن مدة إجازته السنوية.

٧. تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية، أيام الإجازات المقررة قانوناً أو اتفاقاً إذا تخللت الإجازة السنوية التي يتمتع بها العامل، وتعتبر جزءاً منها، ما لم ينص عقد العمل أو اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة ما هو أكثر منفعة للعامل.

٨. لا يجوز لصاحب العمل منع العامل من الاستفادة من إجازته السنوية المستحقة لأكثر من سنتين، إلا إذا رغب العامل بترحيلها أو الحصول على بدل نقدي عنها وفق اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة، وما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

٩. يحق للعامل الحصول على أجرة أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، أيًا كانت مدتها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، وتحسب وفق الأجر الأساسي.

١٠. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون قواعد وشروط تنظيم الإجازات والتعويض عنها.

المادة (٣٠)

إجازة الوضع

١. تستحق العاملة إجازة وضع مدتها (٦٠) ستين يوماً وفق ما يأتي:

أ. (٤٥) خمسة وأربعين يوماً الأولى بأجر كامل.

ب. (١٥) خمسة عشر يوماً التي تليها بنصف أجر.

٢. للعاملة بعد استنفاذها إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة لا تزيد على (٤٥) خمسة وأربعين يوماً متصلة أو متقطعة، إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض أصابها أو أصاب طفلها ناتج عن الحمل أو الوضع ولا يمكنها من العودة إلى عملها، ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية، ولا تدخل هذه المدة ضمن مدة الخدمة التي تستحق عنها العاملة مكافأة نهاية الخدمة أو مدة الاشتراك في نظام التقاعد وفق التشريعات النافذة في هذا الشأن.

٣. تستحق العاملة إجازة الوضع المذكورة في البند رقم (١) من هذه المادة، إذا تم الوضع بعد (٦) ستة أشهر أو أكثر من الحمل، سواءً ولد الجنين ميتاً أو ولد حياً ثم مات.

٤. للعاملة، في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة "أصحاب الهمم"، وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له وفق تقرير طبي صادر من الجهة الطبية، الحق في إجازة مدتها (٣٠) ثلاثين يوماً بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة (٣٠) ثلاثين يوماً دون أجر.

٥. على صاحب العمل منح العاملة إجازة وضع متى طلبتها في أي وقت اعتباراً من اليوم الأخير للشهر السابق مباشرة على الشهر المتوقع الوضع فيه، ويثبت ذلك بموجب شهادة من الجهة الطبية.

٦. لا يخل حصول العاملة على إجازة الوضع أو الانقطاع المشار إليها في هذه المادة، بحققها في الحصول على الإجازات الأخرى.

٧. إذا عملت المرأة العاملة لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها في هذه المادة، جاز لصاحب العمل الأصلي، أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.

٨. لا يجوز إنهاء خدمة العاملة أو إنذارها بذلك بسبب الحمل أو بسبب حصولها على إجازة الوضع أو انقطاعها عن العمل وفق أحكام هذه المادة.

٩. تستحق العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع ولفترة لا تزيد على (٦) ستة أشهر من تاريخ الوضع، فترة أو فترتين راحة يومية لإرضاع طفلها، على ألا تزيد مدة الفترتين على ساعة.

المادة (٣١)

الإجازة المرضية

١. على العامل إذا أصيب بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل، أن يبلغ صاحب العمل أو من يمثله، عن مرضه، وذلك خلال مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة أيام عمل، وأن يقدم تقريراً طبياً عن حالته صادراً عن الجهة الطبية.
٢. لا يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل منحه إجازة مرضية بدون أجر، بناءً على تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية يتضمن ضرورة منح الإجازة.
٣. للعامل بعد انتهاء فترة التجربة، إجازة مرضية لا تزيد مدتها على (٩٠) تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة، على أن تحسب على النحو الآتي:
 - أ. (١٥) خمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.
 - ب. (٣٠) ثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.
 - ج. المدة التي تلي ذلك بدون أجر.
٤. لا يُستحق الأجر عن الإجازة المرضية إذا كان المرض قد نشأ عن سوء سلوك العامل، وفق الحالات التي يصدر بتحديداتها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٥. لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاذ إجازته المرضية المشار إليها في هذه المادة، إذا تعذر عليه العودة إلى عمله، على أن يتقاضى العامل كافة مستحقاته المالية وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

المادة (٣٢)

إجازات متنوعة

١. يستحق العامل إجازة بأجر وفق الحالات الآتية:
 - أ. إجازة حداد لمدة (٥) خمسة أيام، في حال وفاة الزوج أو الزوجة. و(٣) ثلاثة أيام في حال وفاة أي من الأم أو الأب أو أحد الأبناء أو الأخ أو الأخت أو أحد الأحفاد أو الجد أو الجدة، وذلك ابتداءً من تاريخ الوفاة.
 - ب. إجازة والدية لمدة (٥) خمسة أيام عمل، للعامل (سواء الأب أو الأم) الذي يرزق بمولود، لرعاية طفله، يستحقها بصورة متصلة أو متقطعة خلال مدة (٦) ستة أشهر من تاريخ ولادة الطفل.
 - ج. أي إجازات أخرى يقررها مجلس الوزراء.

٢. يجوز منح العامل إجازة دراسية لمدة (١٠) عشرة أيام عمل في السنة الواحدة، للعامل المنتسب أو المنتظم بالدراسة في إحدى المؤسسات التعليمية المعتمدة في الدولة، وذلك لأداء الاختبارات، شريطة ألا تقل مدة الخدمة لدى صاحب العمل عن سنتين.

٣. يستحق العامل المواطن إجازة تفرغ لأداء الخدمة الوطنية والاحتياطية بأجر، وفق التشريعات النافذة في الدولة.

٤. يشترط للحصول على الإجازات المشار إليها في هذه المادة، تقديم ما يثبت ذلك من الجهات المعنية.

٥. تحدد اللائحة التنفيذية الأحكام الخاصة بمنح وتنظيم الإجازات المشار إليها في هذه المادة.

المادة (٣٣)

الإجازة بدون أجر

١. للعامل بعد موافقة صاحب العمل، الحصول على إجازة بدون أجر، غير المشار إليها في هذا المرسوم بقانون.

٢. لا تحسب الإجازة المشار إليها في هذه المادة، ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل أو ضمن مدة الاشتراك في نظام التقاعد وفق التشريعات المعمول بها في هذا الشأن.

المادة (٣٤)

الغياب بعد انتهاء الإجازة

لا يستحق العامل الذي لا يعود مباشرة إلى عمله دون سبب مشروع عقب انتهاء إجازته، أجره عن مدة الغياب التالية لانتهاء الإجازة.

المادة (٣٥)

سريان مدة الإنذار في حال إنهاء العقد خلال فترة الإجازة

في حالة رغبة أي من طرفي عقد العمل، إنهاء العقد وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، وذلك خلال فترة وجود العامل في إجازة، فلا يبدأ سريان مدة الإنذار المتفق عليه في عقد العمل، إلا ابتداءً من اليوم التالي المقرر لعودة العامل من الإجازة، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة (٣٦)

الرعاية والسلامة والمهنية

تلتزم المنشآت بالأحكام الواردة في القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠ بشأن الصحة العامة وكافة القرارات الصادرة تنفيذاً له، وأية تشريعات أخرى صادرة في ذات الشأن، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون دور الوزارة والأحكام الخاصة بسلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية.

المادة (٣٧)

التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

١. تُحدد بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، إصابات العمل وأمراض المهنة، والشروط والإجراءات التي يتعين اتباعها في حال حدوث أيًا منها، والالتزامات المترتبة على صاحب العمل في هذا الشأن، ومقدار التعويض المستحق للعامل حال العجز الكلي الدائم أو الجزئي الدائم، والتعويض المستحق لعائلته حال وفاته وقواعد توزيعه ومقداره.

٢. يلتزم صاحب العمل في حالة إصابة العامل بإصابة عمل أو مرض مهني بما يأتي:
أ. تحمل نفقات علاج العامل إلى أن يشفى ويكون قادراً للعودة إلى العمل أو يثبت عجزه، وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

ب. إذا حالت إصابة العمل أو المرض المهني بين العامل وأداء عمله، وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يوازي أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو مدة (٦) ستة أشهر أيهما أقل، فإذا زادت مدة العلاج على (٦) ستة أشهر، يصرف له نصف الأجر وذلك لمدة (٦) ستة أشهر أخرى أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو وفاته أيهما أقرب.

٣. إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل، استحق أسرة المتوفي تعويضاً مساوياً لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها (٢٤) أربعاً وعشرون شهراً على ألا تقل قيمة التعويض عن (١٨,٠٠٠) ثمانية عشر ألف درهم وألا تزيد على (٢٠٠,٠٠٠) مائتين ألف درهم، وتحسب قيمة التعويض وفق الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفي وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، مع الحفاظ على حقوق

أسرة المتوفي من مكافأة نهاية الخدمة، وأي مستحقات مالية أخرى يستحقها العامل.

المادة (٣٨)

حالات عدم استحقاق العامل لتعويض إصابة العمل

لا يستحق العامل تعويض إصابة العمل، إذا ثبت من خلال تحقيقات السلطات المختصة تحقق أي من الحالات الآتية:

١. تعمد العامل إصابة نفسه لأي سبب.
٢. حدوث الإصابة تحت تأثير الخمر أو المخدرات أو غيرها من المؤثرات العقلية.
٣. حدوث الإصابة نتيجة مخالفة عمدية للتعليمات الوقائية المعلنة في أماكن ظاهرة في محل العمل، على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٤. حدوث الإصابة نتيجة سوء سلوك متعمد من جانب العامل.
٥. رفض العامل دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قرره الجهة الطبية.

المادة (٣٩)

الجزاء التأديبية

١. لصاحب العمل أو من ينوب عنه أن يوقع على العامل المخالف لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، أي من الجزاءات الآتية:
 - أ. لفت النظر الخطي.
 - ب. الإنذار الخطي.
 - ج. الخصم من الأجر بما لا يجاوز أجر (٥) خمسة أيام في الشهر.
 - د. الوقف عن العمل لمدة لا تزيد على (١٤) أربعة عشر يوماً وعدم دفع أجر أيام الوقف.
 - هـ. الحرمان من العلاوة الدورية لمدة لا تزيد على سنة، وذلك بالنسبة للمنشآت التي تعتمد نظام العلاوات الدورية، وكان العامل مستحقاً لها وفق أحكام عقد العمل أو اللوائح التنظيمية للمنشأة.
 - و. الحرمان من الترقية، في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية، لمدة لا تزيد على سنتين.

- ز. الفصل من الخدمة مع حفظ حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة.
٢. تحدد اللائحة التنفيذية الشروط والضوابط والإجراءات اللازمة لتوقيع أي من الجزاءات المشار إليها في البند (١) من هذه المادة، وألية التظلم منها.

المادة (٤٠)

الإيقاف المؤقت عن العمل

١. لصاحب العمل إيقاف العامل مؤقتاً عن العمل لمدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً، بهدف إجراء تحقيق تأديبي معه إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، مع وقف نصف الأجر خلال مدة الوقف، وإذا انتهى التحقيق إلى الحفظ أو لعدم المخالفة أو مجازاة العامل بجزاء الإنذار، يصرف له ما تم إيقافه من الأجر خلال مدة الإيقاف.
٢. لصاحب العمل إيقاف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة، وذلك إلى حين صدور قرار نهائي من الجهة القضائية المختصة، ويوقف أجره عن مدة الوقف، فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته لعدم الجناية أو انتهى التحقيق إلى الحفظ لعدم كفاية الأدلة، وجب إعادته إلى عمله مع صرف كامل أجره الموقوف.

المادة (٤١)

بعض ضوابط توقيع الجزاءات التأديبية

١. لا يجوز توقيع أي جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل.
٢. لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي للمخالفة الواحدة، طبقاً لنص المادة (٣٩) من هذا المرسوم بقانون.

المادة (٤٢)

حالات انتهاء عقد العمل

- ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية:
١. اتفاق الطرفين كتابةً على إنهائه.
٢. انتهاء المدة المحددة في العقد، ما لم يمدد أو يجدد وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.

٣. بناءً على رغبة أحد الطرفين، شريطة التقيد بأحكام هذا المرسوم بقانون بشأن إنهاء عقد العمل، وفترة الإنذار المتفق عليها في العقد.
٤. وفاة صاحب العمل إذا كان موضوع العقد مرتبطاً بشخصه.
٥. وفاة العامل أو عجزه عن العمل عجزاً كلياً دائماً، ويثبت ذلك بموجب شهادة صادرة من الجهة الطبية.
٦. الحكم على العامل بحكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية لمدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر.
٧. إغلاق المنشأة نهائياً، وفقاً للتشريعات النافذة في الدولة.
٨. إفلاس صاحب العمل أو إيساره أو أية أسباب اقتصادية أو استثنائية تحول دون استمرار المشروع، وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية، والتشريعات النافذة في الدولة.
٩. عدم استيفاء العامل شروط تجديد تصريح العمل لأي سبب خارج عن إرادة صاحب العمل.

المادة (٤٣)

إنذار إنهاء عقد العمل

١. يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد لأي سبب مشروع، شريطة إنذار الطرف الآخر كتابةً، والالتزام بالعمل خلال مدة الإنذار المتفق عليها في العقد، على ألا تقل المدة عن (٣٠) ثلاثين يوماً، ولا تزيد على (٩٠) تسعين يوماً.
٢. يستمر عقد العمل طوال مدة الإنذار المشار إليها في هذه المادة، وينتهي بانتهاء المدة، ويستحق العامل أجره كاملاً عن تلك المدة وفق آخر أجر كان يتقاضاه، ويجب عليه أن يقوم بالعمل خلالها إذا طلب صاحب العمل منه ذلك، ويجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار أو تخفيض مدته مع الحفاظ على كامل حقوق العامل عن فترة الإنذار المتفق عليها في عقد العمل، ويشترط أن تكون مدة الإنذار واحدة للطرفين ما لم تكن لصالح العامل.
٣. يجب على الطرف الذي لم يلتزم بفترة الإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى بدل إنذار، ولو لم يترتب على عدم الإنذار ضرر للطرف الآخر، ويكون التعويض مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار كلها أو الجزء المتبقي منها.
٤. يحسب بدل الإنذار وفق آخر أجر كان يتقاضاه العامل لمن يتقاضون أجورهم

بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة، ووفق متوسط الأجر اليومي المشار إليه في هذا المرسوم بقانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة.

٥. إذا كان إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإنذار يوم عمل بدون أجر في الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر، ويجوز للعامل تحديد يوم الغياب بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك قبل (٣) ثلاثة أيام على الأقل من يوم الغياب.

المادة (٤٤)

حالات فصل العامل دون إنذار

لصاحب العمل فصل العامل دون إنذار، بعد إجراء تحقيق خطي معه، ويكون قرار الفصل كتابياً ومسبباً، ويسلمه صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى العامل في أي من الحالات الآتية:

١. ثبوت انتحال العامل شخصية غيره، أو قدم شهادات أو مستندات مزورة.
٢. ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، أو تعمد العامل الإضرار بممتلكات صاحب العمل وإقراره بذلك، بشرط أن يبلغ الأخير الوزارة بالحدث خلال (٧) سبعة أيام عمل من وقت علمه بوقوع الحادث.
٣. مخالفة العامل تعليمات النظام الداخلي للمنشأة المتعلقة بسلامة العمل والعمال أو مكان العمل، بشرط أن تكون مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، وأن يكون العامل قد أحيط بها علماً.
٤. عدم قيام العامل بواجباته الأساسية وفق عقد العمل، واستمرار الإخلال بها رغم إجراء تحقيق خطي معه لهذا السبب، والتنبيه عليه مرتين بالفصل إذا تكرر منه ذلك.
٥. إفشاء العامل سراً من أسرار العمل المتعلقة بالملكية الصناعية أو الفكرية، نتج عنه إلحاق خسائر بصاحب العمل أو ضياع فرصة عليه أو جلب منفعة شخصية للعامل.
٦. وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي، أو ارتكب فعلاً مخللاً بالآداب العامة في مكان العمل.
٧. اعتداء العامل أثناء العمل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل بالقول أو الفعل أو أي شكل من أشكال الاعتداء المعاقب عليها بمقتضى التشريعات النافذة في الدولة.

٨. تغيب العامل دون سبب مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من (٢٠) عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من (٧) سبعة أيام متتالية.
٩. استغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
١٠. التحاق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى دون الالتزام بالضوابط والإجراءات المقررة في هذا الشأن.

المادة (٤٥)

حالات ترك العامل العمل دون إنذار

- للعامل أن يترك العمل دون إنذار مع احتفاظه بحقوقه عند انتهاء الخدمة في أي من الحالات الآتية:
١. إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل الواردة في العقد أو في هذا المرسوم بقانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، شريطة أن يكون العامل قد أبلغ الوزارة قبل (١٤) أربعة عشر يوم عمل من تاريخ ترك العمل، ودون قيام صاحب العمل بإزالة الآثار الناجمة عن هذا الإخلال رغم إخطاره من قبل الوزارة بذلك.
٢. ثبوت اعتداء صاحب العمل أو من يمثله قانوناً على العامل أو تعرضه لعنف أو تحرش خلال العمل، بشرط أن يبلغ السلطات المعنية والوزارة خلال (٥) خمسة أيام عمل من تاريخ تمكنه من الإبلاغ.
٣. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، شريطة أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون ضوابط الخطر الجسيم.
٤. تكليف صاحب العمل العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، دون موافقة العامل خطياً على ذلك، باستثناء حالات الضرورة وفق أحكام المادة (١٢) من هذا المرسوم بقانون.

المادة (٤٦)

إنهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية

- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته الصحية، قبل استنفاذه الإجراءات المستحقة له قانوناً، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك، ولو كان مبرماً قبل العمل بأحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (٤٧)

الإنهاء غير المشروع لخدمة العامل

١. يعد إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل غير مشروع إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديدة إلى الوزارة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.
٢. يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض عادل للعامل تقدره المحكمة المختصة، إذا ثبت أن الفصل غير مشروع طبقاً للبند (١) من هذه المادة، ويحدد مقدار التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته، ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة (٣) ثلاثة أشهر تحسب وفق آخر أجر كان يتقاضاه.
٣. لا تخل أحكام البند (٢) من هذه المادة بحق العامل في بدل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة المستحقة له وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (٤٨)

استمرارية عقود العمل

تستمر عقود العمل السارية وقت حدوث تغيير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني، ويكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن تنفيذ أحكام تلك العقود، بالإضافة إلى تنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وذلك من تاريخ تعديل بيانات المنشأة لدى الجهات المختصة.

المادة (٤٩)

انتقال العامل بعد انتهاء عقد العمل

للعامل في حال انتهاء عقد العمل وفق أحكام هذا المرسوم بقانون، الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر وفق الشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (٥٠)

الانقطاع غير المشروع عن العمل

١. إذا انقطع العامل الأجنبي عن العمل، لسبب غير مشروع قبل نهاية مدة العقد، فلا يمنح تصريح عمل آخر للائحة بقانون يعمل في الدولة وفق أحكام هذا المرسوم بقانون، لمدة سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل، كما لا يجوز لأي صاحب عمل

- آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.
٢. للوزارة استثناء بعض الفئات الوظيفية، أو المستويات المهنية، أو العمالة من حكم البند (١) من هذه المادة، وفق الضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٣. على صاحب العمل إخطار الوزارة بواقعة الانقطاع عن العمل وفق الإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (٥١)

مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بنمط الدوام الكامل

١. يستحق العامل المواطن مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته وذلك وفقاً للتشريعات المنظمة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية السارية في الدولة.
٢. يستحق العامل الأجنبي الذي يعمل وفق نمط العمل بالدوام الكامل، والذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، تحسب وفق الأجر الأساسي، وذلك على النحو الآتي:
- أ. أجر (٢١) واحد وعشرين يوم عمل عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
- ب. أجر (٣٠) ثلاثين يوم عمل عن كل سنة مما زاد على ذلك.
٣. يستحق العامل الأجنبي مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة.
٤. لا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة.
٥. مع عدم الإخلال بما تقرره التشريعات بشأن منح معاشات أو مكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت، تحسب مكافأة نهاية الخدمة وفق آخر أجر أساسي كان يستحقه العامل الأجنبي بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم ووفق متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في أحكام هذا المرسوم بقانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة.
٦. يشترط فيما تقدم ألا تزيد مكافأة نهاية الخدمة للعامل الأجنبي في مجموعها عن أجر سنتين.
٧. لصاحب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة، أي مبالغ تكون مستحقة قانوناً أو بحكم قضائي، وفق الشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة

التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

٨. لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبعد التنسيق مع الجهات المعنية، إقرار أنظمة أخرى بديلة لنظام مكافأة نهاية الخدمة، ويحدد القرار الصادر منه، شروط وضوابط وآلية الاشتراك في هذه الأنظمة.

المادة (٥٢)

مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل الأخرى

تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون آلية تنظيم مكافأة نهاية الخدمة للعاملين الأجانب بأنماط العمل الأخرى غير نمط العمل بالدوام الكامل، على النحو الذي يعزز من كفاءة وجاذبية سوق العمل، وما تقتضيه مصلحة طرفي عقد العمل.

المادة (٥٣)

سداد مستحقات العامل حين انتهاء العقد

على صاحب العمل أن يؤدي للعامل خلال (١٤) أربعة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد، أجوره وجميع مستحقاته الأخرى التي ينص عليها هذا المرسوم بقانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أو العقد أو نظام المنشأة.

المادة (٥٤)

منازعات العمل الفردية

١. إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون، عليه أن يُقدم طلباً بذلك إلى الوزارة والتي تقوم ببحث الطلب واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً.

٢. تتولى الوزارة الفصل في المنازعة بقرار نهائي متى كانت قيمة المطالبة موضوع النزاع لا تتجاوز مبلغ (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، أو متى كانت المنازعة بشأن عدم التزام أي من طرفيها بقرار التسوية الودية السابق صدوره في موضوعها من قبل الوزارة وبغض النظر عن قيمة المطالبة.

٣. يكون قرار الوزارة الصادر بالفصل في المنازعة وفقاً لصلاحياتها المنصوص عليها في البند رقم (٢) من هذه المادة في قوة السند التنفيذي، ويمهر بالصيغة التنفيذية وفقاً للإجراءات المعتادة، ولأي طرف من طرفي النزاع إقامة دعوى أمام محكمة

- الاستئناف المختصة للنظر في موضوع النزاع وذلك خلال (١٥) خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إخطاره بالقرار، وتُحدد المحكمة جلسة للنظر في الدعوى خلال (٣) ثلاثة أيام عمل، وتفصل فيها خلال (١٥) خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إقامة الدعوى، ويكون الحكم الصادر من محكمة الاستئناف وفقاً لأحكام هذه الفقرة حكماً باتاً، ويترتب على إقامة الدعوى وقف تنفيذ القرار المشار إليه.
٤. على الوزارة، في حال تعذر التسوية الودية خلال المدة التي تُحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وفي غير الأحوال المنصوص عليها بالبند (٢) من هذه المادة، إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وتوصية الوزارة.
٥. يجوز للوزارة خلال سريان النزاع بإلزام صاحب العمل باستمرار دفع أجر العامل لمدة (٢) شهرين بحد أقصى، إذا تسبب النزاع بإيقاف صرف أجر العامل، ووفق اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٦. يجوز بقرار من الوزير، فرض إجراءات أو تدابير إدارية أخرى على المنشأة، لتجنب أن يؤدي النزاع الفردي القائم إلى حدوث نزاع عمالي جماعي، يضر بالمصلحة العامة.
٧. على المحكمة المختصة خلال (٣) ثلاثة أيام عمل من تاريخ استلام الطلب، أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويُعلن بها طرفا النزاع، وتفصل فيها على وجه السرعة.
٨. على المحكمة المختصة عدم قبول الدعوى، إذا لم تتبع الإجراءات المشار إليها في هذه المادة.
٩. لا تُسمع الدعوى عن أي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون بعد مرور سنة من تاريخ استحقاق الحق محل المطالبة.

المادة (٥٥)

الإعفاء من الرسوم القضائية

١. تُعفى الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ، والطلبات التي يرفعها العمال أو ورثتهم والتي لا تزيد قيمتها على (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف درهم.
٢. لمجلس الوزراء - بناءً على اقتراح وزير العدل- تعديل القيمة المشار إليها في البند (١) من هذه المادة، بالزيادة أو النقصان متى اقتضت الحاجة ذلك.

المادة (٥٦)

منازعات العمل الجماعية

١. إذا تنازع صاحب العمل وجميع عمال المنشأة أو فريق منهم، وتعذرت التسوية الودية، على صاحب العمل أو العمال التقدم بشكوى إلى الوزارة وفق الضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٢. للوزير فرض إجراءات أو تدابير إدارية على المنشأة، لتجنب أن يؤدي النزاع الجماعي القائم إلى حدوث ما يضر بالمصلحة العامة.
٣. لمجلس الوزراء - بناءً على اقتراح الوزير- إنشاء لجنة أو أكثر تسمى (لجنة منازعات العمل الجماعية)، للنظر في منازعات العمل الجماعية التي يتعذر على الوزارة تسويتها ودياً، ويحدد القرار الصادر تشكيلها ومهامها ونظام عملها وآلية إصدار قراراتها وتنفيذها، وغيرها من الأحكام المتعلقة بحسن سير العمل أمام اللجنة.

المادة (٥٧)

تفتيش العمل

١. يكون لموظفي الوزارة، الذين يصدر بتحويلهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير، صفة الضبطية القضائية في إثبات ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ويكون لهم حق دخول المنشآت ذات الصلة وضبط المخالفات وتحرير المحاضر اللازمة.
٢. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون إجراءات تفتيش العمل.

العقوبات

المادة (٥٨)

١. لا يخل تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر.

المادة (٥٩)

١. يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف درهم ولا تزيد على (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف درهم، كل من:
 ١. قام بتقديم معلومات أو مستندات غير صحيحة بقصد استقدام أجنبي إلى الدولة للعمل فيها.
 ٢. عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته

التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالها.

٣. أفشى سراً من أسرار العمل يكون قد أطلع عليه بحكم عمله كموظف عام مكلف بتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ولو بعد تركه العمل.

المادة (٦٠)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم ولا تزيد على (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف درهم، كل من:

١. استخدم عاملاً لم يصرح له بالعمل لديه.
٢. استقدم أو استخدم عاملاً، وتركه دون أن يعمل.
٣. استعمل تصاريح العمل في غير الغرض المخصص لإصدارها.
٤. أغلق منشأة أو أوقف نشاطها دون اتخاذ إجراءات تسوية حقوق العاملين، بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
٥. قام بتشغيل حدث بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون.
٦. من وافق على تشغيل الحدث بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

المادة (٦١)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبالغرامة التي لا تقل عن (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف درهم ولا تزيد على (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من استغل أو أساء استخدام الصلاحيات الإلكترونية الممنوحة له في الدخول إلى أنظمة الوزارة أو مكن غيره من ذلك، مما ترتب عليه اختلال في إجراءات أو علاقات العمل.

المادة (٦٢)

تتعدد الغرامة المحكوم بها وفق أحكام هذا المرسوم بقانون بالنسبة إلى أصحاب العمل بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وبحد أقصى (١٠,٠٠٠,٠٠٠) عشرة ملايين درهم.

المادة (٦٣)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٥٠٠٠) خمسة آلاف درهم ولا تزيد على

(١,٠٠٠,٠٠٠) مليون درهم كل من يخالف أي حكم آخر من أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة (٦٤)

في حالة العودة إلى ارتكاب أية مخالفة من المخالفات المشار إليها في هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وذلك قبل مضي سنة على سابقة الحكم على الفاعل في مخالفة مماثلة لها، يعاقب الفاعل بالحبس مع مضاعفة الغرامة المقررة في هذا المرسوم بقانون أو إحدى هاتين العقوبتين.

أحكام ختامية

المادة (٦٥)

١. الحقوق المقررة في هذا المرسوم بقانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ولا تخل أحكام هذا المرسوم بقانون بأي حق من الحقوق المقررة للعامل بموجب أي تشريع آخر أو اتفاق أو إقرار أو نظام أو عقد العمل، يرتب للعامل حقوقاً أكثر منفعة من الحقوق المقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون.

٢. لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إساءة تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه، كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات.

٣. يعد باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا المرسوم بقانون، ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل، ويقع باطلاً كل إبراء أو مصالححة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا المرسوم بقانون، إن كان مخالفاً لأحكامه.

٤. لصاحب العمل استحداث وتطبيق برامج أو لوائح تنظيمية في المنشأة، تكون أكثر منفعة للعامل مما هو مقرر بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، وإذا تعارضت هذه البرامج واللوائح مع أحكام هذا المرسوم بقانون، تطبق الشروط الأكثر منفعة للعامل.

٥. لا يجوز لصاحب العمل مراجعة بنود وشروط عقد العمل الساري نفاذه مع العامل قبل صدور هذا المرسوم بقانون، بهدف تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون، إلا إذا كانت تلك التعديلات تهدف إلى تحقيق فائدة ومنفعة أكبر للعامل، ويمكن تحديث عقد العمل بعد انتهاءه وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.

٦. لصاحب العمل أو العامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، المبرم قبل سريان هذا المرسوم بقانون، لسبب مشروع بعد إنذار الطرف الآخر كتابةً بمدة لا تقل عن (٣٠) ثلاثين يوماً إذا كانت مدة الخدمة أقل من (٥) خمس سنوات، ومدة لا تقل عن (٦٠) ستين يوماً إذا كانت مدة الخدمة تزيد على (٥) خمس سنوات، ومدة لا تقل عن (٩٠) تسعين يوماً إذا زادت مدة الخدمة عن (١٠) عشر سنوات.
٧. يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو أفراد عائلته بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون، امتياز على جميع أموال صاحب العمل، وتُستوفى مباشرة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة، والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد.

المادة (٦٦)

اللغة المعتمدة

١. اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في كافة السجلات والملفات والبيانات والنماذج، وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
٢. يلتزم صاحب العمل باستخدام اللغة العربية في إبرام العقود مع العمال، وفي كتابة ونشر التعليمات والتعاميم التي يكون ملزماً بإصدارها، على أن تكون بجانب اللغة العربية لغة أخرى يفهمها العامل غير الناطق باللغة العربية، ويراعى أن يتطابق النص الذي باللغة الأخرى مع النص العربي، وفي حال الاختلاف يعدت بالنص العربي.

المادة (٦٧)

حساب المدد والمواعيد

- يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون بالتقويم الميلادي، وتعد السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون (٣٦٥) ثلاثمائة وخمسة وستون يوماً والشهر (٣٠) ثلاثون يوماً.

المادة (٦٨)

توفيق الأوضاع

١. تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على عقود العمل غير محددة المدة والمبرمة وفق القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه.
٢. على أصحاب العمل تصحيح أوضاعهم، وتحويل عقود العمل غير المحددة المدة

إلى عقود عمل محددة المدة، وفق الشروط والضوابط والإجراءات الواردة في هذا المرسوم بقانون خلال سنة من تاريخ نفاذه، ويجوز للوزير تمديد هذه المدة، لمدد أخرى وفق ما تقتضيه المصلحة العامة.

٣. مع مراعاة حكم البند (٢) من هذه المادة، لصاحب العمل احتساب مكافأة نهاية الخدمة وفق أحكام عقد العمل غير محدد المدة الواردة في القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه.

المادة (٦٩)

التظلم من قرارات الوزارة

يجوز لطرفي علاقة العمل التظلم من القرارات الصادرة من الوزارة وفقاً للإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (٧٠)

اختصاصات مجلس الوزراء

لغايات هذا المرسوم بقانون، يختص مجلس الوزراء بما يأتي:

١. اعتماد شروط وضوابط وإجراءات تصنيف المنشآت الخاضعة لأحكام هذا المرسوم بقانون، والامتيازات المقدمة لكل فئة من هذه المنشآت.
٢. اعتماد شروط وضوابط وإجراءات تصنيف المستويات المهنية للعمالة في سوق العمل الخاضعة لأحكام هذا المرسوم بقانون، والامتيازات المقدمة لكل مستوى.
٣. اعتماد شروط وضوابط وإجراءات توظيف طلاب المؤسسات التعليمية المعتمدة في الدولة، على النحو الذي يعزز كفاءة سوق العمل وتنافسية الأيدي العاملة وتمكين أصحاب العمل من الاستفادة من القدرات البشرية.
٤. اعتماد شروط وضوابط توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في الدولة، في الوظائف المناسبة لهم ولقدراتهم الجسدية والفنية والفكرية، وتحديد حقوقهم وواجباتهم والامتيازات المقررة لهم، على النحو الذي يساهم في تمكين هذه الفئة وإشراكهم في مسيرة التنمية، وتحفيز أصحاب العمل لتوظيفهم وتقديم كل سبل الدعم والتمكين لهم.
٥. اعتماد السياسات والتشريعات والنظم التي من شأنها تنظيم سوق العمل في الدولة، وتعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل، وتحفيز أصحاب العمل

- على استقطاب وتوظيف المواطنين.
٦. إصدار القرارات التي من شأنها الحد من تداعيات أي ظروف استثنائية عامة تمر بها الدولة على قطاع العمل في الدولة.
٧. تغيير المدد أو النسب أو القيم الواردة في هذا المرسوم بقانون، وفق متغيرات واحتياجات سوق العمل، وما تقتضيه المصلحة العامة.
٨. تحديد الرسوم اللازمة لتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

المادة (٧١)

اختصاصات الوزارة

- لغايات هذا المرسوم بقانون، تختص الوزارة بما يأتي:
١. اقتراح السياسات والاستراتيجيات والتشريعات بشأن ما يأتي:
- أ. تشجيع وتحفيز المنشآت للاستثمار في تدريب وتمكين العمال، ورفع المستوى المهاري والكفاءة، والإنتاجية لهم.
- ب. تبني التقنيات الحديثة والتكنولوجية، واستقطاب أفضل الكفاءات وفق متطلبات سوق العمل في الدولة لرفع الإنتاجية.
- ج. تدريب طلاب مؤسسات التعليم العام والعالي المعتمدة في الدولة.
٢. وضع نماذج موحدة للوائح التنظيمية لعلاقات العمل في المنشآت، وإصدار ضوابط وآليات اعتمادها بما يحقق مصلحة العامل وصاحب العمل.

المادة (٧٢)

اللائحة التنفيذية

يصدر مجلس الوزراء - بناءً على اقتراح الوزير- اللائحة التنفيذية لأحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (٧٣)

الإلغاءات

١. يُلغى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم علاقات العمل.
٢. يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.

٣. يستمر العمل بالقرارات والأنظمة والقواعد المعمول بها قبل سريان أحكام هذا المرسوم بقانون، وبما لا يتعارض مع أحكامه، إلى حين صدور ما يحل محلها وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (٧٤)

نشر المرسوم بقانون والعمل به

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من ٠٢ فبراير ٢٠٢٢.

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة في أبو ظبي:

بتاريخ: ١٣ / صفر / ١٤٤٣هـ

الموافق: ٢٠ / سبتمبر / ٢٠٢١م

قرار وزير العمل رقم (٧٦٥) لسنة ٢٠١٥م^(*)
في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل

وزير العمل:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢م في شأن اختصاصات
الوزارات وصلاحيات الوزراء،

وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، وتعديلاته، في شأن تنظيم علاقات
العمل،

قرر:

المادة (١)

يكون انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل في أي من الحالات الآتية:
أولاً: في العقود المحددة المدة (وهي العقود التي تعتمد عليها الوزارة بما لا تتجاوز مدتها
عامين)، يكون انتهاء علاقة العمل إذا توافرت حالة من الحالات الآتية:

١- إذا انتهت مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين، ولم يتم تجديد هذا العقد.
٢- إذا اتفق الطرفان (صاحب العمل والعامل) على انتهاء هذا العقد أثناء
سريانه.

٣- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً، بإنهاء العقد
مع اتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في البند (٤) من هذه المادة،
وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد بإرادته وحده تبعات هذا
الإنهاء.

٤- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً، بإنهاء العقد
أثناء فترة تجديده، حتى لو كان التجديد قبل العمل بهذا القرار، ويُشترط
في جميع الأحوال التزام من قام بالإنهاء بالإجراءات القانونية الآتية:

(أ) إخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المحدد
بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ثلاثة

* الجريدة الرسمية - العدد خمسمائة وتسعة وثمانون - السنة الخامسة والأربعون.

١٨ صفر ١٤٣٧هـ - ٣٠ نوفمبر ٢٠١٥م.

أشهر، وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار، ولم يتفق الطرفان على فترة إخطار، تكون هذه الفترة ثلاثة أشهر.

(ب) استمرار الطرف الذي قرر إنهاء العقد في تنفيذ علاقة العمل طيلة فترة الإخطار.

(ج) سداد مقابل للإنتهاء حسبما يتفق عليه الطرفان بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار، ولم يتفق الطرفان على مقدار هذا المقابل، يكون هذا المقابل مساوياً للأجر الإجمالي لثلاثة أشهر.

٥- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً، بإنهاء العقد، بدون الالتزام بالإجراءات القانونية الواردة في البند (٤) من هذه المادة، وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الإنهاء، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد بإرادته وحده تبعات هذا الإنهاء.

٦- في حال قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لارتكاب العامل لإحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (١٢٠) من قانون تنظيم علاقات العمل، المشار إليه.

ثانياً: في العقود غير محددة المدة، يكون انتهاء علاقة العمل إذا توافرت حالة من الحالات الآتية:

١- باتفاق الطرفين.

٢- في أي وقت يقوم فيه أحد طرفي العقد بإنهائه بعد إنذار الطرف الآخر، مع استمراره في تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار التي يجب أن لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٣- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً، بإنهاء العقد، بدون الالتزام بالإجراءات القانونية الواردة في البند (٢) من الفقرة ثانياً من هذه المادة، وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الإنهاء، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد بإرادته وحده تبعات هذا الإنهاء.

٤- في حال قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لارتكاب العامل لإحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (١٢٠) من قانون تنظيم علاقات العمل، المشار إليه.

وفي جميع الأحوال المنصوص عليها في هذه المدة يجوز لصاحب العمل، وللعامل أن يلجأ للقضاء طلباً للتعويض وأية حقوق أخرى يرتبها له قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليه، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة (٢)

تعتبر علاقة العمل في حكم المنتهية في أي من الحالات الآتية:

- ١- حالة ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر: حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً)
- ٢- حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إحقاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة، ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين، على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال شهرين من تاريخ تعطله.
- ٣- حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة، ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في أجر شهرين على الأقل، أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

المادة (٣)

يلغى كل حكم جاء بقرار وزاري يخالف أو يتعارض مع ما جاء بهذا القرار.

المادة (٤)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من ٢٠١٦/١/١.

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا في أبو ظبي بتاريخ: ٢٠١٥/٩/٢٧

قرار وزاري رقم (٣١) لسنة ٢٠١٨م^(*)
في شأن استحداث نظام عقد العمل الجزئي

وزير الموارد البشرية والتوطين:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢، في شأن اختصاصات
الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،

على القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، في شأن تنظيم علاقات العمل،
وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية،
قرر

مادة (١)

يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها في هذا القرار، ما
لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتوطين.

صاحب العمل الأصلي: صاحب العمل الذي يستقدم العامل من الخارج للعمل بنظام
العمل الجزئي، أو أول صاحب عمل يرتبط من داخل الدولة مع
العامل بنظام العقد الجزئي.

صاحب العمل الإضافي: أي صاحب عمل غير صاحب العمل الأصلي يرتبط معه العامل
بعلاقة عمل في ذات وقت ارتباطه مع صاحب العمل الأصلي.

نموذج العمل الجزئي: عقد يتفق فيه صاحب العمل والعامل (المواطن أو الأجنبي) على
أن تكون ساعات العمل أقل من الساعات المعتادة (ثمانية ساعات
يوميًا) ويستطيع، بمقتضاه، العامل أن يعمل في ذات الوقت لدى
أكثر من صاحب عمل وبدون إذن من أي صاحب عمل يعمل
لديه، ويتم التعاقد فيه وفقاً لنماذج العقود الصادرة عن الوزارة،
ويشار إليه في هذا القرار بالعمل الجزئي، أو هذا النظام.

* الجريدة الرسمية - العدد ستمائة وسبعة وعشرون - السنة الثامنة والأربعون
١٢ جمادى الآخرة ١٤٣٩هـ - ٢٨ فبراير ٢٠١٨م.

مادة (٢)

يُستحدث بالوزارة نظام لنموذج عمل جزئي، ويجوز التعاقد بمقتضاه بين صاحب العمل والعامل، في إحدى وظائف أو مهن المستوى المهاري الأول والثاني، المعمول بهما في الوزارة، ويكون التعاقد بين الطرفين وفقاً للضوابط المنصوص عليها في المواد التالية من هذا القرار.

مادة (٣)

للعامل، وفقاً للتعاقد بنظام العمل الجزئي القيام بالآتي:

- أ- أن يعمل لدى صاحب العمل الأصلي أقل من ثمانية ساعات يومياً، أو أقل من ٤٨ ساعة أسبوعياً، وفي جميع الأحوال يجب ألا تقل ساعات العمل عن عشرين ساعة أسبوعياً.
- ب- أن يعمل في ذات الوقت لدى أكثر من صاحب عمل، وبدون اشتراط حصوله على موافقة صاحب العمل الأصلي أو أي صاحب عمل آخر يعمل لديه.

مادة (٤)

يتعين على العامل، في هذا النظام، الالتزام بالآتي:

- أ- أن لا يعمل لدى أي صاحب عمل إضافي إلا بعد الحصول على تصريح عمل من الوزارة.
- ب- أن يؤدي العمل الجزئي بكل ما تفرضه عليه نظم العمل السارية في الوزارة من ضوابط وسلوكيات، باستثناء عدد ساعات العمل، فيكون التزامه بالمنصوص عليه في العقد فقط مع مراعاة ما ورد بالمادة (٥ بند أ) من هذا القرار.

مادة (٥)

لا يجوز لصاحب العمل، في هذا النظام، الآتي:

- أ- أن يطالب العامل بأن يعمل لديه أكثر من ساعات المتفق عليها إلا بموافقة العامل الكتابية.
- ب- أن يمنع العامل من العمل في منشأة مشابهة لمنشأته تحت دعوى عدم المنافسة، أو تحت دعوى إفشاء أسرار العمل، إلا إذا صدر حكم قضائي بذلك.

مادة (٦)

(أ) يتحمل صاحب العمل الأصلي بإجازات العامل السنوية ومكافآت نهاية خدمته وأية التزامات مالية أخرى بنسبة عدد ساعات العامل الفعلية، وبمقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل.

(ب) يجوز للعامل الاتفاق مع صاحب العمل الإضافي على أية مزايا مماثلة لما جاء بالبند (أ) من هذه المادة.

(ج) باستثناء ما ورد في البندين (أ و ب) من هذه المادة، يلتزم كل صاحب عمل بأن يوفر للعامل اشتراطات العمل الأخرى المنصوص عليها في أنظمة الوزارة إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

مادة (٧)

تُخطر الوزارة كل صاحب عمل (أصلي أو إضافي) بالجهات التي يعمل فيها العامل فور حصوله على تصريح منها بالعمل، وعلى العامل أن يقوم بذات الإخطار لكل صاحب عمل يعمل لديه.

مادة (٨)

لا يجوز للوزارة أن تسمح للعامل بأن يعمل أسبوعياً أكثر من ٤٨ ساعة، أو أكثر من ١٤٤ ساعة كل ثلاثة أسابيع، ويجوز، في حالة الضرورة التي يتقدم بها العامل، أن تسمح له بالعمل ٦٠ ساعة أسبوعياً، ويتعين أن تكون للعامل راحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد.

مادة (٩)

(أ) تطبق في العمل الجزئي ذات القواعد والضوابط والجزاءات المعمول بها في إبرام وتجديد وإنهاء عقود العمل العادية محدد المدة، أو غير محدد المدة.

(ب) يتحمل صاحب العمل الأصلي بالرسوم المعمول بها في الوزارة عند التعاقد مع عامل من خارج أو من داخل الدولة بحسب الأحوال، ويلتزم أي صاحب عمل إضافي برسوم العمل لبعض الوقت، المنصوص عليها في ذات النظم.

مادة (١٠)

في حال اختيار التعاقد بنظام العمل الجزئي، لا يجوز تحويله إلى عقد عادي إلا بعد إنهاء العمل الجزئي، ويصبح لكل طرف حرية التعاقد بالنموذج الذي يقبله.

مادة (١١)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول مارس ٢٠١٨.

ناصر ثاني الهاملي
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بديوان عام الوزارة في أبو ظبي بتاريخ: ٢١ / ١ / ٢٠١٨

(٢)

اللائحة التنفيذية لقانون

تنظيم علاقات العمل وقرارات مجلس

الوزراء ووزارة الموارد البشرية والتوطين

قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢م*
في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١
بشأن تنظيم علاقات العمل

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٤٧) لسنة ٢٠٢١ بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة،
 - وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء.
- قرر:

المادة (١)

التعريفات

تُطبق ذات التعريفات الواردة في المرسوم بقانون، على هذا القرار، وفيما عدا ذلك يكون للعبارة التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك.

المرسوم بقانون: المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل.

الأنظمة القانونية: مجموعة القرارات والأدلة والتعاميم ذات الصلة بالعمل في وزارة الموارد البشرية والتوطين.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وواحد وعشرون- السنة الثانية والخمسون
١٤ رجب ١٤٤٣هـ- الموافق ١٥ فبراير ٢٠٢٢م

المادة (٢)

تصنيف المنشآت

١. مع مراعاة أحكام البند رقم (١) من المادة رقم (٧٠) من المرسوم بقانون فإنه:
يتم تصنيف المنشآت وفق معايير تتضمن النشاط الاقتصادي وحجم العمالة والتنوع الثقافي والديموغرافي للعمالة ومدى الالتزام بالأنظمة القانونية ودعم تنفيذ التوجهات الحكومية المتعلقة بالتوطين والتدريب وتنمية المهارات.
٢. يصدر مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير القرارات اللازمة لتصنيف المنشآت والامتيازات المقدمة لكل فئة من هذه المنشآت بما يضمن تعزيز تنافسية سوق العمل.

المادة (٣)

تصنيف العمال

١. يصنف العمال الخاضعون لأحكام المرسوم بقانون إلى فئات بحسب معايير تتضمن المستويات المهنية أو التعليمية أو الإنتاجية أو المهنية أو الأجور أو حسب فئات الإقامة.
٢. يصدر مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير القرارات اللازمة لتصنيف المستويات المهنية للعمالة في سوق العمل والامتيازات المقدمة لكل مستوى بما يضمن تعزيز إنتاجية سوق العمل.

المادة (٤)

نظام تشغيل الأحداث

١. مع مراعاة أحكام المادة رقم (٥) من المرسوم بقانون، يُحظر تشغيل الأحداث في الأعمال والمهن التالية:
 - أ. الأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة.
 - ب. المهن التي يحتمل أن تعرض صحة الأحداث أو سلامتهم للخطر، بسبب طبيعة المهنة أو الظروف التي تؤدي فيها.
٢. يحدد بقرار من الوزير بعد التنسيق مع الجهات المعنية، الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الأعمال التي تلحق بحكم طبيعتها أضراراً بصحة أو سلامة أو أخلاق الحدث.

٣. يتعين على صاحب العمل المشغل للحدث الالتزام بالإجراءات التالية:

- أ. أن يحتفظ بسجل خاص بالأحداث، يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له الولاية أو الوصاية عليه وبيانات التواصل معه، ومحل إقامة الحدث ومن له الوصاية عليه، وتاريخ استخدامه والعمل الذي يستخدم فيه.
- ب. التأمين على الحدث شأنه شأن العمالة العادية.
- ج. تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية.

- د. أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل، الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
٤. تُستثنى المؤسسات الخيرية والتربوية والتدريبية والجهات الأخرى التي تهدف إلى التأهيل أو التدريب المهني للأحداث من بعض أحكام المادة رقم (٥) من المرسوم بقانون وأحكام هذه المادة وفق الضوابط الآتية:

- أ. أن تكون المؤسسة مسجلة لدى الجهات الحكومية المختصة بهذا الوصف.
- ب. أن يكون هدفها الضلي والمسجلة به هو التأهيل أو التدريب المهني، أو العمل الخيري أو التربوي أو الأعمال التطوعية.

المادة (٥)

أنماط العمل

١. مع مراعاة أحكام المادة رقم (٧) من المرسوم بقانون، يكون التعاقد مع العامل وفق أي نمط من أنماط العمل المذكورة فيها، بالإضافة إلى الأنماط الآتية:
 - أ. العمل عن بُعد: ويتم تأدية العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون الاتصال ما بين العامل وجهة العمل إلكترونياً عوضاً عن التواجد فعلياً وسواء كان العمل جزئي أو بدوام كامل.
 - ب. تقاسم الوظيفة: يتم بموجبه تقسيم المهام والواجبات بين أكثر من عامل لتأدية المهام المتفق عليها مسبقاً، وينعكس على قيمة الأجر المستحق لكل منهم بحيث يكون نسبة وتناسب. ويتم التعامل معهم وفق ضوابط العمل الجزئي.
٢. للوزارة استحداث أنماط عمل أخرى حسب ما تقتضيه متطلبات سوق العمل.
٣. مع مراعاة ما هو منصوص عليه في المرسوم بقانون وهذا القرار، يلتزم كل من العامل وصاحب العمل بالبنود المنصوص عليها في عقد العمل وفق كل نمط من الأنماط المذكورة في البند (١) من هذه المادة.

المادة (٦)

أنواع تصاريح العمل

١. مع مراعاة أحكام المادة رقم (٦) من المرسوم بقانون، فإن أنواع تصاريح العمل تُحدد كالتالي:

أ. تصريح العمل (استقدام عامل من خارج الدولة): يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة استقدام عامل من خارج الدولة.

ب. تصريح عمل انتقال: وهو التصريح الذي يتم بموجبه انتقال العامل غير المواطن من وإلى منشأة مسجلة في الوزارة.

ج. تصريح لمن هم على إقامة ذويهم: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل من هم على إقامة ذويهم للعمل في منشأة مسجلة في الوزارة.

د. تصريح عمل مؤقت: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل عامل لعمل تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة محددة في إحدى المنشآت المسجلة في الوزارة.

هـ. تصريح عمل مهمة: هو تصريح يمنح لإحدى المنشآت المسجلة في الوزارة الراغبة في استقدام عامل من الخارج لإنجاز عمل مؤقت أو مشروع معين محدد المدة.

و. تصريح العمل الجزئي: يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة تشغيل عامل بموجب عقد عمل جزئي بحيث تقل ساعات عمله أو أيام عمله عن نظرائه ممن يعملون بدوام كامل. ويمكن للعامل أن يعمل لدى أكثر من صاحب عمل بعد الحصول على تصريح بذلك من الوزارة.

ز. تصريح عمل حدث: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل من بلغ سن ١٥ عاماً ولم يتجاوز ١٨ من عمره في منشأة مسجلة في الوزارة.

ح. تصريح تدريب وتشغيل طالب: يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة تدريب أو تشغيل طالب في الدولة ممن بلغ سن ١٥ عاماً وفقاً لضوابط وشروط محددة تضمن بيئة تدريب وعمل مناسبة.

ط. تصريح عمل مواطن/ أبناء دول مجلس التعاون: يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة تشغيل المواطنين أو أبناء دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

ي. تصريح عمل لحاملي الإقامة الذهبية: يمنح هذا التصريح عند طلب منشأة مسجلة في الوزارة تشغيل عامل داخل الدولة من حاملي الإقامة الذهبية.

ك. تصريح عمل مواطن متدرب: يمنح هذا التصريح للمنشآت المسجلة في الوزارة الراغبة في تدريب مواطن وفق مؤهله العلمي المعتمد.

ل. تصريح العمل الحر: يمنح هذا التصريح للأفراد الراغبين في ممارسة العمل الحر بشكل مستقل (على إقامتهم الذاتية للأفراد الأجانب) دون رعاية جهة أو صاحب عمل محدد في الدولة ودون اشتراط وجود عقد عمل ساري المفعول، والذي يحقق من خلاله الشخص الطبيعي دخلاً مباشراً، عن طريق تقديم خدماته لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة أو تقديم خدمة معينة، سواء لأفراد أو لمنشآت، وبحيث لا يكون هذا الشخص الطبيعي بأي حال من الأحوال عامل لدى هؤلاء الأفراد أو تلك المنشآت.

٢. يجوز بقرار من الوزير استحداث تصاريح عمل جديدة وفق أحكام المرسوم بقانون.

المادة (٧)

شروط وضوابط وإجراءات إصدار وتجديد وإلغاء تصاريح العمل

١. شروط إصدار تصاريح العمل:

أ. ألا يقل عمر العامل عن ١٨ عاماً، ويستثنى من ذلك تصريح عمل الحدث وتصريح تدريب أو تشغيل الطالب.

ب. أن يكون مستوفياً الشروط المنصوص عليها في التشريعات النافذة في هذا الشأن، وذلك في المهن التخصصية أو أية وظائف أخرى تتطلب الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.

ج. أن تكون المهنة التي سيعمل فيها العامل لدى صاحب العمل تتفق مع نشاط المنشأة.

د. أن تكون رخصة المنشأة سارية المفعول ولا توجد عليها مخالفات تؤدي لوقف نشاطها طبقاً للأنظمة القانونية.

هـ. أن يكون طلب استصدار التصريح مقدم من المخول قانوناً بالتوقيع عن المنشأة.

و. أية شروط أخرى يصدر بها قرار من الوزير أو من يفوضه.

٢. إجراءات تجديد تصاريح العمل:

- أ. تقديم الطلب وفق القنوات التي تحددها الوزارة.
- ب. استيفاء الشروط المطلوبة للإصدار.
- ج. استيفاء الوثائق والمستندات والمؤهلات العلمية المطلوبة.
- د. دفع الرسوم المقررة حسب نوع التصريح وفئة المنشأة وفقاً لنظام تصنيف المنشآت المعتمد.
- هـ. أية إجراءات أخرى يصدر بها قرار من الوزير، أو من يفوضه.
٣. إجراءات إلغاء تصاريح العمل:
- أ. التقدم بطلب إلغاء تصريح العمل عبر القنوات التي تحددها الوزارة.
- ب. استكمال البيانات والمرفقات المطلوبة.
- ج. سداد غرامات تأخير إصدار تصريح العمل أو عدم تجديده إن وجدت.
- د. إقرار المنشأة بتسليم العامل لمستحقته.
- هـ. أية شروط أخرى تصدر بقرار من الوزير أو من يفوضه.
٤. للوزارة الامتناع عن إصدار تصاريح العمل، أو عدم تجديدها، أو إلغاؤها، واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة في حالة ثبوت أي مما يأتي:
- أ. تقديم أي مستندات غير صحيحة.
- ب. أن المنشأة وهمية أو لا تمارس نشاطها.
- ج. عدم الالتزام بنظام حماية الأجور أو أي أنظمة أخرى تعتمد لتنظيم سوق العمل في الدولة.
- د. أية حالات أخرى يصدر بها قرار من الوزير أو من يفوضه.

المادة (٨)

العمل الحر

١. العمل الحر هو نظام للعمل المستقل والمرن والذي يحقق من خلاله الشخص الطبيعي دخلاً مباشراً، عن طريق تقديم خدماته لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة أو تقديم خدمة معينة، سواء لأفراد أو لمنشآت، وبحيث لا يكون هذا الشخص الطبيعي بأي حال من الأحوال عامل لدى هؤلاء الأفراد أو تلك المنشآت.
٢. يصدر مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير القرارات اللازمة والتي تُحدد فيها إجراءات وضوابط وآليات تسجيل القائمين بالعمل الحر في أنظمة الوزارة

والحصول على تصريح العمل وتجديده وإلغاؤه، وبما يضمن تعزيز مرونة ومتطلبات سوق العمل.

المادة (٩)

نشاط وكالات التوظيف

١. مع مراعاة أحكام المادة رقم (٦) من المرسوم بقانون، تُعد الممارسة لأي من أعمال التوسط أو التوظيف المؤقت والتعهد (منفردة أو مجتمعة) ممارسةً لنشاط وكالات التوظيف، ويُستخدم في نطاق نشاط عمل وكالات التوظيف التعاريف الآتية:

أ. التوسط: ويكون بتقريب وجهات النظر بين طرفي العمل ومن يمثلهما، والتفاوض عنهما على شروط العقد، والاستخدام بهدف قيام علاقة عمل، ودون أن تصبح الوكالة طرفاً فيها.

ب. التوظيف المؤقت والتعهد: استخدام العامل بقصد إتاحتها لطرف ثالث، وتصبح علاقة العامل مباشرة مع الوكالة التي قامت بتعهد خدماته لطرف ثالث (المستفيد).

ج. المستفيد: أي شخص طبيعي أو اعتباري يتم تكليف العامل لديه وتحت إشرافه وفق نظام التوظيف المؤقت والتعهد سواء لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة أو تقديم خدمة معينة.

د. الوكالة: أي مؤسسة فردية أو ذات شخصية اعتبارية تمارس نشاط متعلق بالتوسط أو التوظيف المؤقت والتعهد لتقديم خدمات عامل أو أكثر لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة أو تقديم خدمة معينة لدى المستفيد.

٢. يتعين توافر الشروط التالية للحصول على ترخيص بممارسة أي عمل من أعمال الوكالة:

أ. ألا يكون الشخص في المؤسسة الفردية أو أي من الشركاء في الشخص الاعتباري، قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو في جريمة من جرائم الاتجار بالبشر، أو الجرائم المنصوص عليها في المرسوم بقانون، ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره إذا كان الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، أو بعد مضي سنة من تاريخ الحكم إذا كان الحكم صادراً بالغرامة.

ب. أن تقدم المؤسسة الفردية أو الشخص الاعتباري للوزارة ضماناً بنكياً لا تقل

قيمته في جميع أوقات سريان الترخيص عن (٣٠٠) ثلاثمائة ألف درهم في حالة الترخيص بوكالة التوسط، ولا يقل عن مليون درهم في حالة الترخيص بوكالة التوظيف المؤقت والتعهد، أو في حالة الجمع بين النشاطين، ويجب أن يُجدد تلقائياً أو أن يقدم نظام للتأمين كبديل للضمان، وللوزارة القيام بتخصيص كل أو بعض الضمان أو التأمين، لسداد أي مبالغ تكون مستحقة على الوكالة، لعدم قيامها بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليها، أو لعدم التقيد بالتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه.

ج. تقديم التقرير الائتماني لطالب الترخيص، أو الشخص في المؤسسة الفردية والشركاء في الشخص الاعتباري، صادر من الجهة المختصة.

د. أية شروط أخرى يصدر بها قرار من الوزير.

٣. يُجدد الترخيص الصادر من الوزارة لوكالات التوظيف سنوياً بشرط التأكد من استمرار توافر كافة الشروط المطلوبة للترخيص.

٤. ضوابط ممارسة نشاط التوظيف المؤقت/التعهد:

أ. عدم توفير عمال لمستفيد إذا كانت الشركة المستفيدة موقوفة إدارياً من قبل الوزارة لارتكابها مخالفات تتعلق بتطبيق المرسوم بقانون وهذا القرار.

ب. عدم توفير عمال لوكالة أخرى تمارس نشاط التوظيف المؤقت بهدف توظيفهم لدى المستفيد.

ج. أن يكون الشخص في المؤسسة الفردية أو أي من الشركاء في الشخص الاعتباري مسؤولاً عن تطبيق أحكام المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية على العمالة المسجلة لديه، وإبلاغ الجهات المختصة بالوزارة في حال علمه بوقوع أي مخالفة أو انتهاك لحقوق أو صحة وسلامة العمال من قبل المستفيد.

د. أية ضوابط أخرى تُقررها الوزارة.

٥. لضمان حوكمة العلاقة بين المستفيد والعمال المسجل لدى إحدى وكالات التوظيف يجب إبرام عقد مع المستفيد.

٦. إجراءات إصدار ترخيص وكالة التوظيف المؤقت والتعهد أو التوسط:

أ. تقديم طلب عبر القنوات التي تحددها الوزارة.

ب. استيفاء الشروط المطلوبة لإصدار الترخيص.

ج. استيفاء الضمانات والتأمينات المطلوبة.

د. دفع الرسوم المقررة.

هـ. أية إجراءات أخرى يصدر بها قرار من الوزير أو من يفوضه.

٧. إجراءات وقف أو إلغاء ترخيص وكالات التوظيف:

للوزارة وقف ترخيص الوكالة مؤقتاً، أو إلغاء ترخيصها إذا تم التحقق من توافر إحدى الحالات الآتية:

أ. عدم توافر شرط من الشروط التي صدر الترخيص بناءً عليها.

ب. إذا ثبت عدم صحة أي من الوثائق أو البيانات المقدمة لغايات الترخيص.

ج. إذا ارتكبت الوكالة أي عمل ينطوي على شكل من أشكال العمل الجبري أو الاتجار بالبشر.

د. عدم سداد أجور العمال.

هـ. مخالفة أية من الشروط الأخرى التي تقررها الوزارة.

المادة (١٠)

عقد العمل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٨) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على اسم صاحب العمل وعنوانه، واسم العامل وجنسيته وتاريخ ميلاده، وما يلزم لإثبات شخصيته، ومؤهله، والوظيفة أو المهنة، وتاريخ الالتحاق بالعمل، ومكان العمل، وساعات العمل، وأيام الراحة، وفترة التجربة إن وجدت، ومدة العقد، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ومدة الإجازة السنوية المستحقة، ومدة الإنذار، وإجراءات إنهاء عقد العمل وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة وفق ما يتطلبه تنظيم العلاقة بين الطرفين.

٢. يجوز اتفاق العامل وصاحب العمل على إدخال بنود جديدة على نموذج العقود المعتمدة، بشرط اتفاقها مع أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية.

٣. يجوز تغيير العقد من نمط عمل إلى آخر ويشترط لذلك:

أ. موافقة كل من العامل وصاحب العمل.

ب. استيفاء كافة المستحقات المترتبة على العقد الأول.

ج. اتباع الإجراءات التي تحددها الوزارة.

٤. يكون التعاقد بين العامل وصاحب العمل على نمط العمل المتفق عليه وفق نماذج العقود في نظام الوزارة وهي:
- أ. عقد عمل الدوام الكامل.
 - ب. عقد عمل الدوام الجزئي.
 - ج. عقد عمل العمل المؤقت.
 - د. عقد عمل العمل المرن.
 - هـ. عقد عمل العمل عن بُعد.
 - و. عقد عمل تقاسم الوظيفة.
- ز. أية نماذج عقود عمل أخرى تصدر بقرار من الوزير وفقاً لتصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء وأنماط العمل.

المادة (١١)

منح تصريح عمل جديد بعد إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة

- مع مراعاة أحكام البندين رقمي (٤) و(٦) من المادة رقم (٩) من المرسوم بقانون، للوزارة استثناء بعض العمال من شرط عدم منح تصريح العمل وفق الضوابط التالية:
١. أن يكون العامل من المستويات المهارية أو المهنية أو المعرفية التي تحتاج إليها الدولة.
 ٢. العامل الذي يكون على إقامة ذويه.
 ٣. حاملي الإقامة الذهبية.
 ٤. أية فئات مهنية وفق احتياجات سوق العمل في الدولة يصدر بها قرار من الوزير بموجب تصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء.

المادة (١٢)

ضوابط شرط عدم المنافسة

١. مع مراعاة أحكام المادة رقم (١٠) من المرسوم بقانون، يُشترط لتطبيق شرط عدم المنافسة المنصوص عليه فيها أن يتم تحديد الآتي:
 - أ. النطاق الجغرافي لتطبيق الشرط.

- ب. مدة الشرط، على ألا تزيد على سنتين من تاريخ انتهاء العقد.
- ج. طبيعة العمل بحيث تضر ضرراً جسيماً بالمصالح المشروعة لصاحب العمل.
٢. في حال إثارة خلاف حول شرط عدم المنافسة وعدم تسويتها ودياً يحال الأمر للقضاء، ويقع عبء إثبات الضرر على صاحب العمل.
٣. لا يسري شرط عدم المنافسة في حال كان سبب إنهاء العقد يرجع لصاحب العمل أو لإخلاله بالتزاماته القانونية أو التعاقدية.
٤. يجوز الاتفاق كتابةً على عدم تنفيذ شرط عدم المنافسة عقب انتهاء عقد العمل.
٥. يتم استثناء العامل من شرط عدم المنافسة المنصوص عليه في المادة رقم (١٠) من المرسوم بقانون وفق الشروط الآتية:
- أ. قيام العامل أو صاحب العمل الجديد بدفع تعويض لا يتجاوز مقداره ثلاثة أشهر من أجر العامل المتفق عليه في آخر عقد لصاحب العمل السابق، ويُشترط موافقة صاحب العمل السابق كتابةً على ذلك.
- ب. إذا أُنهي العقد خلال فترة التجربة.
- ج. أية فئات مهنية وفق احتياجات سوق العمل في الدولة يصدر بها قرار من الوزير بموجب تصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء.

المادة (١٣)

تكليف العامل بعمل آخر

١. مع مراعاة أحكام المادة رقم (١٢) من المرسوم بقانون، يجوز تكليف العامل بعمل آخر يختلف اختلافاً جوهرياً في طبيعته عن العمل الأصلي، وذلك على سبيل الاستثناء الذي تستدعيه الضرورة، أو لمنع وقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عن العامل من ضرر، ويكون الحد الأقصى لتكليف العامل بتلك الأعمال (٩٠) تسعين يوماً في السنة.
٢. ويقصد بالاختلاف الجوهري في تطبيق البند (١) من هذه المادة أن يكون العمل المكلف به العامل يختلف تماماً وطبيعة مهنته أو مؤهله العلمي.

المادة (١٤)

لوائح تنظيم العمل

- مع مراعاة أحكام المادة رقم (١٣) من المرسوم بقانون، على المنشآت التي يعمل

لديها (٥٠) عاملاً فأكثر، وضع لوائح لتنظيم العمل، مثل لائحة تعليمات العمل، والجزاءات والترقيات والمكافآت، وإجراءات إنهاء علاقة العمل وذلك بمراعاة الضوابط الآتية:

١. وضع اللوائح بما لا يخالف الأحكام والقواعد المنصوص عليها في المرسوم بقانون وأحكام هذا القرار والأنظمة القانونية.
٢. أن تتضمن لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين، وشروط وضوابط توقيعها.
٣. أن تتضمن لائحة تعليمات العمل أوقات العمل اليومي والعطلة الأسبوعية وإجازات الأعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب إصابات العمل وأخطار الحريق.
٤. أن تتضمن لائحة الترقيات والمكافآت المعايير والضوابط الخاصة بالترقيات والمكافآت.
٥. يجب على صاحب العمل إحاطة العامل باللوائح المنصوص عليها في هذه المادة بأية وسيلة متاحة، وأن يتم توعيته بها، وباللغة التي يفهمها.

المادة (١٥)

ساعات العمل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (١٧) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات الزمنية التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل مسكنه ومكان العمل في الأحوال الآتية:
 - أ. الفترة التي يقضيها العامل في وسيلة النقل في حال سوء الأحوال الجوية والاستجابة لتحذيرات المركز الوطني للأرصاد بشأن التغيرات والتقلبات الجوية.
 - ب. الوقت الذي يقضيه العامل بوسيلة النقل التي يوفرها صاحب العمل في حال تعرضها لحادث مروري أو عطل طارئ.
 - ج. حالة اتفاق الطرفين في العقد صراحةً على ذلك.
٢. تُخفّض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان المبارك.
٣. لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية على ساعات العمل العادية على

ألا تزيد على ساعتين في اليوم الواحد، إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره أو التخفيف منها، وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل على (١٤٤) مائة وأربعاً وأربعون ساعة كل (٣) ثلاثة أسابيع.

٤. يُستثنى من الأحكام المتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل الفئات الآتية:

أ. رؤساء مجالس الإدارة وأعضاء هذه المجالس.

ب. الأشخاص الذين يشغلون مناصب إشرافية إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل.

ج. العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذين يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم.

د. الأعمال التي يتحتم طبيعتها الفنية استمرار العمل فيها من خلال ورديات أو مناوبات متعاقبة على ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل (٥٦) ساعة في الأسبوع.

هـ. الأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يتعين بالضرورة تنفيذها خارج الحدود الزمنية المقررة بشكل عام للعمل في المنشأة.

٥. للوزير إصدار القرارات اللازمة لتحديد الأعمال الواردة في هذه المادة طبقاً لاحتياجات سوق العمل.

المادة (١٦)

الأجور

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٢٢) من المرسوم بقانون:

١. يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الشروط والضوابط والإجراءات الآتية:

أ. أن يتم سداد الأجور في مواعيد استحقاقها على النحو المتفق عليه في العقد وبما يتفق مع الأنظمة والمعايير التي تضعها الوزارة.

ب. يتعين على جميع المنشآت المسجلة في الوزارة سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور أو أية أنظمة أخرى معتمدة لدى الوزارة.

ج. على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد أجور عمالها في حال طلب منها ذلك.

٢. للوزارة اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير القانونية المنصوص عليها في المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية ذات العلاقة تجاه المنشأة في حال عدم سداد الأجر المتفق عليه.

المادة (١٧)

عدم تمكين العامل من أداء عمله

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٢٦) من المرسوم بقانون فإنه:

١. يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من القيام بعمله، وإلا كان مُلزماً بسداد أجره المتفق عليه.

٢. إذا كان الامتناع عن تمكين العامل من أداء عمله لظروف خارجة عن إرادة صاحب العمل يقوم صاحب العمل بإبلاغ العامل بذلك مع ضمان سداد أجره.

٣. إذا أراد العامل ترك العمل فعلياً بإخطار صاحب العمل بذلك، وفي جميع الأحوال يجوز للعامل التقدم بشكوى عمالية وفق الأنظمة القانونية المعمول بها.

٤. للوزارة عند تقديم الشكوى التواصل مع صاحب العمل ومنحه مهلة لتمكين العامل من أداء عمله، وفي حال عدم استجابته للوزارة إلغاء تصريح عمل العامل والسماح له بالانتقال لمنشأة أخرى مع عدم المساس بحقوقه لدى صاحب العمل.

المادة (١٨)

الإجازة السنوية للعاملين بنمط العمل بالدوام الجزئي

مع مراعاة أحكام البند رقم (٢) من المادة رقم (٢٩) من المرسوم بقانون، يستحق العامل بنمط العمل بالدوام الجزئي، إجازة سنوية حسب ساعات العمل الفعلية التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل، وتحدد مدتها على أساس مجموع ساعات العمل بعد تحويلها إلى أيام عمل، مقسوماً على عدد أيام العمل في السنة، مضروباً في الإجازات المقررة قانوناً، وذلك بحد أدنى خمسة أيام عمل في السنة للإجازات السنوية، وفي حساب هذه الإجازات المستحقة يعد الجزء من اليوم يوماً كاملاً، وذلك وفقاً للآتي:

١. النسبة تساوي نسبة عمل الموظف بعقد الدوام الجزئي إلى عمل الموظف بعقد بالدوام الكامل.

٢. ساعات العمل الفعلية تساوي (٨) ثماني ساعات عمل يومياً كحد أقصى.
٣. عدد ساعات عمل الموظف بعقد الدوام الجزئي يساوي عدد الساعات التي تم التعاقد عليها.
٤. تكون المعادلة الحسابية بعدد ساعات عمل بعقد الموظف بالدوام الجزئي في السنة مقسوماً على عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة مضروباً في ١٠٠ يساوي النسبة.

المادة (١٩)

ترحيل الإجازة السنوية أو الحصول على بدل نقدي عنها

مع مراعاة أحكام البندين رقمي (٨) و(٩) من المادة رقم (٢٩) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. يجوز للعامل ترحيل ما لا يزيد على نصف الإجازة السنوية للسنة التي تليها أو أن يتفق مع صاحب العمل على منحه بدلاً نقدياً عنها وفقاً لأجره الذي يتقاضاه وقت استحقاقه الإجازة.
٢. في حالة انتهاء خدمة العامل يصرف له بدل نقدي عن رصيد إجازاته السنوية المستحقة قانوناً وفقاً للأجر الأساسي.

المادة (٢٠)

عدم استحقاق الأجر عن الإجازة المرضية الناشئة عن سوء سلوك العامل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٣١) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. لا يستحق العامل الأجر خلال الإجازة المرضية في الحالات الآتية:
- أ. إذا كان المرض قد نشأ عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات أو المخدرات.
- ب. إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بالسلامة وفق التشريعات النافذة في الدولة، مثل التعليمات الخاصة بالأزمات والكوارث أو لوائح السير والمرور أو أية إجراءات وضوابط للسلامة حددت في لوائح المنشأة تم اطلاع العامل عليها وأقر بفهمها وبالالتزام بها.
٢. يُشترط لتطبيق ما جاء في الفقرة (أ) من هذه المادة تقرير من الجهات المعنية بالدولة يثبت أن المرض نتج عن سوء سلوك العامل.

المادة (٢١)

الإجازات المتنوعة

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٣٢) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. يجوز منح العامل الإجازة الدراسية لأداء الاختبارات على أن يكون حاصلًا على قبول أكاديمي من إحدى المعاهد أو الكليات الجامعية المعتمدة في الدولة موضحًا به نوع الدراسة والتخصص ومدة الدراسة، ويجوز للمنشأة أن تطلب ما يثبت تواريخ أدائه للاختبارات.
٢. يستحق العامل المواطن إجازة تفرغ لأداء الخدمة الوطنية والاحتياطية، حسب القوانين والأنظمة السارية في الدولة.
٣. يستحق العامل إجازة حداد تبدأ اعتبارًا من يوم الوفاة شريطة تقديمه ما يثبت حالة الوفاة عقب عودته إلى العمل.
٤. يستحق العامل إجازة والدية على النحو الوارد بالمرسوم بقانون شريطة تقديمه ما يثبت ميلاد طفله.
٥. يجوز الجمع بين إجازة الحداد والوالدية والإجازة السنوية والإجازة بدون راتب.

المادة (٢٢)

سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٣٦) من المرسوم بقانون:

١. على كل صاحب عمل أن:

- أ. يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء ساعات العمل وكذلك أخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل، كما يجب عليه اتباع جميع أساليب الوقاية الأخرى التي تقررها الوزارة في هذا الشأن.
- ب. أن يضع في مكان بارز وظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة وواضحة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم وطرق الوقاية منها وكيفية علاج ما يقع من حوادث بسببها، على أن تكون التعليمات باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء، وعليه أن يضع العلامات التحذيرية أمام مواقع الخطر.

ج. أن يحيط العاملین لديه قبل تسلّمهم العمل بمخاطر المهنة التي يمارسونها كأخطار الحريق والآلات والسقوط والأمراض المهنية وغيرها.

د. أن يعهد بالإشراف على الإسعافات الأولية لمتخصص في تقديم الإسعافات الطبية وأن يوفر بكل صندوق للإسعافات الأولية كافة ما يلزم.

هـ. أن يوفر الوسائل الضرورية لمنع الحريق وكذلك أجهزة الإطفاء المناسبة للمواد القائمة في المنشأة والمواد المستعملة في الصناعات.

و. أن يتخذ الوسائل اللازمة للتأكد وباستمرار من أن الظروف السائدة في أماكن العمل توفر وقاية كافية لصحة وسلامة العمال المشتغلين بالمنشأة.

ز. أن يتخذ الوسائل العملية المناسبة لمنع أو تقليل أو إزالة الأخطار الصحية في أماكن العمل.

ح. أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من أخطار السقوط أو الأشياء الساقطة والشظايا المتطايرة أو الأجسام الحادة أو المواد السائلة الكاوية أو الساخنة أو المواد المتهبة أو المتفجرة أو أي مواد أخرى ذات تأثير ضار وكذلك اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار الغازات المضغوطة والكهرباء.

ط. أن يقوم بتعليق لافتات إرشادية في مكان الآلات أو مكان العمليات المختلفة يبين بها نوع التعليمات الفنية الضرورية باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

٢. على العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها، وأن ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وأن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تلك التعليمات، وعليه أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتصلة باحتياطات أمن العمل وسلامته وأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته، ويحظر عليه أن يقدم على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل أو إتلافها، ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات والعقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في هذا البند.

٣. تتولى الوزارة التنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالصحة العامة والرعاية والسلامة المهنية للعمال وذلك وفقاً للتالي:

- أ. متابعة التزام صاحب العمل بالتأمين الصحي على العمال بما يتوافق مع التشريعات النافذة في الدولة.
- ب. التنسيق مع الجهات المختصة المحلية والاتحادية فيما يتعلق بصحة وسلامة العمال.
- ج. التأكد من المعايير والاشتراطات الموضوعية على المستوى الاتحادي والمحلي الخاصة بصحة وسلامة العمال وإصابات العمل بشكل مستمر والتأكد من التزامات العاملين باتباعها.
- د. الرقابة والتفتيش وتطبيق الجزاءات الإدارية على المنشآت المخالفة لتعليمات الصحة والسلامة المهنية.
- هـ. تعميم القرارات الصادرة من الجهات المعنية بالصحة العامة بشأن صحة وسلامة العمال.

المادة (٢٣)

إصابات العمل

- مع مراعاة أحكام المادتين رقمي (٣٧) و(٣٨) من المرسوم بقانون، فإنه:
١. يلتزم صاحب العمل في حالة إصابة العامل بإصابة عمل أو مرض مهني بأن يدفع نفقات علاج العامل وفق الشروط والضوابط التالية:
- أ. أن يتم علاج العامل في إحدى دور العلاج الحكومية أو الخاصة.
- ب. أن تستمر نفقة العلاج إلى أن يشفى العامل، أو يثبت عجزه.
- ج. أن يشمل العلاج الإقامة بالمستشفى والعمليات الجراحية ومصاريف صور الأشعة والتحاليل الطبية وكذلك شراء الأدوية والمعدات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لمن يثبت عجزه.
- د. تشمل نفقة العلاج نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.
٢. على العامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات أمن العمل وسلامته، وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، ويحظر على العامل الإقدام على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل وإتلافها.

٣. لا يستحق العامل تعويض إصابة العمل، إذا ثبت من خلال السلطات المختصة حدوث الإصابة نتيجة مخالفة عمدية للتعليمات الوقائية المعلنة في أماكن ظاهرة في محل العمل بشرط التزام صاحب العمل بالضوابط الآتية:

أ. توعية العامل بالتعليمات المفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية ولغة أخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.

ب. إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لذلك، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها.

ج. تدريب العامل على وسائل السلامة الواردة في تعليمات حماية العمال.

د. تعليم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وعليه أن يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في أماكن العمل.

٤. إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل، فإن التعويض يصرف للمستحقين عنه وفق التشريعات المعمول بها في الدولة، أو وفق ما يحدده العامل قبل وفاته.

المادة (٢٤)

ضوابط توقيع الجزاءات التأديبية على العمال

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٣٩) من المرسوم بقانون والمادة رقم (١٤) من هذا القرار، فإنه:

١. يتم توقيع الجزاءات التأديبية على العمال وبمراعاة توقيع الجزاء المناسب حسب

جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة، ووفقاً للمعايير الآتية:

أ. مدى الإخلال بسرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل.

ب. تأثير المخالفة على صحة وسلامة العامل أو العاملين في المنشأة.

ج. الأثر المالي المترتب على المخالفة.

د. أثر المخالفة على سمعة المنشأة والعاملين فيها نتيجة ارتكاب المخالفة.

هـ. استغلال العامل المخالف للسلطة المناطة به.

و. نسبة تكرار العامل للمخالفات بأنواعها.

- ز. وجود شق جزائي أو أخلاقي في المخالفة المرتكبة.
٢. على صاحب العمل وضع لائحة بالجزاءات موضعاً فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة في المادة رقم (٣٩) من المرسوم بقانون.
٣. لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٩) من المرسوم بقانون على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر، ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي سيتعرض لها في حالة العودة.
٤. لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضي على كشفها أكثر من (٣٠) ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من (٦٠) ستين يوماً.
٥. مع عدم الإخلال بحق العامل في التقدم بشكوى عمالية، فإنه يحق له أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي جزاء يتخذ في حقه، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة بالجزاء المتظلم منه، ولا يضر العامل من تقديم تظلمه، وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل بنتيجة تظلمه.
٦. مع مراعاة المادة رقم (١٤) من هذا القرار، على كل صاحب عمل يستخدم (٥٠) عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر -أو عبر أية آلية أخرى مناسبة- نظاماً للشكاوى والتظلمات يتمكن العمال من الاطلاع عليه، ويجب أن ينص هذا النظام على أن يكون للعامل الحق في رفع شكواه أو تظلمه إلى صاحب العمل أو من يمثله، وأن يتم الرد على تظلمه كتابياً وخلال مدة محددة.

المادة (٢٥)

حالة انتهاء عقد العمل لإفلاس صاحب العمل أو إعساره

- مع مراعاة الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١٦ بشأن الإفلاس،
- والمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٩) لسنة ٢٠١٩ بشأن الإعسار وأحكام البند رقم (٨) من المادة رقم (٤٢) من المرسوم بقانون، فإنه:
١. ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:
- أ. صدور حكم قضائي بإفلاس أو إعسار صاحب العمل وذلك وفق التشريعات

النافذة بالدولة بهذا الشأن.

ب. صدور قرار من الجهات المعنية ما يفيد عدم تمكن صاحب العمل من الاستمرار في نشاطه لأسباب اقتصادية استثنائية خارجة عن إرادته.

٢. للوزارة من تلقاء نفسها إلغاء تصريح عمل العامل بناءً على الحكم القضائي الصادر بإشهار أو إفلاس صاحب العمل، ويجوز لها أن تصدر له تصريحاً جديداً وفق الضوابط المعتمدة في هذا الشأن.

المادة (٢٦)

ضوابط الخطر الجسيم

مع مراعاة البند رقم (٣) من المادة رقم (٤٥) من المرسوم بقانون، تكون ضوابط الخطر الجسيم في مقر العمل الذي يجيز للعامل أن يترك العمل دون إنذار وفق الآتي:

١. وجود مصدر مُحتمل للاشتعال.
٢. التعرض للأسلاك الكهربائية الموصلة بمصدر للكهرباء يُمكن أن يُسبب صدمة كهربائية، أو الوفاة.
٣. وجود مواد كيميائية خطيرة يُمكن أن تُسبب أمراضاً.
٤. درجات الحرارة غير الاعتيادية، التي تُسبب حروقاً.
٥. التعرض لضوضاء عالية تُضُرُّ حاسة السمع بصفة دائمة.
٦. الأشعة التي يُمكن أن تسبب الإصابة بمرض السرطان أو العمى.
٧. الأخطار البيولوجية التي يُمكن أن تُسبب أمراضاً.

المادة (٢٧)

انتقال العمال

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٤٩) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. للعمال في حال انتهاء عقد العمل وفق أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار، الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر وفقاً للشروط والحالات التالية:
 - أ. إذا انتهت مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين ولم يتم تجديدها.
 - ب. إذا انتهى العقد خلال سريانه وفقاً لما ورد في المادة رقم (٤٢) والمادة رقم (٤٥)

من المرسوم بقانون.

ج. إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل.

٢. للوزير أن يصدر قراراً يحدد آليات انتقال العامل المحددة في هذه المادة.

المادة (٢٨)

ضوابط الإبلاغ عن انقطاع العامل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٥٠) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. على صاحب العمل إخطار الوزارة بواقعة انقطاع العامل عن العمل وفق الضوابط والإجراءات التالية:

أ. أن يكون الانقطاع عن العمل لأكثر من ٧ أيام متتالية، دون علم صاحب العمل
بمكان تواجد العامل أو إمكانية التواصل معه.

ب. أن يتم استكمال بيانات نموذج الانقطاع عن العمل وفق الإجراءات التي تحددها الوزارة.

٢. إذا انقطع العامل الأجنبي عن العمل لسبب غير مشروع قبل نهاية مدة العقد، فلا يمنح تصريح عمل آخر لمدة سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل، ويُسْتثنى من ذلك:

أ. العامل الذي يكون على إقامة ذويه.

ب. العامل الذي يطلب تصريح عمل جديد على ذات المنشأة.

ج. العامل من المستويات المهنية أو المهارية أو المعرفية التي تحتاج إليها الدولة.

د. حاملي الإقامة الذهبية.

هـ. أية فئات مهنية وفق احتياجات سوق العمل في الدولة يصدر بها قرار من الوزير بموجب تصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء.

٣. للوزير أن يصدر قراراً بتحديد آليات الإبلاغ عن الانقطاع وفق المنظومة الرقمية المعمول بها في الوزارة.

المادة (٢٩)

ضوابط الاقتطاع من مكافأة نهاية الخدمة للعامل

مع مراعاة أحكام البند رقم (٧) من المادة رقم (٥١) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. لصاحب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية خدمة العامل، أية مبالغ تكون مستحقة قانوناً أو بحكم قضائي، وفق الشروط والإجراءات الآتية:
 - أ. أن تكون المبالغ المستحقة على العامل لازمة لاسترداد القروض أو المبالغ التي دفعت له زيادة على حقه.
 - ب. لاسترداد المبالغ التي يتم استقطاعها لغايات احتساب الاشتراك في مكافآت ومعاشات التقاعد والتأمينات، وفق التشريعات النافذة في الدولة.
 - ج. كمبالغ تُخصم من العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وفق لائحة الجزاءات المعمول بها في المنشأة والمعتمدة من الوزارة.
 - د. كمديونيات مستحقة تنفيذاً لحكم قضائي صادر بحق العامل.
 - هـ. كمبالغ لإصلاح ما ألحقه العامل من ضرر، نتيجة خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، أدى إلى إتلاف أو تدمير أو فقدان أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل.
٢. أن يكون صاحب العمل قد قام بالإجراءات المنصوص عليها في المرسوم بقانون وفي هذا القرار في حال كانت المبالغ المستحقة عبارة عن مخالفات ارتكبها العامل أو نتيجة أضرار بسبب خطأ منه، وألا يكون قد مضى على المبالغ المستحقة مدة (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ استحقاقها ما لم يكن الاتفاق على خلاف ذلك.

المادة (٣٠)

مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل الأخرى

- مع مراعاة أحكام المادة رقم (٥٢) من المرسوم بقانون، يكون احتساب مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط الدوام الجزئي أو تقاسم الوظيفة وبغير نظام العمل بدوام كامل وفق الآلية التالية:
١. عدد ساعات العمل الواردة بعقد العمل في السنة مقسوماً على عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة مضروباً في ١٠٠ يساوي النسبة مضروبة في قيمة مكافأة نهاية الخدمة لعقد العمل بالدوام الكامل.
 ٢. لا تنطبق مكافأة نهاية الخدمة في حال العمل بنمط التوظيف المؤقت إذا كانت مدته أقل من سنة.

المادة (٣١)

منازعات العمل الفردية

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٥٤) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون، عليه أن يقدم طلباً بذلك إلى الوزارة والتي تقوم ببحث الطلب واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً.

٢. في حال تعذر التسوية الودية، على الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال (١٤) أربعة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وتوصية الوزارة.

٣. على كل عامل تم إحالة شكواه للقضاء تسجيل دعواه وتعديل وضعه في الدولة على وجه السرعة، وللوزير إصدار القرارات اللازمة التي تنظم وضع العامل والمنشأة بعد إحالة الشكوى للقضاء.

٤. يحق للعامل المطالبة بأجر شهرين في حال استمراره في العمل أثناء سريان النزاع العمالي المحال للقضاء، وللوزارة في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بسداد ذلك الأجر أو إحالة الشكوى بهذا الخصوص للقضاء.

المادة (٣٢)

منازعات العمل الجماعية

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٥٦) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. إذا وقع نزاع بين صاحب العمل وجميع العمال أو فريق منهم، وفشل الطرفان في تسويته ودياً وجب على المشتكي التقدم بشكوى وفق الضوابط والإجراءات التالية:

أ. تقدم الشكوى عن طريق القنوات التي تحددها الوزارة.

ب. بيان نوع وقيمة المطالبات.

ج. أن تقدم الشكوى خلال أسبوعين من تاريخ النزاع.

٢. يجوز للوزارة مخاطبة الجهات المعنية لإيقاع الحجز التحفظي على المنشأة لضمان حقوق العمال.

٣. يجوز للوزارة تسييل الضمان المصري أو التأمين المخصص للعمال دون الحاجة لموافقة صاحب العمل في حال ثبوت صحة ادعاء العمال، أو اتخاذ أية إجراءات أو تدابير أخرى تضمن سداد مستحقات العمال.

٤. على الوزارة وفق الإجراءات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير تسوية النزاع، وفي حال تعذرت التسوية لأي سبب من الأسباب أو لعدم التزام الأطراف بالتسوية المتفق عليها، يُحال النزاع للجنة منازعات العمل الجماعية.

٥. تتولى لجان منازعات العمل الجماعية التي تشكل بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير الفصل في النزاعات المحالة إليها، ويكون قرارها نهائياً ويذيل بالصيغة التنفيذية من المحكمة المختصة.

المادة (٣٣)

إجراءات تفتيش العمل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٥٧) من المرسوم بقانون، فإنه:

١. يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون من موظفي الوزارة ويكون لهم الصلاحيات والاختصاصات الآتية:

أ. مراقبة تنفيذ أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل.

ب. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار.

٢. يتم ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية وفق الإجراءات التالية:

أ. إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة للمرسوم بقانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية له، حرر محضراً ليثبت فيه المخالفة ورفعه إلى الجهة المختصة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف.

ب. لمفتش العمل أن يطلب عند الاقتضاء من السلطات الإدارية أو الأمنية المختصة تقديم المساعدة اللازمة.

ج. يتم ضبط وإثبات المخالفات من المفتشين وفق الآليات والأنظمة والقنوات والنماذج التي تقررها الوزارة.

- د. على أصحاب العمل وممثلهم أن يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لأداء واجبهم وأن يستجيبوا لطلبات الحضور أمامهم أو أن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك.
٣. للوزير إصدار الآليات اللازمة لتنظيم عمل المفتشين وإجراءات التفتيش.

المادة (٣٤)

الجزاءات الإدارية

مع مراعاة أحكام المواد أرقام (٥٨ و ٥٩ و ٦٠ و ٦١ و ٦٢ و ٦٣ و ٦٤) من المرسوم بقانون، وحال مخالفة الالتزامات الواردة بالمرسوم بقانون وبهذا القرار، تُمنح الوزارة صلاحيات فرض الجزاءات الإدارية على النحو الوارد في المادة (٣) من القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٦ المشار إليه بالمرسوم بقانون.

المادة (٣٥)

إجراءات التظلم من قرارات الوزارة

- مع مراعاة أحكام المادة رقم (٦٩) من المرسوم بقانون، فإنه يجوز لطرف في علاقة العمل التظلم من القرارات الصادرة من الوزارة وفقاً للإجراءات التالية:
١. أن يتم تقديم الطلب عبر القنوات التي تُحددها الوزارة لدى لجنة التظلمات لديها خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ العلم بالقرار.
 ٢. أن يكون طلب التظلم مشتملاً على كافة البيانات والمستندات الداعمة لطلب التظلم.

المادة (٣٦)

الظروف الطارئة

- مع مراعاة أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار، فإنه:
١. يجوز في الحالات الطارئة الاستثنائية التي يصدر بتحديد قرار من مجلس الوزراء تطبيق آليات عمل تتناسب مع ظروف تلك الحالات، ويُراعى فيها مصلحة كافة الأطراف في العلاقة العمالية، ومن تلك الآليات على سبيل المثال لا الحصر:
 - أ. تطبيق نظام العمل عن بُعد.
 - ب. منح العامل إجازة مدفوعة الأجر.
 - ج. منح العامل إجازة بدون أجر.

د. خفض أجر العامل.

٢. مع عدم الإخلال بما ورد في البند رقم (١) من هذه المادة، يصدر الوزير القرارات اللازمة لتطبيق آليات العمل المناسبة في ظل الحالات الطارئة والاستثنائية.

المادة (٣٧)

يصدر الوزير القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (٣٨)

يلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (٣٩)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من ٠٢ فبراير لعام

٢٠٢٢.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا:

بتاريخ: ٢ / رجب / ١٤٤٣هـ

الموافق: ٣ / فبراير / ٢٠٢٢م

قرار مجلس الوزراء رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٢م^(*)

في شأن تصنيف منشآت القطاع الخاص الخاضعة لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل، ولائحته التنفيذية،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٢١ بشأن إنشاء وتنظيم مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن نظام تصنيف المنشآت الخاضعة لقانون تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها، وتعديلاته،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢١) لسنة ٢٠٢٠ بشأن رسوم الخدمات والغرامات في وزارة الموارد البشرية والتوطين،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٥٢/م/٢) لسنة ٢٠٢٢ بشأن سياسة تخطيط القوى العاملة من خلال تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في سوق العمل في الدولة،
 - وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

المادة (١)

فئات تصنيف المنشآت

تُصنف المنشآت الخاضعة لأحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١، المشار إليه، إلى ثلاث فئات:

١. الفئة الأولى.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وأربعة وعشرون - السنة الثانية والخمسون
٢٨ شعبان ١٤٤٣هـ - الموافق ٣١ مارس ٢٠٢٢م

٢. الفئة الثانية.

٣. الفئة الثالثة.

المادة (٢)

الفئة الأولى

تُصنف المنشآت ضمن الفئة الأولى شريطة التزامها بكافة الإجراءات المتعلقة بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، ولائحته التنفيذية وكافة القرارات الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتوطين بشأن تصاريح عقود العمل للمواطنين وغير المواطنين وبنظام حماية الأجور، وذلك بنسبة ١٠٠٪، بالإضافة إلى استيفاء أحد المعايير الآتية:

١. رفع معدلات التوطين لديها سنوياً وفقاً لقرارات مجلس الوزراء بمعدل لا يقل عن ٣ مرات عن المستهدف.

٢. التعاون مع مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية (تافس) في توظيف وتدريب المواطنين لديهم بعدد لا يقل عن ٥٠٠ مواطن في كل عام.

٣. أن تصنف ضمن مشاريع المواطنين الشباب الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي أو الاتحادي أو ذات الطابع الابتكاري.

٤. أن تكون ضمن مراكز التدريب والتوظيف التي تدعم تنفيذ سياسة تخطيط القوى العاملة من خلال تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في سوق العمل في الدولة.

٥. أن تكون ضمن القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة على النحو الذي يحدده مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير الموارد البشرية والتوطين.

٦. أن تكون ضمن المنشآت التابعة للمؤسسة العليا للمناطق الاقتصادية المتخصصة (Zone Corp).

المادة (٣)

الفئة الثانية

تُصنف المنشآت ضمن الفئة الثانية شريطة التزامها بكافة الإجراءات المتعلقة بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، ولائحته التنفيذية وكافة القرارات الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتوطين بشأن تصاريح عقود العمل للمواطنين وغير المواطنين وبنظام حماية الأجور، بالإضافة للالتزام بسياسة

تخطيط القوى العاملة من خلال تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في سوق العمل في الدولة المعتمدة.

المادة (٤)

الفئة الثالثة

تُصنف المنشآت ضمن الفئة الثالثة، وفقاً للمعايير الآتية:

١. كافة المنشآت الغير ملتزمة بسياسة تخطيط القوى العاملة من خلال تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في سوق العمل في الدولة المعتمدة.
٢. المنشآت التي ثبت للوزارة مخالفتها الأحكام الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه أو لائحته التنفيذية أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لهما وعلى النحو الذي يصدر به قرار من وزير الموارد البشرية والتوطين.

المادة (٥)

الفترة الانتقالية

استثناءً من أحكام المادة (٣) الخاصة بالالتزام بسياسة تخطيط القوى العاملة من خلال تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في سوق العمل في الدولة المعتمدة، تُصنف ضمن الفئة الثانية المنشآت التي لديها ٥٠ عاملاً فأكثر في الفترة الانتقالية، وتحدد الوزارة بالتنسيق مع وزارة المالية الإطار الزمني لانتهاج الفترة الانتقالية.

المادة (٦)

نقل المنشآت من فئة إلى فئة

يجوز لوزارة الموارد البشرية والتوطين نقل المنشآت من فئة إلى أخرى بناءً على تحقيقها لمعايير وضوابط الفئة التي ستُنقل إليها والمنصوص عليها في هذا القرار.

المادة (٧)

تصنيف المنشآت الجديدة

تُصنف المنشآت الجديدة، وبغض النظر عن حجم المنشأة، ضمن الفئة الثانية بشرط التزامها بسياسة تخطيط القوى العاملة من خلال تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في سوق العمل في الدولة المعتمدة عند إصدار تصاريح العمل، وتُصنف ضمن الفئة الثالثة في حال توافر أي من المعايير الواردة في المادة (٤) من هذا القرار.

المادة (٨)

حماية حقوق العمالة

١. تلتزم المنشآت الخاضعة للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١، المشار إليه، بسداد ضمان مصرفي قيمته (٣٠٠٠) درهم عن كل عامل أو بالتأمين عن كل عامل، ووفقاً للآليات المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين.
٢. استثناءً من البند (١) من هذه المادة تلتزم المنشآت التي تصنف لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين بأنها عالية الخطورة بالتأمين عن كل عامل وفقاً للآليات المعتمدة لدى الوزارة.

المادة (٩)

القرارات التنفيذية

يصدر وزير الموارد البشرية والتوطين القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

المادة (١٠)

الإلغاءات

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن نظام تصنيف المنشآت الخاضعة لقانون تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها، وتعديلاته، كما يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (١١)

نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من ١ يونيو ٢٠٢٢.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا:

بتاريخ: ١١ / شعبان / ١٤٤٣هـ

الموافق: ١٤ / مارس / ٢٠٢٢م

قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٢م^(*)
بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠ بشأن الصحة العامة،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

المادة (١)

التعريفات

تطبق التعريفات الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ ولائحته التنفيذية، المشار إليهما على هذا القرار، وفيما عدا ذلك يكون للعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الجهة الطبية: أي منشأة صحية حكومية اتحادية أو محلية تقدم الخدمات الصحية في الدولة أو أي منشأة صحية خاصة مرخصة لتقديم الخدمات الصحية في الدولة.

الجهة الصحية: أي جهة حكومية اتحادية أو محلية تُعنى بتنظيم الشؤون الصحية كل في حدود اختصاصها.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وخمسة وعشرون- السنة الثانية والخمسون
١٤ رمضان ١٤٤٢هـ- الموافق ١٥ إبريل ٢٠٢٢م

المادة (٢)

تحديد إصابات العمل وأمراض المهنة

١. تُحدد أمراض المهنة وفقاً لما هو موضح في الجدول رقم (١) المرفق بهذا القرار.
٢. تُحدد إصابات العمل التي ينتج عنها عجز كلي دائم طبقاً لما هو محدد في الجدول (٢) المرفق بهذا القرار.
٣. تُحدد إصابات العمل التي ينتج عنها عجز جزئي دائم طبقاً لما هو محدد في الجدول (٣) المرفق بهذا القرار.

المادة (٣)

الإجراءات والشروط التي يتعين اتباعها عند حدوث إصابات العمل أو أمراض المهنة

إذا أصيب العامل بإصابة عمل أو بمرض مهني كما هو مبين في الجداول أرقام (١، ٢، ٣) المرفقة بهذا القرار، وجب على صاحب العمل أو ممثله القانوني القيام بالآتي:

١. إبلاغ الجهة الطبية.
 ٢. إبلاغ مركز الشرطة المختص حسب النطاق الجغرافي.
- ويكون البلاغ فوراً في حالة إصابة العمل نتيجة حادث أو أي إصابة أخرى غير المرض المهني، ويكون البلاغ من تاريخ علم صاحب العمل بوجود شبهة المرض المهني.
٣. إبلاغ الوزارة عبر القنوات المخصصة لذلك خلال مدة أقصاها (٤٨) ثمان وأربعون ساعة من تاريخ علمه بشبهة المرض المهني أو من وقت حدوث أي إصابة عمل أخرى، على أن يتضمن البلاغ اسم العامل وسنه ومهنته وجنسيته وجهة عمله ورقم هويته ووصف موجز للحادث أو المرض المهني وظروفه والإجراءات التي تم اتخاذها لإسعاف العامل وعلاجه.

المادة (٤)

إجراء التحقيق في إصابات العمل وأمراض المهنة

١. تقوم جهة التحقيق المختصة بمركز الشرطة فور وصول البلاغ لها بإجراءات الاستدلال والتحقيق اللازم حسب الإجراءات المتبعة في هذا الشأن، على أن تخلص تلك الإجراءات إلى إثبات ما إذا كان لحدوث الإصابة صلة بالعمل من عدمه وما

إذا كان وقوعها متوقعاً أو أنها نتيجة أي من الأسباب الآتية:

- أ. تعتمد إصابة العامل نفسه.
 - ب. نتيجة سوء سلوك خاطئ من جانب العامل.
 - ج. كان العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات أو غيرها من المؤثرات العقلية.
 - د. نتيجة مخالفة عمدية للتعليمات الوقائية المعلنة في أماكن ظاهرة بمحل العمل.
٢. يقوم مفتش من الوزارة أو الجهات ذات العلاقة (الجهات الصحية أو البلديات) بمساعدة جهات التحقيق في جمع الاستدلالات إذا تطلب الأمر ذلك.
 ٣. تعتبر البيانات والمعلومات التي تضمنها التحقيق مجرد استدلالات تستعين بها الجهة الطبية ويكون لها القرار النهائي لوجود إصابة عمل من عدمه.
 ٤. كما تقوم جهة التحقيق بتزويد الوزارة بنسخة من نتيجة الإجراءات التي قامت بها مع نسخة من محضر الاستدلال.

المادة (٥)

التقرير الطبي

١. تقوم الجهة الطبية المعالجة عند انتهاء العلاج بإعداد تقرير عن إصابة العمل أو المرض المهني يحدد فيه الإصابة ونوع المرض المهني وسبب أي منهما وتاريخ حدوثه ومدى صلته بالعمل ومدة العلاج ودرجة العجز وما إذا كان كلياً أو جزئياً ومدى قدرة العامل المصاب على الاستمرار في مباشرة العمل.
٢. يعتمد تقرير الجهة الطبية من الجهة الصحية الحكومية الاتحادية أو المحلية التابعة لها ويكون الاعتماد بناءً على توصية لجنة طبية متخصصة أو من خلال أي نظام آخر متبع لدى الجهة الصحية، ويعطى التقرير للعامل ونسخة منه لصاحب العمل وترسل نسخة منه إلى الوزارة.

المادة (٦)

بيانات إصابات العمل وأمراض المهنة

١. على جميع الجهات الطبية في الدولة تزويد الوزارة ببيانات إصابات العمل وأمراض المهنة التي تستقبلها بشكل دوري عبر الأنظمة الإلكترونية المعتمدة، على أن تتضمن البيانات اسم العامل ورقم الهوية، جنسيته، مكان الإصابة، تاريخ الإصابة، الإمارة، درجة الإصابة، اسم الجهة الصحية.

٢. على جميع الجهات الطبية تسجيل البيانات المشار إليها بالبند (في الملف الصحي الوطني للمريض) من هذه المادة عبر الأنظمة المعتمدة، وعلى الجهات الصحية في الدولة التأكد من ذلك قبل اعتماد التقرير.

المادة (٧)

التزام صاحب العمل بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

يلتزم صاحب العمل في حالات إصابات العمل والأمراض المهنية بسداد التعويض المستحق للعامل وفق الجداول الملحقة بهذا القرار، مع مراعاة الأحكام الآتية:

١. العجز الكلي لوظيفة أي عضو من أعضاء الجسم أو جزء من الجسم يعادل فقدان الكلي لذلك العضو أو الجزء من الجسم.

٢. إذا كان العامل المصاب أعسر فإن جميع التعويضات المدرجة بالجداول المرفقة لإصابات اليد اليسرى يجب أن تعتبر كأنها لليد اليمنى.

٣. في حالات إفساد أو تشويه أو تغيير غير طبيعي لأي عضو من أعضاء الجسم أو أي جزء من أجزاء الجسم أو لأي حاسة من الحواس التي لم يأت ذكرها في الجداول المرفقة بهذا القرار، تقدر درجة العجز من قبل اللجنة الطبية المختصة.

المادة (٨)

تحديث الجداول

للووزير بالتنسيق مع وزارة الصحة ووقاية المجتمع تحديث الجدول رقم (١) - المرفق بهذا القرار- بشأن أمراض المهنة عند الحاجة لذلك.

المادة (٩)

نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا:

بتاريخ: ١٠ / رمضان / ١٤٤٣ هـ

الموافق: ١١ / إبريل / ٢٠٢٢ م

الجدول المرفقة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٢ م

بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة

الجدول رقم (١)

أمراض المهنة

العمل المسبب للمرض	المرض	الرقم المسلسل
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الرصاص ومركباته التي تحتوي على رصاص.	التسمم بالرصاص ومركباته	1
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق.	التسمم بالزئبق ومركباته	2
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ.	التسمم بالزرنيخ ومركباته	3
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الأنتيموني أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الأنتيموني وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الأنتيموني أو مركباته.	التسمم بالانتيموني ومحتوياته	4
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الفسفور أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الفسفور وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الفسفور أو مركباته.	التسمم بالفسفور ومركباته	5
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البترول ومنتجاته أو غازاته أو مشتقاته وكذلك أي عمل يقتضي التعرض لهذه المواد في حالة جامدة أو سائلة أو غازية، أو التعرض إلى غبارها أو غازاتها.	التسمم بالبترول ومنتجاته المترادفة أو غازاته أو مختلف مركباته ومشتقاته	6

العمل المسبب للمرض	المرض	الرقم المسلسل
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل المنغيز أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المنغيز وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازات أو غبار المنغيز أو مركباته أو منتجات تحتوي على المنغيز.	التسمم بالمنغيز ومركباته	7
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل المعدن الكبريتي أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازات أو غبار المعدن الكبريتي أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي.	التسمم بالمعدن الكبريتي ومركباته	8
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البنج أو التتراكلورايد الكربوني وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازاتها التي تحتوي عليها.	التسمم بالبنج أو التتراكلورايد الكربوني	9
أي عمل يقتضي التعرض للراديويم أو أي مادة أخرى ذات نشاط إشعاعي أو أشعة إكس.	الأمراض الناتجة عن الراديويم أو المواد العاكسة أشعة إكس	10
أي عمل يقتضي استعمال أو نقل القطران أو آلات القطران الفحامي أو الزيت المعدني أو الكيروسين أو الأسمنت أو الطحين أو ما شابه ذلك من غبار أو مركبات أو منتجات أو بقايا من هذه المواد.	الأمراض الجلدية المستعصية وحروق الجلد والعين	11
أي عمل يقتضي التعرض المتكرر أو المستمر إلى انعكاس النور أو الحرارة أو الأشعة المنبعثة من زجاج مصهور أو من المعادن الحارة أو المعادن المصهورة أو التعرض إلى ضوء قوي وحرارة عالية مما قد يسبب ضرراً في العين أو النظر.	تأثر العين بسبب الحرارة والضوء وما ينجم عنهما من آثار	12

الرقم المسلسل	المرض	العمل المسبب للمرض
13	<p>الأمراض الناتجة عن التعرض ل:</p> <p>1- الغبار السليكي</p> <p>2- غبار الأسبستوس.</p> <p>3- غبار القطن.</p> <p>4- أي غبار آخر قد يتسبب بإصابة رئوية.</p>	<p>أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار السليكي الحديث الانبعاث أو أي مواد تحتوي على السليكي الحديث بنسبة تزيد على خمسة في المائة مثل العمل في المنجم أو اقتلاع الحجر أو نحت الصخور أو تكسيدها أو في مصنع الأسمنت الصخري أو صقل المعادن بالرمال أو أي عمل آخر يقتضي تعرضاً مشابهاً لذلك، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار الأسبستوس أو غبار القطن بدرجة تسبب مثل هذا المرض.</p>
14	أنتراكس	<p>جميع الأعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض أو بجلودها والمصابة بأمراض النفخة وبقرونها وشعرها.</p>
15	مرض الاستسقاء الزقي	<p>جميع الأعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض.</p>
16	مرض التدرن الرئوي	<p>الأعمال في المستشفيات لتقديم العلاج للمرضى بهذا المرض.</p>
17	أمراض الحمى المعوية	<p>الأعمال في المستشفيات المختصة لمعالجة هذه الحمى.</p>

الجدول رقم (٢)
تقدير تعويضات العجز الكلي الدائم

النسبة المئوية	نوع العجز الدائم	درجة العجز
100	1. فقدان كلا الذراعين من الكتف أو فقدان أي عضوين من الجسم أو أكثر من عضوين	كلي
100	2. فقدان النظر بأكمله أو فقدان العينين	
100	3. الشلل الكامل	
100	4. العتة أو الاختلال العقلي الكامل	
100	5. الجروح أو الإصابات في الرأس أو الدماغ التي تسبب صدمة مستمرة	
100	6. التشويه الكامل في الوجه	
100	7. الجروح والإصابات في الصدر والأعضاء الباطنية التي تسبب خللاً مستديماً وكاملاً في تأدية الأعضاء لوظائفها	

الجدول رقم (٣)
تقدير تعويضات العجز الجزئي الدائم

النسبة المئوية	نوع العجز الدائم	درجة العجز
90	1. فقدان الساقين جميعاً من أعلاهما	جزئي
85	2. فقدان اليدين من الكوع أو أعلى	
80	3. التشويه الشديد في الوجه	
70	4. فقدان كامل لليدين كليهما من الكوع	
70	5. فقدان كامل للذراع اليمنى من مفصل الكتف أو من الكوع	
70	6. فقدان كلا الساقين بأجمعهما من الركبة أو أعلى	
60	7. فقدان كامل للذراع اليسرى من مفصل الكتف أو فوق الكوع	
60	8. فقدان أحد الساقين من الركبة أو فوقها	

النسبة المئوية	نوع العجز الدائم	درجة العجز
60	9. فقدان الذراع الأيمن من الكوع أو تحته	
60	10. فقدان أحد الساقين من أعلى	
60	11. فقدان كلا الساقين جميعاً من تحت الركبة	
60	12. فقدان جميع أصابع اليد اليمنى بما في ذلك الإبهام	
50	13. فقدان الذراع الأيسر من فوق أو تحت الكوع	
50	14. فقدان أصابع اليد اليسرى بما في ذلك الإبهام	
50	15. فقدان أحد الساقين من تحت الركبة	
50	16. فقدان السمع كلياً وبصورة مستديمة	
45	17. فقدان اللسان أو البكم المستديم	
45	18. فقدان كلا القدمين جميعاً من الكعب أو أسفل	
45	19. فقدان العضو الجنسي	
45	20. فقدان نظر عين واحدة	
38	21. فقدان اليد اليمنى من الرسغ	
35	22. فقدان إبهام أو أربع أصابع اليد اليمنى	
34	23. فقدان اليد اليسرى من الرسغ	
25	24. فقدان الإبهام أو أربع أصابع اليد اليسرى	
20	25. فقدان أحد القدمين من الكعب أو أسفل	
20	26. فقدان جميع أصابع قدم واحدة بما في ذلك إبهام القدم الإصبع الكبيرة	
15	27. فقدان ثلاث أصابع من اليد اليمنى باستثناء الإبهام	
15	28. فقدان سبابة اليد اليمنى	
10	29. فقدان السلامة الأخيرة لإبهام اليد اليمنى	
10	30. فقدان سبابة اليد اليسرى	
10	31. فقدان ثلاث أصابع اليد اليسرى باستثناء الإبهام	
10	32. فقدان جميع أصابع القدم باستثناء إبهام القدم	
10	33. فقدان إبهام القدم	
6	34. فقدان السلامة الأخيرة لإبهام القدم اليسرى	
6	35. فقدان الإصبع الأوسط لليد اليمنى	
6	36. فقدان الإصبع الأوسط لليد اليسرى	
6	37. فقدان الإصبع البنصر لليد اليمنى	

النسبة المئوية	نوع العجز الدائم	درجة العجز
6	38. فقدان الإصبع البنصر لليد اليسرى	
6	39. فقدان الإصبع الخنصر لليد اليمنى	
6	40. فقدان أحد أصابع اليد اليسرى	
5	41. فقدان السلامية الأخيرة لأي إصبع باستثناء الإبهام	
5	42. فقدان السلامية الثانية لسبابة اليد اليمنى	
5	43. فقدان أصابع القدم باستثناء الإبهام	
3	44. فقدان سن طاحن	
2	45. فقدان سن ناب	

قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦) لسنة ٢٠٢٢م^(*)
بشأن إنشاء لجنة منازعات العمل الجماعية

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٨٢ في شأن تنظيم إجراءات التقاضي وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل أمام لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

المادة (١)

التعريفات

- في تطبيق أحكام هذا القرار، يقصد بالكلمات التالية المعاني المبين قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:
- الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتوطين.
 - الوزير: وزير الموارد البشرية والتوطين.
 - اللجنة: لجنة منازعات العمل الجماعية المنشأة بموجب هذا القرار.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وسبعة وعشرون - السنة الثانية والخمسون
١٢ شوال ١٤٤٢هـ - الموافق ١٣ مايو ٢٠٢٢م

المادة (٢)

إنشاء اللجنة

١. تُنشأ لجنة تسمى "لجنة منازعات العمل الجماعية"، تتبع الوزارة، ويكون تشكيلها على النحو الآتي:
 - وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون الموارد البشرية - رئيساً.
 - قاضي بدرجة رئيس استئناف يُرشحه وزير العدل - عضواً.
 - ممثل عن غرفة التجارة في أي من إمارات الدولة ضمن الاختصاص المكاني للمنازعة، يرشحه رئيس اتحاد غرف التجارة والصناعة في الدولة - عضواً.
 - ممثل عن اللجنة العمالية المحلية / فريق إدارة الأزمات العمالية في الإمارة ضمن الاختصاص المكاني للمنازعة - عضواً.
 - ممثل عن إدارة علاقات العمل بوزارة الموارد البشرية والتوطين - عضواً وأمين سر لها.
٢. يصدر الوزير قراراً بتسمية أعضاء اللجنة المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة (٣)

مهام اللجنة

تختص اللجنة المنصوص عليها في المادة (٢) من هذا القرار بالنظر في منازعات العمل الجماعية المتعلقة بالحقوق المترتبة للعمال والمحاولة من الوزارة والتي يزيد عدد العمال فيها عن (٥٠) خمسين عاملاً، وذلك لتعذر تسويتها بالطريقة الودية بين طرفي العلاقة العمالية.

المادة (٤)

اللجان المحلية على مستوى الإمارات

يجوز إنشاء لجنة خاصة للنظر في منازعات العمل الجماعية في أي إمارة من إمارات الدولة بناءً على طلب يقدم إلى الوزارة من الجهة المعنية في تلك الإمارة، ويصدر بتسمية أعضائها قرار من الوزير على أن يكون ضمن عضويتها قاض يتم اختياره بالتنسيق مع وزير العدل وممثل من الوزارة، وعلى أن تلتزم اللجنة بذات الإجراءات الواردة في هذا القرار.

المادة (٥)

انعقاد اللجنة

١. تعقد اللجنة اجتماعاتها في مقر الوزارة أو أي مقر تراه اللجنة مناسباً أو عبر القنوات الرقمية، ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور أغلبية أعضائه على أن يكون من بينهم الرئيس والقاضي وممثل عن الوزارة.
٢. على اللجنة خلال يومين عمل من تاريخ استلام المنازعة الجماعية، تحديد جلسة للنظر في المنازعة، على أن يقوم أمين سر اللجنة بإخطار أعضاء اللجنة وطرفي النزاع بموعد انعقاد الجلسة ومكانها بأي طريقة مناسبة تراها اللجنة، ويجوز لأطراف النزاع إيداع مذكرة دفاعية مشفوعة بالمستندات المؤيدة لدفعهم، وذلك خلال (٣) ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الإخطار بموعد الجلسة.
٣. يمثل العمال عدد منهم يتم اختيارهم من قبلهم بشرط ألا يقل عددهم عن (٣) ثلاثة ولا يزيد على (٥) خمسة، ويجوز لصاحب العمل في حال تعذر حضوره توكيل من ينوب عنه قانوناً.
٤. للجنة سماع الشهود واستدعاء من تراه مناسباً للفصل في المنازعة أو الخبراء المختصين، كما يجوز للجنة الاطلاع على جميع المستندات والأوراق المرتبطة بالنزاع، واتخاذ الإجراءات للفصل فيه.
٥. للجنة توقيع الجزاءات المقررة قانوناً حال تخلف أحد الخصوم من الحضور أمام اللجنة، أو تخلف أحد الشهود دون عذر مقبول أو امتناعه عن الإجابة.

المادة (٦)

قرارات اللجنة

١. على اللجنة إصدار قرارها خلال مدة لا تتجاوز (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة كحد أقصى، سواء بحضور أطراف النزاع أو عدم حضورهم، وفقاً لما يتوفر لديها من إثباتات وأدلة تدعم قرارها، وتصدر اللجنة قرارها بالأغلبية ويكون مسبباً، وإذا تساوت الأصوات يُرجح الجانب الذي منه رئيس الجلسة.
٢. يتم إحالة قرار اللجنة إلى دائرة التنفيذ المختصة والتي يقع النزاع في دائرة اختصاصها لتبديله بالصيغة التنفيذية، على أن يعلن أطراف النزاع بقرار اللجنة خلال يومين من تاريخ صدوره، وذلك باعتباره نهائياً ملزماً لطرفي النزاع.

المادة (٧)

تسييل الضمانات المصرفية والتأمين

في جميع الأحوال، وحماية لحقوق العمال وسعيًا لمعالجة الآثار المترتبة على المنازعة العمالية الجماعية، يجوز للجنة أن تطلب من الوزارة تسييل الضمانات المصرفية وصرف قيمة التغطية التأمينية بناءً على قرارها المذيل بالصيغة التنفيذية.

المادة (٨)

أحكام عامة

١. يجب على طرفي النزاع الالتزام بكافة القوانين والقواعد السارية بشأن تنظيم علاقات العمل من خلال استنفاد سبل وإجراءات المنازعة الجماعية.
٢. يجوز للوزارة اتخاذ ما يلي وذلك لمعالجة الآثار المترتبة على المنازعة العمالية الجماعية:

أ. إلغاء تصاريح العمل ودون موافقة صاحب العمل، ولها ترحيل الغرامات المترتبة عن عدم تزويد الوزارة بعقد العمل الخاص بالعامل أو عدم تجديد تصاريح العمل على حساب المنشأة طرف النزاع، وذلك وفق التشريعات السارية بهذا الشأن.

ب. التنسيق مع الجهات المعنية لاستكمال إجراءات إلغاء إقامات العمال وتمكينهم من مغادرة الدولة أو تعديل أوضاعهم وفق الإجراءات المتبعة في التشريعات المعمول بها.

المادة (٩)

الإلغاءات

يلغى قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٨٢ المشار إليه، كما يلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (١٠)

نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من تاريخ صدوره.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا:

بتاريخ: ٨ / شوال / ١٤٤٣ هـ

الموافق: ٩ / مايو / ٢٠٢٢ م

قرار وزاري رقم (٥٩٨) لسنة ٢٠٢٢م (*) بشأن نظام حماية الأجور

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، والقوانين المعدلة له؛

- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل

وقرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل.

- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢١) لسنة ٢٠٢٠ بشأن رسوم الخدمات التي تقدمها وزارة الموارد البشرية والتوطين، وتعديلاته.

- وعلى القرار الوزاري رقم (٤٣) لسنة ٢٠٢٢، في شأن حماية الأجور.

- وعلى القرار الوزاري رقم (٣٤٦) لسنة ٢٠٢٢، في شأن تعديل أحكام القرار الوزاري رقم (٤٣) لسنة ٢٠٢٢ بشأن حماية الأجور،

- وعلى القرار الوزاري رقم (٢٠٩) لسنة ٢٠٢٢، بشأن تصنيف المنشآت ضمن الفئة الثالثة،

- وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل،

قرر:

المادة (١)

١. تنفيذاً لأحكام المادة ١٦ من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، يتعين على جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة، سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور المعتمد لدى الوزارة، أو أية أنظمة أخرى تقرر في هذا الشأن، ويكون أجر العامل مستحقاً بدءاً من اليوم الأول من الشهر التالي لانتهاؤ المدة المحددة على أساسها الأجر في عقد العمل، وإذا لم تكن هذه المدة محددة في عقد العمل يتعين سداد أجر العامل مرة على الأقل كل شهر.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وأربعون- السنة الثانية والخمسون

٠٦ جمادي الأولى ١٤٤٤هـ- الموافق ٣٠ نوفمبر ٢٠٢٢م

٢. يعتبر صاحب العمل متأخرًا في سداد الأجر إذا لم يقيم بسداده خلال الخمسة عشرة يومًا الأولى من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن منصوصًا في عقد العمل على مدة أقل.

٣. على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد أجور عمالها.

المادة (٢)

في حالة عدم سداد أجور العمال في المنشأة من تاريخ الاستحقاق، يتم اتخاذ الإجراءات التالية:

المنشآت المستهدفة	نوع الإجراء	توقيت الإجراء
- كافة المنشآت	- يتم متابعة المنشأة إلكترونياً لضمان التزامها بسداد أجور العاملين لديها.	١- في تاريخ الاستحقاق
	- إرسال إشعارات وتنبهات للمنشأة غير الملتزمة وذلك للقيام بسداد الأجر.	٢- في اليوم الثالث واليوم العاشر من بعد تاريخ الاستحقاق
- كافة المنشآت	- يوقف منح تصاريح العمل الجديدة للمنشأة مع إشعار صاحب المنشأة عن سبب الوقف.	
- المنشآت التي يعمل لديها ٥٠ عامل فأكثر	- يتم إدراج المنشأة غير الملتزمة بسداد الأجور في منظومة الرصد والتفتيش الإلكتروني وكذلك في جدول الزيارات التفتيشية، حيث يقوم المفتش بتنفيذ زيارة تفتيشية للمنشأة، وكذلك إنذارها وفق الأصول.	٣- في اليوم السابع عشر من بعد تاريخ الاستحقاق

توقيت الإجراء	نوع الإجراء	المنشآت المستهدفة
٤- من بعد شهر ونصف من تاريخ الاستحقاق	- يتم البدء في إبلاغ النيابة العامة المعنية وتحويل بياناتها لجهات الاختصاص على المستوى الاتحادي والمحلي لاتخاذ الإجراءات القانونية، ومتابعتها من قبل الفرق المختصة بالوزارة.	- المنشآت التي يعمل لديها ٥٠ عامل فأكثر
٥- في حال تكرار المنشأة المخالفة خلال ستة أشهر.	- يتم اتخاذ الإجراءات الآتية: - فرض غرامة إدارية وفق قرار مجلس الوزراء رقم ٢١ لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه. - تحويل فئة المنشأة إلى الفئة الثالثة وفق القرار الوزاري رقم (٢٠٩) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه.	- كافة المنشآت المسجل عليها شكاوى عمالية متعلقة بالأجور ومحالة للقضاء.

المادة (٣)

دون المساس باستحقاق كافة العمال لأجورهم المتفق عليها:

- ١- تعتبر المنشأة ملتزمة بسداد الأجور في حال تم تحويل أجور نسبة (٨٠%) فأكثر من مجموع العمال الكلي المستحقين لسداد أجورهم وفقاً لكافة أنماط العمل.
- ٢- ويعتبر العامل مستلم للأجر في حال استلامه ما نسبته (٨٠%) فأكثر من قيمة الأجر المسجل له في عقد العمل في حال وجود استقطاعات قانونية، على أن يتم إثبات الاستقطاعات في حال الطلب.

المادة (٤)

في حال منح العامل إجازة بدون أجر، يلتزم صاحب العمل بإشعار الوزارة وفق الآليات والقنوات المعتمدة لديها مع تحديد مدة الإجازة بدون أجر.

المادة (٥)

يستثنى العمال المذكورين أدناه من إجراءات الالتزام بنظام حماية الأجور:

١. العامل الذي لديه شكوى عمالية متعلقة بالأجر محالة للقضاء.
٢. العامل الذي قُيد بحقه بلاغ انقطاع عن العمل.
٣. العامل الجديد خلال فترة (٣٠) يوم من استحقاق الأجر.
٤. العامل المجاز إجازة بدون أجر خلال مدة الإجازة تلك مع تقديم الإثباتات المطلوبة من الوزارة وفق الأصول.
- ٥- العمال البحارة العاملين على متن السفن من خلال طلب تقدمه المنشأة.
- ٦- العمال الأجانب العاملين بالمنشآت الأجنبية أو فروعها داخل الدولة الذين يستلمون أجورهم خارج الدولة، وذلك بعد موافقة العمال ومن خلال طلب تقدمه المنشأة.

المادة (٦)

تستثنى المنشآت التي تمارس الأنشطة المذكورة أدناه من نظام حماية الأجور:

١. قوارب الصيد المملوكة لأفراد مواطنين.
٢. سيارات الأجرة العمومية المملوكة لأفراد مواطنين.
٣. البنوك والمصارف.
٤. دور العبادة.

المادة (٧)

يصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية دليل الإجراءات المطلوبة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (٨)

يُلغى القرار الوزاري رقم (٤٣) والقرار الوزاري رقم (٣٤٦) لسنة ٢٠٢٢م المشار إليهما، كما تلغى كافة الأحكام التي تتعارض وأحكام هذا القرار.

المادة (٩)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويُعمل به من تاريخ صدوره.

د. عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بتاريخ: ٢٥ نوفمبر ٢٠٢٢

قرار وزاري رقم (٤٤) لسنة ٢٠٢٢م (*)
بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠ بشأن الصحة العامة،
- وعلى المرسوم بقانون الاتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
قرر:

المادة (١)

التزامات أصحاب العمل والعمال المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

بمراعاة البند رقم ٦ من المادة رقم ١٣ والبند رقم ٦ من المادة رقم ١٦ من المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، والمادة رقم ٢٢ من لائحته التنفيذية، يلتزم كل من صاحب العمل والعامل بكافة ما يصدر من الوزارة والجهات المختصة في الدولة من ضوابط وإجراءات متعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

المادة (٢)

ضابط الصحة والسلامة المهنية

يجب على كل منشأة صناعية وكذلك المنشآت العاملة في قطاع الإنشاءات تستخدم عدداً من العاملين لا يقل عن مئة عامل تعيين ضابط للصحة والسلامة المهنية يكون فنياً مؤهلاً لهذا الغرض، وتوكل له مهام الوقاية من الأخطار المختلفة والإشراف على تنفيذ الأحكام المتعلقة بهذا الشأن.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وواحد وعشرون- السنة الثانية والخمسون
١٤ رجب ١٤٤٣هـ- الموافق ١٥ فبراير ٢٠٢٢م

المادة (٣)

حظر العمل وقت الظهيرة

- تحدد ساعات العمل للأعمال التي تؤدي تحت الشمس وفي الأماكن المكشوفة في الفترة من ١٥ يونيو وحتى ١٥ سبتمبر من كل عام بحيث لا يتجاوز بقاء العامل في موقع العمل بعد الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً، ويحظر استئناف العمل قبل تمام الساعة الثالثة ظهراً، مع الالتزام بما يرد في دليل الإجراءات في هذا الشأن.

- يحدد دليل الإجراءات الأعمال التي يتحتم الاستمرار فيها لأسباب فنية دون توقف، مع تحديد الالتزامات الواجبة على صاحب العمل توفيرها في هذه الحالة.

المادة (٤)

السكنات العمالية

تلتزم المنشآت التي لديها ٥٠ عاملاً وأكثر ويتقاضون أجراً يعادل ١٥٠٠ درهم أو أقل، بتوفير السكن العمالي لعمالها وتسجيله في أنظمة الوزارة المعتمدة، والتأكد من صحة البيانات المدخلة بشأنهم، على أن يكون السكن متوافق مع اشتراطات السكن العمالي الواردة في كل من قرار مجلس الوزراء رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٩ بشأن دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقة به، والقرار الوزاري رقم ٢١٢ لسنة ٢٠١٤ بشأن اعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي المخصص لاستيعاب أقل من ٥٠٠ عامل.

المادة (٥)

دليل إجراءات الصحة والسلامة المهنية

يُصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية دليل إجراءات الصحة والسلامة المهنية، يحدد فيه الإجراءات والضوابط والتفاصيل اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (٦)

يُلغى كل نص أو حكم يتعارض أو يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (٧)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

د . عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بتاريخ: ٣ فبراير ٢٠٢٢

قرار وزاري رقم (٤٥) لسنة ٢٠٢٢م^(*)
بشأن تشكيل لجنة التظلمات من القرارات الصادرة
من وزارة الموارد البشرية والتوطين

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة، ولائحته التنفيذية،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢١) لسنة ٢٠٢٠ في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين،
- قرر:

المادة (١)

تشكيل اللجنة واختصاصها

تنفيذاً لما ورد في المادة رقم (٦٩) من المرسوم بقانون المشار إليه أعلاه والمادة رقم (٣٥) من لائحته التنفيذية، تشكل لجنة تظلمات في وزارة الموارد البشرية والتوطين، تختص بنظر طلبات التظلمات المقدمة من أطراف العلاقة العمالية فيما يتعلق بالقرارات الصادرة من قبل الوزارة، وذلك برئاسة وكيل الوزارة المساعد للخدمات المساندة، ومدير إدارة الشؤون القانونية نائباً له، وعضوية ممثلين عن الوحدات التنظيمية التالية بحيث لا يقل منصبه الوظيفي عن رئيس قسم أو درجته الوظيفية عن الأولى:

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وواحد وعشرون- السنة الثانية والخمسون
١٤ رجب ١٤٤٣هـ- الموافق ١٥ فبراير ٢٠٢٢م

١. قطاع شؤون العمل.
 ٢. قطاع شؤون التفتيش.
 ٣. قطاع العمالة المساعدة.
 ٤. إدارة الموارد المالية.
 ٥. إدارة تقنية المعلومات.
 ٦. رئيس قسم الدعاوى القضائية والتظلمات عضواً ومقرراً.
- ويجوز للجنة الاستعانة بمن تراه مناسباً من داخل الوزارة أو خارجها دون أن يكون له صوت محدود وذلك لمساعدة اللجنة في أداء مهامها.

المادة (٢)

تقديم طلب التظلم للجنة

يتم تقديم طلب التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر من الوزارة، على أن يكون الطلب مسبباً ومرفقاً به كافة المستندات المؤيدة له.

المادة (٣)

آلية عمل اللجنة

١. تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيسها أو من ينوب عنه مرة على الأقل كل شهر أو كلما دعت الحاجة لذلك، ويعتبر الاجتماع صحيحاً بحضور نصف أعضاء اللجنة على الأقل بشرط حضور الرئيس أو نائبه.
٢. تصدر اللجنة قراراتها بشأن طلبات التظلم المقدمة لها بأغلبية أصوات الأعضاء الحضور وتكون قراراتها مسببة، فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيس الجلسة.
٣. يتم البت في طلب التظلم خلال (١٥) يوم عمل من تاريخ تقديمه، وإخطار مقدم طلب التظلم والوحدات التنظيمية في الوزارة بقراراتها لاتخاذ اللازم بشأنه.
٤. يجوز للجنة طلب أي مستندات أو إثباتات إضافية من مقدم طلب التظلم أو من الوحدات التنظيمية المختصة بالوزارة، كما يجوز للجنة استدعاء من تراه لا اجتماع اللجنة حضورياً أو عبر القنوات الرقمية المعتمدة.

المادة (٤)

رفع التقارير

على اللجنة رفع تقرير ربع سنوي للوزير بالنتائج والتوصيات الخاصة بأعمال اللجنة.

المادة (٥)

أحكام عامة

١. على كافة الوحدات التنظيمية في الوزارة تقديم كافة سبل الدعم والتعاون مع اللجنة لتسهيل مهامها.
٢. يُصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية قراراً بدليل الإجراءات وقنوات الحصول على الخدمة والمستندات والوثائق والنماذج المطلوب تقديمها لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (٦)

يُلغى كل نص أو حكم يتعارض أو يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (٧)

النشر والتنفيذ

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ صدوره.

د. عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بتاريخ: ٣ فبراير ٢٠٢٢

قرار وزاري رقم (٤٦) لسنة ٢٠٢٢م*
بشأن تصاريح ونماذج عروض وعقود العمل

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته؛
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٢١ في شأن دخول وإقامة الأجانب ولائحته التنفيذية،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢١) لسنة ٢٠٢٠ في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
قرر:

المادة (١)

نماذج عقود العمل

- إعمالاً لنص المادة رقم (١٠) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ المشار إليها،
يتم التعاقد بين صاحب العمل والعامل وفق نماذج عروض وعقود العمل المعتمدة في نظام الوزارة والمدرجة على موقعها الإلكتروني.

المادة (٢)

التزامات صاحب العمل بشأن عقود العمل

- مع مراعاة ما ورد في المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية على صاحب العمل الذي يرغب بتشغيل أي عامل الالتزام بالتالي:

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وواحد وعشرون- السنة الثانية والخمسون
١٤ رجب ١٤٤٣هـ- الموافق ١٥ فبراير ٢٠٢٢م

١. استخدام نموذج العقد المعتمد والمطابق لعرض العمل عند طلب إصدار التصريح، ويجوز إضافة مزايا أكثر للعامل في العقد عما ورد في عرض العمل وكذلك يجوز إضافة ملاحق للعقد بما لا يتعارض مع أحكام المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.
٢. الاحتفاظ بعقد وعرض العمل للعامل بصورة رقمية أو ورقية ويتم الاحتفاظ بها لمدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إنهاء أو انتهاء العلاقة العمالية.
٣. توعية العامل بحقوقه والتزاماته الواردة في العقد.

المادة (٣)

حالات استثنائية لإصدار أو تجديد تصريح العمل

- لا يعتبر صاحب العمل متأخراً في تجديد أو إصدار تصريح العمل في أي من الحالات التالية:
١. حالة العامل الذي غادر الدولة ومضى عليه أكثر من ٦ أشهر خارج الدولة أو انتهت إقامته وهو خارج الدولة وانتهى تصريح عمله بعد تاريخ المغادرة.
 ٢. حالة العامل الذي انتهى تصريح عمله بعد إبعاده بأمر أو حكم قضائي أو قرار إداري من الجهات المختصة وذلك عن المدة من تاريخ التوقيف أو تاريخ الإبعاد أيهما أسبق دون غيرها من المدد الأخرى.
 ٣. حالة العامل المتوفى أو حالة العامل المصاب بمرض معدٍ يمنعه من العمل.
 ٤. حالة العامل الذي انتهى تصريح عمله أو أحالت الوزارة شكواه إلى المحكمة وذلك عن المدة من تاريخ الإحالة دون غيرها من مدد سابقة على هذه الإحالة.
 ٥. حالة العامل الذي غادر الدولة في فترات تسوية الأوضاع التي تقررها الجهات المختصة.
 ٦. العامل المسجون أو الموقوف الذي انتهى تصريح عمله أثناء سجنه أو توقيفه وذلك عن مدة السجن أو التوقيف.
 ٧. حالة وفاة صاحب المنشأة القائم وحده على إدارتها، وذلك لمدة ثلاث أشهر بحد أقصى من تاريخ الوفاة حتى تعيين ممثل قانوني لإدارة المنشأة باتفاق الورثة حسب الأصول.

المادة (٤)

وقف المنشآت غير المتلزمة

يتم وقف منح خدمة تصاريح العمل الجديدة للمنشأة الغير ملتزمة بسداد غرامات تأخير إصدار أو تجديد تصاريح العمل المعمول بها في الوزارة، على أن يتم رفع الوقف في حال سداد تلك الغرامات، وفي حال تأخر سداد الغرامات لأكثر من أربعة أشهر يتم وقف منح تصاريح عمل جديدة لكافة المنشآت الفردية أو الشركات المملوكة حصراً لصاحب المنشأة المخالفة مع مراعاة وحدة الشركاء.

المادة (٥)

يصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية دليل الإجراءات المطلوبة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (٦)

يلغى كل نص أو حكم يتعارض أو يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (٧)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ صدوره.

د . عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بتاريخ: ٣ فبراير ٢٠٢٢

قرار وزاري رقم (٤٧) لسنة ٢٠٢٢م^(*)
بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢١) لسنة ٢٠٢٠ في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل،
- قرر:

المادة (١)

الشكاوى العمالية الفردية

مع مراعاة أحكام المادة رقم (٥٤) من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، لكل من العامل وصاحب العمل التقدم بشكاوى عمالية خلال ٣٠ يوم من إخلال أي منهما بالتزاماته تجاه الآخر والواردة في عقد العمل أو المرسوم بقانون بشأن تنظيم علاقات العمل ولائحته التنفيذية- المشار إليهما- والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

المادة (٢)

التسوية

على الوزارة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية الشكاوى العمالية الفردية خلال مدة لا تتجاوز ١٤ يوم من تاريخ تقديم الشكاوى، وفي حال تعذر التسوية يتم إحالتها للقضاء.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وواحد وعشرون- السنة الثانية والخمسون

١٤ رجب ١٤٤٣هـ- الموافق ١٥ فبراير ٢٠٢٢م

- مُعدل بموجب القرار رقم (٢٨٩) لسنة ٢٠٢٢م والذي استبدل نص المادة (٩).

المادة (٣)

التزامات العامل المحالة شكواه للقضاء

١. إعمالاً لنص المادة رقم (٣١) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل، على كل عامل تمت إحالة شكواه العمالية للقضاء للالتزام بالآتي:
 - أ. قيد الشكوى العمالية لدى المحكمة المختصة خلال مدة أقصاها ١٤ يوم من تاريخ اعتماد الإحالة للقضاء.
 - ب. عدم العمل لدى صاحب عمل آخر دون الحصول على تصريح من الوزارة.
 - ت. التقدم بطلب إلغاء تصريح العمل الأصلي خلال ١٤ يوم من صدور الحكم النهائي في الدعوى العمالية في حالة انتهاء علاقة العمل بين الطرفين.
٢. وللعامل طلب الحصول على تصريح عمل مؤقت لدى صاحب عمل جديد خلال نظر الدعوى، ويستثنى من ذلك العامل المقيد بحقه شكوى انقطاع عن العمل.

المادة (٤)

ضوابط إلغاء تصريح العمل بعد إحالة الشكوى للقضاء

١. دون الإخلال بأحكام المادة رقم (٣) من هذا القرار، وفي حال أدت شكوى العامل المحالة للقضاء إلى توقفه عن العمل، يتم إلغاء تصريح عمله بعد مرور ٦ أشهر من تاريخ إحالة الشكوى للقضاء.
٢. بشأن الشكاوى المحالة للقضاء قبل صدور هذا القرار، تحتسب المدة المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة اعتباراً من تاريخ صدور القرار.

المادة (٥)

شكوى طلب الإلغاء

١. بناءً على شكوى من العامل يطلب فيها إلغاء تصريح عمله دون موافقة صاحب العمل، يلزم اتخاذ الآتي:
 - أ. في حال تبين للوزارة أن العامل مسجل لدى صاحب عمل أو منشأة وهمية يتم استكمال إجراءات الإلغاء وفقاً لطلب العامل مع استكمال اتخاذ الإجراءات القانونية في حق العامل وصاحب العمل.
 - ب. في حال لم تتمكن الوزارة من الوصول لصاحب العمل خلال ٥ أيام عمل

من تاريخ تسجيل شكوى العامل أو في حال استجابة صاحب العمل وطلبه مدة إضافية لمعالجة موضوع الشكوى يتم تمديد المدة له أيام عمل إضافية أخرى، يتم بعدها استكمال إجراءات الإلغاء وفقاً لطلب العامل ما لم يقدم صاحب العمل ما يثبت أن العامل قيد التحقيق في جريمة مرتبطة بعمله لدى السلطات المختصة.

ج. في حال تم إلغاء تصريح العمل من قبل الوزارة، يلتزم العامل بتعديل وضعه في الدولة خلال المدة المحددة وفقاً للتشريعات النافذة في هذا الشأن.

د. ترحل أي غرامات مستحقة - حال وجودها - عن تأخير إصدار أو تجديد تصريح العمل على ملف المنشأة.

٢. للوزارة إرجاء البت في شكوى إلغاء تصريح العمل دون الرجوع لصاحب العمل أو العامل حال وجود دعوى عمالية متداولة أمام القضاء، وذلك لحين التيقن من صحة الادعاء في الحالات الآتية:

أ- ادعاء صاحب العمل ترك العامل للعمل دون إخلال منه بحق العامل خلال فترة التجربة.

ب- ادعاء صاحب العمل صحة شكوى الانقطاع عن العمل المقيدة بحق العامل.

ت. إذا تبين عدم قيام العامل بالوفاء بالتزاماته التعاقدية.

المادة (٦)

قيد شكوى الانقطاع عن العمل

مع مراعاة حكم المادة (٢٨) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، على صاحب العمل قيد شكوى انقطاع عن العمل ضد العامل المنقطع لسبب غير مشروع مدة تزيد على (٧) سبعة أيام متصلة، وبشرط عدم علمه بمكان تواجد العامل وعدم قدرته على التواصل معه، ويكون قيد شكوى الانقطاع وفق دليل الإجراءات الذي يصدره وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية.

المادة (٧)

إلغاء شكوى الانقطاع عن العمل

للوزارة إلغاء شكوى الانقطاع عن العمل بناءً على طلب أحد طرفي العلاقة العمالية أو كلاهما وفقاً للحالات الآتية:

١. إذا ثبت عدم مضي (٧) سبعة أيام متصلة من الانقطاع عن العمل أو من تاريخ انتهاء الإجازة أو الغياب المشروع عن العمل.
٢. إذا ثبت تواجد العامل على رأس عمله أو كان في إجازة مقرر قانوناً سواء كان صاحب العمل عالماً بذلك أو لم يعلم عند قيد شكوى الانقطاع.
٣. موافقة صاحب العمل على إعادة العلاقة العمالية، بشرط أن تكون المنشأة قائمة، وعلى أن يلتزم صاحب العمل بسداد الغرامات المستحقة - إن وجدت - لعدم إصدار أو تجديد تصريح العمل.
٤. إذا كان الانقطاع عن العمل بموجب اتفاق بين العامل وصاحب العمل على إنهاء العلاقة العمالية أو إذا سمح صاحب العمل للعامل بالتعطل عن العمل أو بالبحث عن فرصة عمل أخرى.
٥. إذا وجد سبب مشروع للانقطاع عن العمل، أو أية حالات أخرى يثبت فيها بأن شكوى الانقطاع غير صحيحة.

المادة (٨)

حظر إصدار تصريح العمل لمدة عام

مع مراعاة أحكام المادتين (٩) و(٥٠) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، والمادة رقم (٢٨) من لائحته التنفيذية، فإن العامل الذي انتهت علاقة عمله وفقاً للحالات الواردة أدناه لا يمنح تصريح عمل قبل مضي سنة من تاريخ مغادرته الدولة:

١. قيام العامل بإنهاء العلاقة العمالية خلال فترة التجربة بشرط عدم إخلال صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية.
٢. ثبوت صحة شكوى الانقطاع عن العمل.

المادة (٩)

منازعات العمل الجماعية

مع مراعاة المادة رقم (٣٢) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه على العمال وأصحاب العمل في حال وجود منازعة عمل بين فريق من العمال يزيد عددهم على (٥٠) عاملاً وصاحب / أصحاب العمل، أن يقوموا بتسجيل شكوى منازعة عمل جماعية عبر القنوات التي تحددها الوزارة في هذا الشأن.

المادة (١٠)

إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية

على العمال أن يختاروا عدداً لا يقل عن (٣) ولا يزيد على (٥) منهم لتمثيلهم في المنازعة الجماعية، وعلى الإدارة المعنية في الوزارة أن تتولى تسوية النزاع ودياً فيما بين الطرفين في مدة أقصاها ٣٠ يوماً من تاريخ تسجيل الشكوى، ولها في سبيل ذلك استدعاء من تراه من أطراف النزاع أو المختصين ومناقشتهم، كما يجوز لها طلب الاطلاع على المستندات والسجلات وسائر الأدلة، ولها دخول المنشأة لإجراء التحقيق المطلوب، واتخاذ ما تراه من الإجراءات اللازمة لتسوية المنازعة، وفي حال الوصول لتسوية ودية يتم تحرير محضر وفق ما تم الاتفاق عليه ويوقع عليه كل من صاحب العمل أو من يمثله وممثلي العمال، كما يجوز إجراء التسوية عبر الوسائل التقنية المعتمدة، وفي جميع الأحوال يتوجب أن لا تزيد مدة تنفيذ التسوية على ٩٠ يوم من تاريخ تحرير محضر التسوية.

المادة (١١)

إحالة منازعة العمل الجماعية

إذا لم تتم تسوية المنازعة الجماعية لأي سبب خلال مدة ٣٠ يوم المشار إليها في المادة رقم (١٠) من هذا القرار، أو إذا لم يلتزم أحد طرفي النزاع بالحضور للتسوية أمام الوزارة، وجب إحالة النزاع مباشرة إلى لجنة منازعات العمل الجماعية المختصة المشكلة وفقاً لقرار مجلس الوزراء في هذا الشأن، على أن يرفق مع الإحالة محاضر المنازعة ورأي الإدارة وكافة المستندات الداعمة.

المادة (١٢)

إجراءات للوزارة اتخاذها أثناء نظر المنازعة الجماعية

مع مراعاة المادة رقم (٣٢) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، يجوز للوزارة في حال تبين لديها صحة ادعاء العمال وفي أي مرحلة من مراحل المنازعة الجماعية اتخاذ الإجراءات التالية:

١. تسييل الضمانات المصرفية وكذلك صرف قيمة التغطية التأمينية للعمالة دون الحاجة لموافقة صاحب العمل.
٢. إلغاء تصاريح العمل دون الحاجة لموافقة صاحب العمل مع إخطار الجهات المعنية لاستكمال إجراءات إلغاء الإقامات وتمكين العمال من مغادرة الدولة أو تعديل أوضاعهم.

٣. مخاطبة الجهات المعنية لإيقاع الحجز التحفظي على المنشأة وبما يضمن الوفاء بمستحققات العمال.
٤. وقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة لحين انتهاء المنازعة.

المادة (١٣)

أحكام عامة

١. مع مراعاة المادة (٣٤) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه أعلاه، إذا تبين للوزارة إخلال المنشأة بحقوق بعض عمالها أثناء نظر الشكاوى الفردية، جاز لها أن تقرر وقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة وبالمدة التي تراها مناسبة، وكذا اتخاذ الإجراءات أو فرض التدابير الإدارية اللازمة حسب الحالة لتجنب أن يؤدي النزاع الفردي إلى حدوث نزاع عمل جماعي يضر بالمصلحة العامة.
٢. على صاحب العمل التيقن - وعلى مسؤوليته - من صحة ودقة المعلومات والبيانات المقدمة للوزارة.
٣. يلتزم صاحب العمل بتحديث بيانات المنشأة مباشرة في حال وجود أي تغيير.

المادة (١٤)

يُصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية دليل الإجراءات والنماذج المطلوبة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (١٥)

يلغى كل نص أو حكم يتعارض أو يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (١٦)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

د. عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بتاريخ: ٣ فبراير ٢٠٢٢

(٣)

قانون اتحادي

بشأن عمال الخدمة المساعدة

مرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢م^(*)

بشأن عمال الخدمة المساعدة

- نحن محمد بن زايد آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،
بعد الاطلاع على الدستور،
وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون الإجراءات
الجزائية، وتعديلاته،
وعلى القانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٢١ في شأن دخول وإقامة
الأجانب،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠٢١ بإصدار قانون الجرائم
والعقوبات،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل،
وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة (١)

التعريفات

- في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون، يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني
المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:
- الدولة:** الإمارات العربية المتحدة.
- الوزارة:** وزارة الموارد البشرية والتوطين.
- التوزيع:** وزير الموارد البشرية والتوطين.
- الخدمة المساعدة:** الخدمة التي يؤديها العامل المساعد إلى صاحب العمل أو أسرته، في
مكان العمل وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون.

* الجريدة الرسمية العدد (٧٣٥)، ص ١٣.

- مُعدّل بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٢٢م والذي نص في مادته الأولى على استبدال
نص المادة (٢٣)، وبموجب نص المادة (الثانية) منه يتم العمل به اعتباراً من ٠١/٠١/٢٠٢٤م.

العامل المساعِد: الشخص الطبيعي المصرح له من الوزارة لأداء خدمة مساعدة مقابل أجر وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل أو المستفيد بحسب الأحوال.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي، أو مكتب استخدام، يستخدم عاملاً مساعداً لأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة.

الأسرة/ أسرة

صاحب العمل: من يرتبط بهم صاحب العمل بعلاقة قرابة أو مصاهرة أو يتولى رعايتهم، وفق التشريعات السارية في الدولة.

مكان العمل: المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة أو أسرته، ويشمل ذلك المزارع والمباني الخاصة وما في حكمها.

مكتب استخدام

العمالة المساعِدة: المكتب المرخص له وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون (سواءً كان له مقر فعلي أو قنوات رقمية)، بالتوسط لاستخدام العمالة المساعدة، أو بالتشغيل المؤقت للعمالة المساعدة.

استخدام العامل المساعد

بالاسم/ الاستخدام المباشر: هو قيام مكتب استخدام العمالة المساعدة، بناءً على إرادة ومعرفة صاحب العمل، باستخدام عامل مساعد محدد بالاسم من جانبه، ومن خارج قائمة العمالة المساعدة المسجلة لدى مكتب الاستخدام.

التشغيل المؤقت للعمالة المساعدة: نظام يقوم بمقتضاه مكتب استخدام العمالة المساعدة بتشغيل عامل مساعد لديه بقصد إتاحتها لطرف ثالث (المستفيد) لأداء عمل من الأعمال التي تخضع لأحكام هذا المرسوم بقانون، ويكون أداء هذا العمل تحت إشراف وإدارة المستفيد.

التوسط لاستخدام العمالة المساعدة: خدمة يقدمها مكتب استخدام العمالة المساعدة لصاحب العمل، لاستخدام العامل المساعد ليكون مسجلاً على ملف صاحب العمل، ودون أن يصبح المكتب طرفاً في علاقة العمل التي قد تنشأ نتيجة هذا التوسط.

المستفيد: كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً مساعداً للعمل لديه وتحت إدارته وإشرافه وتوجيهه، وفق نظام التشغيل المؤقت، سواءً لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة/ خدمة معينة.

عقد العمل: كل اتفاق محدد المدة يُبرم بين صاحب العمل والعامل المساعد يُحدد حقوق والتزامات الطرفين وفقاً للنموذج المعتمد في الوزارة.

فترة التجربة: المدة التي يشترطها صاحب العمل على العامل المساعد، والتي تُمكن صاحب العمل من تقييم أداء العامل المساعد، وتُمكن العامل المساعد من الإلمام بمهامه الوظيفية والاطلاع على بيئة العمل، والتي بناءً عليها يتم الاستمرار في عقد العمل أو إنهاؤه طبقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون، ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

الأجر الأساسي: الأجر الذي ينص عليه عقد العمل، والذي يُعطى للعامل المساعد، لقاء عمله بموجب عقد العمل، ولا تدخل ضمنه أي بدلات أو مزايا عينية أخرى.

الأجور: الأجر الأساسي، مضافاً إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل للعمالة المساعدة- إن وجدت.

المادة (٢)

الأهداف

يهدف هذا المرسوم بقانون إلى تحقيق ما يأتي:-

١. تنظيم علاقات العمل مع عمال الخدمة المساعدة في الدولة، وتحديد مسؤوليات أطراف العلاقة بما يضمن حقوقهم والتزاماتهم على نحو متوازن.
٢. توفير بيئة عمل ملائمة للعمالة المساعدة بما يتوافق مع التشريعات والاتفاقيات الدولية السارية في الدولة.

المادة (٣)

نطاق السريان

١. تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على استخدام وتشغيل العمالة المساعدة المبينة مهنتهم في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
٢. للوزير تعديل المهن المنصوص عليها في البند (١) من هذه المادة، وذلك وفق احتياجات ومتطلبات سوق العمل للعمالة المساعدة في الدولة.

٣. في حالة سفر العامل المساعد برفقة صاحب العمل أو أسرته إلى خارج الدولة، يلتزم طرفا العقد المبرم وفقاً لهذا المرسوم بقانون بما ورد فيه من أحكام، ما لم يقض قانون الدولة الأجنبية بغير ذلك.

المادة (٤)

ترخيص مكاتب استقدام العمالة المساعدة

١. يُحظر مزاوله نشاط الاستقدام أو التشغيل المؤقت للعماله المساعدة إلا بعد الحصول على ترخيص من الوزارة، وذلك وفق الشروط التي تُحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، والقرارات الصادرة عن الوزارة.

٢. لا يجوز استقدام أو تشغيل العامل المساعد إلا وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة عن الوزارة وأية تشريعات سارية في الدولة في هذا المجال، ومع مراعاة الشروط القانونية اللازمة لترخيص كل مهنة- إن وجدت.

٣. يُحظر استقدام أو تشغيل عامل مساعد تقل سنه عن (١٨) ثمانية عشر سنة ميلادية.

٤. يتعين في حال استقدام العمالة المساعدة أو تشغيلهم مؤقتاً، عدم ممارسة أي عمل من الأعمال الآتية:

أ. التمييز بين العمالة المساعدة على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها.

ب. التحرش جنسياً بالعامل المساعد سواء كان التحرش لفظياً أو جسدياً.

ج. العمل الجبري، وأية ممارسة لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر، وذلك وفقاً لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات.

٥. لا يجوز تشغيل العمالة المساعدة في أعمال لا تسري عليها أحكام هذا المرسوم بقانون إلا بعد الحصول على موافقة الوزارة.

٦. يصدر الوزير قراراً بتحديد الضوابط اللازمة لعمل مكاتب الاستقدام للعماله المساعدة وبالشروط الواجب توافرها في صاحب العمل للسماح له باستقدام وتشغيل العمالة المساعدة الخاضعين لأحكام هذا المرسوم بقانون، كما يُصدر القواعد والإجراءات والنماذج الواجب استخدامها من قبل هذه المكاتب.

المادة (٥)

التزامات مكاتب استقدام العمالة المساعدة

يجب على مكاتب استقدام العمالة المساعدة الالتزام بما يأتي:-

١. عدم استقدام العامل المساعد من دولته إلا بعد إعلامه بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر، وتوافر ما يثبت لياقته وحالته الصحية والنفسية والمهنية، وغيرها من الشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون والقرارات الصادرة عن الوزارة، على أن تراعى طبيعة كل مهنة.
٢. ألا يطلب المكتب، بنفسه أو بواسطة الغير، أو يقبل من أي عامل مساعد سواء كان ذلك قبل مباشرة العمل أو بعده، أية عمولة مقابل حصوله على العمل، أو أن يستوفي منه أية مصاريف.
٣. إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل المساعد خلال مدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثون يوماً على الأكثر سابقة على دخوله الدولة.
٤. توعية وتعريف العامل المساعد بعادات وتقاليد المجتمع في الدولة.
٥. تأمين السكن المناسب والإعاشة للعمالمة المساعدة (سواء المسجلة على المكتب أو التي يتوسط المكتب لاستقدامها عن الفترة ما قبل انتقالها للعمل، أو التي تم إعادتها للمكتب لأي سبب كان)، وذلك بمراعاة القواعد والضوابط المنظمة للسكنات العمالية في الدولة، ووفق أية اشتراطات أخرى تضعها الوزارة.
٦. حسن معاملة العامل المساعد وعدم تعريضه للعنف.
٧. توعية العامل المساعد بالجهات المختصة بنظر شكاواه بشأن أي امتهان لحقوقه وحرياته.
٨. تسليم صاحب العمل كتيب بإيصالات استلام الأجر أو أي آلية أخرى، لضمان استلام العامل المساعد أجره ووفق الآليات والقنوات التي تحددها الوزارة.
٩. تحمل نفقات إعادة العامل المساعد إلى بلده، وتوفير بديل عنه أو رد المبالغ المدفوعة لصاحب العمل، وفق القرارات الصادرة عن الوزارة.
١٠. أية التزامات إضافية على المكاتب نحو العمالة المساعدة وأصحاب العمل والوزارة ووكالات التوظيف خارج الدولة، وفق الحالات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، والقرارات الصادرة عن الوزارة.

المادة (٦)

عقد استقدام العمالة المساعدة

١. يُبرم عقد، وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة، بين مكتب استقدام العمالة المساعدة وصاحب العمل، لتنظيم الالتزامات الخاصة باستقدام العامل المساعد، على أن يتضمن هذا العقد بوجه خاص ما يأتي:

أ. الشروط التي يحددها صاحب العمل في العامل المساعد الذي يكلف المكتب باستقدامه.

ب. الحقوق والالتزامات الأساسية التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل، وخاصة نوع العمل ومقدار الأجر.

ج. الالتزامات المالية اللازمة لانتقال العامل المساعد من بلده إلى الدولة، ومقابل الخدمات المستحقة للمكتب، ويجوز للوزير بعد موافقة مجلس الوزراء، إصدار المنظومة الخاصة بضوابط وأتعاب الخدمات التي يقدمها مكتب الاستقدام.

د. المدة المحددة لتنفيذ إجراءات الاستقدام.

٢. إذا خالف مكتب استقدام العمالة المساعدة الشروط المتفق عليها في العقد، المنصوص عليه في البند (١) من هذه المادة، يكون لصاحب العمل الحق في رفض تشغيل العامل المساعد الذي استقدمه، وتطبيق في هذه الحالة الأحكام المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وأية قرارات ذات صلة صادرة عن الوزارة، بشأن توفير عامل مساعد بديل، أو رد أتعاب الاستقدام لصاحب العمل، وذلك دون الإخلال بحق صاحب العمل في مطالبة مكتب الاستقدام بالتعويض عن أي ضرر قد يلحقه نظير الإخلال بالعقد.

المادة (٧)

عقد العمل

١. على صاحب العمل إبرام عقد عمل مع العامل المساعد وفقاً للنموذج والآليات المعتمدة في الوزارة في هذا الشأن وتسليم نسخة منه إلى العامل المساعد.

٢. يجب أن يتضمن عقد العمل أسماء أطرافه، ومكان العمل، وتاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل، ونوعه، ومدة العقد، ومقدار الأجر، والأجر الأساسي، وطريقة دفعه، والإجازات المسموح بها للعامل المساعد، وفترة التجربة إن وجدت، وفترات

الراحة، والحالات التي قد ينتج عنها انتهاء العقد بالإضافة إلى أية شروط أخرى تقتضيها طبيعة العمل، وترد في نموذج العقد المعتمد في الوزارة.

٣. يكون عقد العمل محدد المدة لمدة سنتين، ويجوز تجديده لذات المدة، فإذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته الأصلية اعتبر العقد الأصلي ممتداً ضمناً بالشروط ذاتها الواردة فيه بما في ذلك شرط المدة، ويجوز بموافقة الطرفين إنهاء العقد قبل انتهاء مدته.

المادة (٨)

فترة التجربة

لصاحب العمل تعيين العامل المساعد تحت فترة التجربة لمدة لا تزيد عن (٦) ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل.

المادة (٩)

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

١. للعامل المساعد الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، ويجوز تشغيله في يوم راحته الأسبوعية، وفي هذه الحالة يكون له الحق في يوم راحة بديل أو يُمنح بدلاً نقدياً عنه بما يعادل ذلك اليوم.

٢. تُنظم القرارات التنفيذية الصادرة عن الوزارة، أوقات العمل والراحة بحيث لا تقل الراحة اليومية للعامل المساعد عن (١٢) اثنتا عشرة ساعة يومياً، على أن تكون منها على الأقل (٨) ثماني ساعات متواصلة.

المادة (١٠)

الإجازات

١. يستحق العامل المساعد إجازة سنوية لا تقل عن (٣٠) ثلاثين يوماً عن كل سنة، وتكون مدفوعة الأجر قبل القيام بها، وإذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة وأكثر من (٦) ستة أشهر استحق إجازة يومين عن كل شهر، ولصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية، وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين بحد أقصى.

٢. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل المساعد أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية، وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره، مضافاً إليه بدل إجازة يساوي أجره عن أيام عمله خلال تلك المدة، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل المساعد أثناء إجازته

- السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين.
٣. تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية، أيام الإجازات المقررة قانوناً، إذا تخللت الإجازة السنوية التي يتمتع بها العامل المساعد، وتعتبر جزءاً منها.
٤. إذا رغب العامل المساعد في السفر إلى بلده لقضاء إجازته السنوية، فإن صاحب العمل يتحمل قيمة تذكرة سفره ذهاباً وعودة مرة واحدة عن كل سنتين، وإذا اتفق الطرفان على إنهاء أو عدم تجديد عقد العمل بعد الإجازة السنوية، فيتحمل صاحب العمل تذكرة سفره ذهاباً فقط.
٥. إذا انتهى عقد العمل أو تم فسخه من أحد طرفيه دون أن يكون العامل المساعد قد حصل على إجازته السنوية، استحق العامل المساعد عنها بدلاً نقدياً مساوياً لأجره عن عدد أيام الإجازة المستحقة له، ويُحسب هذا البديل وفق آخر أجر كان يتقاضاه العامل.
٦. للعامل المساعد الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية، ويحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبتت حاجته إليها بتقرير طبي صادر عن جهة صحية معتمدة في الدولة، وتحسب على النحو الآتي:-
- أ. (١٥) الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر.
- ب. (١٥) الخمسة عشر يوماً التالية بنصف أجر.
٧. لا يُستحق الأجر عن الإجازة المرضية إذا كان المرض قد نشأ عن سوء سلوك العامل المساعد.

المادة (١١)

التزامات صاحب العمل

- يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل، بالإضافة إلى ما يأتي:-
١. توفير مستلزمات أداء العمل المتفق عليه.
٢. تهيئة مكان لائق لسكن العامل المساعد.
٣. تقديم احتياجات العامل المساعد من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل طالما يعمل لديه بنظام الدوام الكامل وليس بنظام التشغيل المؤقت، إلا إذا اتفق على خلاف ذلك.
٤. دفع أجر العامل المساعد وفق عقد العمل، وأحكام هذا المرسوم بقانون، والقرارات الصادرة عن الوزارة.

٥. تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل المساعد وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة، أو توفير التأمين الصحي وفق التشريعات المعمول بها في الدولة.
٦. معاملة العامل المساعد معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه.
٧. عدم تشغيل العامل المساعد لدى الغير إلا وفقاً للشروط والأوضاع المقررة باللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون والقرارات الصادرة عن الوزارة.
٨. عدم تشغيل أي عامل مساعد لديه إلا إذا كان مرخصاً له بالعمل وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة عن الوزارة.
٩. دفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً للتعويضات المقررة في أحكام المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل المشار إليه، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ولا يسقط هذا الالتزام عن صاحب العمل، إلا إذا قامت شركة التأمين بسداد التعويض المنصوص عليه في هذا البند.
١٠. عدم تشغيل العامل المساعد بمهنة تختلف عن طبيعة عمله إلا برضاه وبشرط أن تكون من المهن المذكورة باللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
١١. ضمان حق العامل المساعد في الاحتفاظ بوثائقه الثبوتية الخاصة به.
١٢. منح ورثة العامل المساعد المتوفى أثناء الخدمة الأجر للشهر الذي توفي فيه، وأية مستحقات أخرى للعامل المساعد.
١٣. ألا يتقاضى، بنفسه أو بوسيط عنه، من العامل المساعد أية مبالغ أو أي مقابل، ما لم يكن منصوصاً عليه بهذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية، أو القرارات الصادرة عن الوزارة، أو في نموذج العقد المعتمد من الوزارة.
١٤. أن يُخطر الوزارة، بأي إخلال من العامل المساعد لما تفرضه التشريعات السارية، وعلى صاحب العمل في هذه الحالة أن يلتزم بما تقررته الوزارة في هذا الشأن.
١٥. تحمل مصاريف عودة العامل المساعد إلى بلده وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.
١٦. أية التزامات أخرى ترد في هذا المرسوم بقانون أو تقررهما لائحته التنفيذية أو القرارات الصادرة عن الوزارة.

المادة (١٢)

التزامات العامل المساعد

يلتزم العامل المساعد بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي:-

١. أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بعقد العمل، وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألا ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول.
٢. مراعاة عادات وتقاليد المجتمع والالتزام بالآداب العامة.
٣. الالتزام بتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية.
٤. المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأدوات العمل وكل ما يكون في عهده، أو تحت تصرفه، والاعتناء بها العناية اللازمة والقيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.
٥. احترام خصوصية مكان العمل وعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليه بحكم عمله ولو بعد انتهائه.
٦. عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل، والاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها.
٧. تقديم العون والمساعدة اللازمة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل أو سلامة الموجودين فيه.
٨. ألا يعمل تحت أية صورة من الصور إلا بموجب تصريح عمل صادر له من الوزارة ووفقاً لشروط هذا التصريح.
٩. أية التزامات أخرى ترد في هذا المرسوم بقانون أو تُقررها لائحته التنفيذية أو القرارات الصادرة عن الوزارة.

المادة (١٣)

الرعاية والسلامة المهنية

على صاحب العمل والعامل المساعد الالتزام باشتراطات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة وأساليب الوقاية الصحية وفقاً لما تنص عليه اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وأية تشريعات أخرى سارية في الدولة.

المادة (١٤)

التشغيل المؤقت

١. يكون مكتب الاستقدام للعمال المساعدة هو صاحب العمل في التشغيل المؤقت

دون أن ينال ذلك من التزامات العامل المساعد تجاه الشخص الطبيعي أو أسرته المستفيدين من الخدمة، وتُنظَم اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون شروط التشغيل المؤقت.

٢. تُطبق أحكام هذا المرسوم بقانون على عمال مكاتب الاستقدام الذين يعملون بنظام التشغيل المؤقت لدى المستفيد وذلك في تنظيم علاقتهم مع المستفيد.

المادة (١٥)

الأجر

١. يتم سداد الأجر الشهري بالدرهم الإماراتي خلال مدة لا تتجاوز (١٠) عشرة أيام من تاريخ استحقاقه، وللوزارة أن تضع النظام الذي تراه أنسب لكيفية وضمان سداد الأجر.

٢. يستحق العامل المساعد الأجر من تاريخ دخوله للدولة، أو من تاريخ تعديل وضعه، ويثبت أداء الأجر بموجب إيصال خطي أو أية وسيلة إثبات أخرى تقرها الوزارة.

المادة (١٦)

استقطاعات الأجر

١. إذا ارتكب العامل المساعد فعلاً ناشئاً عن خطئه الجسيم أو مخالفة التعليمات، نجم عنه ضرر لصاحب العمل بفقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لهذا الأخير، أو مما يكون في عهدة العامل المساعد أو تحت تصرفه، يكون لصاحب العمل في هذه الحالة بموافقة العامل المساعد، أو بموافقة الوزارة إذا لم يوافق العامل المساعد، أن يُستقطع من الأجر بما لا يجاوز الربع، ما يلزم لجبر الضرر على النحو الذي تقدره الوزارة، وإذا لم تتم الموافقة من أي من الطرفين على ما تقرره الوزارة، يحال النزاع إلى القضاء.

٢. يستقطع من الأجر للعامل المساعد ما يلزم لاستيفاء الديون تنفيذاً لحكم قضائي وبما لا يتجاوز ربع هذا الأجر.

المادة (١٧)

تعليق الأجر

١. كل عامل مساعد يُحبس احتياطياً، يوقف صرف أجره طوال مدة الحبس.

٢. إذا كانت الدعوى الجنائية مرفوعة بناءً على بلاغ من صاحب العمل، وانتهى التحقيق إلى الحفظ أو صدر حكم نهائي ببراءة العامل المساعد، صرف له أجره

عن مدة الحبس، وفي حالة الإدانة يُحرم من هذا الأجر.
٣. إذا كانت الدعوى الجنائية مرفوعة بناءً على بلاغ من غير صاحب العمل، وتمت إدانة العامل المساعد فلا يُصرف ما تم وقفه من أجره، أما إذا حفظ التحقيق أو تمت براءته فيلزم المبلغ بدفع الأجر، ما لم يتفق العامل المساعد على تنازله عن الأجر مع المبلغ.

المادة (١٨)

ترك العمل

١. تُحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون والقرارات الصادرة عن الوزارة، الحالات التي يجوز فيها للعامل المساعد ترك العمل.
٢. يجب على صاحب العمل إبلاغ الوزارة خلال (٥) خمسة أيام من تغييب العامل المساعد عن العمل دون سبب مشروع.
٣. كما يجب على العامل المساعد إبلاغ الوزارة خلال (٢) يومين من تركه للعمل دون علم صاحب العمل.

المادة (١٩)

انتهاء العقد

١. ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية:-
 - أ. انتهاء مدته، ما لم يجدد وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.
 - ب. وفاة العامل المساعد، أو إصابته بعجز أثناء العمل وبسببه، ويثبت العجز وتحدد نسبته بتقرير من لجنة طبية مختصة، ويتحمل صاحب العمل تكاليف إعادة جثمان العامل المساعد المتوفى أو العامل المساعد العاجز إلى بلده.
 - ج. وفاة صاحب العمل، ويجوز أن يستمر العقد إلى نهاية مدته حال التوافق بين الأسرة والعامل المساعد.
 - د. إدانة العامل المساعد في جريمة أو الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة أو في جنحة.
 - هـ. اتفاق الطرفين على إنهاء العقد.
 - و. استفاد العامل المساعد للإجازة المرضية، أو عدم اللياقة الصحية للعمل.
 - ز. انقطاع العامل المساعد عن العمل بدون عذر مقبول خلال السنة التعاقدية

لمدة (١٠) عشرة أيام متصلة أو (١٥) خمسة عشر يوماً متقطعة.
ح. ثبوت إخلال أحد طرفي العقد بالالتزامات المقررة عليه قانوناً أو اتفاقاً،
وتُطبق، في هذه الحالة أحكام المادة (٢٠) من هذا المرسوم بقانون.
٢. يجب على صاحب العمل أداء جميع مستحقات العامل المساعد المالية خلال
(١٠) عشرة أيام من تاريخ انتهاء العقد، وفقاً للحالات وعلى النحو الذي تحدده
اللائحة التنفيذية.

المادة (٢٠)

فسخ العقد

١. لأي من طرفي عقد العمل فسخه بالإرادة المنفردة إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته
المنصوص عليها في المادتين (١١) و(١٢) من هذا المرسوم بقانون.
٢. إذا كان فسخ عقد عمل من جانب صاحب العمل وبسبب لا يعود للعامل المساعد،
فيلتزم صاحب العمل بتوفير تذكرة سفر لعودة العامل المساعد إلى بلده، وسداد
أية مستحقات أخرى للعامل المساعد في ذمة صاحب العمل.
٣. إذا كان فسخ العقد من جانب العامل المساعد، بعد فترة التجربة، وبسبب يرجع
إليه تكون الالتزامات على النحو المحدد في الحالات التالية:-
أ. إذا كان استخدام العامل المساعد بالاسم/ الاستقدام المباشر، يتحمل العامل
المساعد تكلفة عودته إلى بلده، وأية مستحقات أخرى لصاحب العمل تكون
في ذمة العامل المساعد، وفي حال عدم قدرة العامل المساعد على تحمل تكلفة
عودته لبلده، يتحمل صاحب العمل هذه التكلفة.
ب. إذا كان استخدام العامل المساعد عن طريق مكتب الاستقدام العمالة المساعدة،
ففي هذه الحالة تسري أحكام المادة (٥) من هذا المرسوم بقانون.

المادة (٢١)

انتقال العامل المساعد

١. يحق للعامل المساعد الانتقال لصاحب عمل جديد بشرط استيفاء كافة المتطلبات
التعاقدية الواردة في العقد وبمراعاة حقوق صاحب العمل الأصلي، ووفقاً
للشروط والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير.
٢. لا يكون صاحب العمل ملزماً بمصاريف عودة العامل إلى بلده إذا التحق العامل
بعمل آخر، وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة
عن الوزارة.

المادة (٢٢)

مكافأة نهاية الخدمة

لمجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، إقرار أنظمة وآليات احتساب وسداد مكافأة نهاية الخدمة للعمال المساعدة.

المادة (٢٣)

تسوية المنازعات والشكاوى

١. إذا وقع نزاع بين صاحب العمل والعمال المساعد، وفشلا في تسويته ودياً، وجب عليهما إحالته إلى الوزارة، والتي لها في سبيل ذلك اتخاذ الإجراءات الآتية:

أ. تقوم الوزارة باتخاذ ما تراه مناسباً لتسوية النزاع ودياً، وذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون والقرارات الصادرة عن الوزارة.

ب. على الوزارة، في حال تعذر التسوية الودية خلال المدة المحددة في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحُجج الطرفين وتوصية الوزارة.

٢. تختص الوزارة بالنظر ودراسة الشكاوى المقدمة بين صاحب العمل ومكتب استقدام العامل المساعد، ولها في سبيل ذلك اتخاذ الإجراءات الآتية:

أ. اتخاذ ما تراه مناسباً للتسوية الودية بين الطرفين، وذلك وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة عن الوزارة.

ب. إذا لم تتم التسوية الودية خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الشكوى، تتم إحالتها إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحُجج الطرفين وتوصية الوزارة.

٣. مع مراعاة أحكام البندين (١) و(٢) من هذه المادة، تتولى الوزارة الفصل في المنازعة المقدمة إليها وفقاً لأي من البندين المشار إليهما بقرار نهائي، متى كانت قيمة المطالبة موضوع النزاع لا تتجاوز مبلغ (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، أو متى كانت المنازعة بشأن عدم التزام أي من طرفيها بقرار التسوية الودية السابق صدوره في موضوعه وبغض النظر عن قيمة المطالبة.

٤. يكون قرار الوزارة الصادر بالفصل في المنازعة وفقاً لصلاحياتها المنصوص عليها

في البند رقم (٣) من هذه المادة في قوة السند التنفيذي، ويمهر بالصيغة التنفيذية وفقاً للإجراءات المعتادة، ولأي طرف من طرفي النزاع إقامة دعوى أمام محكمة الاستئناف المختصة للنظر في موضوع النزاع وذلك خلال (١٥) خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إخطاره بالقرار، وتُحدد المحكمة جلسة للنظر في الدعوى خلال (٣) ثلاثة أيام عمل، وتُفصل فيها خلال (١٥) خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إقامة الدعوى، ويكون الحكم الصادر من محكمة الاستئناف وفقاً لأحكام هذه الفقرة حكماً باتاً، ويترتب على إقامة الدعوى وقف تنفيذ القرار المشار إليه.

٥. عند حدوث نزاع بين العامل المساعد ومكتب استقدام العامل المساعد، تسري الأحكام المنصوص عليها في هذه المادة على هذا النزاع.

٦. لا تُقبل الدعوى المقامة بين طرفي العقد أمام المحكمة المختصة قبل اتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

٧. في حال اكتشاف الوزارة عند نظر المنازعات والشكاوى المشار إليها في هذه المادة أي مخالفات لأحكام هذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية، يتم اتخاذ الإجراءات من قبل الوزارة لضبطها وإيقاع الجزاء المنصوص عليه في هذا المرسوم بقانون، وللائحته التنفيذية، والتشريعات ذات الصلة، وفق الآليات التي يصدر بها قرار من الوزير.

٨. مع مراعاة ما ورد في هذه المادة، يحق للوزارة أثناء نظر النزاع أو الشكوى ووفق الآليات التي تُحددها، إلزام مكتب العمالة المساعدة الوفاء بأي التزامات مقررة عليه بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية، أو العقد، سواء تجاه العامل المساعد أو صاحب العمل أو المستفيد حسب الأحوال.

المادة (٢٤)

التفتيش

١. يكون لموظفي الوزارة، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير، صفة الضبطية القضائية في إثبات ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون وللائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما، ولهم في سبيل ذلك القيام بالمهام الآتية:-

أ. مراقبة تنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون وللائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

ب. ضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية،
والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

ج. التفتيش على مكاتب استقدام العمالة المساعدة.

د. التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمالة المساعدة، بما فيها أماكن إيواء
العمالة المساعدة الذي يوفره مكتب استقدام العمالة المساعدة لهم.

٢. لا يجوز للمفتشين دخول أماكن سكن أسرة صاحب العمل إلا بإذن من أصحابها،
أو إذن النيابة العامة، وذلك في إحدى الحالتين الآتيتين:-

أ. وجود شكوى من العامل المساعد أو من صاحب العمل.

ب. وجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته
التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

٣. يُستثنى من أحكام البند (٢) من هذه المادة، أماكن سكن وعمل العمالة المساعدة
كالمزارع والعرب وما في حكمها، التي لا تعد مسكنًا لصاحب العمل وأسرته.

المادة (٢٥)

المخالفات والجزاءات الإدارية

١. تُحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، الجزاءات الإدارية على الأفعال
التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات
الصادرة تنفيذاً لهما.

٢. تُحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون والقرارات الصادرة عن الوزارة،
الحالات التي يجوز فيها اتخاذ بعض الإجراءات الإدارية على ملف صاحب العمل
أو العامل المساعد أو مكتب استقدام العمالة المساعدة، لإلزامه بأحكام هذا المرسوم
بقانون.

المادة (٢٦)

الدعاوى القضائية

١. تختص محاكم الدولة بالنظر في المنازعات والدعاوى المرفوعة بسبب مخالفة
أحكام هذا المرسوم بقانون، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

٢. لا تسمع الدعوى عن أي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا المرسوم
بقانون بعد مضي (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

٣. تُعفى الدعاوى المقامة من العمالة المساعدة وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون، من جميع الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي ويكون نظرها على وجه الاستعجال.

المادة (٢٧)

العقوبات

١. لا يخل تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر.

٢. يُعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز (٦) ستة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف درهم ولا تزيد على (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من:-

أ. قام بتقديم معلومات أو مستندات غير صحيحة بقصد استقدام عامل مساعد إلى الدولة للعمل فيها.

ب. عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما، أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالها.

ج. أفشى سراً من أسرار العمل يكون قد اطلع عليه بحكم عمله كموظف عام مكلف بتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما، ولو بعد تركه العمل.

٣. يُعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم ولا تزيد على (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف درهم كل من:-

أ. استخدم عاملاً مساعداً لم يصرح له بالعمل لديه.

ب. استقدم أو استخدم عاملاً مساعداً وتركه دون أن يعمل.

ج. استعمل تصاريح العمل للعمالة المساعدة في غير الغرض المخصص لإصدارها.

د. أغلق مكتب استقدام العمالة المساعدة أو أوقف نشاطه دون اتخاذ إجراءات تسوية حقوق العمالة المساعدة، بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

هـ. قام بتشغيل عامل مساعد يقل سنه عن (١٨) ثمانية عشر سنة ميلادية مخالفاً لأحكام هذا المرسوم بقانون.

و. سهل للعامل المساعد ترك العمل أو أواه، بغرض استغلاله أو تشغيله بطريقة غير مشروعة.

٤. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبالغرامة التي لا تقل عن (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف درهم ولا تزيد على (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من:-

أ. مارس نشاط أي من أعمال التوسط أو التشغيل المؤقت للعمال المساعدة في الدولة بدون ترخيص وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات المنفذة لهما.

ب. استغل أو أساء استخدام الصلاحيات الإلكترونية الممنوحة له في الدخول إلى أنظمة الوزارة أو مكن غيره من ذلك مما ترتب عليه إخلال في إجراءات أو علاقات العمل، أو أنظمة الوزارة.

٥. يعاقب مكتب استقدام العمالة المساعدة بالغرامة التي لا تقل عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم ولا تجاوز (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف درهم لعدم التزامه بأي من أحكام هذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية أو القرارات المنفذة لهما.

٦. يُعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٥,٠٠٠) خمسة آلاف درهم ولا تزيد على (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون درهم كل من خالف أي حكم آخر من أحكام هذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية أو القرارات المنفذة لهما.

٧. تتعدد الغرامة المحكوم بها وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية أو القرارات المنفذة لهما، بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وبحد أقصى (١٠,٠٠٠,٠٠٠) عشرة ملايين درهم.

٨. في حالة العودة في ارتكاب أية مخالفة من المخالفات المشار إليها في هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات المنفذة لهما وذلك قبل مضي سنة من تاريخ الحكم، تضاعف العقوبة على الفاعل.

المادة (٢٨)

الأحكام الختامية

١. إن الحقوق المقررة في هذا المرسوم بقانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمالة المساعدة، ولا تخل أحكام هذا المرسوم بقانون بأي حق من الحقوق المقررة للعامل المساعد بموجب أي تشريع آخر أو اتفاق أو إقرار أو نظام أو عقد العمل، يرتب

- للعامل حقوقاً أكثر منفعة من الحقوق المقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون.
٢. لمجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، صلاحية تغيير المدد الواردة في هذا المرسوم بقانون، بما يحقق التوازن في العلاقة بين الأطراف المعنية والمنصوص عليهم في هذا المرسوم بقانون، أو ما تقتضيه المصلحة العامة.
٣. لمجلس الوزراء، أو من يفوضه، تحديد الحد الأدنى للراتب / الدخل الشهري للمقيم الأجنبي، في حال رغبته باستقدام أو تشغيل العامل المساعد، ووضع أية ضوابط أخرى في هذا الشأن.
٤. يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات المنفذة لهما، ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل المساعد.
٥. اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في كافة السجلات والملفات والبيانات والنماذج والعقود، وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما، على أن تكون بجانب اللغة العربية لغة أخرى يفهمها العامل المساعد غير الناطق باللغة العربية، ويراعى أن يتطابق النص الذي باللغة الأخرى مع النص العربي، وفي حال الاختلاف يُعتمد بالنص العربي.
٦. يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل المساعد، أو لورثته بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون، امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية.
٧. في جميع أحوال انتهاء علاقة العمل، تكون للوزارة الصلاحية في منح العامل المساعد تصريح عمل جديد أو عدم منحه وللمدد التي تراها طبقاً للقواعد التي تُقررها في هذا الشأن.

المادة (٢٩)

الرسوم

يصدر مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير وعرض وزير المالية، قراراً بتحديد الرسوم اللازمة لتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

المادة (٣٠)

اللائحة التنفيذية

يصدر مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وذلك خلال (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ نشره.

المادة (٣١)

الإلغاءات

١. يُلغى القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة، كما يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.
٢. يستمر العمل بالقرارات والأنظمة والقواعد المعمول بها قبل صدور هذا المرسوم بقانون، وبما لا يتعارض مع أحكامه إلى حين صدور ما يحل محلها وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (٣٢)

نشر المرسوم بقانون والعمل به

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ نشره.

محمد بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة - أبو ظبي:

بتاريخ: ٩ / صفر / ١٤٤٤هـ.

الموافق: ٥ / سبتمبر / ٢٠٢٢م

(٤)

**اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي
بشأن عمال الخدمة المساعدة**

قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٦) لسنة ٢٠٢٢م*
بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢م
بشأن عمال الخدمة المساعدة

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل، ولائحته التنفيذية،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢ بشأن عمال الخدمة المساعدة،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٩ في شأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة،
 - وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

المادة (١)

التعريفات

تُطبق التعريفات الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه على هذا القرار، وفيما عدا ذلك، يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

القانون: المرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢ بشأن عمال الخدمة المساعدة.

الاتفاق المبدئي: الاتفاق المكتوب بين مكتب استقدام العمالة المساعدة ووكالة التوظيف في الخارج، والذي يحدد الشروط والمؤهلات اللازم توافرها في العامل المساعد، بناءً على الاتفاق الذي تم بين صاحب العمل ومكتب استقدام العمالة المساعدة.

* الجريدة الرسمية العدد سبعمائة واحد وأربعون - السنة الثانية والخمسون.

٢١ جمادى الأولى ١٤٤٤هـ - الموافق ١٥ ديسمبر ٢٠٢٢م.

تعليق ملف صاحب العمل: هو إجراء يتم اتخاذه من الوزارة يقتضي عدم منح تصريح استخدام عامل مساعد لصاحب عمل، لمخالفته أحكام القانون أو هذا القرار أو القرارات المنظمة لهما، ووفق ما تحدده الوزارة من مدد وإجراءات.

المادة (٢)

مهن العمالة المساعدة

تكون مهن العمالة المساعدة التي يسري عليها أحكام القانون وهذا القرار، وفقاً للجدول رقم (١) المرفق بهذا القرار.

المادة (٣)

شروط ترخيص مكاتب استخدام العمالة المساعدة

١. يتعين توافر الشروط التالية للحصول على ترخيص مكتب استخدام عمالة مساعدة:

أ. ألا يكون الشخص في المؤسسة الفردية أو أي من الشركاء في الشخص الاعتباري، قد حكم عليه / عليهم في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو في جريمة من جرائم الاتجار بالبشر، أو الجرائم المنصوص عليها في القانون، ما لم يكن قد رُدَّ إليه اعتباره، إذا كان الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، أو بعد مضي سنة من تاريخ الحكم إذا كان الحكم صادراً بالغرامة.

ب. أن تقدم المؤسسة الفردية أو الشخص الاعتباري للوزارة ضماناً بنكيًا لا تقل قيمته في جميع أوقات سريان الترخيص عن (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف درهم، ويجب أن يُجدد تلقائياً أو أن يقدم تأميناً كبديل للضمان وفق الآليات التي تحددها الوزارة، ويجوز للوزارة وفق تقدير عامل الخطورة طلب زيادة قيمة الضمان البنكي، وللوزارة القيام بتخصيص كل أو بعض الضمان أو التأمين، لسداد أية مبالغ تكون مستحقة على مكتب استخدام العمالة المساعدة، اتجاه العامل المساعد أو صاحب العمل أو الوزارة، وذلك لعدم قيامه بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليه، أو لعدم التقيد بالتعليمات والقرارات الصادرة بحقه، أو عدم سداده أي غرامة قد تُفرض عليه، ويجب في جميع الأحوال على المكتب استكمال ما نقص من قيمة الضمان خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ النقص.

ج. تقديم تقرير ائتماني لطالب الترخيص يعكس وضعه المالي، سواء كان شخصاً أو مؤسسة فردية أو الشركاء في الشخص الاعتباري، على أن يكون هذا التقرير صادر من الجهة المختصة.

د. في حال الجمع بين نشاط التوسط لاستقدام العمالة المساعدة ونشاط التشغيل المؤقت للعمالة المساعدة، يتوجب الحصول على ترخيص مستقل لكل نشاط وفق الشروط والمتطلبات والرسوم اللازمة لكل نشاط.

هـ. أية شروط أخرى يصدر بها قرار من الوزير.

٢. يُجدد الترخيص الصادر من الوزارة لمكتب استقدام العمالة المساعدة سنوياً بشرط التأكد من استمرار توافر كافة الشروط المطلوبة للترخيص.

٣. للوزارة أن تمتنع عن منح ترخيص مكتب استقدام العمالة المساعدة في الحالات الآتية:

أ. إذا سبق الحصول على ترخيص وتم إلغاء الترخيص أو إنهاؤه من الوزارة لأي سبب من الأسباب.

ب. تكرار مخالفة طالب الترخيص للتشريعات النافذة، والنظم المعمول بها في الوزارة.

ج. أية حالات أخرى تقررها الوزارة.

٤. يصدر الوزير نظاماً لآليات ترخيص ممارسة نشاط مكتب استقدام العمالة المساعدة، في حال كان يقدم المكتب خدماته عبر القنوات الرقمية.

٥. لا يجوز لصاحب الترخيص أن يتنازل عنه أو يؤجره للغير، أو يجري أي تغيير على الشركاء بالإضافة أو الاستبدال، إلا بعد الحصول على موافقة الوزارة حسب الأنظمة المتبعة لديها.

المادة (٤)

التزامات مكاتب استقدام العمالة المساعدة

بالإضافة للالتزامات المقررة على مكاتب استقدام العمالة المساعدة الواردة في المواد أرقام (٤ و٥) من القانون، والقرارات الصادرة عن الوزارة، فإن عليها الالتزام بما يأتي:

١. يلتزم مكتب استقدام العمالة المساعدة قبل استقدام العامل المساعد إلى الدولة بما يأتي:

أ. إجراء الفحص الطبي اللازم للعامل المساعد، للتأكد من لياقته الصحية للعمل الذي سيقوم به، وذلك من حيث قدرته البدنية والذهنية والنفسية، وأنه لا يعاني من أي مرض مزمن، أو معد وفق الحالات التي تحددها الجهات الطبية المعتمدة بالدولة، أو من أية ظروف صحية تقلل من قدرته على إنجاز العمل.

ب. إحاطة العامل المساعد بجميع الشروط التي يطلب صاحب العمل توافرها فيه من خبرة ومؤهلات دراسية.

ج. التأكد من توفر شهادة خبرة في إجادة المهنة المطلوبة إن كانت من المهن التي تشترط فيها الدولة شهادات معينة كالتمريض وقيادة السيارات.

د. تمكين العامل المساعد من الاطلاع على عرض العمل الذي يطابق نموذج العقد الذي سيبرم بينه وبين صاحب العمل، والحصول على توقيعه بالموافقة عليه.

هـ. توفير شهادة من الجهات المعنية في بلد العامل المساعد تفيد خلو صحيفته الجنائية من أي سوابق وأنه حسن السيرة والسلوك، وذلك في الحالات التي تحددها الوزارة.

و. تقديم ما يفيد تعامل المكتب مع جهات معتمدة رسمياً في الدولة المتقدم منها العامل المساعد.

ز. تقديم ما يفيد مسؤوليته المباشرة عن سداد أية مبالغ على سبيل العمولة، لتسهيل قدوم العامل المساعد للدولة وإتمام التعاقد وعدم تحمل العامل المساعد لتلك المبالغ.

ح. أية التزامات أخرى يصدر بها قرار من الوزير.

٢. التزامات اتجاه وكالات التوظيف خارج الدولة:

أ. الالتزام بتنفيذ الشروط والضوابط الواردة بمذكرات التفاهم التي وقعتها الوزارة مع الدولة التي تتواجد فيها الوكالة، والإفصاح للوزارة عن عدد وبيانات العمالة المساعدة التي يتم تخصيصها للمكتب.

ب. توقيع اتفاق مبدئي مع وكالات التوظيف في الخارج يُحدد الشروط والمؤهلات اللازم توافرها في العامل المساعد والواجبات والمسؤوليات تجاهه.

ج. حظر التعامل مع أي وكالة توظيف أو مكتب أو شخص، أو مع أي جهة غير مرخصة خارج الدولة، وفي جميع الأحوال يجوز للوزارة، للأسباب التي تراها، منع المكتب من التعامل مع أي وكالة توظيف أو أية جهة خارج الدولة.

د. أية التزامات أخرى يصدر بها قرار من الوزير.

٣. التزامات اتجاه الوزارة:

أ. التقيد بالسرية التامة بخصوص كافة البيانات والمعلومات التي يطلع عليها بموجب ممارسة نشاطه، وألا يستخدم تلك البيانات والمعلومات، ولا يقوم بنشرها أو تزويد جهات أخرى بها إلا بموافقة الوزارة.

ب. التقيد بحدود أتعاب مكاتب استقدام العمالة المساعدة، التي تحددها الوزارة مقابل الخدمات التي يقدمها لصاحب العمل أو المستفيد وفق أحكام القانون، وعدم تحصيل أي مبالغ إضافية.

ج. الالتزام برسوم الخدمات الحكومية التي يحددها مجلس الوزراء مقابل الخدمات التي يقدمها للمتعاملين، وعدم تحصيل أي مبالغ إضافية.

د. الالتزام بتقديم جميع خدمات العمالة المساعدة بما فيها توفير باقات الخدمات التي يتم تعميمها من قبل الوزارة ووفق الأسعار المعتمدة من قبلها.

هـ. استخدام الأنظمة والبرامج الإلكترونية التي تحددها الوزارة.

و. أن تكون عقود العمل التي تبرمها وفقاً للنماذج المعتمدة في نظام الوزارة.

ز. إعداد السجلات وتنظيمها على النحو الذي تحدده الوزارة.

ح. إنشاء قاعدة بيانات وفقاً للنماذج والمعايير التي تضعها الوزارة، بحيث تتضمن معلومات كاملة عن أصحاب العمل الذي تم التعامل معهم وعناوينهم، وفئات العمالة المساعدة المستقدمين بوساطة المكتب، وأن يحتفظ بها لمدة لا تقل عن (١٠) عشر سنوات.

ط. عدم إتاحة عمالها للاستخدام من قبل صاحب عمل في حال كان ملفه معلقاً في نظام الوزارة، باستثناء حالة التشغيل المؤقت وبموافقة الوزارة.

ي. أية التزامات أخرى يصدر بها قرار من الوزير.

٤. التزامات اتجاه أصحاب العمل:

أ. إبرام عقد بينه وبين صاحب العمل أو المستفيد لتنظيم الالتزامات الخاصة باستقدام واستخدام العامل المساعد، وذلك وفق النموذج المعتمد في نظام الوزارة.

ب. استخدام العامل المساعد وفق ما تم تحديده في الاتفاق المبدئي.

ج. أية التزامات أخرى يصدر بها قرار من الوزير.

هـ. إذا كان استخدام العامل المساعد بالاسم/ الاستقدام المباشر، فيعضى مكتب استقدام

العمالة المساعدة من الالتزامات المنصوص عليها في الفقرات (ب، ج، ز)، من البند رقم (١) من هذه المادة، بشرط ألا يخل هذا الإعفاء بالمصلحة العامة.

٦. للوزير التعديل على الالتزامات الواردة في هذه المادة عند الحاجة وبمراعاة المصلحة العامة.

المادة (٥)

إجراءات ترخيص مكاتب استخدام العمالة المساعدة وتجديدها

يصدر الوزير قراراً يحدد فيه إجراءات وشروط إصدار وتجديد تراخيص مكاتب استخدام العمالة المساعدة، وحالات وإجراءات وقف أو إلغاء تراخيصها.

المادة (٦)

حالات رد أتعاب استخدام العامل المساعد لصاحب العمل

١. يلتزم مكتب استخدام العمالة المساعدة بأن يرد لصاحب العمل كل أو جزء من المبلغ الذي دفعه هذا الأخير في أي من الأحوال الآتية:

أ. انتهاء الكفاءة المهنية وحسن السلوك الشخصي في العامل المساعد وذلك خلال فترة التجربة.

ب. قيام العامل المساعد بإنهاء العقد أو ترك العمل، في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (١٠) من هذا القرار.

ج. إنهاء العقد من جانب صاحب العمل لعدم تحقق الشروط المتفق عليها في الاتفاق المبدئي، أو العقد المبرم بين صاحب العمل ومكتب استخدام العمالة المساعدة.

د. أية حالات أخرى يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.

٢. يتم احتساب المبلغ المشار إليه في البند (١) من هذه المادة الذي يلتزم مكتب استخدام العمالة المساعدة برده لصاحب العمل كالاتي: (إجمالي تكلفة الاستخدام ÷ مدة عقد عمل العامل المساعد بالأشهر) × المدة المتبقية من مدة عقد العمل.

٣. استثناءً من البند (٢) من هذه المادة، وفي حال حدوث أي من الحالات المذكورة في البند (١) من هذه المادة خلال الشهر الأول من بدء خدمة العامل المساعد أو في حال ثبوت عدم اللياقة الصحية للعامل المساعد خلال فترة التجربة، فيلتزم المكتب برد كامل أتعاب الاستخدام لصاحب العمل.

٤. في جميع الأحوال المنصوص عليها في هذه المادة، يُعفى مكتب استخدام العمالة

المساعدة من الالتزام برد المبلغ المحدد في حال كان استخدام العامل المساعد بالاسم / الاستقدام المباشر.

٥. بالإضافة إلى التزام مكتب استقدام العمالة المساعدة برد أتعاب الاستقدام لصاحب العمل، فإنه يلتزم كذلك برد أية رسوم حكومية تحملها صاحب العمل في حال ثبت عدم لياقة العامل المساعد الصحية لتأدية الخدمة المساعدة المطلوبة خلال فترة التجربة.

٦. يلتزم المكتب برد المبالغ الواردة في هذه المادة لصاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ إرجاع العامل إلى مكتب استقدام العمالة المساعدة، أو الإبلاغ عن انقطاعه عن العمل.

٧. إذا رغب العامل المساعد الذي تم استقدامه بالاسم، بالانتقال أثناء فترة سريان العقد الأول إلى صاحب عمل جديد، ففي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل الجديد اتجاه صاحب العمل الأصلي بسداد جزء من المبلغ الذي قام بدفعه الأخير لمكتب استقدام العمالة المساعدة، ويتم احتساب هذا المبلغ وفق ذات المعادلة الواردة في البند (٢) من هذه المادة، بالإضافة إلى سداد الرسوم الحكومية التي قام صاحب العمل الأصلي بدفعها نظير استخدام واستقدام العامل المساعد، ما لم يتم الاتفاق بين صاحب العمل الأصلي والجديد على خلاف ذلك.

٨. إذا رغب العامل المساعد بعد تجديد عقده في الانتقال إلى صاحب عمل جديد، فيلتزم الأخير في هذه الحالة بسداد أية رسوم حكومية قام بدفعها صاحب العمل الأصلي لتجديد العقد، إذا تم هذا الانتقال خلال الثلاثة أشهر الأولى من تجديد العقد، ما لم يتم الاتفاق بين صاحب العمل الأصلي والجديد على خلاف ذلك.

المادة (٧)

تنظيم ساعات العمل والراحة اليومية

لصاحب العمل تنظيم ساعات أداء العامل المساعد للأعمال المكلف بها خلال اليوم الواحد وفق ما تقتضيه طبيعة العمل أو حاجة المنزل بشرط ألا تقل الراحة اليومية للعامل المساعد عن (١٢) اثنتي عشرة ساعة يومياً، على أن تكون منها على الأقل (٨) ثمانية ساعات متواصلة، وألا تُحتسب ضمن ساعات العمل الفعلية الأوقات التي يقضيها العامل المساعد دون عمل أو للراحة أو لتناول الطعام.

المادة (٨)

الراحة الأسبوعية

للعامل المساعد الحق في يوم للراحة الأسبوعية يتم تحديده بالاتفاق بينه وبين صاحب العمل، ويجوز لصاحب العمل أن يقوم بتشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية شريطة أن يكون له الحق في يوم راحة بديل عن اليوم الذي التزم بالعمل به أو الحصول على تعويض نقدي يعادل أجره لذلك اليوم، مع مراعاة عدم تشغيل العامل أكثر من يومي راحة في أسبوعين متتاليين، ما لم يتفق على خلاف ذلك.

المادة (٩)

التشغيل المؤقت وشروطه

١. تطبق أحكام القانون على العامل المساعد بنظام التشغيل المؤقت وذلك في تنظيم علاقته بكل من مكتب استخدام العمالة المساعدة والمستفيد.
٢. يشترط للتشغيل المؤقت ما يأتي:

- أ. أن يكون مكتب استخدام العمالة المساعدة مرخصاً وفقاً لأحكام القانون ولائحته التنفيذية.
- ب. أن يقيم العامل المساعد بنظام التشغيل المؤقت، في مكان العمل الذي يحدده المستفيد، إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك بين كل من المستفيد ومكتب استخدام العمالة المساعدة.
- ج. أن يتم إبرام عقد بين مكتب استخدام العمالة المساعدة والمستفيد وفقاً للنموذج الذي تعده الوزارة، مع تسليم العامل المساعد نسخة منه، وفق الآليات التي تحددها الوزارة.

٣. لا يجوز لمكتب استخدام العمالة المساعدة -بصفته صاحب العمل- الامتناع عن تنفيذ أي من الالتزامات المطلوبة منه تجاه العامل المساعد بسبب عدم قيام المستفيد بالوفاء بالاتفاق المبرم معه، ويكون المكتب مسؤولاً بالتضامن مع المستفيد في تنفيذ هذه الالتزامات، مع حفظ كافة حقوق المكتب القانونية تجاه ذلك المستفيد.

المادة (١٠)

حالات ترك العامل المساعد للعمل

١. للعامل المساعد أن يترك العمل في الحالات المبينة أدناه، مع احتفاظه بحقوقه،

وذلك بعد أسبوعين من إخطار الوزارة بأيّ من هذه الحالات، وعدم قيام صاحب العمل بمعالجة أسباب ترك العمل، وهي:

أ. تخفيض أجره عن الأجر المتفق عليه والمبين في عقد العمل.

ب. عدم قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته وفقاً لعقد العمل.

٢. للعامل المساعد أن يترك العمل دون إنذار، إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب التشريعات النافذة في الدولة، وفي جميع الأحوال على العامل المساعد إبلاغ السلطات المختصة فور وقوع الاعتداء، وإخطار الوزارة خلال (٣) ثلاثة أيام من تاريخ تركه العمل.

٣. في جميع الأحوال، على العامل المساعد الرجوع إلى مكتب استخدام العمالة المساعدة الذي استقدمه، للبقاء فيه، أو تحديد مكان آخر للبقاء فيه، مع تحديد وسيلة التواصل معه وإخطار الوزارة بذلك.

٤. في أيّ من الحالات المذكورة في هذه المادة، ومع عدم الإخلال بحق العامل المساعد في الاحتفاظ بحقوقه عن فترة عمله، فإنه يجوز قيام العامل المساعد بالانتقال إلى صاحب عمل جديد، أو مغادرة الدولة، وذلك وفق الضوابط والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير.

المادة (١١)

العمل لدى الغير

١. لا يجوز للعامل المساعد أن يعمل لدى أي شخص غير صاحب العمل أو المستفيد المحدد له في عقد العمل، إلا وفق الإجراءات التي تحددها الوزارة.

٢. استثناءً من البند (١) من هذه المادة، يجوز السماح للعامل المساعد بالعمل لدى أيّ من أقارب صاحب العمل حتى الدرجة الثانية، وبموافقة العامل المساعد.

المادة (١٢)

اشتراطات الرعاية والسلامة المهنية

١. على صاحب العمل ومكاتب استخدام العمالة المساعدة، أن يبلغوا العامل المساعد عند تشغيله بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وأن يوفرأ له وسائل الحماية الشخصية والوقائية من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والقفازات والأحذية وغيرها من الأدوات والوسائل التي تضمن سلامته الصحية

والجسدية، كما يلتزم صاحب العمل بتوفير التدابير اللازمة لحماية العامل من الأخطار والأمراض التي تنجم عن العمل.

٢. على العامل المساعد أن يتقيد بالتعليمات المتعلقة باحتياطات أمن العمل وسلامته، وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، ويحظر عليه الإقدام على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة، أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحته وسلامته، أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل وإتلافها.

المادة (١٣)

تسوية المنازعات

١. إذا وقع نزاع بين العامل المساعد وصاحب العمل وفشلا في تسويته ودياً، وجب عليهما إحالته إلى الوزارة من خلال القنوات التي تحددها الوزارة.

٢. تقوم الوزارة فور ورود النزاع إليها باتباع الإجراءات الآتية:

أ. عرض المنازعة على الإدارة المختصة في الوزارة، أو أي جهة أخرى تحددها الوزارة، والتي تتولى بدورها إعلان طرفي الشكوى بالحضور أمامها، وذلك على العنوان الوارد في ملف الشكوى، فإذا لم يوجد، فعلى العنوان المدرج بملفات الوزارة.

ب. يقوم الباحث القانوني المختص بعد سماع إفادة الطرفين، بعرض الصلح عليهما وفقاً للقواعد السارية في الوزارة.

ج. إذا تعذرت التسوية الودية بين طرفي النزاع، تقوم الوزارة بإحالة الأمر إلى المحكمة المختصة خلال مدة أسبوعين من تاريخ تقديم الشكوى، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة بالرأي القانوني.

د. يتعين على الشاكي إخطار الوزارة أولاً بأول بما يتم في شأن نظر الدعوى والحكم فيها.

٣. في جميع الأحوال لا تقبل الدعوى أمام المحكمة المختصة قبل اتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

٤. للوزير أن يصدر قراراً يحدد فيه الضوابط والإجراءات الواجب اتباعها في حال أدى النزاع العمالي إلى توقف العامل المساعد عن ممارسة عمله لدى صاحب العمل.

المادة (١٤)

تعديل وضع العامل المساعد

على العامل المساعد الذي أُلغي أو انتهى تصريح عمله، تعديل وضعه أو مغادرة الدولة، وذلك وفق القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في الدولة بهذا الشأن.

المادة (١٥)

حالات تعليق ملف صاحب العمل

يجوز للوزارة تعليق ملف صاحب العمل في إحدى الحالات الآتية:

١. إخلال صاحب العمل إخلالاً جوهرياً بالتزاماته المقررة في القانون وهذا القرار، والقرارات الصادرة من الوزارة، أو العقد المبرم مع العامل المساعد.
٢. عدم دفع الأجر المتفق عليه في عقد العمل لأكثر من شهرين.
٣. ثبوت اعتداء صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته على العامل المساعد أو تعريضه للتعنف أو التحرش.
٤. ثبوت عدم صحة بلاغ الانقطاع عن العمل المقيد من قبل صاحب العمل.
٥. أية حالات أخرى تقررها الوزارة.

المادة (١٦)

الجزاءات الإدارية

١. مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالعقوبات الواردة في القانون، وحالة مخالفة الالتزامات الواردة فيه وفي هذا القرار، للوزارة فرض الجزاءات الإدارية الواردة في الجدول رقم (٢) المرفق بهذا القرار على الأشخاص، أو على مكاتب استقدام العمالة المساعدة.
٢. لمن فرضت عليهم الجزاءات الإدارية الواردة بالجدول رقم (٢) المرفق بهذا القرار، التظلم وفق الآليات المعتمدة من الوزير.

المادة (١٧)

الأحكام العامة

١. تسري أحكام هذا القرار على العقود التي تبرم بعد سريان أحكامه، ويبدأ سريانها على العقود المبرمة قبل السريان عند تجديد تلك العقود أو الإقامة.

٢. يُفوض الوزير بإصدار قرار بتحديد الحد الأدنى للراتب / الدخل الشهري للمقيم الأجنبي، في حال رغبته باستخدام أو تشغيل العامل المساعد، وله وضع أية ضوابط أخرى في هذا الشأن.

المادة (١٨)

الإلغاءات

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٩ في شأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة، كما يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (١٩)

القرارات التنفيذية

يُصدر الوزير القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (٢٠)

نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من تاريخ العمل بالقانون.

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

بتاريخ: ٠٦ / جمادى الأولى / ١٤٤٤هـ

الموافق: ٣٠ / نوفمبر ٢٠٢٢م

جدول رقم (١) : مهن العمالة المساعدة
الملحق بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٦) لسنة ٢٠٢٢
بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢
بشأن عمال الخدمة المساعدة

مهني عمال الخدمة المساعدة	
مستخدم	١
بحار	٢
حارس	٣
راعي	٤
سايس	٥
مضمر	٦
صقار	٧
عامل	٨
مدبرة منزل	٩
طباخ	١٠
مربية أطفال	١١
مزارع	١٢
بستاني	١٣
مدرب خاص	١٤
مدرس خاص	١٥
مقدم رعاية منزلية	١٦
مندوب خاص	١٧
مهندس زراعي خاص	١٨
سائق خاص	١٩

جدول رقم (٢): المخالفات والجزاءات الإدارية
الملحق بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٦) لسنة ٢٠٢٢
بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢
بشأن عمال الخدمة المساعدة

أولاً: مخالفات مكاتب الاستقدام		
م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
١	عدم الالتزام بأسعار باقات الخدمات المعتمدة من الوزارة أو التعاقد خارج الأنظمة الإلكترونية.	(٥,٠٠٠) درهم عن كل حالة
٢	عدم الالتزام بنماذج العقود المعتمدة من قبل الوزارة.	(٥,٠٠٠) درهم عن كل حالة
٣	عرض السيرة الذاتية لعامل مساعد مخالف أو عليه شكوى انقطاع أو التعاقد مع صاحب عمل بشأنه.	(٥,٠٠٠) درهم عن كل حالة
٤	التعاقد بشأن عامل مساعد لم يستوفِ الكشف الطبي أو شروط إصدار الإقامة.	(٥,٠٠٠) درهم عن كل حالة
٥	عدم الالتزام بعرض أسعار باقات الخدمات المعتمدة من الوزارة في مكان واضح للمتعاملين.	(٢,٠٠٠) درهم
٦	عدم إتاحة العامل المساعد لصاحب العمل خلال المدة المتفق عليها عند استقدامه للعمل من خارج الدولة.	(١٠٠) درهم عن كل يوم، ويحد أقصى (١,٠٠٠) درهم
٧	عدم الالتزام برد كل أو جزء من مبلغ الاستقدام إلى صاحب العمل خلال المدة المحددة باللائحة (أسبوعين من تاريخ إرجاع العامل المساعد إلى مكتب استقدام العمالة المساعدة، أو من تاريخ الإبلاغ عن انقطاعه عن العمل).	(٢,٠٠٠) درهم عن كل حالة

أولاً: مخالفات مكاتب الاستقدام		
م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
٨	تعهد العمل الإداري أو التشغيلي بمكتب استقدام العمالة المساعدة لأفراد أو شركة أو مؤسسة دون موافقة مسبقة من الوزارة.	(١٠,٠٠٠) درهم
٩	تحصيل أية مبالغ إضافية عما هو مقرر وفق القوانين واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن.	(٥,٠٠٠) درهم عن كل حالة
١٠	عدم استكمال مبلغ الضمان المصري للترخيص خلال مدة شهر من تاريخ انتقاصه.	(١٠,٠٠٠) درهم
١١	إغلاق مكتب استقدام العمالة المساعدة أو التوقف عن ممارسة النشاط دون الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة.	(٥,٠٠٠) درهم
١٢	التعديل على الشركاء بالرخصة التجارية دون الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة.	(١٠,٠٠٠) درهم
١٣	تقديم أي خدمات تجارية أو حكومية دون الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة.	(١٠,٠٠٠) درهم
١٤	عدم توعية العامل المساعد بالجهات المختصة بنظر شكاواه بشأن أي امتهان لحقوقه أو حرياته.	(١,٠٠٠) درهم عن كل عامل مساعد
١٥	عدم الالتزام بتنفيذ الشروط والضوابط الواردة بمذكرات التفاهم التي توقعها الوزارة مع الدول التي يتم استقدام العامل المساعد منها، أو عدم الإفصاح للوزارة عن عدد وبيانات العمالة المساعدة التي يتم تخصيصها لمكتب استقدام العمالة المساعدة.	(٥,٠٠٠) درهم
١٦	التعامل مع أي وكالة توظيف أو شخص أو مكتب، أو أي جهة غير مرخصة في الدولة، أو في الدولة التي يتم استقدام العامل المساعد منها، أو التعامل مع أي من الجهات الخارجية التي تحظر الوزارة التعامل معها.	(١٠,٠٠٠) درهم

أولاً: مخالفات مكاتب الاستقدام		
م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
١٧	التعاقد مع صاحب عمل، ملفه معلقاً إدارياً من قبل الوزارة، باستثناء التشغيل المؤقت وبموافقة الوزارة المسبقة.	(٢,٠٠٠) درهم
١٨	عدم الالتزام بتدريب العامل المساعد بالمواد التوجيهية المعتمدة من قبل الوزارة.	(١,٠٠٠) درهم عن كل عامل مساعد
١٩	عدم الالتزام بأي من الأنظمة والتعاميم والقرارات والتعهدات وأدلة العمل الأخرى الصادرة عن الوزارة والخاصة بمكاتب استقدام العمالة المساعدة.	(٥,٠٠٠) درهم

ثانياً: مخالفات صاحب العمل		
م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
١	تقديم بلاغ كيدي أو صوري بشأن انقطاع العامل عن العمل.	(٥,٠٠٠) درهم عن كل عامل مساعد
٢	ثبوت تقديم مستندات أو بيانات غير صحيحة للحصول على خدمة أو منفعة.	لا تقل عن (١,٠٠٠) درهم ولا تزيد عن (١٠,٠٠٠) درهم عن كل حالة
٣	عدم الالتزام باشتراطات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة وأساليب الوقاية الصحية وفقاً لما ينص عليه المرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢ بشأن عمال الخدمة المساعدة ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية المنفذة لهما، أو أية تشريعات أخرى سارية في الدولة.	لا تقل عن (١,٠٠٠) درهم ولا تزيد عن (١٠,٠٠٠) درهم عن كل حالة

ثانياً: مخالفات صاحب العمل		
م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
٤	استخدام عامل مساعد بدون استخراج تصريح عمل له، أو عدم تشغيل العامل المساعد الذي صدر له تصريح عمل، أو تركه يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط وتسوية أوضاعه.	(٥,٠٠٠) درهم عن كل عامل مساعد مخالف
٥	ثبوت عدم سداد أجر العامل المساعد وفق الأنظمة والمدد التي تحددها الوزارة.	لا تقل عن (٥٠٠) درهم ولا تزيد عن (٥,٠٠٠) درهم عن كل عامل مساعد
٦	ثبوت اعتداء صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته على العامل المساعد أو تعريضه للعنف أو التحرش.	(٢٠,٠٠٠) درهم عن كل حالة
٧	ثبوت عدم تهيئة مكان لائق لسكن العامل المساعد أو عدم تقديم احتياجات العامل المساعد من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل. أو تشغيل العامل المساعد بمهنة من المهن المعتمدة من الوزارة تختلف عن طبيعة عمله بدون موافقته.	لا تقل عن (١,٠٠٠) درهم ولا تزيد عن (١٠,٠٠٠) درهم عن كل عامل مساعد
٨	ثبوت عدم تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل المساعد وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة، أو عدم دفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً للتعويضات المقررة في أحكام المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل المشار إليه، والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ولا يسقط هذا الالتزام عن صاحب العمل، إلا إذا قامت شركة التأمين بسداد التعويض المنصوص عليه في هذا البند.	لا تقل عن (٥٠٠) درهم ولا تزيد عن (٥,٠٠٠) درهم عن كل حالة

ثانياً: مخالفات صاحب العمل		
م	بيان المخالفة	العقوبة بالدرهم
٩	الاحتفاظ بالوثائق الثبوتية الخاصة بالعمال المساعد.	(٥٠٠) درهم عن كل عامل مساعد
١٠	عدم تسجيل عامل مساعد في نظام حماية الأجور وفق الآلية التي تصدر من الوزارة.	(١٠٠) درهم عن كل عامل مساعد

(٥)

قانون اتحادي
بشأن الصحة العامة

قانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠م (*)
بشأن الصحة العامة

- نحن خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،
بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الحجر الزراعي،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٩ في شأن الحجر البيطري،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٨) لسنة ١٩٨١ في شأن حجز ومعالجة المصابين
بأمراض عقلية،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٤ في شأن مزاوله غير الأطباء
والصيادلة لبعض المهن الطبية،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات،
وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون الإجراءات
الجزائية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٤١) لسنة ١٩٩٢ في شأن مبيدات الآفات الزراعية،

* الجريدة الرسمية، العدد ستمائة وتسعون (ملحق) - السنة الخمسون
٢٩ ربيع الأول ١٤٤٢هـ - الموافق ١٥ نوفمبر ٢٠٢٠م

- وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٤) لسنة ١٩٩٩ في شأن حماية البيئة وتنميتها، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠١ بإنشاء هيئة الإمارات للمواصفات والمقاييس، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٥ في شأن الأحوال الشخصية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٦ في شأن حماية المستهلك، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق المعاقين، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٩ في شأن مكافحة التبغ،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٩ في شأن تنظيم قيد المواليد والوفيات،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ٢٠١٣ بشأن الوقاية من الأمراض الحيوانية المعدية والوبائية ومكافحتها،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ في شأن مكافحة الأمراض السارية،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠١٥ في شأن المنشآت الصحية الخاصة،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٥ بشأن سلامة الغذاء،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ٢٠١٦ بشأن قانون حقوق الطفل "وديمة"،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠١٦ بشأن المسؤولية الطبية،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٥) لسنة ٢٠١٦ في شأن تنظيم نقل وزراعة الأعضاء والأنسجة البشرية،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٩) لسنة ٢٠١٦ في شأن مكافحة الغش التجاري،

- وعلى القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ٢٠١٨ بشأن إدارة النفايات المتكاملة،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ٢٠١٩ في شأن تنظيم مزاول مهنة الطب البشري،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ٢٠١٩ في شأن المساعدة الطبية على الإنجاب،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ٢٠١٩ في شأن المنتجات الطبية ومهنة الصيدلة والمنشآت الصيدلانية،
- وبناءً على ما عرضه وزير الصحة ووقاية المجتمع، وموافقة مجلس الوزراء والمجلس الوطني الاتحادي، وتصديق المجلس الأعلى للاتحاد،
- أصدرنا القانون الآتي:

المادة (١)

التعريف

- في تطبيق أحكام هذا القانون، يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:
- الدولة:** الإمارات العربية المتحدة.
- الوزارة:** وزارة الصحة ووقاية المجتمع.
- الوزير:** وزير الصحة ووقاية المجتمع.
- الجهة الصحية:** أي جهة حكومية اتحادية أو محلية تعنى بالشؤون الصحية في الدولة.
- الجهة المعنية:** أي جهة ذات صلة بحماية صحة وسلامة الإنسان في الدولة، ولها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بتطبيق أحكام هذا القانون.
- اللجنة:** اللجنة الوطنية للصحة العامة.
- الصحة العامة:** معافاة أفراد المجتمع بديناً وعقلياً ونفسياً واجتماعياً، من خلال العلوم والمهارات والممارسات الموجهة نحو حماية وتعزيز وضمان استدامة تلك المعافاة، وتنمية البيئات الداعمة للصحة.
- المبدأ الاحترازي:** هي الإجراءات الوقائية التي تعمل على تفادي خطر محتمل على الصحة العامة.

التياف: كل إنسان أتم (١٠) عشر سنوات من عمره ولم يبلغ (٢٠) عشرين سنة.

المس: في حكم هذا القانون هو الفرد الذي بلغ ستين عاماً أو أكثر.

المعاق: كل شخص مصاب بقصور أو اختلال كلي أو جزئي بشكل مستقر أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعاقين.

المرض الساري: مرض معد ينجم عن انتقال عامل ممرض أو منتجاته السمية أو إفرازاته بشكل مباشر أو غير مباشر إلى الغير وإصابته بالمرض.

المادة (٢)

أهداف القانون

يهدف هذا القانون إلى ما يأتي:

١. وضع منظومة متكاملة من القواعد والنظم العلمية والتطبيقية لغايات تعزيز وحماية الصحة العامة وفقاً للمبدأ الاحترازي والبراهين العلمية المؤكدة وطبقاً للوائح الصحية الدولية وأية لوائح أخرى تعتمد عليها الدولة.
٢. تعزيز التنسيق والتعاون على كافة المستويات الداخلية والخارجية في مجال التأهب والاستجابة لمواجهة المشاكل الصحية.
٣. رفع مستوى وعي المجتمع بالعوامل والمخاطر التي تؤثر على صحة الإنسان ومسبباتها، وترسيخ الشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية، والعمل على زيادة توعية المجتمع بأساليب وقاية صحة الإنسان.
٤. الحد من المخاطر المؤثرة على صحة الإنسان والمجتمع.

المادة (٣)

نطاق سريان القانون

تسري أحكام هذا القانون على كل ما يتعلق بالصحة العامة في الدولة بما في ذلك المناطق الحرة.

المادة (٤)

اللجنة الوطنية للصحة العامة

١. تنشأ لجنة تسمى (اللجنة الوطنية للصحة العامة) برئاسة الوزير، وعضوية عدد من ممثلي الوزارة والجهات الصحية والجهات المعنية، ويصدر بتشكيلها وتسمية أعضائها ونظام عملها قرار من مجلس الوزراء.

٢. تختص اللجنة بما يأتي:

أ. مراجعة مشروعات استراتيجيات حماية الصحة العامة.

ب. الإشراف على تنفيذ خطط الوقاية والاستجابة الفورية في المجتمع.

ج. التنسيق بين أدوار كل من الوزارة والجهات الصحية والجهات المعنية فيما يتعلق بحماية الصحة العامة.

د. تحديد أولويات واقتراح آليات دعم وتطوير البحوث والدراسات المتعلقة بالصحة العامة.

هـ. أي اختصاصات أخرى تكلف بها من مجلس الوزراء.

المادة (٥)

وضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج

تتولى الوزارة بالتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالصحة العامة، وإعداد الخطط والبرامج المتعلقة بالوقاية والاستجابة الفورية في المجتمع وآليات تنفيذها وتقييمها.

المادة (٦)

تبادل المعلومات والبيانات والإحصائيات

على الجهات الصحية والجهات المعنية تزويد الوزارة بكل ما تطلبه من معلومات أو بيانات أو إحصائيات تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

وتتبادل الجهات الصحية والجهات المعنية والوزارة أي معلومات أو بيانات أو إحصائيات في هذا الشأن.

المادة (٧)

كوادِر الصحة العامة

١. تقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع الضوابط الواجب توفرها لتعيين وتدريب وترخيص وتصنيف الكوادِر اللازمة للعمل في مجال الصحة العامة.
٢. تتولى الوزارة التنسيق وتقديم الدعم للجهات المعنية بالتوطين في الدولة للتمكين من تحقيق زيادة متصاعدة في نسب التوطين في الكوادِر الطبية العاملة في الدولة.

المادة (٨)

التعاون والتنسيق لحماية الصحة العامة

- تقوم الجهات الصحية والجهات المعنية واللجنة بالتعاون والتنسيق مع الوزارة لتحقيق ما يأتي:
١. مراقبة الوضع الصحي بالدولة، وإعداد التقارير الدورية اللازمة بشأن ذلك.
 ٢. وضع الأسس والمعايير اللازمة لتقييم مجمل برامج وسياسات الصحة العامة.
 ٣. تحديد مشاكل الصحة العامة، والمخاطر الصحية ذات الأولوية.
 ٤. تحديد إدارة المواد الخطرة المؤثرة على الصحة العامة.
 ٥. وضع آليات الترصد والاستعداد لمواجهة مخاطر الصحة العامة.
 ٦. وضع النظم والقواعد الخاصة بالإعلام في مجال الصحة العامة.
 ٧. وضع آليات لمراجعة حالات الطوارئ والكوارث والأزمات على المستوى الصحي في الدولة.
 ٨. أي موضوعات أخرى يصدر بها قرار من مجلس الوزراء.

المادة (٩)

تعزيز الإرشاد والتثقيف الصحي

- تقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بإعداد سياسات واستراتيجيات الإرشاد والتثقيف وتعزيز الصحي في مجال الصحة العامة، وعلى الجهات الصحية وضع برامجها التنفيذية وفقاً لتلك السياسات والاستراتيجيات.

المادة (١٠)

صحة الأسرة

على الوزارة والجهات الصحية توفير الخدمات المتعلقة بصحة الأسرة، بما في ذلك ما يأتي:

١. الفحص الطبي، وتقديم المشورة الصحية للمقبلين على الزواج.
٢. الصحة الإنجابية، والتوعية بها ورعاية الأم وبصفة خاصة أثناء فترة الحمل والولادة، وما بعد الولادة والرضاعة.
٣. التوعية بالرضاعة الطبيعية والتدريب عليها.
٤. الاكتشاف المبكر للعيوب الخلقية والأمراض الوراثية.
٥. توعية الأسرة والمجتمع بكيفية رعاية الأطفال وحمايتهم.
٦. الفحوص الطبية الدورية للطفل، لمتابعة نموه ورعاية صحته، وإرشاد الأم حول الغذاء الصحي المتوازن له خلال فترة نموه.
٧. التحديث الدوري للتطعيمات الوقائية وضمان جودتها مع توفير التغطية الشاملة ضمن سياسة محددة.

المادة (١١)

أغذية ومنتجات الرضع وصغار الأطفال

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع شروط وضوابط تسويق وتنظيم بيع الأغذية والمنتجات الصحية ذات العلاقة بالرضع وصغار الأطفال.

المادة (١٢)

الصحة في المؤسسات التعليمية

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع ضوابط تعزيز وحماية صحة طلاب المؤسسات التعليمية والعاملين فيها.

المادة (١٣)

صحة اليافعين

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع

ضوابط تعزيز وحماية صحة اليافعين الجسدية والنفسية ومكافحة السلوكيات السلبية ذات الخطورة على صحتهم.

المادة (١٤)

صحة المسنين

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع ضوابط تعزيز وحماية صحة المسنين والرعاية الصحية المتكاملة لهم، وضمان توفير البيئة الملائمة لهم بما في ذلك المراكز والمؤسسات الخاصة بهم.

المادة (١٥)

صحة المعاقين

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية والجهات الصحية، بوضع ضوابط تعزيز وحماية صحة المعاقين والرعاية الصحية المتكاملة لهم، وضمان توفير البيئة الملائمة لهم.

المادة (١٦)

الصحة النفسية

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع ضوابط تعزيز وحماية الصحة النفسية لأفراد المجتمع وتوفير الخدمات الصحية اللازمة لهم في هذا المجال، وضمان وقايتهم من الأمراض النفسية والعقلية والاضطرابات السلوكية والإدمان.

المادة (١٧)

أنماط الحياة الصحية

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع ضوابط وسياسات الغذاء الصحي المتوازن، ومراقبة تنفيذ ذلك، وعلى وجه الخصوص ما يأتي:

١. الحد من استهلاك الأغذية غير الصحية.
٢. التشجيع على استهلاك الأغذية الصحية، بما يضمن الحصول على غذاء صحي متوازن.
٣. وضع القواعد المنظمة للإعلانات الخاصة بالأغذية الصحية.

٤. تفعيل دور الجهات المعنية بحماية المستهلك في مجال الغذاء الصحي.
٥. وضع معايير واشتراطات بطاقات البيانات الغذائية للغذاء الصحي.
٦. وضع معايير واشتراطات المكملات الغذائية الصحية والمنتجات العشبية.
٧. وضع القواعد المتعلقة بتوفير الخيار الغذائي الصحي البديل.

المادة (١٨)

سلامة الغذاء

تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية في كل ما له علاقة بمجال سلامة الغذاء لحماية الصحة العامة في المجتمع.

المادة (١٩)

النشاط البدني

تلتزم الجهات المعنية بالتنسيق مع الجهة الصحية لوضع سياسات وتدابير دعم وتشجيع النشاط البدني وممارسة الرياضة واتباع أنماط الحياة الصحية.

المادة (٢٠)

مكافحة التبغ ومشتقاته

تلتزم الجهات المعنية بالتنسيق مع الوزارة، بوضع سياسات وتدابير مكافحة التبغ ومشتقاته، وفقاً للتشريعات النافذة بالدولة.

المادة (٢١)

البحوث والدراسات في مجال الصحة العامة

تعمل الوزارة والجهات الصحية والجمعيات ذات النفع العام والمنظمات ذات العلاقة بالصحة العامة، على تشجيع وتنظيم وتطوير البحث العلمي والدراسات والإحصائيات الدورية في مجال الصحة العامة، وذلك بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية.

المادة (٢٢)

الإعلانات الصحية

يشترط للقيام بالإعلان الصحي ما يأتي:

١. ألا يكون مضللاً.

٢. ألا يتضمن أموراً غير حقيقية تخدع الرأي العام.
٣. ألا يتسبب بالإضرار بالصحة العامة.
٤. أن يستوفي الشروط والضوابط والإجراءات التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء.

المادة (٢٣)

الصحة والسلامة المهنية

- مع مراعاة التشريعات السارية في الدولة، تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بوضع ومتابعة ما يأتي:
١. ضوابط وشروط ضمان صحة وسلامة العاملين في جميع مواقع العمل بالدولة، بما في ذلك الخدمات العلاجية والتأهيلية والوقائية.
 ٢. نظام إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئية، وتحديثه بشكل مستمر، والتأكد من التزام العاملين باتباعها.
 ٣. نظام تسجيل ومتابعة جميع حالات الحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.
 ٤. ضوابط وشروط اللياقة الصحية لمزاولة العمل والاستمرار فيه.

المادة (٢٤)

الأمراض السارية

- تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية بوضع السياسات اللازمة للوقاية من الأمراض السارية، بما فيها الأمراض المنقولة من الحيوان والتي قد تشكل خطراً على الصحة العامة، والعمل على مكافحتها.

المادة (٢٥)

الأمراض غير السارية

- تقوم الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية بوضع السياسات اللازمة للوقاية من الأمراض غير السارية ومكافحتها، وكذلك كل ما يشكل تهديداً أو خطراً على الصحة العامة.

المادة (٢٦)

صحة البيئة

على الجهات المعنية اتخاذ التدابير الضرورية في المجالات المرتبطة بحماية صحة الإنسان من المخاطر البيئية، ومن المواد الخطرة المؤثرة على الصحة العامة، وضمان الالتزام بالاشتراطات ومنها:

١. صلاحية المياه للاستخدام الآمن.
٢. الإشراف الصحي على الشواطئ وبرك السباحة العامة.
٣. مراقبة مياه الصرف الصحي وشبكاتهما، ومحطات التنقية والتأكد من توافر الاشتراطات الصحية بشأنها.
٤. معالجة النفايات والتخلص الآمن منها وفقاً للتشريعات النافذة.
٥. مكافحة آفات الصحة العامة والقوارض والآفات الزراعية والحشرات.
٦. حماية الهواء من التلوث.
٧. الحماية من الأخطار الإشعاعية والكيميائية والبيولوجية.
٨. مكافحة الضجيج.
٩. تخطيط المدن بما يضمن دعم وحماية الصحة العامة.

المادة (٢٧)

التعامل مع المنتجات الضارة بالصحة العامة

للووزير أن يصدر قراراً بعد التنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية بحظر استيراد أو تداول أو ترويج أو تسويق أو إنتاج أو تصنيع أي مادة أو منتج أو عنصر مضر بالصحة العامة، كما يجوز له أن يقرر إعدامها أو إتلافها أو التخلص منها وفقاً للضوابط المعمول بها في هذا الشأن.

المادة (٢٨)

تنفيذ اللوائح الصحية الدولية

تقوم الوزارة بعد التنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية، بالإشراف على تطبيق ومتابعة تنفيذ الإجراءات التي تقتضيها اللوائح الصحية الدولية، بما في ذلك تعزيز القدرات الأساسية اللازمة في هذا المجال.

المادة (٢٩)

نقل ودفن الموتى

تقوم الوزارة بعد التنسيق مع الجهات المعنية، بوضع الشروط والضوابط الوقائية اللازمة والإجراءات ذات الصلة بشأن نقل الموتى ودفنهم.

المادة (٣٠)

مواقع المقابر

على الجهات المعنية التنسيق مع الوزارة أو الجهات الصحية لتحديد مواقع المقابر بما يضمن حماية الصحة العامة.

المادة (٣١)

نظام الإبلاغ

تضع الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والجهات المعنية نظاماً للإبلاغ عن مخالفة أي حكم من أحكام هذا القانون.

المادة (٣٢)

المنتجات الدوائية والوسائل الطبية

تلتزم كافة الجهات الصحية والجهات المعنية بالتنسيق مع الوزارة في المجالات ذات العلاقة بالمنتجات الدوائية، والوسائل الطبية، وأية منتجات أخرى ذات استخدام صحي، وذلك لضمان جودتها وسلامتها وتوفرها بما يتفق مع متطلبات حماية الصحة العامة في المجتمع.

المادة (٣٣)

العقوبات

١. لا تخل العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر.

٢. يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف درهم ولا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، كل من يخالف أيًا مما يأتي:

أ. اشتراطات الغذاء الصحي.

ب. اشتراطات بطاقات البيانات الغذائية للغذاء الصحي.

ج. اشتراطات المكملات الغذائية الصحية والمنتجات العشبية.

د. القواعد المتعلقة بتوفير الخيار الغذائي الصحي البديل.

٣. يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم ولا تزيد على (٣٠٠,٠٠٠) ثلاثمائة ألف درهم، كل من يخالف الشروط والضوابط المتعلقة بتسويق الأغذية والمنتجات ذات العلاقة بالرضع أو بيعها، وفقاً لأحكام المادة (١١) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

٤. يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم ولا تزيد على (٣٠٠,٠٠٠) ثلاثمائة ألف درهم، كل من يزود أي مؤسسة تعليمية أو ما في حكمها بأغذية لا تتوافق مع الاشتراطات والمعايير الصحية التي يجب توافرها فيها وفقاً لأحكام المادة (١٢) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ويعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف درهم ولا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم الشخص المسؤول في مكان تقديم أو بيع هذه الأغذية في المؤسسة التعليمية أو ما في حكمها إذا كان على علم بذلك.

٥. يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم ولا تزيد على (١٥٠,٠٠٠) مائة وخمسين ألف درهم، كل من قام بنشر أو بث إعلان صحي بالمخالفة لقواعد واشتراطات نظام الإعلانات الصحية، المشار إليه في المادة (٢٢) من هذا القانون.

المادة (٣٤)

الضبطية القضائية

يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير أو رئيس الجهة الصحية أو رئيس الجهة المعنية صفة مأموري الضبط القضائي في إثبات ما يقع من مخالفات لأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له وذلك في نطاق اختصاص كل منهم.

المادة (٣٥)

لمجلس الوزراء إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون، وذلك بناءً على اقتراح من الوزير.

المادة (٣٦)

يلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة (٣٧)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد ثلاثة أشهر من تاريخ نشره.

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة في أبوظبي:

بتاريخ: ٢٤ / ربيع الأول / ١٤٤٢ هـ

الموافق: ١٠ / نوفمبر / ٢٠٢٠ م

قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨م
بشأن نظام الفحص الطبي للوافدين للدولة للعمل أو الإقامة(*)

مجلس الوزراء:
بعد الاطلاع على الدستور،
وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢م بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م بشأن دخول وإقامة الأجانب
والقوانين المعدلة له،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م في شأن تنظيم علاقات العمل
والقوانين المعدلة له،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١م في شأن الوقاية من الأمراض
السارية،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١م في شأن الخدمة المدنية في الحكومة
الاتحادية والقوانين المعدلة له،
وعلى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (٢/١٠٢) لسنة ٢٠٠٧م بشأن برنامج
فحص العمالة الوافدة في الدولة،
وعلى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (١/١٦٨) لسنة ٢٠٠٧م بشأن الموافقة
على نظام الفحص الطبي للعمالة الوافدة للدولة للعمل أو الإقامة،
وبناءً على ما عرضه وزير الصحة وموافقة مجلس الوزراء،
قرر:-

المادة (١)

تطبق التدابير والإجراءات الوقائية المقررة بموجب هذا القرار على الوافدين

* الجريدة الرسمية - العدد أربعمائة وسبعة وسبعون - السنة الثامنة والثلاثون.

٢١ صفر ١٤٢٩هـ، ٢٨ فبراير ٢٠٠٨م.

- تم استبدال المواد (٢) و(٣) و(٤) و(٥) و(١٠) بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٠م المنشور في العدد (٥١١) من الجريدة الرسمية.

- تم استبدال المواد (١) و(٢) و(٣) و(٥) بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٥) لسنة ٢٠١٦م المنشور في العدد خمسمائة وواحد وتسعون- السنة السادسة والأربعون- ربيع الآخر ١٤٢٧هـ- ٣١ يناير ٢٠١٦م

إلى دولة الإمارات العربية المتحدة للإقامة، وذلك دون الإخلال بأية تدابير أو إجراءات أخرى مقررّة بموجب القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ في شأن مكافحة الأمراض السارية.

المادة (٢)

يخضع الوافدون إلى دولة الإمارات العربية المتحدة لغرض الإقامة للفحوص الطبية المنصوص عليها في هذا القرار، وتحدد شروط منح الإقامة أو تجديدها وفقاً لنوع الإصابة ولفئات المفحوصين وذلك على النحو الآتي:

١. فحص مرض الإيدز (نقص المناعة المكتسبة):

تجري الفحوصات اللازمة للكشف عن المرض لجميع فئات الوافدين إلى الدولة للإقامة عند منح الإقامة لأول مرة أو عند تجديدها ولا تمنح أو تجدد الإقامة للحالات الإيجابية، وتعتبر غير لائقة صحياً.

٢. فحص مرض التهاب الكبد الفيروسي:

أ. يقتصر الفحص الطبي للقادمين الجدد إلى الدولة للعمل لأول مرة وعند تجديد الإقامة للعمل على الفئات الآتية:

- مربيات الأطفال (فحص التهاب الكبد الفيروسي ب).

- خدم المنازل ومن في حكمهم (فحص التهاب الكبد الفيروسي ب).

- مشرفات الحضانه ورياض الأطفال (فحص التهاب الكبد الفيروسي ب).

- العاملون في صالونات الحلاقة والتجميل والنوادي الصحية (فحص التهاب الكبد الفيروسي ب و التهاب الكبد الفيروسي ج).

- العاملون في المرافق الصحية (فحص التهاب الكبد الفيروسي ب، و التهاب الكبد الفيروسي ج) وذلك وفقاً لما يحدده قرار صدره وزير الصحة بالتنسيق مع باقي الجهات الصحية الحكومية.

ب. لا تمنح الإقامة ولا تجدد للحالات الإيجابية من الفئات المذكورة أعلاه، ما لم يتم تغيير الغرض من طلب الإقامة خلال فترة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ إخطار صاحب الشأن أو كفيله بنتيجة الفحص.

ج. يعطى اللقاح لجميع الحالات السلبية من القادمين الجدد من الفئات المذكورة

أعلاه، وذلك على ثلاث جرعات، ويمنحوا شهادة تثبت ذلك، وعند تجديد الإقامة لهم، عليهم إبراز شهادة التطعيم لاعتمادها وإعنائهم من أخذ اللقاح، ويشترط لتجديد الإقامة في حالة عدم تقديم هذه الشهادة أخذ اللقاح.

٣. فحص الدرن :

١. يقتصر فحص الدرن على الدرن الرئوي فقط.
٢. يتم الفحص لجميع الوافدين إلى الدولة الجدد وتعتبر الحالات التي يثبت لديها درن رئوي قديم أو نشط غير لائقة صحياً ولا تمنح الإقامة.
٣. يشمل فحص الدرن جميع المقيمين عند تجديد الإقامة لهم، وإذا ثبت وجود درن رئوي قديم أو نشط فإن الشخص يعتبر لائقاً صحياً، على أن تتم متابعته من قبل إدارات الطب الوقائي أو ما يقابلها في الهيئات الصحية الحكومية، وفقاً لبرنامج العلاج قصير المدى تحت الإشراف المباشر (الدوتس DOTS).
٤. يمنح الشخص شهادة لياقة صحية للإقامة يذكر فيها عبارة " خاضع للعلاج " وبموجبها يعطى إقامة لمدة سنة واحدة فقط على أن تتم متابعة الحالة خلال السنة وفي حال عدم التزام المريض بالعلاج تحت الإشراف المباشر أو عدم الالتزام بثلاث زيارات متتابة يعتبر الشخص غير لائق صحياً، ويتم إبلاغ الجهات المعنية ولا تجدد له الإقامة، وفي حالات الدرن ذات البكتيريا المقاومة للعلاج فإنه يتم علاج المصاب إلى أن يتم شفاؤه داخل الدولة ومن ثم يعتبر لائقاً صحياً وتجدد له الإقامة.
٥. يستثنى من شرط اللياقة الصحية بالنسبة لمرض الدرن القديم والنشط بغرض الحصول على الإقامة لأول مرة ويعتبر لائقاً صحياً كل من:
 - أ. عضو السلك الدبلوماسي والقنصلي، ويتم الاستثناء بناءً على توصية من وزير الخارجية أو من يفوضه.
 - ب. أقرباء الوافد المقيم وهم:
 - الزوج أو الزوجة.
 - الأبناء ممن على كفالة المقيم أو ممن يدرسون داخل الدولة وعلى كفالة المؤسسة التعليمية.
 - الوالدان ممن على كفالة المقيم.

ج. كبار المستثمرين بناءً على اعتماد الجهة الصحية المختصة، بتوصية من الجهة الاقتصادية المختصة في الإمارة المعنية.

د. أية فئات أخرى تحددها لجنة مكونة من وزارة الصحة والهيئات الصحية الحكومية، يصدر بتشكيلها قرار من وزير الصحة والتي من مهامها كذلك وضع الضوابط والشروط والمعايير التي يتم على أساسها منح الاستثناء الوارد بهذه المادة.

ويصدر باستثناء هذه الحالات قرار من وزير الصحة أو من الهيئة الصحية الحكومية المحلية المختصة، وذلك وفقاً للضوابط والشروط والمعايير التي تضعها اللجنة المنصوص عليها في هذه المادة.

ويشترط في جميع الأحوال خضوع الشخص لمتابعة إدارة الطب الوقائي أو ما يقابلها في الهيئات الصحية الحكومية الأخرى وفقاً لبرنامج دوتس Dots.

٤. فحص الجذام:

يجري فحص الجذام للوافدين إلى الدولة الجدد وعند تجديد الإقامة ولا تمنح الإقامة ولا تجدد للحالات الإيجابية لجميع الفئات.

٥. فحص الحمل:

تخضع العاملات في المنازل، كالخدمات والمربيات والسائقات ومن في حكمهن، لفحص الحمل قبل إصدار شهادة الخلو من الأمراض، وفي حال ثبوت الحمل، يكون للكفيل الخيار في السماح لها بالعمل لديه من عدمه، وذلك بعد إقراره كتابياً بالعلم بنتيجة الفحص.

المادة (٣)

يقتصر فحص مرض الزهري على الفئات المذكورة في البند (٢) من المادة السابقة من هذا القرار وذلك بالنسبة للوافدين إلى الدولة الجدد أو عند تجديد الإقامة، على أن يتم إعطاء العلاج اللازم للحالات الإيجابية قبل منحهم شهادة اللياقة الصحية.

المادة (٤)

يُستثنى من شرط اللياقة للحصول على الإقامة في تطبيق أحكام هذا القرار أفراد أسرة المواطن أو المواطنة من غير حاملي جنسية دولة الإمارات العربية

المتحدة، وهم الزوج والزوجة والأبناء والوالدين.

المادة (٥)

تخضع الحالات الإيجابية للأمراض الموضحة في المادة (٢) من هذا القرار للإجراءات الوقائية للأمراض التي تشكل خطراً على الصحة العامة والمنصوص عليها في القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ في شأن مكافحة الأمراض السارية، وتشمل هذه الإجراءات إبعاد الحالات الإيجابية بالأمراض التي تمنع من منح الإقامة أو تجديدها وفقاً لما هو محدد بهذا القرار بعد اعتماد نتيجة الفحص الطبي التأكيدي، وعلى الجهات الصحية المختصة التي يحددها وزير الصحة تنفيذ تلك الإجراءات، وذلك وفقاً للصلاحيات المخولة لها بمقتضى أحكام القانون الاتحادي المشار إليه أعلاه.

المادة (٦)

يقتصر إجراء الفحص الطبي المقرر بموجب هذا القرار على مراكز الطب الوقائي التابعة لوزارة الصحة بالدولة والهيئات الصحية الحكومية بالدولة والجهات الأخرى التي يصدر بتجديدها قرار من وزير الصحة.

المادة (٧) (*)

المادة (٨)

تكون شهادة الخلو من الأمراض التي تشكل خطراً على الصحة العامة سارية المفعول لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ صدورهما، ولا يعتد بها للحصول على الإقامة بالدولة بعد مضي تلك المدة إلا بعد تجديدها.

المادة (٩)

تقوم وزارة الصحة بإنشاء سجل للفحص الطبي تقيد به بيانات المفحوصين وفقاً لهذا القرار على أن يتم عمل إحصاء شهري وسنوي بإعداد المفحوصين غير اللائقين طبياً وفق الجنسية والعمر والجنس والمهنة ودولة البلد الأصلي للوافد ونوع المرض.

* تم إلغاء هذه المادة بموجب المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم (٥) لسنة ٢٠١٦ المنشور في العدد خمسمائة وواحد وتسعون - السنة السادسة والأربعون - ٢١ ربيع الآخر ١٤٢٧هـ - ٢١ يناير ٢٠١٦م

المادة (١٠)

تُحصّل الرسوم المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القرار وفق الجدول التالي:-

مقدار الرسم	نوع الفحص
٢٥٠ درهم	شهادة الخلو من الأمراض التي تشكل خطراً على الصحة العامة: (الإيدز - التهاب الكبد الفيروسي (ب) - الدرن الرئوي - الجذام - الزهري).
٥٠ درهم	فحص الحمل لخدم المنازل.
٥٠ درهم	الجرعة الأولى من تحصين التهاب الكبد الفيروسي (ب).
مجاًناً	الجرعة الثانية والثالثة من تحصين التهاب الكبد الفيروسي (ب).
٢٠٠ درهم	التصديق على التأمين الصحي من القطاع الخاص.
٥٠٠ درهم	بطاقة مندوب للشركات التي يزيد عدد مكفوليها عن عشر أفراد:
١٠٠٠ درهم	- المندوب المواطن (لمدة ٣ سنوات). - المندوب الوافد (لمدة سنة واحدة).

المادة (١١)

دون الإخلال بالضوابط والمعايير المحددة في هذا القرار، يجوز لوزير الصحة إقرار نظام الفحص الطبي في البلد الأصلي للوافدين إلى الدولة وفق النظام المعتمد من المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الصحة بدول مجلس التعاون الخليجي، على أن يتم إجراء الفحص الطبي فور القدوم للدولة وفقاً لأحكام هذا القرار.

المادة (١٢)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويلغى كل ما يخالفه أو يتعارض معه من قرارات سابقة، ويعمل به اعتباراً من ١ / ٧ / ٢٠٠٨.

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا،

التاريخ: ٢٦ محرم ١٤٢٩هـ،

الموافق: ٤ فبراير ٢٠٠٨م.

(٦)

مرسوم بقانون اتحادي

بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل

في دولة الإمارات العربية المتحدة

مرسوم بقانون اتحادي رقم (٤٧) لسنة ٢٠٢١م^(*)
بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

- نحن خليفة بن زايد آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،
بعد الاطلاع على الدستور،
وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ بشأن المعاشات والتأمينات
الاجتماعية، وتعديلاته،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في
الحكومة الاتحادية، وتعديلاته،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات
العمل،
وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة (١)

التعريفات

في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون، يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني
المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:
الدولة: الإمارات العربية المتحدة.

القانون: القانون المنظم للموارد البشرية في القطاع الحكومي الاتحادي أو
لعلاقات العمل في القطاع الخاص بالدولة، ولوائحهما التنفيذية
والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

المنشأة/ المنشآت: كل وحدة اقتصادية فنية أو صناعية أو تجارية أو غيرها من الفئات
الاعتمدة في الدولة تهدف إلى إنتاج سلع أو تسويقها أو تقديم خدمات،
وخاضعة لأحكام هذا المرسوم بقانون، ومرخصة من الجهات المعنية.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة واثنان عشر (ملحق ١) - السنة الواحدة والخمسون
١٩ صفر ١٤٤٣هـ - الموافق ٢٦ سبتمبر ٢٠٢١م

جهة العمل: الجهة الحكومية الاتحادية، أو أي منشأة من منشآت القطاع الخاص في الدولة بحسب الأحوال.

الموظف/ العامل: كل شخص طبيعي من شاغلي الوظائف في الجهات الحكومية الاتحادية، أو من العاملين في إحدى المنشآت المرخصة في القطاع الخاص بالدولة.

عقد العمل: كل اتفاق يُبرم بين جهة العمل والموظف أو العامل، يلتزم فيه الأخير بأن يعمل في خدمة جهة العمل وتحت إشرافها وتوجيهها، مقابل أجر تلتزم به جهة العمل، ووفق نماذج العقود التي يحددها القانون.

الأجر الأساسي: الأجر الذي ينص عليه عقد العمل، والذي يتقاضاه الموظف أو العامل لقاء عمله بموجب عقد العمل، شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة، ولا تدخل ضمنه أي بدلات أو علاوات أو مزايا عينية أخرى.

الأجور: الأجر الأساسي مضافاً إليه البدلات والعلاوات النقدية والمزايا العينية التي تنقرر للموظف أو العامل.

المادة (٢)

أهداف المرسوم بقانون

يهدف هذا المرسوم بقانون إلى ما يأتي:

١. وضع وتوحيد القواعد العامة للعمل على كافة شاغلي الوظائف والعاملين في الدولة.
٢. تعزيز كفاءة وجاذبية سوق العمل واستدامته من خلال ضمان حماية أطراف العلاقة وتطوراتها.
٣. تحديد حقوق كافة الموظفين والعاملين في الدولة على نحو متوازن.
٤. خلق التوازن والتكامل فيما يتعلق بجاذبية وكفاءة بيئة العمل بين القطاعين الحكومي والخاص.

المادة (٣)

نطاق التطبيق

١. يسري هذا المرسوم بقانون على شاغلي الوظائف الخاضعين لأحكام قانون الموارد

البشرية في الحكومة الاتحادية، ولائحته التنفيذية، وكذلك على العاملين في القطاع الخاص بالدولة الذين ينظم أحكامهم قانون تنظيم علاقات العمل.

٢. لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح وزير الموارد البشرية والتوطين، استثناء أي فئة من الخضوع لأحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (٤)

المساواة وعدم التمييز

يُحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو العمل أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يُحظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة. لا تُعد القواعد والإجراءات التي يكون من شأنها تعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل، تمييزاً في حكم هذه المادة.

المادة (٥)

الضوابط العامة للعمل

١. تنظم العلاقة بين جهة العمل والموظف أو العامل بموجب عقد عمل محدد المدة، ويحدد القانون شروط وضوابط وإجراءات التعاقد والتزامات طرفي العلاقة.
٢. يُحظر تعيين أو تشغيل من هم أقل من (١٨) ثماني عشر عاماً، ويجوز لجهة العمل تعيين أو تشغيل من أتم سن (١٥) الخامسة عشر عاماً وفقاً للقواعد والحالات التي تحددها التشريعات المنظمة في هذا الشأن.
٣. لجهة العمل تعيين الموظف أو العامل تحت فترة التجربة لمدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ويحدد القانون الأحكام المتعلقة بذلك.

المادة (٦)

أنماط العمل

١. تكون أنماط العمل التي يجوز التعاقد عليها، وفقاً لما يأتي:
 - أ. الدوام الكامل: وهو العمل لدى جهة عمل واحدة لكامل ساعات العمل اليومية طوال أيام العمل الرسمي، سواءً كان من مقر العمل أو عن بُعد أو نمط العمل الهجين، بناءً على عقد العمل، أو ما يتم الاتفاق عليه بين جهة العمل والموظف

أو العامل.

ب. الدوام الجزئي: وهو العمل لدى جهة عمل أو جهات عمل لعدد محدد من ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل، سواءً كان من مقر العمل أو عن بُعد أو نمط العمل الهجين، بناءً على عقد العمل، أو ما يتم الاتفاق عليه بين جهة أو جهات العمل والموظف أو العامل.

ج. العمل المؤقت: وهو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنجازه.

د. العمل المرن: وهو العمل الذي تتغير ساعات تأديته أو أيام عمله حسب حجم العمل والمتغيرات الاقتصادية والتشغيلية لدى جهة العمل، وللموظف أو العامل أن يعمل لدى جهة العمل بأوقات متغيرة حسب ظروف ومتطلبات العمل.

هـ. أي أنماط أخرى يحددها القانون.

٢. يُنظم القانون الحالات التي يجوز فيها الجمع بين أكثر من نمط عمل لدى أكثر من جهة عمل.

المادة (٧)

ساعات العمل

١. يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية (٨) ساعات في اليوم الواحد أو (٤٨) ساعة في الأسبوع، ويحدد القانون ضوابط مواعيد العمل والراحة والساعات التي يُحظر العمل فيها، والساعات الإضافية التي يجوز العمل فيها وضوابطها والمقابل الذي يحصل عليه الموظف أو العامل عن ساعات العمل الإضافية.

٢. يُمنح الموظف راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد، ويجوز زيادتها وفقاً للقانون.

المادة (٨)

الأجر

١. للموظف والعامل الحق في الحصول على الأجر المتفق عليه في عقد العمل وفقاً للضوابط والمعايير التي يحددها القانون.

٢. يؤدي الأجر بالدرهم الإماراتي، ويجوز تأدية الأجر بعملة أخرى إذا تم الاتفاق على ذلك في عقد العمل.

المادة (٩)

الإجازات

١. تكون الإجازات في القطاعين الحكومي والخاص لمن يعملون بنمط الدوام الكامل، وفقاً لما يأتي:

أ. الإجازة السنوية: مدتها لا تقل عن (٣٠) ثلاثين يوماً عن كل سنة، و(٢) يومين عن كل شهر إذا كانت مدة الخدمة تزيد على ستة أشهر وتقل عن سنة، وتكون هذه الإجازة بأجر.

ب. إجازة الوضع: مدتها لا تقل عن (٦٠) ستين يوماً، وذلك وفقاً لما يأتي:

(١) (٤٥) خمساً وأربعين يوماً الأولى بأجر.

(٢) (١٥) الخمسة عشر يوماً التالية بنصف الأجر.

ويجوز للموظفة أو العاملة الجمع بين إجازة الوضع وأية إجازة أخرى معتمدة. ولا يجوز فصل الموظفة أو العاملة أو إنذارها بالفصل لحصولها على إجازة الوضع أو انقطاعها عن العمل لذات السبب، متى تم إخطار جهة العمل بذلك وفقاً للقانون.

وتستحق الموظفة أو العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع ساعة راحة لإرضاع المولود، وذلك لفترة لا تقل عن (٦) ستة أشهر من تاريخ الوضع، وللموظفة أو العاملة تقسيم ساعة الراحة على فترتين.

ج. إجازة والدية: مدتها (٥) خمسة أيام عمل كحد أقصى، وتمنح للموظف أو العامل (سواء الأب أو الأم) الذي يرزق بمولود، لرعاية طفله، سواءً بصورة متصلة أو متقطعة خلال مدة (٦) ستة أشهر من تاريخ ولادة الطفل.

د. الإجازة المرضية: مدتها لا تقل عن (٩٠) تسعين يوماً، وذلك على النحو الآتي:

(١) (١٥) خمسة عشر يوماً الأولى بأجر.

(٢) (٣٠) ثلاثين يوماً التالية بنصف الأجر.

(٣) المدة التي تليها بدون أجر.

هـ. إجازة الحداد: مدتها لا تقل عن (٥) خمسة أيام، في حال وفاة الزوج أو الزوجة. و(٣) ثلاثة أيام في حال وفاة أي من الأم أو الأب أو أحد الأبناء أو الأخ أو الأخت أو أحد الأحفاد أو الجد أو الجدة، وذلك ابتداءً من تاريخ الوفاة. وتكون هذه الإجازة بأجر.

و. الإجازة الدراسية: مدتها لا تقل عن (١٠) عشرة أيام عمل في السنة الواحدة بصورة متصلة أو متقطعة وذلك للموظف أو العامل المنتسب أو المنتظم بالدراسة في إحدى المؤسسات التعليمية المعتمدة من وزارة التربية والتعليم، سواء كانت المؤسسة التعليمية داخل أو خارج الدولة، وذلك لأداء الاختبارات، وتكون هذه الإجازة بأجر.

ز. يستحق الموظف أو العامل المواطن إجازة تفرغ لأداء الخدمة الوطنية والاحتياطية، وفق التشريعات النافذة في الدولة.

٢. إجازة العطلات الرسمية: تكون مدتها ذات المدة المحددة في العطلات الرسمية التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء.

٣. يُحدد القانون قواعد وإجراءات منح الإجازات المشار إليها وإمكانية العمل خلالها، وحالات وشروط ترحيل الإجازة السنوية، والحصول على تعويض عنها، وكذلك قواعد وإجراءات منح أي إجازات أخرى سواء بأجر أو بدون أجر.

٤. يستحق الموظف أو العامل بأنماط العمل الأخرى إجازة سنوية تحسب على أساس النسبة والتناسب مع ساعات أو أيام العمل، وتحدد شروط استحقاقها ومدتها في عقد العمل، وحسب ما يقرره القانون.

٥. يجوز منح الموظف أو العامل إجازة بدون راتب وفقاً لما يحدده القانون أو عقد العمل.

المادة (١٠)

إنهاء الخدمة

تنتهي خدمة الموظف أو العامل بانتهاء عقد العمل، أو وفقاً للأسباب التي يحددها القانون.

المادة (١١)

مكافأة نهاية الخدمة

١. تكون مكافأة نهاية الخدمة للموظف أو العامل المواطن وفقاً للتشريعات المنظمة لشؤون المعاشات والتأمينات الاجتماعية في الدولة.

٢. يستحق الموظف أو العامل الأجنبي الذي أكمل سنة مستمرة في الخدمة بنمط الدوام الكامل، مكافأة تصرف له عند انتهاء خدمته محسوبة على وفق الأجر الأساسي، ويكون حدها الأدنى على النحو الآتي:

- أ. أجر (٢١) يوم عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
- ب. أجر (٣٠) يوم عن كل سنة مما زاد على ذلك.
٣. تكون مكافأة نهاية الخدمة لمن يعمل وفق أنماط العمل الأخرى غير نمط العمل الدوام الكامل وفقاً لما يحدده القانون.
٤. يجوز اعتماد أنظمة أخرى بديلة عن مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لما يحدده القانون.

المادة (١٢)

أحكام عامة

١. دون الإخلال بالأحكام الواردة في هذا المرسوم بقانون، تمثل القواعد المقررة في هذا المرسوم بقانون الحد الأدنى لحقوق العامل في القطاع الخاص.
٢. لا تُحل أحكام هذا المرسوم بقانون بأي حق من الحقوق المقررة بموجب أي تشريع آخر أو اتفاق أو إقرار أو نظام أو برنامج أو عقد العمل، يرتب للموظف أو العامل حقوقاً أكثر منفعلة من الحقوق المقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون.
٣. يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون بالتقويم الميلادي، وتعد السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون (٣٦٥) يوماً والشهر (٣٠) يوماً.

المادة (١٣)

نشر المرسوم بقانون والعمل به

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من ٠٢ فبراير ٢٠٢٢م.

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة بأبوظبي:

بتاريخ: ١٣ / صفر / ١٤٤٣هـ

الموافق: ٢٠ / سبتمبر / ٢٠٢١م

(٧)

مرسوم بقانون اتحادي بشأن
التأمين ضد التعطل عن العمل

مرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢م^(*)

بشأن التامين ضد التعطل عن العمل

نحن محمد بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،
بعد الاطلاع على الدستور،
وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء وتعديلاته،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٢) لسنة ٢٠٠١ في شأن الضمان الاجتماعي،
وتعديلاته،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٨ في شأن المصرف المركزي
وتنظيم المنشآت والأنشطة المالية وتعديلاته،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ٢٠٠٧ في شأن تنظيم أعمال التأمين،
وتعديلاته،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات
العمل ولائحته التنفيذية،
وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة (١)

التعريف

في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون، تكون للكلمات والعبارات التالية المعاني
المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:
الدولة: الإمارات العربية المتحدة.
الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتوطين.
الوزير: وزير الموارد البشرية والتوطين.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وستة وثلاثون- السنة الثانية والخمسون
٠٢ ربيع الأول ١٤٤٤هـ- الموافق ٢٨ سبتمبر ٢٠٢٢م

المصرف المركزي: مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

النظام (نظام التأمين)

ضد التعطل عن العمل): نظام يهدف إلى تعويض المؤمن عليه بمبلغ نقدي لفترة محدودة، في حالة تعطله عن العمل مقابل قيمة اشتراك يتم تحصيله من العامل/ الموظف، وفق أحكام هذا المرسوم بقانون وقرارات مجلس الوزراء المنظمة لذلك.

المؤمن عليه: العامل/ الموظف الذي يعمل في القطاع الخاص في الدولة أو في القطاع الحكومي الاتحادي، المشترك في النظام وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون وقرارات مجلس الوزراء المنظمة لذلك.

العامل/ الموظف: كل شخص طبيعي يعمل في القطاع الخاص في الدولة أو في القطاع الحكومي الاتحادي.

التعطل عن العمل: التعطل الناتج عن انتهاء خدمة المؤمن عليه لدى جهة عمله وفق أحكام هذا المرسوم بقانون وقرارات مجلس الوزراء المنظمة لذلك.

التعويض: المبلغ الذي يستحقه المؤمن عليه في حالة تعطله عن العمل وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون وقرارات مجلس الوزراء المنظمة لذلك.

القطاع الخاص: الشركات والمؤسسات والمنشآت أو أي كيانات أخرى مملوكة للأفراد بالكامل أو بالاشتراك مع الحكومة الاتحادية أو المحلية، والشركات والمؤسسات المملوكة بالكامل للحكومة الاتحادية أو المحلية ما لم تنص قوانين إنشائها على خلاف ذلك.

القطاع الحكومي الاتحادي: أية وزارة منشأة وفق القانون الاتحادي رقم ١ لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته، وكذلك أية هيئة أو مؤسسة أو أجهزة تنظيمية اتحادية تابعة للحكومة الاتحادية.

مزود الخدمة: شركات التأمين المرخصة من قبل المصرف المركزي، والمستوفاة لشروط ممارسة نشاط خدمة مزود التأمين ضد التعطل التي تصدر عن مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي المصرف المركزي، أو أي جهة حكومية أخرى يكلفها مجلس الوزراء لتقديم خدمات التأمين ضد التعطل.

المادة (٢)

أهداف المرسوم بقانون

يهدف هذا المرسوم بقانون إلى تحقيق ما يلي:-

١. ضمان توفر دخل لفترة محدودة للمؤمن عليه خلال فترة تعطله عن العمل لحين توفر فرص عمل بديلة وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون.
٢. تعزيز تنافسية الكوادر الإماراتية في سوق العمل وتوفير مظلة الحماية الاجتماعية لهم بما يكفل ديمومة الحياة الكريمة لهم ولأسرهم لحين توفر فرص عمل بديلة.
٣. جذب أفضل المواهب العالمية من العمالة الماهرة والحفاظ عليها في سوق العمل في الدولة للوصول إلى اقتصاد معرّف تنافسي.

المادة (٣)

نطاق التطبيق

١. تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على كافة العاملين في القطاع الخاص والقطاع الحكومي الاتحادي في الدولة، ويُسْتثنى من ذلك الفئات التالية:-
 - أ. المستثمر (صاحب المنشأة الذي يعمل بها).
 - ب. العمالة المساعدة.
 - ج. العامل بعقد مؤقت.
 - د. الأحداث ممن تقل أعمارهم عن (١٨) ثمانية عشر عاماً.
 - هـ. المتقاعدون الذين يحصلون على معاش تقاعدي والتحقوا بعمل جديد.
٢. يجوز لمجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، تعديل نطاق تطبيق هذا المرسوم بقانون.

المادة (٤)

إنشاء نظام للتأمين ضد التعطل عن العمل

ينشأ بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون نظام للتأمين ضد التعطل عن العمل في الدولة، يهدف إلى تعويض المؤمن عليه بمبلغ نقدي لفترة محدودة في حالة تعطله عن العمل، ويُحدد مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير آلية وعمل النظام وتطبيقه، وقيمة الاشتراك الشهري للمؤمن عليه، ووضع أي اشتراطات أو إجراءات أو فرض أية جزاءات لازمة للعمل به.

المادة (٥)

شروط استحقاق التعويض وإيقافه

يُشترط لاستحقاق المؤمن عليه للتعويض، ما يأتي:-

١. ألا تقل مدة اشتراك المؤمن عليه عن (١٢) اثني عشر شهراً متصلة في النظام.
٢. ألا يكون قد فصل من عمله لأسباب تأديبية وفقاً لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل وقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وأية تشريعات سارية ذات العلاقة.
٣. ألا تكون المطالبة بالتعويض عن طريق الغش أو الاحتيال أو إذا تبين أن المنشأة التي يعمل بها وهمية، وفي هذه الحالة تُطبق على المنشأة والمؤمن عليه العقوبات والجزاءات الواردة في قانون تنظيم علاقات العمل وأي تشريعات أخرى سارية في الدولة.
٤. يُوقف صرف التعويض إذا التحق العامل / الموظف بعمل آخر أثناء فترة استحقاق التعويض.
٥. يجوز لمجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير تعديل شروط استحقاق التعويض.

المادة (٦)

قيمة ومدة التعويض

١. يكون التعويض على أساس شهري بنسبة (٦٠٪) من راتب الاشتراك، وبحد أقصى (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف درهم شهرياً ولمدة (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ التعطل عن العمل.
٢. المدة القصوى للتعويض (٣) ثلاثة أشهر عن كل مطالبة، على ألا تزيد مدة

التغطية عن (١٢) اثني عشر شهراً خلال مدة خدمة المؤمن عليه في سوق العمل في الدولة.

٣. يجوز للمؤمن عليه الاتفاق على مزايا إضافية مع مزود الخدمة.

٤. مع عدم الإخلال بأحكام البندين (١) و(٢) من هذه المادة، يجوز لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبعد تنسيقه مع الجهات المعنية، تعديل النسب والقيم والمدد المنصوص عليها في هذه المادة، بما يحقق مزايا أكثر للمؤمن عليهم.

٥. لا يخل صرف التعويض الذي يستحقه المؤمن عليه بموجب هذا المرسوم بقانون بأي تعويضات أو استحقاقات أخرى مقررة وفقاً لأي تشريعات سارية في الدولة.

المادة (٧)

القرارات التنفيذية

يُصدر مجلس الوزراء القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (٨)

نشر المرسوم بقانون والعمل به

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

محمد بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة - أبوظبي

بتاريخ: ١٩ / صفر / ١٤٤٤هـ

الموافق: ١٥ / سبتمبر / ٢٠٢٢م

قرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) لسنة ٢٠٢٢م^(*)
بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
 - وعلى القانون رقم (٥) لسنة ١٩٨٥ بشأن إصدار قانون المعاملات المدنية،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٨ في شأن المصرف المركزي وتنظيم المنشآت والأنشطة المالية، وتعديلاته،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ٢٠٠٧ في شأن تنظيم أعمال التأمين، وتعديلاته،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل، ولائحته التنفيذية،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل،
 - وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

المادة (١)

التعريفات

تُطبق التعريفات الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه على هذا القرار، وفيما عدا ذلك يُقصد بالعبارة التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

باقة التأمين الأساسية: هي الباقة التي تتضمن تعويض المؤمن عليه بـ (٦٠٪) من راتب الاشتراك وعلى النحو الوارد في هذا القرار، دون أي منافع إضافية.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وثمانية وثلاثون - السنة الثانية والخمسون
٠٥ ربيع الآخر ١٤٤٤هـ - الموافق ٣١ أكتوبر ٢٠٢٢م

راتب الاشتراك: الأجر الأساسي الشهري للعامل أو الراتب الأساسي الشهري للموظف، والذي يتم على أساسه احتساب قسط التأمين ومبلغ التعويض.

المادة (٢)

نطاق تطبيق عمل النظام

يلتزم جميع العاملين / الموظفين في القطاع الحكومي الاتحادي، وفي القطاع الخاص، بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل من خلال شراء وثيقة تأمينية يؤمن بها المؤمن عليه على نفسه في حال انتهاء خدمته وفقاً لحالات الاستحقاق المقررة لذلك، ويُستثنى من ذلك الفئات الآتية:

١. المستثمر (صاحب المنشأة الذي يعمل بها).

٢. العمالة المساعدة.

٣. العامل بعقد مؤقت.

٤. الأحداث ممن تقل أعمارهم عن (١٨) ثمانية عشر عاماً.

٥. المواطنون الذين استوفوا شروط الإحالة إلى التقاعد، أو المتقاعدين الذين يحصلون على معاش تقاعدي والتحقوا بعمل جديد.

المادة (٣)

الباقات التأمينية

دون الإخلال بالتشريعات والإجراءات المتبعة لدى المصرف المركزي، يلزم الحصول على موافقة الوزارة المسبقة على الباقات التأمينية المطروحة من قبل مزود الخدمة وفق المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه .

المادة (٤)

اشتراطات مزود الخدمة

يُشترط للحصول على موافقة الوزارة لممارسة نشاط مزود خدمة التأمين ضد التعطل، ما يأتي:

١. أن يكون مزود الخدمة من شركات التأمين المرخصة من المصرف المركزي.

٢. أن يكون مزود الخدمة حائزاً على تصنيف لا يقل عن الحد الأدنى للتصنيف

المحدد في الجدول المبين أدناه، أو ما يعادله من درجات التصنيف المقررة من هيئات التصنيف الدولية الأخرى المعتمدة من قبل المصرف المركزي، ووفقاً لأحدث تصنيف صادر عن الجهة المعتمدة.

Poors & Standard	Moody's	AM Best	Fitch Ratings
BBB	Baa	+B	BBB

٣. أن يكون مزود الخدمة متمتعاً بالملاءة المالية وفقاً لمتطلبات المصرف المركزي.
٤. أن يكون مزود الخدمة متمتعاً بمستوى أداء حوكمة وفقاً لمتطلبات المصرف المركزي.
٥. أن يثبت مزود الخدمة جودة وكفاءة الخدمة المقدمة من قبله في ذات المجال.
٦. أن يوفر ما يثبت امتلاكه للأجهزة والآليات والقنوات الرقمية اللازمة لتقديم الخدمة للمؤمن عليهم في النظام.

المادة (٥)

التزامات مزود الخدمة

- يلتزم مزود الخدمة بإبرام اتفاقية لتقديم خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل مع الوزارة، على أن تتضمن تلك الاتفاقية، التالي:
١. التزامات مزود الخدمة تجاه المؤمن عليهم.
 ٢. آليات حوكمة تحصيل الأقساط التأمينية المطلوبة.
 ٣. آليات صرف التعويضات للمستحقين من المؤمن عليهم.
 ٤. المحافظة على سرية البيانات والمعلومات.
 ٥. معايير ومستويات الخدمة المطلوبة من مزود الخدمة.
 ٦. أي التزامات أخرى تضعها الوزارة.

المادة (٦)

آلية تحصيل أقساط التأمين

١. يصدر مزود الخدمة الوثيقة التأمينية للمؤمن عليه لمدة لا تقل عن (١٢) اثني عشر شهراً.
٢. يتم الاشتراك وتحصيل أقساط التأمين حسب الآلية التي يصدر بها قرار من الوزير.

٣. يجوز للمؤمن عليه اختيار الآلية والدورية التي يراها مناسبة لدفع الأقساط التأمينية المقررة وفق وثيقة التأمين المعتمدة، ووفقاً للآليات التي يتم تحديدها من قبل الوزير.

المادة (٧)

قيم الاشتراك

١. يلتزم المؤمن عليه بسداد قيمة القسط التأميني لباقة التأمين الأساسية وفقاً لقيمة راتب الاشتراك على النحو الآتي:
 - أ. الفئة الأولى: ما لا يزيد على (٥) خمسة دراهم شهرياً، إذا كان راتب الاشتراك (١٦,٠٠٠) ستة عشر ألف درهم وأقل.
 - ب. الفئة الثانية: ما لا يزيد على (١٠) عشرة دراهم شهرياً، إذا كان راتب الاشتراك أكثر من (١٦,٠٠٠) ستة عشر ألف درهم.
٢. يجوز لمجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، تعديل قيم الاشتراك وقيم التعويض المقررة واستحداث فئات جديدة.

المادة (٨)

ضمان الالتزام بسداد أقساط التأمين المستحقة

١. في حال عدم التزام العامل/ الموظف بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، أو عدم سداد المؤمن عليه الأقساط التأمينية المقررة للاشتراك لمدة (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ استحقاق القسط، لا يُستحق الاستفادة من النظام، ويلتزم في هذه الحالة بالاشتراك/ إعادة الاشتراك عن طريق شراء وثيقة تأمين جديدة يبدأ سريانها من تاريخ الشراء، كما يلتزم بسداد كافة المبالغ المستحقة عليه إضافة لسداده غرامة تحصل من قبل الوزارة قيمتها (٤٠٠) أربع مائة درهم، في حال عدم التزام العامل/ الموظف بالاشتراك في النظام، و(٢٠٠) مائتان درهم، في حال عدم التزام المؤمن عليه بسداد الأقساط التأمينية المقررة لأكثر من (٣) ثلاثة أشهر، ويتم تحصيل تلك المبالغ، وفق الآتي:
 - أ. استقطاعاً من حساب المؤمن عليه المخصص لاستلام أجره والمبين بنظام حماية الأجور أو أي أنظمة أخرى بديلة.
 - ب. أو استقطاعاً من مكافأة نهاية الخدمة أو أي أنظمة أخرى بديلة.

٢. يضع الوزير الأطر الزمنية اللازمة لتسجيل المؤمن عليه واشتراكه في النظام، وكذلك وضع الضوابط والإجراءات اللازمة لضمان التزامه بسداد الأقساط والغرامات المتعلقة بوثائق التأمين، ويجوز له تقسيط أو إعفاء المؤمن عليه من الغرامات المشار إليها في هذه المادة.

المادة (٩)

شروط الانتفاع بالتغطية التأمينية

مع مراعاة المادة رقم (٥) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه، يكون المؤمن عليه مستحقاً للانتفاع من التغطية التأمينية في حال تحققت الشروط الآتية:

١. ألا تقل مدة اشتراك المؤمن عليه عن (١٢) اثني عشر شهراً متصلة في نظام التأمين ضد التعطل.

٢. أن يكون المؤمن عليه ملتزم بسداد جميع الأقساط التأمينية وفق الدورية المحددة منه.

٣. إثبات المؤمن عليه تعطله عن العمل لسبب غير استقالته.

٤. ألا يكون قد فصل من عمله لأسباب تأديبية وفقاً لأحكام التشريعات السارية لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص والموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

٥. تقديم المطالبة خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، أو الفصل في الشكوى العمالية المحالة للقضاء.

٦. أن لا يكون على المؤمن عليه شكوى انقطاع عن العمل قائمة.

٧. أن لا يكون المطالبة بالتعويض عن طريق الغش أو الاحتيال أو إذا تبين أن المنشأة التي يعمل بها وهمية.

٨. أن لا يكون فقدان العمل نتيجة الإضرابات أو التوقفات العمالية غير السلمية، سواء نشأ عنها ضرر أم لا.

٩. أن يكون المؤمن عليه متواجداً في الدولة بشكل قانوني.

المادة (١٠)

قيمة التعويض

١. يكون التعويض على أساس شهري بنسبة (٦٠٪) من راتب الاشتراك ولمدة (٣)

ثلاثة أشهر بحد أقصى لكل مطالبة من تاريخ التعطل عن العمل، على ألا تزيد قيمة التعويض الشهري على (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف درهم للفئة الأولى، ولا تزيد على (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف درهم للفئة الثانية.

٢. تكون المدة القصوى للاستفادة من التعويض خلال مدة خدمة المؤمن عليه في سوق العمل في الدولة (١٢) اثني عشر شهراً.

المادة (١١)

المزايا الإضافية

يجوز للمؤمن عليه الاشتراك في مزايا إضافية على الباقية الأساسية بالتنسيق مع مزود الخدمة.

المادة (١٢)

آلية المطالبة بالتعويض

على المؤمن عليه أن يقوم بتقديم المطالبة لمزود الخدمة خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، عبر التقدم بطلب الانتفاع بالتأمين ضد التعطل عن العمل، حسب الآليات التي يصدر بها قرار من الوزير، مع إرفاق المستندات التي تثبت استحقاق المؤمن عليه للتعويض.

المادة (١٣)

الحصول على التعويض من مزود الخدمة

في حال استحقاق المؤمن عليه التعويض، يلتزم مزود الخدمة بدفع التعويض في موعد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ استلام المطالبة المتوافقة مع معايير وشروط الاستحقاق المقررة، على أن يقوم مزود الخدمة بتحويل مبلغ التعويض إلى حساب المؤمن عليه وفقاً لما يحدده المؤمن عليه، ويتم دفع التغطيات التأمينية بموجب هذا النظام بالإضافة إلى أي تغطيات تأمينية بموجب وثائق تأمين أخرى يحوزها المؤمن عليه.

المادة (١٤)

إجراءات حوكمة نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

١. على مزود الخدمة معالجة مطالبات التأمين وفقاً للضوابط والشروط الخاصة بوثيقة التأمين، وتشريعات المصرف المركزي السارية، وتقوم الوزارة بإخطار المصرف المركزي في حال إخلال مزود الخدمة بشروط وضوابط وثيقة

التأمين، على أن يتم تسوية النزاعات الناشئة عن الوثيقة وفقاً للآلية المحددة من قبل المصرف المركزي.

٢. تتولى الوزارة المراجعة الدورية للاتفاقية الأساسية وملحقاتها وقيمة الأقساط التأمينية وقنوات الحصول على الخدمة واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان التنفيذ الأمثل لهذا القرار.

٣. يتولى مزود الخدمة بتوفير التقارير الفنية ذات الصلة بإدارة خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل، وإطلاع الوزارة على حركة حساب الأقساط وتسليم المبالغ المستحقة للمؤمن عليهم بصورة شهرية.

المادة (١٥)

الأحكام العامة

١. في حال ثبوت تقديم المؤمن عليه أي بيانات غير صحيحة حول راتب الاشتراك أو علاقته التعاقدية مع صاحب العمل أو ظروف انتهاء خدمته، يحق لمزود الخدمة استرداد كامل التعويض الذي صرف للمؤمن عليه، ودون الإخلال بخضوع المؤمن عليه لأي جزاءات أو عقوبات وفقاً للتشريعات السارية في الدولة.

٢. في حال ثبوت تواطؤ صاحب العمل مع المؤمن عليه للحصول على منافع التأمين ضد التعطل عن العمل، ودون الإخلال باتخاذ الإجراءات اللازمة لفرض العقوبات والجزاءات الواردة بالقوانين والقرارات السارية في الدولة، يتم فرض غرامة إدارية على المنشأة من قبل الوزارة بقيمة (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف درهم عن كل حالة.

٣. تختص محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة بالنظر والبت في أي نزاع ينشأ عن تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، وتخضع للقوانين والتشريعات السارية داخل دولة الإمارات العربية المتحدة.

المادة (١٦)

موظفي الحكومة الاتحادية

تتولى الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالتنسيق مع وزارة المالية، تنفيذ أحكام هذا القرار وذلك فيما يتعلق بموظفي الحكومة الاتحادية.

المادة (١٧)

الاشتراك في النظام

١. على الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه، الاشتراك في منظومة التأمين ضد التعتل عن العمل خلال (٤) أربع أشهر من تاريخ نفاذه.
٢. يُفوض وزير الموارد البشرية والتوطين، بتمديد المدة المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة وفقاً لمقتضيات تنظيم سوق العمل.

المادة (١٨)

نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

بتاريخ: ١٨ / ربيع الأول / ١٤٤٤ هـ

الموافق: ١٤ / أكتوبر / ٢٠٢٢ م

قرار وزاري رقم (٦٠٤) لسنة ٢٠٢٢م^(*) بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

وزير الموارد البشرية والتوطين:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته،
وعلى المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، ولائحته التنفيذية،
وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل،
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) لسنة ٢٠٢٢ بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل،
قرر:

المادة (١)

التعريفات

تطبق التعريفات الواردة في المرسوم بقانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢، وقرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليهما في هذا القرار، إضافة للتعريف الآتي:
شهادة التأمين: شهادة تأمينية يصدرها مزود الخدمة تؤكد التغطية التأمينية ويوضح بها رقم الشهادة والرقم الموحد للعامل/ الموظف المشمول بالتغطية التأمينية وتختصر الجوانب الرئيسية وشروط وثيقة التأمين.

المادة (٢)

مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل

يعتبر المجمع التأميني ممثلاً في شركة دبي للتأمين (نيابةً عن جميع شركات التأمين الأعضاء في المجمع التأميني) مزوداً لخدمة التأمين ضد التعطل عن العمل،

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة واحد وأربعون - السنة الثانية والخمسون.

٢١ جمادى الأولى ١٤٤٤هـ - الموافق ١٥ ديسمبر ٢٠٢٢م.

- بموجب القرار الوزاري للموارد البشرية والتوطين رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٢٣م، تم تمديد مهلة الاشتراك المحددة في الفقرة (١) من المادة (١١) بحيث تفرز الغرامات المقررة على من لم يلتزم بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل أو أي من الغرامات الواردة في القرار الوزاري رقم (٦٠٤) لسنة ٢٠٢٢م بدءاً من ١ أكتوبر ٢٠٢٣م.

ويجوز للوزارة الترخيص لأي مجمع تأميني آخر أو شركة تأمين مستوفاة للشروط المتطلبة وفقاً لأحكام القانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢، وقرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليهما، لتقديم خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.

المادة (٣)

الاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

١. مع مراعاة أحكام المادة رقم (٣) من المرسوم بقانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه، يلتزم جميع العاملين في القطاع الخاص والموظفين في القطاع الحكومي الاتحادي بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل اعتباراً من تاريخ ١/٠١/٢٠٢٣، وذلك من خلال شراء شهادة تأمين وفقاً لأحكام المرسوم بقانون وقرار مجلس الوزراء المشار إليهما.

٢. يكون الاشتراك وشراء شهادة التأمين من خلال القنوات المحددة في المادة (٤) أدناه من هذا القرار.

٣. يتم سداد قيمة القسط التأميني وفقاً لقيمة الأجر/ الراتب الأساسي في أحد الفئتين التاليتين:

أ. الفئة الأولى: ما لا يزيد على (٥) خمسة دراهم شهرياً، إذا كان الأجر/ الراتب الأساسي الشهري (١٦,٠٠٠) ستة عشر ألف درهم وأقل.

ب. الفئة الثانية: ما لا يزيد على (١٠) عشرة دراهم شهرياً، إذا كان الأجر/ الراتب الأساسي الشهري أكثر من (١٦,٠٠٠) ستة عشر ألف درهم.

٤. يجوز للعامل الذي يعمل بنظام العمولة (نسبة مئوية من المبيعات أو الأرباح) اختيار فئة الاشتراك وذلك في حال كان الأجر الأساسي غير محدد القيمة في عرض وعقد العمل.

٥. تضاف ضريبة القيمة المضافة على قيم الاشتراك (القسط التأميني) المشار إليها في البند رقم (٣) من هذه المادة.

المادة (٤)

قنوات الاشتراك وسداد القسط التأميني

١- تكون قنوات اشتراك العامل/ الموظف في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل وفقاً للتالي:

أ- الموقع الإلكتروني لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.

- ب- التطبيق الذكي لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
- ت- مركز الاتصال التابع لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
- ث- مراكز خدمات رجال الأعمال التي تحددها الوزارة.
- ج- أجهزة (ATM) وأجهزة (Qiosk) وفق ما يحدده مزود الخدمة بعد التنسيق مع الوزارة.
- ح- شركات الصرافة المرخصة في الدولة وفق ما يحدده مزود الخدمة بعد التنسيق مع الوزارة.
- خ- التطبيقات الذكية للبنوك وللمصارف العاملة في الدولة وفق ما يحدده مزود الخدمة بعد التنسيق مع الوزارة.
- د- الرسائل النصية (SMS) أو فاتورة شركات الاتصالات المعتمدة في الدولة.
- ذ- أية قنوات أخرى يتم اعتمادها من الوزارة بالتنسيق مع مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
- ٢- يقوم مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل بالإعلان عن قنوات الاشتراك وكيفية سداد القسط التأميني بشكل دوري، وذلك بالتنسيق مع الوزارة.

المادة (٥)

دورية سداد القسط التأميني

- يجوز للمؤمن عليه اختيار دورية سداد القسط التأميني على أن يكون بشكل:
- أ- شهري.
- ب- ربع سنوي.
- ج- نصف سنوي.
- د- سنوي.

المادة (٦)

الالتزام بسداد الأقساط التأمينية

- ١- يلتزم المؤمن عليه بسداد الأقساط التأمينية وفق الدورية التي تم اختيارها ومن خلال قنوات الاشتراك المشار إليها في المادة (٥) أعلاه.
- ٢- في حالة عدم التزام المؤمن عليه بسداد الأقساط التأمينية وفقاً لدورية السداد التي اختارها لمدة تتجاوز (٣) أشهر من تاريخ استحقاق القسط التأميني، يتم

- إلغاء شهادة التأمين، وتُفرض عليه غرامة مالية وفق المادة رقم (٩) أدناه.
- ٣- يلتزم المؤمن عليه الذي لديه دعوى محالة/ مقيدة لدى القضاء، بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل والاستمرار في سداد الأقساط التأمينية لحين إلغاء تصريح عمل العامل/ انتهاء العلاقة التعاقدية للموظف.
- ٤- ما لم تكن شهادة التأمين قد تم إلغاؤها بموجب البند (٢) من هذه المادة، يلتزم المؤمن عليه بسداد كافة الأقساط التأمينية عن الفترة المستحقة.

المادة (٧)

قنوات وإجراءات تقديم طلب الانتفاع بالتغطية التأمينية

- ١- على المؤمن عليه تقديم المطالبة للانتفاع من التغطية التأمينية، خلال (٣٠) يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل عبر القنوات التالية:
- أ- الموقع الإلكتروني لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
- ب- التطبيق الذكي لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
- ت- مركز الاتصال التابع لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
- ث- أي قناة أخرى تحددها الوزارة مع مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
- ٢- مع مراعاة أحكام المادة (٥) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه، وأحكام المادة رقم (٩) من قرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه، تعتبر البيانات الواردة في طلب إلغاء تصريح العمل المعتمد من الوزارة والمتعلقة بالطرف المتسبب في إلغاء التصريح وإنهاء علاقة العمل (إقالة أو استقالة) هي المرجع لتقرير استحقاق وانتفاع المؤمن عليه بالتغطية التأمينية ضد التعطل عن العمل، ويكون على العامل التيقن، وعلى مسؤوليته الخاصة، عند التوقيع على طلب إلغاء تصريح العمل من صحة البيانات الواردة فيه.
- ٣- يحسب التعويض على أساس شهري بنسبة (٦٠%) من الأجر الأساسي/ الراتب الأساسي (تحسب على أساس متوسط آخر ٦ أشهر السابقة للتعطل عن العمل) ولمدة (٣) ثلاثة أشهر بحد أقصى لكل مطالبة.
- ٤- يجب على مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل الرد على المطالبة، وسداد التعويض خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب المتوافق مع شروط ومعايير الاستحقاق.

٥- مع مراعاة أحكام البند (٢) من هذه المادة وفي حال ادعاء المؤمن عليه عدم صحة البيانات الواردة في طلب إلغاء تصريح العمل، يجوز للمؤمن عليه تقديم طلب انتفاع لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل، على أن يلتزم بإرفاق المستندات الداعمة وفقاً للآتي:

أ- نموذج الإقالة موضحاً به تاريخ التعطل عن العمل وسببه.

ب- أي مستندات داعمة يتم اعتمادها من قبل الوزارة.

وتتولى الوزارة البت في صحة تلك المستندات وأحقية المؤمن عليه في الانتفاع من التغطية التأمينية.

٦- يلتزم المؤمن عليه الذي يكون لديه شكوى محالة للقضاء تتعلق بإنهاء العلاقة العمالية عند تقدمه بطلب الانتفاع، بتوفير نسخة من الحكم القضائي النهائي لمزود الخدمة وذلك خلال (٣٠) يوماً من تاريخ الفصل بالشكوى المحالة للقضاء.

٧- في حال استنفاذ المؤمن عليه الحد الأقصى للتعويض خلال مدة شهادة التأمين يكون ملتزماً بالاشتراك لمدة ١٢ شهر أخرى متصلة قبل تقديم مطالبة جديدة، ولا ينطبق هذا الشرط في حال حصول المؤمن عليه على تعويض أقل من الحد الأقصى للتعويض (٣ أشهر).

المادة (٨)

التوعية بأحكام التأمين ضد التعطل عن العمل

١. يلتزم مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل بتوعية الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون وقرار مجلس الوزراء المشار إليهما، بآليات الاشتراك وفساد الأقساط التأمينية في النظام، وطرق وشروط الانتفاع من شهادة التأمين، وذلك من خلال كافة الوسائل التوعوية التي تقررها الوزارة.

٢. على كافة المنشآت تحفيز وتوجيه العاملين لديها بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل والالتزام بسداد الأقساط التأمينية.

المادة (٩)

الغرامة وطرق تحصيلها

١- تفرض غرامة مقدارها (٤٠٠) درهم على كل عامل/ موظف لم يلتزم بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل بعد انتهاء المهلة المقررة للاشتراك في المادة رقم (١١) من هذا القرار، ما لم يتم تمديدها.

٢- في حال عدم التزام المؤمن عليه بسداد الأقساط التأمينية وفقاً لدورية السداد التي اختارها لمدة تتجاوز (٣) أشهر من تاريخ استحقاق القسط التأميني، يتم إلغاء شهادة التأمين، وتُفرض عليه غرامة مالية مقدارها (٢٠٠) درهم.

٣- على العامل/ الموظف سداد الغرامات المترتبة بموجب البندين (١، ٢) من هذه المادة من خلال التقدم بطلب سداد الغرامة وفقاً للضوابط والإجراءات الواردة في الدليل الملحق بهذا القرار.

٤- في حال عدم قيام العامل/ الموظف بسداد الغرامات المستحقة لمدة (٣) أشهر من تاريخ استحقاقها، يتم خصم قيمة الغرامة المستحقة من أجره/ راتبه من خلال نظام حماية الأجور، أو من مكافأة نهاية الخدمة، أو أي أنظمة أخرى بديلة تقرها الوزارة.

٥- يجوز للمؤمن عليه التقدم بطلب تقسيط الغرامة أو الإعفاء منها وفقاً للضوابط والإجراءات الواردة في الدليل الملحق بهذا القرار.

المادة (١٠)

عدم منح تصريح عمل جديد

إعمالاً لنص الفقرة (٢) من المادة رقم (٨) من قرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه، لا يتم منح العامل تصريح عمل جديد لحين سداد كافة الغرامات المستحقة والمترتبة عن عدم الاشتراك أو عدم الالتزام بسداد الأقساط التأمينية وفقاً للمدد المقررة لذلك.

المادة (١١)

مهلة الاشتراك

١. مع مراعاة المادة (٣) من هذا القرار، تفرض الغرامات الواردة في هذا القرار على من لم يلتزم بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل من الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه بدءاً من تاريخ ٣٠ / ٠٦ / ٢٠٢٣.

٢. مع مراعاة أحكام البند (١) من هذه المادة، تفرض الغرامات الواردة في هذا القرار على الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه الذين تم استقدامهم أو تشغيلهم في تاريخ لاحق على ٠١ / ٠١ / ٢٠٢٣، ولم يقوموا بالتسجيل في النظام لمدة (٤) أربعة أشهر اعتباراً من تاريخ دخولهم إلى الدولة بموجب إذن

دخول للعمل أو من تاريخ تعديل وضعهم على المنشأة أو من تاريخ الموافقة النهائية على تصريح العمل من قبل الوزارة في الحالات التي لا تتطلب تعديل وضع.

المادة (١٢)

التعديل على دليل الإجراءات

يجوز لوكيل الوزارة بشؤون الموارد البشرية التعديل على دليل الإجراءات الملحق متى ما اقتضت المصلحة ذلك، وبما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (١٣)

نشر القرار والعمل به

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

د . عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر عنا بتاريخ: ٢٠٢٢ / ١١ / ٣٠

دليل الإجراءات الملحق بالقرار الوزاري رقم (٦٠٤) لسنة ٢٠٢٢
بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

أولاً: إجراءات سداد غرامة عدم الاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل أو عدم سداد الأقساط التأمينية

يقوم العامل/ الموظف والذي ترتبت عليه غرامة نتيجة عدم التزامه بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل أو عدم سداد المؤمن عليه الأقساط التأمينية المقررة للاشتراك لمدة (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ استحقاق القسط، ويرغب في سدادها أن يستخدم القنوات المعتمدة من قبل الوزارة في ذلك.	معلومات الإجراء
الموقع الإلكتروني للوزارة، التطبيق الذكي للوزارة، مراكز خدمات رجال الأعمال المعتمدة أو المحددة من الوزارة، توصيل.	قنوات دفع الغرامة
١. الدخول عبر إحدى قنوات تقديم الخدمة. ٢. اختيار الغرامة المراد دفعها. ٣. دفع الغرامة	عملية سير الإجراء
لا توجد	المستندات المطلوبة
لا يوجد	الأحكام والشروط
يوم عمل ويتم إشعار المتعامل بنتيجة الدفع، ويمكن للمتعامل الاستعلام عن نتيجة الدفع من خلال الموقع الإلكتروني للوزارة (www.mohre.gov.ae) أو التطبيق الذكي للوزارة MOHRE أو مركز الاتصال 600590000 أو chatbot	مدة إنهاء الإجراء
- الخدمة مجانية عبر الموقع الإلكتروني أو تطبيق الوزارة - عمولة مراكز خدمات رجال الأعمال بحد أقصى (٥) درهم.	تكلفة الخدمة
لا يوجد	ارتباط الخدمة

ثانياً: إعفاء/ تقسيط غرامة عدم الاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل أو عدم سداد الأقساط التأمينية

<p>هي خدمة تقدمها الوزارة للعامل/ الموظف والذي ترتبت عليه غرامة نتيجة عدم التزامه بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل أو عدم سداد المؤمن عليه الأقساط التأمينية المقررة للاشتراك لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ استحقاق القسط، ويرغب في الإعفاء أو تقسيط مبلغ الغرامة.</p>	<p>معلومات الخدمة</p>
<p>الموقع الإلكتروني للوزارة، التطبيق الذكي للوزارة، مراكز خدمات رجال الأعمال، توصيل.</p>	<p>قنوات تقديم الخدمة</p>
<p>١. تقديم الطلب يوضح فيه العامل أو الموظف رغبته في الإعفاء/ تقسيط الغرامة المترتبة عليه، عبر إحدى قنوات تقديم الخدمة. ٢. التأكد من استيفاء الطلب للشروط والمستندات الداعمة للتدقيق والاعتماد. ٣. في حالة النواقص يتم إشعار العامل أو الموظف بالنواقص ليتم استكمالها. ٤. في حال استيفاء الشروط والمستندات تتم الموافقة على طلب الإعفاء/ التقسيط.</p>	<p>الإجراءات</p>
<p>مستندات داعمة للطلب.</p>	<p>المستندات المطلوبة</p>
<p>لا يوجد</p>	<p>الأحكام والشروط</p>
<p>١٥ يوم عمل من تاريخ تقديم الطلب. ملاحظة: يتم إشعار المتعامل بنتيجة الطلب فور الإنجاز، ويمكن للمتعامل متابعة طلبه بالدخول إلى خدمات الاستعلام من خلال الموقع الإلكتروني للوزارة (www.mohre.gov.ae) أو التطبيق الذكي للوزارة MOHRE أو مركز الاتصال 600590000 أو chatbot</p>	<p>مدة الحصول على الخدمة</p>

<p>- الخدمة مجانية عبر الموقع الإلكتروني أو تطبيق الوزارة. - عمولة مراكز خدمات رجال الأعمال بحد أقصى (٥) درهم. -</p>	<p>تكلفة الخدمة</p>
<p>لا يوجد</p>	<p>ارتباط الخدمة</p>

قرار وزاري رقم (٦٥٧) لسنة ٢٠٢٢م^(*)

بشأن قواعد ودليل إجراءات التعامل مع إصابات العمل وأمراض المهنة

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠ بشأن الصحة العامة،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته ولائحته التنفيذية،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢١) لسنة ٢٠٢٠ في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين، المعدل بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٧) لسنة ٢٠٢٢،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٢ بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة،
 - وعلى القرار الوزاري رقم (٤٨) لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات تفتيش العمل،
 - وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل.
- قرر:

المادة (١)

قنوات الإبلاغ عن إصابات العمل وأمراض المهنة

- على كافة المنشآت تسجيل البلاغات الخاصة بإصابات العمل وحالات الأمراض المهنية في نظام الوزارة من خلال القنوات التالية:
١. النظام الرقمي لخدمات الوزارة.
 ٢. المراكز المعتمدة لتقديم خدمات الوزارة (مراكز خدمات الأعمال).
 ٣. تطبيق الوزارة MOHRE.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وواحد وأربعون - السنة الثانية والخمسون.

٢١ جمادى الأولى ١٤٤٤هـ - الموافق ١٥ ديسمبر ٢٠٢٢م.

٤. أي قنوات أخرى تحددها الوزارة.

المادة (٢)

التزامات صاحب العمل بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة

يلتزم صاحب العمل بالقيام بالآتي:

١. تلتزم المنشآت التي لديها ٥٠ عامل وأكثر بإعداد نظام خاص لرصد إصابات العمل والأمراض المهنية، على أن يتضمن هذا النظام ما يلي:

أ. سجل لإصابات العمل والأمراض المهنية.

ب. توفير الأدوات الوقائية اللازمة والبرامج التأهيلية للعمال التي تعمل في النشاطات ذات الخطورة في المنشأة.

ج. حصر لكافة النشاطات ذات الخطورة على صحة العمال وسلامتهم.

د. حصر للعاملين في النشاطات ذات الخطورة.

هـ. آلية للفحص الصحي الدوري للعاملين في النشاطات ذات الخطورة.

و. آلية لسرعة الإبلاغ داخل المنشأة عن حالات إصابات العمل والأمراض المهنية.

ز. آلية للتحقيق في إصابات العمل وحالات الأمراض المهنية واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لضمان عدم تعرض عمال آخرين لتلك الإصابات أو الأمراض.

ح. آلية للحصول على تقرير من اللجان الطبية التي توضح نسبة العجز حال إصابة العامل أو المرض المهني.

ط. سجل بدورية ومواعيد فحص العمال.

ي. الاحتفاظ بسجل بالعمال المعرضين لأخطار المهنة لمدة لا تقل عن ٥ سنوات بعد انتهاء خدمتهم على الأقل.

ك. تسليم العامل بعد انتهاء خدمته ما يفيد فترة عمله بالمنشأة في هذه المهنة ذات الخطورة.

٢. إبلاغ الوزارة في حال رغبة العامل بالإلغاء قبل صدور تقرير اللجان الطبية مع

احتفاظ العامل بحقوقه حسب التقرير الذي تصدره اللجنة، وفي جميع الأحوال يلتزم صاحب العمل بعدم القيام بإنهاء علاقة العمل وإلغاء عقد العامل المصاب أو المريض إلا بعد تسليمه جميع مستحقاته.

٣. الالتزام بأحكام المادة (٣٧) من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ المشار

إليه، والمادة (٢٣) من لائحته التنفيذية والمادة (٣) من هذا القرار فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة قبل اتخاذ إجراءات إنهاء العقد وعلاقة العمل.

٤. إبلاغ الجهات الطبية فور علمه بحدوث إصابة عمل أو شبهة المرض المهني، وذلك حسب الإجراءات والآليات المعتمدة لدى تلك الجهات.

٥. الإبلاغ الفوري عن إصابة العمل أو الاشتباه أو العلم بالمرض المهني لدى مراكز الشرطة المختصة حسب النطاق الجغرافي للمنشأة، ووفق الآليات والقنوات المخصصة لذلك (غرف العمليات، الاتصال المباشر بمراكز الشرطة حسب الاختصاص... إلخ).

٦. إبلاغ الوزارة على وجه السرعة عن طريق قنوات تسجيل البلاغات المحددة في المادة (١) من هذا القرار في حال وقوع حادث (مثل: انهيار مبنى، حريق، انفجار، سقوط من مرتفع، حادث مروري أثناء العمل أو الذهاب إلى عمله أو العودة منه، وما شابه ذلك من حوادث من ناحية الخطورة)، مع الالتزام في كافة الأحوال بالإبلاغ خلال ٤٨ ساعة في حال وجود أي إصابة عمل أو مرض مهني.

٧. تزويد الوزارة بما يفيد اتفاق صاحب العمل والعامل على تحمل صاحب العمل العلاج خارج الدولة على نفقته الخاصة.

المادة (٣)

التعويض عن إصابة العمل والأمراض المهنية

١. يلتزم صاحب العمل بعلاج وتعويض العامل المصاب عن إصابات العمل والأمراض المهنية.

٢. يتم احتساب قيمة تعويض إصابة العمل بناءً على آخر أجر أساسي تقاضاه العامل.

٣. يلتزم صاحب العمل بدفع التعويضات المقررة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه، بعد صدور التقرير الطبي المحدد لنسب العجز حسب الجداول المرفقة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه خلال مدة أقصاها ١٠ أيام.

٤. إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل، فإن التعويض يصرف للمستحقين عنه وفق التشريعات المعمول بها في الدولة، أو وفق ما يحدده العامل قبل وفاته.

٥. إذا أدت إصابة العامل أو المرض المهني إلى عجز العامل عجزاً جزئياً دائماً، فإنه يستحق تعويضاً طبقاً للنسب المحددة في الجداول الملحقة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه على أن تحسب تلك النسب من قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليه في البند رقم ٣ من المادة (٣٧) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه على النحو التالي:

(نسبة العجز الجزئي الدائم المثوية الواردة بالجداول المرفقة بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه × قيمة الأجر الأساسي لمدة ٢٤ شهر وبما لا يقل عن ١٨٠٠٠ درهم ولا يزيد عن ٢٠٠٠٠٠ درهم = مقدار التعويض عن العجز الجزئي الدائم).

٦. يكون مقدار التعويض المستحق دفعه للعامل في حالة العجز الكلي الدائم هو المقدار ذاته المستحق في حالة الوفاة.

المادة (٤)

دليل الإجراءات

- ١- يعمل بدليل الإجراءات المرفق لتنفيذ أحكام هذا القرار.
- ٢- يجوز لوكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية التعديل على الدليل المنصوص عليه في البند ١ من هذه المادة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك بما لا يتعارض وأحكام هذا القرار.

المادة (٥)

الإلغاء والنشر

- ١- يلغى كل نص أو حكم يتعارض أو يخالف أحكام هذا القرار.
- ٢- يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

د. عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بتاريخ: ١٣ / ١٢ / ٢٠٢٢

دليل الإجراءات المرفق للقرار الوزاري رقم (٦٥٧) لسنة ٢٠٢٢م
بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة

أولاً: القنوات المعتمدة لدى الوزارة وآلية تسجيل بلاغات إصابات العمل

خطوات التسجيل	قنوات التسجيل
<p>١. تقديم طلب إبلاغ عن إصابة عمل أو مرض مهني.</p> <p>٢. إدخال بيانات المنشأة (رقم المنشأة).</p> <p>٣. إدخال بيانات البلاغ المطلوبة: (اسم العامل المصاب وسنه ورقم الهوية والمهنة والجنسية وجهة العمل وتاريخ الإصابة ودرجة الإصابة ووصف موجز للحدث وظروفه والإجراءات التي تم اتخاذها لإسعاف العامل وعلاجه ورقم هاتف العامل).</p> <p>٤. اعتماد وإرسال الطلب عبر قناة تقديم الخدمة.</p> <p>٥. إدراج البلاغ المرسل في النظام الوطني لإصابات العمل بشكل تلقائي.</p>	<p>يقوم صاحب العمل بتسجيل إصابة عمل أو مرض مهني عن طريق القنوات التالية:</p> <p>١. النظام الرقمي لخدمات الوزارة.</p> <p>٢. المراكز المعتمدة لتقديم خدمات الوزارة (مراكز رجال الأعمال).</p> <p>٣. تطبيق الوزارة MOHRE.</p>

ثانياً: إجراءات التفتيش على إصابات العمل وأمراض المهنة ورصد المخالفات

هي زيارة تفتيشية للتأكد من التزام المنشآت باشتراطات أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١م ولائحته التنفيذية والقرارات المنفذة لهما فيما يتعلق بإصابات العمل وأمراض المهنة.	وصف العملية
خدمة ضبطية	نوع الخدمة
المنشآت المسجل بها إصابة عمل وأمراض مهنية	المنشآت المستهدفة
يوم عمل من تخصيص زيارة تفتيشية للمفتش	مؤشر الخدمة
بيانات المنشأة من نظام الوزارة بيانات الإصابة من النظام الوطني لإصابات العمل (نظام التفتيش)	المدخلات

<p>١. تنتقل جميع إصابات العمل الواردة إلكترونياً إلى منظومة التفتيش تلقائياً في نظام التفتيش وتعطى المهمة الأولوية حسب أولويات التفتيش في النظام.</p> <p>٢. يتم سحب المهمة من النظام من قبل المفتش.</p> <p>٣. بدء وتنفيذ الزيارة التفتيشية من قبل المفتش.</p> <p>٤. يتم إعداد تقرير التفتيش من قبل المفتش.</p> <p>٥. وفي حال الاستيفاء تغلق المهمة.</p> <p>٦. وفي حال عدم الاستيفاء بسبب الحالات التالية:</p> <p>أ. عدم الإبلاغ عن الإصابة خلال ٤٨ ساعة.</p> <p>ب. عدم تعويض العامل.</p> <p>ج. تزويد الوزارة ببيانات غير صحيحة.</p> <p>يتم إعداد محضر المخالفة والإفادة بالأدلة والصور الداعمة. ويتم مراجعة واعتماد تقرير التفتيش ومحضر المخالفة من قبل المسؤول المباشر.</p>	<p>آلية سير العملية</p>
<p>١. تقرير التفتيش.</p> <p>٢. نموذج الإنذار في حال رصد المخالفات.</p> <p>٣. محضر المخالفة والغرامة الإدارية إن وجدت.</p> <p>٤. إعادة المنشأة للتفتيش للمتابعة حسب جسامه مخرجات تقرير التفتيش.</p>	<p>المخرجات</p>

قرار وزاري رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٢٣م^(*) في شأن استحداث عقد عمل مواطنين دارس

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، ولائحته التنفيذية،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١/٧) لسنة ٢٠٢١ بشأن مبادرات وبرامج تنافسية الكوادر الإماراتية "نافس" وتعديلاته،
 - وعلى القرار الوزاري رقم (٢٧٩) لسنة ٢٠٢٢ بشأن آليات متابعة نسب التوطين في القطاع الخاص والمساهمات المقررة على المنشآت الغير ملتزمة، وتعديلاته،
 - وعلى القرار الوزاري رقم (٤٦) لسنة ٢٠٢٢ بشأن تصاريح ونماذج عروض وعقود العمل،
 - وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل.
- قرر:

المادة (١)

يكون للمصطلحات والعبارة التالية المعاني المبينة قرين كل منها في هذا القرار، ما لم يقضي سياق النص بغير ذلك:

مواطن دارس: المواطن الملتحق بالدراسة ضمن إحدى البرامج المدعومة والمعتمدة من قبل مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية "نافس" وذلك في مجموعة المهن والفئات الوظيفية التخصصية التي تحددها الوزارة.

عقد عمل مواطن دارس: عقد عمل بين صاحب العمل ومواطن دارس ملتحق بالدراسة ضمن إحدى البرامج المدعومة والمعتمدة من قبل مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية "نافس" وذلك في مجموعة المهن والفئات الوظيفية التخصصية التي تحددها الوزارة. ويتم إبرامه وفق أحكام هذا القرار والآليات والإجراءات التي تقررها الوزارة.

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة واثنان وخمسون - السنة الثالثة والخمسون.

١١ ذو القعدة ١٤٤٤هـ - الموافق ٢١ مايو ٢٠٢٣م.

المادة (٢)

يستحدث في أنظمة الوزارة عقد عمل لمواطن دارس، وفق نموذج العقد المرفق بهذا القرار، ويجوز التعاقد عليه بين المنشأة والمواطن الدارس وذلك على سبيل التفرغ الدراسي، ولحين حصول الطالب على المؤهل المحدد ضمن إحدى البرامج المدعومة والمعتمدة من قبل مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية "نافس" وذلك في مجموعة المهن والفئات الوظيفية التخصصية التي تحددها الوزارة، وبشرط أن يتبع ذلك الائتحاق بالعمل لدى صاحب العمل للمدة المحددة في هذا القرار على الأقل.

المادة (٣)

١. يحتسب المواطن الدارس المعين في المنشأة بعقد عمل مواطن دارس من ضمن نسب التوظفين المطلوبة من المنشأة وفق قرار مجلس الوزراء رقم (٧/١) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه وتعديلاته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
٢. لا يجوز الجمع بين منافع ومزايا "نافس" للعاملين المواطنين في القطاع الخاص والمكافأة الممنوحة للمواطن الدارس الملتحق بالدراسة ضمن إحدى البرامج المدعومة والمعتمدة من قبل مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية "نافس" وذلك في مجموعة المهن والفئات الوظيفية التخصصية التي تحددها الوزارة خلال فترة الدراسة.

المادة (٤)

- تلتزم المنشآت التي تبرم عقود عمل مواطن دارس بالآتي:
١. إصدار تصريح عمل للمواطن وفق النموذج المحدد في نظام الوزارة.
 ٢. أن تكون المهنة المحددة في عقد العمل مطابقة لتخصص المواطن الدارس المتعاقد معه وذلك في مجموعة المهن والفئات الوظيفية التخصصية التي تحددها الوزارة.
 ٣. سداد الأجر الشهري المحدد في عقد العمل بشرط ألا يقل عن ٤,٠٠٠ درهم، على أن يتم سداده عن طريق نظام حماية الأجور.
 ٤. تسجيل المواطن الدارس في أحد صناديق المعاشات المعتمدة في الدولة ودفع الاشتراكات بشكل منتظم وفق الإجراءات المعتمدة.
 ٥. تدريب المواطن الدارس بذات التخصص الدراسي والمهنة المحددة في عقد عمله في مجموعة المهن والفئات الوظيفية التخصصية التي تحددها الوزارة.

٦. تعديل عقد عمل المواطن الدارس من قبل المنشأة بعد التخرج إلى عقد عمل مواطن وفق النماذج المعتمدة في الوزارة، وتعديل مستوى أجره بما يتوافق مع أنظمة المنشأة في ذات المهن، وبشرط ألا تقل مدة العقد بعد التعديل عن مدة الدراسة خلال مدة عقد عمل مواطن دارس على الأقل وفي مهنة بنفس مجال التخصص.
٧. أية التزامات أخرى تقررها الوزارة.

المادة (٥)

يلتزم المواطن الدارس بالآتي:

- ١- عدم تغيير التخصص الدراسي المتفق عليه إلا بموافقة مسبقة من الوزارة وصاحب العمل.
- ٢- اجتياز برنامج الدراسة من الجهة التعليمية المعتمدة من الوزارة بنجاح.
- ٣- الالتزام التام بمواعيد وضوابط وشروط التدريب المتفق عليه.
- ٤- المحافظة على أسرار العمل التي يعلم بها خلال فترة التدريب.
- ٥- الالتحاق بالعمل لدى صاحب العمل بعد التخرج بنجاح بمهنة بنفس مجال التخصص ولمدة مساوية لمدة عقد عمل مواطن دارس.
- ٦- أية التزامات أخرى تقررها الوزارة.

المادة (٦)

١. في حال إخلال المنشأة بأي من الالتزامات المذكورة في هذا القرار يتم فرض المساهمات المطلوبة منها وفق قرار مجلس الوزراء رقم (٧ / ١) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه وتعديلاته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
٢. في حال إخلال المواطن الدارس بأي من الالتزامات الواردة في هذا القرار يلتزم برد كافة المبالغ التي حصل عليها من المنشأة خلال مدة عقد عمل مواطن دارس.

المادة (٧)

يصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية دليل إجراءات لتنفيذ هذا القرار، وبما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة (٨)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

د . عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بتاريخ: ٢٤ / ٥ / ٢٠٢٣

قرار وزاري رقم (٤٩٦) لسنة ٢٠٢٣م (*)
بشأن المحافظة على مستحقات العامل حال وفاته

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، ولائحته التنفيذية،
 - وعلى القرار الوزاري رقم (٤٧) لسنة ٢٠٢٢، بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية وتعديلاته،
 - وعلى القرار الوزاري رقم (٥٤٣) لسنة ٢٠٢٢، بشأن الوقف الإداري ملف المنشأة،
 - وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل،
- قرر:

المادة (١)

على صاحب العمل التقدم بطلب إلغاء تصريح العمل للعامل المتوفى من خلال القنوات المحددة من قبل الوزارة.

المادة (٢)

إعمالاً لنص المادة (١٥) من المرسوم لقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ المشار إليه أعلاه، على صاحب العمل الالتزام بتسليم مستحقات العامل للشخص المعني من أسرته والذي حدده العامل خطياً بتسليم حقوقه في حال وفاته خلال مدة لا تزيد على (١٠) عشرة أيام من تاريخ وفاة العامل أو من تاريخ علم صاحب العمل بالوفاة.

المادة (٣)

في حال وفاة العامل وتعدّر على صاحب العمل تسليم مستحقات العامل لأفراد أسرته أو أصحاب الحق فيها بعد المدة المقررة في المادة (٢) من هذا القرار، يلتزم

* الجريدة الرسمية، العدد سبعمائة وستة وخمسون - السنة الثالثة والخمسون.
١٢ محرم ١٤٤٥هـ - الموافق ٣١ يوليو ٢٠٢٣م.

صاحب العمل بإيداع مستحقات العامل المتوفى لدى خزانة المحكمة التي تقع المنشأة في دائرة اختصاصها، وذلك وفق احتساب الوزارة لتلك المستحقات.

المادة (٤)

للوزارة وقف ملف المنشأة إدارياً في حال عدم التزام صاحب العمل بسداد المستحقات خلال ١٠ أيام من تاريخ وفاة العامل أو علمه بذلك، على أن يكون هذا التوقف لحين قيام صاحب العمل بتقديم ما يثبت سداد المستحقات وفقاً لأحكام هذا القرار.

المادة (٥)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

د. عبد الرحمن عبد المنان العور
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر عنا بتاريخ ٢٠ يوليو ٢٠٢٣

الفهرس

الموضوع رقم المادة الصفحة

(١) مرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ م

بشأن تنظيم علاقات العمل

المنشور في العدد رقم (٧١٢) "ملحق" من الجريدة الرسمية

٣		
٤	١	التعريفات
٦	٢	الأهداف
٧	٣	نطاق السريان
٧	٤	المساواة وعدم التمييز
٨	٥	تشغيل الأحداث
٨	٦	استقدام وتشغيل العمال
٩	٧	أنماط العمل
١٠	٨	عقد العمل
١٠	٩	فترة التجربة
١١	١٠	شرط عدم المنافسة
١٢	١١	تعهد صاحب العمل لصاحب عمل آخر في بعض أعماله
١٢	١٢	تكليف العامل بعمل آخر
١٣	١٣	التزامات صاحب العمل
١٤	١٤	حظر العمل الجبري والمحظورات الأخرى
١٤	١٥	مستحقات العامل حين وفاته
١٥	١٦	التزامات العامل
١٦	١٧	ساعات العمل
١٦	١٨	ساعات العمل المتتالية

الموضوع	رقم المادة	الصفحة
ساعات العمل الإضافية	١٩	١٧
فئات العمالة المستثناة	٢٠	١٧
الراحة الأسبوعية	٢١	١٧
تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده	٢٢	١٨
طريقة حساب الأجر للعاملين بنظام القطعة	٢٣	١٨
نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئات أخرى	٢٤	١٨
حالات الاقتطاع أو الخصم من أجر العامل	٢٥	١٨
تمكين العامل من القيام بعمله	٢٦	١٩
الحد الأدنى للأجور	٢٧	٢٠
العطلات الرسمية وتشغيل العامل فيها	٢٨	٢٠
الإجازة السنوية	٢٩	٢٠
إجازة الوضع	٣٠	٢١
الإجازة المرضية	٣١	٢٣
إجازات متنوعة	٣٢	٢٣
الإجازة بدون أجر	٣٣	٢٤
الغياب بعد انتهاء الإجازة	٣٤	٢٤
سريان مدة الإنذار في حال إنهاء العقد خلال فترة الإجازة	٣٥	٢٤
الرعاية والسلامة والمهنية	٣٦	٢٥
التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة	٣٧	٢٥
حالات عدم استحقاق العامل لتعويض إصابة العمل	٣٨	٢٦
الجزاءات التأديبية	٣٩	٢٦
الإيقاف المؤقت عن العمل	٤٠	٢٧
بعض ضوابط توقيع الجزاءات التأديبية	٤١	٢٧
حالات انتهاء عقد العمل	٤٢	٢٧
إنذار إنهاء عقد العمل	٤٣	٢٨

الصفحة	رقم المادة	الموضوع
٢٩	٤٤	حالات فصل العامل دون إنذار
٣٠	٤٥	حالات ترك العامل العمل دون إنذار
٣٠	٤٦	إنهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية
٣١	٤٧	الإنهاء غير المشروع لخدمة العامل
٣١	٤٨	استمرارية عقود العمل
٣١	٤٩	انتقال العامل بعد انتهاء عقد العمل
٣١	٥٠	الانقطاع غير المشروع عن العمل
٣٢	٥١	مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بنمط الدوام الكامل
٣٣	٥٢	مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل الأخرى
٣٣	٥٣	سداد مستحقات العامل حين انتهاء العقد
٣٣	٥٤	منازعات العمل الفردية
٣٤	٥٥	الإعفاء من الرسوم القضائية
٣٤	٥٦	منازعات العمل الجماعية
٣٥	٥٧	تفتيش العمل
٣٥	٦٤/٥٨	العقوبات
٣٧	٦٦/٦٥	أحكام ختامية
٣٨	٦٧	اللغة المعتمدة
٣٨	٦٨	حساب المدد والمواعيد
٣٨	٦٩	توفيق الأوضاع
٣٩	٧٠	التظلم من قرارات الوزارة
٣٩	٧١	اختصاصات مجلس الوزراء
٤٠	٧٢	اختصاصات الوزارة
٤٠	٧٣	اللائحة التنفيذية
٤٠	٧٤	الإلغاءات
٤١	٧٥	نشر المرسوم بقانون والعمل به

٤٢	قرار وزير العمل رقم (٧٦٥) لسنة ٢٠١٥م في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل
٤٥	قرار وزاري رقم (٣١) لسنة ٢٠١٨م في شأن استحداث نظام عقد العمل الجزئي

(٢) قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢م
في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١م
بشأن تنظيم علاقات العمل
المنشور في العدد رقم (٧٢١) من الجريدة الرسمية

٥١

٧٨	قرار مجلس الوزراء رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٢م في شأن تصنيف منشآت القطاع الخاص الخاضعة لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل
----	---

٨٢	قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٢م بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة
٨٦	الجدول رقم (١) : أمراض المهنة

٨٩	- الجدول رقم (٢) : تقدير تعويضات العجز الكلي الدائم / جدول (٣) العجز الجزئي الدائم
----	--

٩٢	قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦) لسنة ٢٠٢٢م بشأن إنشاء لجنة منازعات العمل الجماعية
٩٧	قرار وزاري رقم (٥٩٨) لسنة ٢٠٢٢م بشأن نظام حماية الأجور
١٠٢	قرار وزاري رقم (٤٤) لسنة ٢٠٢٢م بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية

١٠٥	قرار وزاري رقم (٤٥) لسنة ٢٠٢٢م بشأن تشكيل لجنة التظلمات من القرارات الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتوطين
-----	---

١٠٨	قرار وزاري رقم (٤٦) لسنة ٢٠٢٢م بشأن تصاريح ونماذج عروض وعقود العمل
-----	--

قرار وزاري رقم (٤٧) لسنة ٢٠٢٢م بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية ١١١

(٣) مرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢م

بشأن عمال الخدمة المساعدة

المنشور في العدد رقم (٧٢٥) من الجريدة الرسمية

١١٩

(٤) قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٦) لسنة ٢٠٢٢م

بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٢م

بشأن عمال الخدمة المساعدة

المنشور في العدد رقم (٧٤١) من الجريدة الرسمية

١٤١

(٥) قانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠م

بشأن الصحة العامة

المنشور في العدد رقم (٦٩٠) ملحق من الجريدة الرسمية

١٦١

قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨م بشأن نظام الفحص الطبي للوافدين للدولة للعمل أو

١٧٦

الإقامة

(٦) مرسوم بقانون اتحادي رقم (٤٧) لسنة ٢٠٢١م

بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

المنشور في العدد رقم (٧١٢) "ملحق ١" من الجريدة الرسمية

١٨٥

(٧) مرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢م

بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل

المنشور في العدد رقم (٧٣٦) من الجريدة الرسمية

١٩٥

قرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) لسنة ٢٠٢٢م بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل

٢٠٠

عن العمل

قرار وزاري رقم (٦٠٤) لسنة ٢٠٢٢م بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

٢٠٨

قرار وزاري رقم (٦٥٧) لسنة ٢٠٢٢م بشأن قواعد ودليل إجراءات التعامل مع إصابات العمل

٢١٨

وأعراض المهنة

قرار وزاري رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٢٣م في شأن استحداث عقد عمل مواطن دارس

٢٢٤

قرار وزاري رقم (٤٩٦) لسنة ٢٠٢٣م بشأن المحافظة على مستحقات العامل حال وفاته

٢٢٨

«التدقيق والمراجعة»

تم تدقيق ومراجعة هذه الطبعة، لغوياً، وقانونياً، وفنياً، بمعرفة اللجنة المشكلة لهذا الغرض، برئاسة المستشار الدكتور/ محمد محمود الكمالي مدير عام معهد التدريب القضائي.

وعضوية كل من:

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| المستشار / أحمد صالح الشحي | نائب الرئيس |
| المستشار الدكتور/ عبدالله أحمد الراشد | عضواً |
| الدكتور/ جمعه سالم المزروعى | عضواً |
| السيد/ معتصم نايف الأحمد | عضواً ومقرراً |
| السيد/ محمود خضر السيد (تنفيذ وإخراج) | عضواً |
| السيدة/ سميرة أحمد الحوسنى | عضواً |