

قانون اتحادي

قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم 8 لسنة 1980

المعدل

بالقانون الاتحادي رقم 24 لسنة 1981

بالقانون الاتحادي رقم 15 لسنة 1985

بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986

وبالقانون الاتحادي رقم 14 لسنة 1999

وبالمرسوم بقانون اتحادي رقم 7 لسنة 2008

وبالمرسوم بقانون اتحادي رقم 6 لسنة 2020

نحن زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الامارات العربية المتحدة
بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت ، وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات
الوزراء والقوانين المعدلة له ، وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، وموافقة مجلس الوزراء ، والمجلس الوطني
الاتحادي ، وتصديق المجلس الاعلى ، اصدرنا القانون الاتي :-

الباب الاول - تعاريف واحكام عامة

أ- تعاريف

المادة 1

في تطبيق احكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقض السياق بغير ذلك.
صاحب العمل :- هو كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا او أكثر لقاء أجر مهما كان نوعه.
العامل :- هو كل ذكر او انثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت ادارته او اشرافه ولو كان بعيدا عن
نظره ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل والخاضعون لإحكام هذا القانون.
المنشأة :- هي كل وحدة اقتصادية فنية او صناعية او تجارية يعمل فيها عمال تهدف الى انتاج سلع او تسويقها او تقديم خدمات
من أي نوع.

عقد العمل :- هو كل اتفاق محدد المدة او غير محدد المدة ، يبرم بين صاحب العمل والعامل ، يتعهد فيه الاخير بان يعمل في
خدمة صاحب العمل وتحت ادارته او اشرافه مقابل اجر يتعهد به صاحب العمل.
العمل :- هو كل ما يبذل من جهد انساني - **فكري او فني او جسدي** - لقاء اجر سواء كان ذلك بشكل دائم او مؤقت.
العمل المؤقت :- هو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه او انجازه مدة محددة.



العمل الزراعي :- هو العمل في حراثة الارض وزراعتها وجني محاصيلها من اي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودود القز والنحل وما شابه ذلك.

الخدمة المستمرة :- هي الخدمة غير المنقطعة لدى صاحب العمل نفسه او خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة.

الاجر :- هو كل ما يعطي للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدا او عينا مما يدفع سنويا او شهريا او اسبوعيا او يوميا او على اساس الساعة او القطعة او تبعا للإنتاج او بصورة عمولات.

ويشمل الاجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الاجر كل منحة تعطى للعامل جزاء امانته او كفاءته اذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل او نظام العمل الداخلي للمنشأة او جرى العرف او التعامل بمنحها حتى اصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءا من الاجر لا تبرعا.

الاجر الاساسي :- هو الاجر الذي ينص عليه عقد العمل في اثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الاجر البدلات ايا كان نوعها.

اصابة العمل :- هي اصابة العامل بأحد الامراض المهنية بالجدول الملحق بهذا القانون او بأية اصابة اخرى ناشئة عن عمله حصلت له اثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم اصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه الى عمله او عودته منه بشرط ان يكون الذهاب والاياب دون توقف او تخلف او انحراف عن الطريق الطبيعي.

دائرة العمل :- هي الفروع التابعة لوزارة العمل المختصة بشؤون العمل في الامارات الاعضاء في الاتحاد.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية

- والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

ب- احكام عامة

المادة 2

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة الى جميع السجلات والعقود والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون ، او في اي قرار او لائحة تصدر تطبيقا لإحكامه ، كما تكون اللغة العربية واجبة الاستعمال في التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله.

وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة اجنبية الى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد.

المادة 3

لا تسري احكام هذا القانون على الفئات الآتية :-



(أ) موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة الاتحادية والدوائر الحكومية في الامارات الاعضاء في الدولة وموظفي ومستخدمي وعمال البلديات وغيرهم من الموظفين والمستخدمين والعمال العاملين في الهيئات العامة والمؤسسات العامة الاتحادية والمحلية وكذلك الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعينون على المشروعات الحكومية الاتحادية والمحلية.

(ب) افراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن .

(ج) خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم.

(د) العمال الذين يعملون في الزراعة او المراعي فيما عدا الاشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها او الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 24 لسنة 1981 - الصادر بتاريخ 10 محرم 1402 هجرية - الموافق 7 نوفمبر 1981 ميلادية -

المنشور بالجريدة الرسمية العدد 98 - في شهر نوفمبر سنة 1981 - ثم استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 -

الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - المنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 4

يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى احكام هذا القانون للعامل او المستحقين عنه امتياز على جميع اموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد.

المادة 5

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال او المستحقين عنهم استنادا الى احكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة.

وللمحكمة في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى او رفضها ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها او بعضها.

المادة 6

مع عدم الاخلال بالإحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون ، اذا تنازع صاحب العمل او العامل او اي مستحق عنهما في اي حق من الحقوق المترتبة لأي منها بمقتضى احكام هذا القانون

فعليه ان يقدم طلبا بذلك الى دائرة العمل المختصة ، وعلى هذه الدائرة ان تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازما لتسوية النزاع بينهما وديا

فإذا لم تتم التسوية بالودية تعين على الدائرة المذكورة خلال (2) اسبوعين من تاريخ تقديم الطلب اليها احالة النزاع الى المحكمة المختصة

وتكون الاحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة.



وعلى المحكمة خلال (3) ثلاثة ايام من تاريخ وصول الطلب اليها ان تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع , ويجوز للمحكمة ان تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاح فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها. وفي جميع الاحوال لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى احكام هذا القانون بعد مضي (1) سنة من تاريخ استحقاقه

كما لا تقبل الدعوى اذا لم تتبع الاجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية- والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 7

يقع باطلا كل شرط يخالف احكام هذا القانون ولو كان مسبقا على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

المادة 8

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعتبر السنة الميلادية في تطبيق احكام هذا القانون (365) يوما والشهر (30) يوما. إلا اذا نص عقد العمل على خلاف ذلك.

الباب الثاني - استخدام العمال وتشغيل الاحداث والنساء

الفصل الاول - استخدام العمال

المادة 9

العمل حق لمواطني الدولة الامارات العربية المتحدة ولا يجوز لغيرهم ممارسة العمل داخل الدولة إلا بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له.

المادة 10

في حالة عدم توافر العمال المواطنين تكون الاولوية في استخدام العمال على النحو التالي:-

1- للعمال العرب الذين ينتمون بجنسيتهم الى احدى الدول العربية.

2- للعمال من الجنسيات الاخرى.

المادة 11

ينشأ في دائرة العمل قسم لاستخدام المواطنين يختص بما يأتي:-

(أ) ايجاد فرص العمل المناسب للمواطنين.

(ب) مساعدة اصحاب الاعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين عند الحاجة اليهم.



(ج) قيد العمال المواطنين المعطلين والباحثين عن عمل افضل في سجل خاص ويتم القيد بناء على طلبهم ويمنح الطالب دون مقابل شهادة بحصول هذا القيد في يوم تقويم الطلب.

وتعطى شهادة القيد رقما مسلسلا ويكتب اسم الطالب وسنه ومحل اقامته ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة.

المادة 12

لأصحاب الاعمال ان يستخدموا اي متعطل من العمال المواطنين وعليهم في هذه الحالة ان يخطروا دائرة العمل كتابة بذلك خلال (15) خمسة عشر يوما من تاريخ استخدامه.

ويتضمن هذا الاخطار اسم العامل وسنه وتاريخ تسلمه العمل والأجر المحدد له ونوع العمل الذي الحق به ورقم شهادة القيد.

المادة 13

لا يجوز استخدام غير المواطنين بقصد العمل في دولة الامارات العربية المتحدة إلا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقا للإجراءات والقواعد التي تقررها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ولا تمنح هذه الرخصة إلا بتوافر الشروط التالية :-

(أ) ان يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية او المؤهلات الدراسية التي تحتاج اليها البلاد.

(ب) ان يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا الشروط المنصوص عليها في نظام الاقامة المعمول بها في الدولة.

المادة 14

لا يجوز لدائرة العمل الموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من واقع سجلاتها من انه لا يوجد بين المواطنين المقيدين في قسم الاستخدام عمال متعطلون قادرين على اداء العمل المطلوب.

المادة 15

يجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الغاء بطاقة العمال الممنوحة لغير المواطن في الحالات الآتية :-

(أ) اذا ظل العامل متعطلا عن العمل مدة لا تجاوز (3) ثلاثة اشهر متوالية.

(ب) اذا فقد شرطا او أكثر من الشروط التي منحت البطاقة على اساسها.

(ج) اذا تبين لها صلاحية احد العمال المواطنين للتلو محله وفي هذه الحالة يستمر العامل في عمله الى نهاية مدة عقده او بطاقة العمل الممنوحة له ايها اقرب اجلا.

المادة 16

ينشأ بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية قسم خاص باستخدام غير المواطنين ينظم العمل فيه بقرار من الوزير.

المادة 17



لا يجوز لأي شخص طبيعي او معنوي ان يعمل وسيطا للاستخدام او لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصا له بذلك. ولا يجوز اصدار هذا الترخيص إلا للمواطنين وفي الحالات الضرورية التي تقتضي اصداره وبقرار من وزير العمل. ويكون الترخيص لمدة (1) سنة قابلة للتجديد ويخضع المرخص له لإشراف الوزارة ورقابتها ولا يجوز منح التراخيص المذكورة اذا كان ثمة مكتب للتوظيف تابع للوزارة او لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة.

المادة 18

لا يجوز لوسيط العمال او مورد العمال المرخص له ان يطلب او ان يقبل من اي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل او بعده أية عمولة او مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل او ان تستوفي من العامل أية مصاريف إلا وفقا لما تقرره او تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ويعتبر العمال المقدمون من قبل وسيط الاستخدام او موردة العمال فور التحاقهم بالعمل عمالا لدى صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون اي تدخل من وسيط العمل الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته.

المادة 19

تحدد بقرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية القواعد والإجراءات والنماذج التي تعتمدها مكاتب الاستخدام العامة والخاصة وكيفية التعاون والتنسيق بين نشاطات مختلف هذه المكاتب والشروط التي يتم الترخيص بموجبها لتأسيس مكاتب استخدام خاصة او للعمل كوسيط او مورد للعمال كما تحدد بقرارات منه جدول التصنيف المهني التي تعتمد اساسا لعمليات الاستخدام.

الفصل الثاني - تشغيل الاحداث

المادة 20

لا يجوز تشغيل الاحداث من الجنسين قبل تمام سن (15) الخامسة عشرة.

المادة 21

يجب على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يستحصل منه على المستندات الآتية وان يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص :-

1- شهادة ميلاده او مستخرج رسمي منها او شهادة بتقدير سنه صادرة عن طبيب مختص ومصدق عليها من السلطات الصحية المختصة.

2- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها.

3- موافقة كتابية من له الولاية او الوصاية على الحدث.



المادة 22

يجب على صاحب العمل ان يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالإحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره ، والاسم الكامل لمن له الولاية او الوصاية عليه ومحل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه.

المادة 23

لا يجوز تشغيل الاحداث ليلا في المشروعات الصناعية ، ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن (12) اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة (8) مساء حتى (6) السادسة صباحا.

المادة 24

يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة 25

يكون الحد الاقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الاحداث (6) ست ساعات يوميا ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر للراحة او لتناول الطعام او للصلاة لا تقل في مجموعها عن (1) ساعة وتحدد هذه الفترة او الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من (4) اربع ساعات متوالية. ولا يجوز ابقاء الحدث في مكان العمل أكثر من (7) سبع ساعات متصلة.

المادة 26

لا يجوز تكليف الاحداث بعمل ساعات اضافية مهما كانت الاحوال او ابقائهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في ايام الراحة.

الفصل الثالث - تشغيل النساء

المادة 27

لا يجوز تشغيل النساء ليلا ويقصد بكلمة ليل مدة لا تقل عن (11) احدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين (10) العاشرة مساء و(7) السابعة صباحا.

المادة 28

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلا الحالات الآتية:

(أ) الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.

(ب) العمل في مراكز ادارية وفنية ذات مسؤولية.



(ج) العمل في خدمات الصحة والإعمال الأخرى التي يصدر بتحديددها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تتناول عادة عملاً.

المادة 29

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً، وكذلك في الأعمال الأخرى التي يصدر بتحديددها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة 30

للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها (45) خمسة وأربعين يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها بشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب لعمال عن (1) سنة، وتكون إجازة الوضع (50%) بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها.

وللعاملة بعد انقضاء إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل دون أجر لمدة أقصاها (100) مائة يوم متصلة أو متقطعة إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها، ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة أنه نتيجة عن العمل أو الوضع. ولا تحسب الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الإجازات الأخرى.

المادة 31

خلال (12) الثانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في (2) فترتين اثنتين يومياً لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على (30) دقيقة نصف ساعة. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

المادة 32

تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل، أو آخر ذي قيمة متساوية، ويصدر بقرار من مجلس الوزراء - بناء على اقتراح من وزير الموارد البشرية والتوطين - الإجراءات والضوابط والمعايير اللازمة لتقييم العمل ذي القيمة المتساوية (استبدلت بالمرسوم بالقانون الاتحادي رقم 6 لسنة 2020 - الصادر بتاريخ 6 محرم 1442 هجرية - الموافق 25 أغسطس 2020 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 685 - السنة 50 - بتاريخ 8 محرم 1442 هجرية - الموافق 27 أغسطس 2020 ميلادية)

الفصل الرابع - أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء

المادة 33



لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يستثني بقرار منه المؤسسات الخيرية والتربوية من كل او بعض الاحكام المنصوص عليها في الفصلين السابقين من هذا الباب اذا كانت هذه المؤسسات تهدف الى التأهيل او التدريب المهني للإحداث او للنساء وبشرط ان ينص في الانظمة الداخلية لهذه المؤسسات على طبيعة الاعمال التي يقوم بها الاحداث والنساء وساعات وشروط العمل فيها بصورة لا تتعارض مع الطاقة الحقيقية للإحداث والنساء.

المادة 34

يكون مسئولاً جزائياً عن تنفيذ احكام الفصلين الثاني والثالث من هذا الباب كل من:

(أ) اصحاب العمل او من يمثلونهم.

(ب) من له الولاية او الوصاية على الحدث وأزواج النساء او اوليائهن او الاوصياء عليهن اذا كن قاصراً وذلك اذا وافقوا على استخدام الاحداث والنساء خلافاً لإحكام القانون.

الباب الثالث - عقود العمل والسجلات والاجور

الفصل الاول - عقد العمل الفردي

المادة 35

مع مراعاة ما نص عليه في المادة (2) يكون عقد العمل مكتوباً من (2) نسختين تسلم احدهما للعامل والأخرى لصاحب العمل وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز اثبات كافة شروطه بجميع طرق الاثبات القانونية.

المادة 36

يحدد في عقد العمل بوجه خاص تاريخ ابرامه وتاريخ بدء العمل ونوعه ومجمله ومدته اذا كان محدد المدة ومقدار الاجر.

المادة 37

يجوز تعيين العامل تحت التجربة مدة لا تتجاوز (6) ستة اشهر ولصاحب العمل الاستغناء عن خدمات العامل خلال هذه الفترة دون انذار ودون مكافأة نهاية الخدمة

ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة (1) واحدة لدى صاحب عمل واحد

وإذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل وجب احتساب تلك الفترة من مدة الخدمة.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية

- والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 38

يكون عقد العمل لمدة غير محددة او لمدة محددة فإذا حددت مدته وجب إلا تتجاوز اربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة اخرى مماثلة او لمدة اقل مرة واحدة او أكثر.



وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة او المدد الجديدة امتداد للمدة الاصلية وتضاف اليها في احتساب مدة الخدمة الاجالية للعامل.

المادة 39

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ بدء تكوينه في اي من الحالات الآتية:

1- اذا كان غير مكتوب.

2- اذا كان مبرما لمدة غير محددة.

3- اذا كان مكتوبا ومبرما لمدة محددة ، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.

4- اذا كان مبرما لأداء عمل معين غير محددة المدة او قابل بطبيعته لان يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

المادة 40

اذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الاصلية او انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الاصيلي ممتدا ضمنيا بالشروط ذاتها الواردة فيه فيما عدا شرط المدة.

المادة 41

اذا عهد صاحب العمل الى اخر تأدية عمل من اعماله الاصلية او جزء منها كان هذا الاخير مسئولا وحده بحقوق عماله القائمين بذلك العمل الفرعي والمترتبة لهم بموجب احكام هذا القانون.

الفصل الثاني - عقد التدريب المهني

المادة 42

عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة الى شخص اخر أتم (12) الثانية عشرة من عمره على الاقل ، يلتزم بدوره ان يعمل اثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقا للشروط والزمن اللذين يتفق عليهما

ويجب ان يكون عقد التدريب مكتوبا وألا كان باطلا

وان يكون صاحب العمل او من يقوم بالتدريب حائزا على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة او الحرفة المراد تدريب العامل فيها

كما يجب ان توجد في المنشأة نفسها الشروط والإمكانات الفنية اللازمة لتعلم المهنة او الحرفة.

المادة 43

يتولى العامل المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه ، ولا يجوز لمن لم يبلغ (18) الثامنة عشر من العمر ان يتعاقد مباشرة مع صاحب عمل للتدريب بل يجب ان يمثله وليه الطبيعي او وصيه الشرعي او من يتولى امره.

المادة 44



- 1- يجرى عقد التدريب من (3) ثلاث نسخ على الاقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها.
- 2- اذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصا مخالفا للقانون او اللوائح او القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقا لإحكامه ، فلدائرة العمل المختصة ان تطلب من المتعاقدين ازالة تلك المخالفة.
- 3- اذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مهلة (1) شهر من ايداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات او اعتراض ، اعتبر العقد مصدقا عليه حكما من تاريخ ايداعه.

المادة 45

يجب ان يتضمن عقد التدريب بيانات عن هوية المتعاقدين او من يمثلها على حسب الاحوال وعن كيفية اجراء التدريب ومدته ومراحله والمهنة موضوع التدريب.

المادة 46

على صاحب العمل ان يمنح المتدرب وقتا كافيا لتلقي التعليم النظري وعليه ان يدرّب العامل على اصول المهنة والفن الذي استخدم لأجله طيلة المدة المحددة في العقد المنصوص وان يعطيه شهادة انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب وفقا للإحكام المنصوص عليها في هذا الفصل ، وكذلك شهادة نهائية عند انتهاء مدة التدريب.

تكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة وفق الاصول والإجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 47

يجوز ان يتعهد العامل في عقد التدريب بأن يعمل بعد انتهاء تدريبه لدى صاحب العمل او في المنشأة التي جرى تدريبه فيها مدة لا تزيد على ضعف مدة التدريب

كما يجوز ان يتعهد صاحب العمل في عقد التدريب باستخدام العامل بعد انتهاء مدة تدريبه.

المادة 48

تحدد في عقد التدريب الاجور المستحقة في كل مرحلة من مراحله ، ويجب إلا تقل الاجور في المرحلة الاخيرة عن الحد الأدنى المقرر لعمل مماثل وألا يكون تحديدها بحال من الاحوال على اساس القطعة او الانتاج.

المادة 49

يخضع العامل المتدرب الذي تقل سنه عن (18) ثماني عشرة سنة قبل بدء تدريبه لفحص طبي لحالته الصحية وقدرته على القيام بإعمال المهنة التي يريد التدريب فيها



وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطاً بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبي على توافر هذه الشروط في المرشح للتدريب سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية.

المادة 50

لوزير العمل أن ينظم بقرار منه التدريب في المهن والحرف التي تتطلب تدريب العمال فيها ، وأن يحدد مدة التدريب في هذه المهن والحرف والبرامج النظرية والعلمية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى عن انتهاء مدة التدريب.

وتصدر قرارات الوزير في هذا الشأن بعد استطلاع رأي المؤسسات العامة المعنية ، وللوزير في جميع الأحوال أن يسمى خبيراً أو أكثر في شؤون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدريب فيها ليستأنس برأيه في هذا التنظيم.

المادة 51

لوزير العمل أن يقرر إنشاء مراكز للتدريب المهني منفردة أو بالتعاون مع هيئات مهنية أو خيرية وطنية أو اجنبية أو دولية. ويحدد القرار الصادر بإنشاء المركز ، المهنة التي يجري التدريب عليها وشروط القبول بالمركز وبرامج الدراسة النظرية والعملية ونظام الامتحانات والشهادات المهنية وغير ذلك من الأحكام اللازمة لحسن سير المركز.

المادة 52

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يلزم المنشآت والشركات وأصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل للعمل فيها عدداً معيناً أو نسبة معينة من المواطنين المتدربين وذلك وفق الشروط والأوضاع والمدد التي يحددها. وللوزير كذلك أن يلزم المنشآت والشركات وأصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل لإغراض التدريب واستكمال الخبرة العلمية فيها عدداً معيناً أو نسبة من طلاب المعاهد والمراكز الصناعية والمهنية وذلك وفق الشروط والأوضاع والمدد التي يتم الاتفاق عليها مع إدارة المنشأة المعنية.

الفصل الثالث - السجلات والملفات

المادة 53

على صاحب العمل الذي يستخدم (5) خمسة عمال فأكثر مراعاة ما يلي:

- 1- أن يحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه وجنسيته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء الخدمة وأجره وما يطرأ على الأجر من تغيرات والجزاءات التي وقعت عليه و الإصابات والأمراض المهنية التي أصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.
- 2- أن يعد لكل عامل بطاقة إجازات تودع ملفه وتقسّم إلى (3) ثلاثة أقسام الأولى للإجازات السنوية والثاني للمرضية والثالث للإجازات الأخرى.



ويدون صاحب العمل او من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من اجازات وذلك للرجوع اليها عند طلب اية اجازة.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 54

على صاحب العمل الذي يستخدم (15) خمسة عشر عاملاً فأكثر ان يعد في كل محل او فرع يزاول فيه العمل السجلات والوثائق التالية:

- 1- سجل الاجور :- وتدرج فيه اسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع اثبات مقدار الاجر اليومي او الاسبوعي او الشهري وملحقاته او أجر القطعة او العمولة لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً.
- 2- سجل اصابات العمل :- ويدون فيه ما يقع للعمال من اصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بمجرد علمه بها.
- 3- لائحة النظام الاساسي للعمل :- ويدون فيها على وجه الخصوص اوقات العمل اليومي والعطلة الاسبوعية واجازات الاعياد والتدابير و الاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب اصابات العمل وإخطار الحريق وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل ، ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اليها.
- 4- لائحة الجزاءات :- وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها ، ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اليها.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

الفصل الرابع - الاجور

المادة 55

تؤدى الاجور في احد ايام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً.

المادة 56

العمال المعينون بأجر سنوي او شهري تؤدى اجورهم مرة على الاقل في كل شهر ، وجميع العمال الآخرين تؤدى اجورهم كل اسبوعين على الاقل.

المادة 57



يجسب الاجر اليومي بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون اجورهم بالقطعة على اساس متوسط ما تناوله العامل في ايام العمل الفعلية خلال (6) الستة شهور السابقة على انتهاء الخدمة.

المادة 58

لا يجوز اثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم ايا كانت قيمته او طبيعته إلا بالكتابة او الاقرار او اليمين. ويعتبر باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان سابقا على العمل بهذا القانون.

المادة 59

لا يجوز الزام العامل شراء اغذية او سلع من محال معينة او مما ينتجه صاحب العمل.

المادة 60

لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من اجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية :

(أ) استرداد السلف او المبالغ التي دفعت الى العامل زيادة على حقه بشرط إلا يجاوز ما يقتطع من الاجر في هذه الحالة (10%) من الاجر الدوري للعامل.

(ب) الاقساط التي يجب قانونا على العمال دفعها من اجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات.

(ج) اشتراكات العامل في صندوق الادخار او السلف المستحقة للصندوق.

(د) اقساط اي مشروع اجتماعي او أية مزايا او خدمات اخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل.

(هـ) الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.

(و) كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي على إلا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على (25%) ربع الاجر المستحق للعامل.

وإذا تعددت الديون او تعدد الدائنون اعتبر حدها الاعلى (50%) نصف الاجر وتقسّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة (50%) ربع الاجر.

المادة 61

اذا تسبب العامل في فقد او اتلاف او تدمير ادوات او آلات او منتجات او مواد مملوكة لصاحب العمل او كانت في عهدة هذا الاخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل او مخالفته تعليمات صاحب العمل

فلصاحب العمل ان يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها او لإعادة الوضع الى ما كان عليه على إلا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر (5) خمسة ايام كل شهر ، لصاحب العمل ان يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع أكثر من ذلك اذا كان للعامل مال او مورد اخر.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية

- والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)



المادة 62

لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملا بالأجر الشهري بغير رضاه كتابي منه الى سلك عمال اليومية او العمال الذين يتقاضون اجورهم بالأسبوع او الساعة او القطعة.

المادة 63

يحدد بمرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ونسبة غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة او بالنسبة الى منطقة معينة او مهنة معينة.

ويقدم الوزير اقتراحه بتحديد او بإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من اصحاب العمل والعمال ان وجدت واستنادا الى الدراسات وجدول تقلبات اسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لإشباع حاجات العامل الاساسية وضمان اسباب المعيشة.

المادة 64

تصبح الحدود الدنيا للأجور او تعديلاتها نافذة اعتبارا من تاريخ نشر المرسوم المحدد لها في الجريدة الرسمية.

الباب الرابع - ساعات العمل والاجازات

الفصل الاول - ساعات العمل

المادة 65

يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين (8) ثماني ساعات في اليوم الواحد او (48) ثمان وأربعين ساعة في الاسبوع

ويجوز زيادة ساعات العمل الى (9) تسع ساعات في اليوم في الاعمال التجارية وِاعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الاعمال التي يجوز اضافتها بقرار من وزير العمل

كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة الى الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية ، وتخفض ساعات العمل العادية (2) ساعتين خلال شهر رمضان.

ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل مسكنه ومكان العمل.

المادة 66

تنظم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل أكثر من (5) خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعتها عن (1) الساعة ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل.

اما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على افواج متعاقبة في الليل والنهار او في الاعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية واقتصادية استمرار العمل دون توقف فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة.



المادة 67

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً متساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25% من ذلك الأجر.

المادة 68

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتاً إضافياً فيما بين الساعة التاسعة (9) مساءً والساعة (4) الرابعة صباحاً استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (50%) من ذلك الأجر.

المادة 69

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية على (2) ساعتين في اليوم الواحد إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره أو التخفيف منها.

المادة 70

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيها عدا عمال اليومية. فإذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضه يوماً آخر للراحة أو أن يدفع الأجر الأساسي عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة (50%) على الأقل من ذلك الأجر.

المادة 71

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة متتالين فيما عدا عمال اليومية.

المادة 72

لا تسري أحكام هذا الفصل على الفئات الآتية:

- 1- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال ويصدر قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتحديد هذه الفئة.
- 2- العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذين يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم

وذلك فيما عدا عمال المواضع المشتغلين بالشحن والتفريغ وما يتصل بذلك.

المادة 73



يجب على صاحب العمل ان يضع على الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بمحل العمل جدولاً ببيان يوم الغلق الاسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة الى جميع فئات العمال مع اخطار دائرة العمل المختصة بصورة من هذا الجدول.

فإذا كان المحل لا يتبع نظام الغلق الاسبوعي ، وجب على صاحب العمل ان يضع في الامكنة المشار اليها في الفقرة السابقة جدولاً ببيان يوم الراحة الاسبوعي لكل فئة من العمال.

الفصل الثاني - الاجازات

المادة 74

يستحق العامل اجازة رسمية باجر كامل في المناسبات التالية:

يوم واحد	(أ) عيد رأس السنة الهجرية
يوم واحد	(ب) عيد رأس السنة الميلادية
يومان	(ج) عيد الفطر المبارك
ثلاثة ايام	(د) عيد الاضحى والوقفة
يوم واحد	(هـ) المولد النبوي الشريف
يوم واحد	(و) الاسراء والمعراج
يوم واحد	(ز) العيد الوطني
	المادة رقم 74 مكرر

يمنح العامل اجازة والدية مدفوعة الاجر لمدة خمسة ايام لرعاية طفله, تستحق من تاريخ ولادة الطفل وحتى اكماله ستة اشهر (مضافة بالمرسوم بالقانون الاتحادي رقم 6 لسنة 2020 - الصادر بتاريخ 6 محرم 1442 هجرية - الموافق 25 اغسطس 2020 ميلادية- والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 685 - السنة 50 - بتاريخ 8 محرم 1442 هجرية - الموافق 27 اغسطس 2020 ميلادية)

المادة 75

يمنح العامل خلال كل (1) سنة من سنوات خدمته اجازة سنوية لا يجوز ان تقل عن المدد الآتية:
(أ) (2) يومان عن كل شهر اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن (6) ستة اشهر وتقل عن السنة.
(ب) (30) ثلاثين يوماً في كل سنة اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على (1) سنة.
وفي حالة انتهاء خدمة العامل فانه يستحق اجازة سنوية عن كسور السنة الاخيرة.

المادة 76



لصاحب العمل تحديد موعد بدء الاجازة السنوية وله عند الضرورة تجزئتها الى فترتين على الاكثر ولا يسري حكم التجزئة على الاجازة المقررة للإحداث.

المادة 77

تدخل في حساب مدة الاجازة السنوية ايام العطل المقررة قانونا او اتفاقا او اي مدد اخرى بسبب المرض اذا تخللت هذه الاجازة وتعتبر جزءا منها.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 78

يتقاضى العامل اجره الاساسي مضافا اليه بدل السكن ان وجد عن ايام الاجازة السنوية فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في اثناء اجازته السنوية كلها او بعضها ولم ترحل مدة الاجازة التي عمل خلالها الى السنة التالية

وجب ان يؤدي اليه صاحب العمل اجره مضافا اليه بدل اجازة عن ايام عمله يساوي اجره الاساسي.

وفي جميع الاحوال لا يجوز تشغيل العامل اثناء اجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال (2) سنتين متتاليتين.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 79

للعامل الحق في الحصول على اجره عن ايام الاجازة السنوية التي لم يحصل عليها اذا فصل من العمل او ترك العمل بعد فترة الانذار المقررة قانونا.

ويحسب هذا البديل على اساس الاجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه تلك الاجازة.

المادة 80

على صاحب العمل ان يؤدي للعامل قبل قيامه بإجازته السنوية كامل الاجر المستحق له مضافا اليه أجر الاجازة المقررة له طبقا لإحكام هذا القانون.

المادة 81

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل اثناء اجازة الاعياد او العطلات التي يتقاضى عنها أجرا كلها او بعضها

وجب ان يعرض عنها بإجازة اخرى مع دفع زيادة له في الاجر مقدارها (50%) من اجره

فإذا لم يعرض عنها بإجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في اجره الاساسي مقدارها (150%) عن ايام العمل.



المادة 82

إذا أصيب العامل بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل وجب عليه أن يبلغ عن مرضه خلال (2) يومين على الأكثر وعلى صاحب العمل أن يبادر إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فوراً للتحقق من مرضه.

المادة 83

1- لا يستحق العامل أية اجازة مرضية مدفوعة الاجر خلال فترة التجربة.

2- إذا أمضى العامل أكثر من (3) ثلاثة اشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة وأصيب بمرض كان له الحق في اجازة مرضية لا تزيد على (90) تسعين يوماً متصلة او متقطعة عن كل (1) سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي:

(أ) (15) الخمسة عشر يوماً الاولى باجر كامل.

(ب) (30) الثلاثين يوماً التالية بنصف اجر.

(ج) المدد التي تلي ذلك بدون اجر.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 84

لا يستحق الاجر خلال الاجازة المرضية اذا كان المرض قد نشأ مباشرة عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات او المخدرات.

المادة 85

يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل بعد استنفاذه اجازته المرضية المنصوص عليها في المواد (82)، (83)، (84) من هذا القانون اذا لم يتمكن خلالها من العودة الى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لإحكام هذا القانون.

المادة 86

إذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية (45) الخمسة والأربعين يوماً الاولى من الاجازات المرضية ووافق طبيب الحكومة او الطبيب الذي يعينه صاحب العمل على سبب الاستقالة وجب على صاحب العمل ان يؤدي للعامل المستقيل الاجر الذي قد يكون مستحقاً له عن المدة الباقية من (45) الخمسة والأربعين يوماً الاولى المشار اليها.

المادة 87



يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة (1) واحدة اجازة خاصة بدون أجر لأداء فريضة الحج لا تحسب من اجازته الاخرى ولا يجوز ان تزيد عن (30) ثلاثين يوما.

المادة 88

لا يجوز للعامل في اثناء اجازته السنوية او المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل ان يعمل لدى صاحب عمل آخر فإذا اثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في اثناء خدمات العامل دون اذار وحرمانه من اجره عن مدة الاجازة.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 89

مع مراعاة ما هو منصوص عليه في هذا القانون يحرم كل عامل لا يعود الى مباشرة عمله عقب انتهاء اجازته مباشرة من اجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي الذي انتهت فيه الاجازة.

المادة 90

مع عدم الاخلال بالحالات التي يحق فيه لصاحب العمل فصل العامل بدون اذار او المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل او ان ينذره بالفصل اثناء تمتعه باجازته المنصوص عليها في هذا الفصل.

الباب الخامس - سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية

المادة 91

على كل صاحب عمل ان يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من اخطار الاصابات والامراض المهنية التي قد تحدث اثناء العمل

وكذلك اخطار الحريق وسائر الاخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من ادوات العمل

كما يجب عليه اتباع كافة اساليب الوقاية الاخرى التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

وعلى العامل ان يستخدم اجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف الى حمايته من الاخطار وان يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات.

المادة 92

على كل صاحب عمل ان يعلق في مكان ظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الاخطار التي قد يتعرضون لها اثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية وبلغة اخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.

المادة 93



على كل صاحب عمل ان يعد صندوقا او صناديق للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الاسعاف التي تقررها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ويخصص صندوق اسعاف لكل (100) مائة عامل ويوضع الصندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العامل ويعهد باستعماله الى متخصص في تقديم الاسعافات الطبية.

المادة 94

مع عدم الاخلال بإحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل ان يوفر اسباب النظافة والتهوية التامة لكل مكان من أماكن العمل ، وان يزود هذه الامكنة بالإضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه.

المادة 95

على صاحب العمل ان يعهد الى طبيب او أكثر فحص عماله المعرضين لخطر الاصابة بأحد امراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصا شاملا مرة كل (6) ستة اشهر على الاكثر بصفة دورية وان يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات اولئك العمال.

على الاطباء ان يبلغوا فورا صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الامراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها بإجراء البحوث الطبية والعلمية اللازمة وعلى صاحب العمل بدوره ان يبلغ ذلك لدائرة العمل. وللطبيب الذي يجري الفحص ان يطلب اعادة فحص اي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة اقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة اذا وجد ان حالته تستدعي ذلك.

المادة 96

على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل العناية الطبية طبقا للمستويات التي يقرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالاشتراك مع وزير الصحة.

المادة 97

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزارة الصحة ان يحدد بقرارات منه التدابير العامة والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المنشآت التي تستخدم عمالا ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وغرف الطعام وتأمين المياه الصالحة للشرب وللنظافة وتصفية ما يعكر الجو من غبار ودخان وتحديد الاحتياطات الواجب اتخاذها ضد الحريق والتيار الكهربائي.

المادة 98



على صاحب العمل او من ينوب عنه ان يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وعليه ان يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في امكنة العمل.

المادة 99

لا يجوز لأصحاب العمل او لوكلائهم او لأي شخص له سلطة على العامل ان يدخل او يسمح بدخول اي نوع من المشروبات الكحولية الى اماكن العمل لاستهلاكه فيها
كما لا يجوز لهم ان يسمحوا بدخول اي شخص في المنشأة او البقاء فيها وهو في حالة سكر.

المادة 100

على العامل ان يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياجات امن العمل وسلامته وعليه ان يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها
ويحظر على العامل الاقدام على اي فعل يؤدي الى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة او الى اساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العامل او الحاق الضرر بهذه الوسائل وإتلافها .

ولصاحب العمل ان يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الاحكام المقررة في الفقرة السابقة.

المادة 101

على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل اليها وسائل المواصلات العادية ان يوفر لهم الخدمات الآتية:

- 1- وسائل الانتقال المناسبة.
- 2- السكن الملائم.
- 3- المياه الصالحة للشرب.
- 4- المواد الغذائية المناسبة.
- 5- وسائل الاسعافات الطبية.
- 6- وسائل الترفيه والنشاط الرياضي. ويجدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها او بعضها.

وفيا عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار اليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئا منها.

الباب السادس - قواعد التأديب

المادة 102

الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل او من يقوم مقامه توقيعها على عماله هي:



1- الاثذار.

2- الغرامة.

3- الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على (10) عشرة ايام.

4- الحرمان من العلاوة الدورية او تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل هذه العلاوات.

5- الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية.

6- الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.

7- الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها او بعضها ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الاسباب المذكورة على سبيل

الحصر في المادة (120) من هذا القانون.

المادة 103

تحدد لائحة الجزاءات الاحوال التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة في المادة السابقة.

ولوزير العمل والشئون الاجتماعية ان يصدر بقرار منه لائحة نموذجية للجزاءات والمكافآت ليسترشد بها اصحاب العمل في وضع لوائحهم الخاصة بذلك.

المادة 104

يجوز ان تكون الغرامة مبلغا محمدا او مبلغا مساويا لأجر العامل عن مدة معينة

ولا يجوز ان تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة (1) واحدة على أجر (5) خمسة ايام

كما لا يجوز ان يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه أكثر من أجر (5) خمسة ايام في الشهر الواحد.

المادة 105

تقيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها او مناسبتها واسم العامل ومقدار اجره ويفرد حساب

خاص لها وتخصص حصيلتها الشهرية للصرف على شئون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدر وزير العمل والشئون

الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة 106

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من العلاوة الدورية أكثر من مرة (1) واحدة كل (1) سنة كما لا يجوز تأجيل هذه العلاوة لأكثر من

(6) ستة شهور.

المادة 107

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من الترقية لأكثر من حركة ترقية واحدة ، ثم يرقى العامل المعاقب في اول حركة تالية عند توفر

الشروط اللازمة للترقية.



المادة 108

تقيد الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية او الحرمان من العلاوة او تأجيلها في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها او مناسبتها واسم العامل ومقدار اجره ويفرد حساب خاص لها وتخصص الحصيلة الشهرية لتلك الفروق للصرف على شئون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة 109

لا يجوز توقيع اية عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكابه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلا بالعمل او بصاحبه او مديره المسئول كما لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة (1) واحدة او الجمع بين أية عقوبة تأديبية وبين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لنص المادة (61) من هذا القانون.

المادة 110

لا يجوز توقيع اية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (102) على العامل إلا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية المحضر. ويجب ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

المادة 111

لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضي على كشفها أكثر من (30) ثلاثين يوما ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من (60) ستين يوما.

المادة 112

يجوز وقف العامل مؤقتا عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمديه من جرائم الاعتداء على النفس او المال او الجرائم الماسة بالشرف او الامانة او الاضرار عن العمل.

وتبدأ مدة الوقف من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه

ولا يستحق العامل اجره عن مدة الوقف المذكورة

فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة او قضي ببراءته

وجب اعادته الى عمله كما يجب اداء اجره كاملا عن مدة الوقف اذا كان وقفه عن العمل كيديا من جانب صاحب العمل.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية

- والمنشور بالجريدة الرسمية العدد (168)



الباب السابع - في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

الفصل الاول - انتهاء عقد العمل

المادة 113

ينتهي عقد العمل في أي من الاحوال الآتية :-

- 1- اذا اتفق الطرفان على انهاءه شريطة ان تكون موافقة العامل كتابية.
- 2- اذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن العقد قد امتد صراحة او ضمنا وفق احكام القانون.
- 3- بناء على ارادة الطرفين في عقود العمل غير المحددة وذلك بشرط التقيد باحكام هذا القانون المتعلقة بالإنذار والأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف.

المادة 114

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلا بشخصه ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل او بعجزه كليا عن اداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة.

على انه اذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام باعمال اخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الاعمال ان ينقل العامل وبناء على طلبه الى عمل اخر من هذه الاعمال وان يعطيه الاجر الذي يدفعه عادة لمثله و ذلك مع عدم الاخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

المادة 115

اذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الاسباب المنصوص عليها في المادة (120) كان ملتزما بتعويض العامل عما اصابه من ضرر على إلا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الاجر المستحق عن مدة (3) ثلاث اشهر او المدة الباقية من العقد ايها اقصر وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 116



إذا فسخ العقد من جهة العامل لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (121) كان العامل ملتزماً بتعويض صاحب العمل عما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة فسخ العقد على ألا يجاوز مبلغ التعويض اجر (50%) نصف شهر عن مدة (3) ثلاثة اشهر او المدة المتبقية من العقد ايها اقصر

وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 117

1- يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في اي وقت لاحق لانعقاد العقد

بعد اذار الطرف الاخر كتابة قبل انتهائه (30) بثلاثين يوماً على الاقل.

2- بالنسبة الى عمال اليومية يتم الاذار في المدد الآتية:

(أ) (1) اسبوعاً واحداً اذا اشتغل العامل مدة تزيد على (6) ستة اشهر وتقل عن السنة.

(ب) (2) أسبوعين اذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن (1) سنة واحدة.

(ج) (1) شهر واحد اذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن (5) خمس سنوات.

المادة 118

يظل العقد قائماً طوال مدة مهلة الاذار المشار اليها في المادة السابقة وينتهي بانتهائها ويستحق العامل اجره كاملاً عن تلك المهلة

على اساس اخر اجر كان يتقاضاه ، ويجب عليه ان يقوم بالعمل خلالها اذا طلب منه صاحب العمل ذلك.

ولا يجوز الاتفاق على الاعفاء من شرط الاذار او تخفيض مصلته ولكن يجوز الاتفاق على زيادة تلك المهلة.

المادة 119

إذا اغفل صاحب العمل او العامل اذار الطرف الاخر بإنهاء العقد او اذا انقضى مهلة الاذار وجب على الملتزم بالإنذار ان

يؤدي الى الطرف الاخر تعويضاً يسمى - **بدل الاذار** - ولو لم يترتب على اغفال الاذار او انقاص مدته ضرر للطرف الاخر

ويكون التعويض متساوياً لأجر العامل عن مهلة الاذار كلها او الجزء الناقص منها

ويحسب بدل الاذار على اساس اخر اجر كان يقبضه العامل بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او الاسبوع او اليوم او

الساعة

وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالقطعة.

المادة 120

يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل دون اذار في اي من الحالات الآتية:



- (أ) اذا انتحل العامل شخصية او جنسية زائفة او قدم شهادات او مستندات مزورة.
- (ب) اذا كان العامل معيناً تحت التجربة ووقع الفصل اثناء مدة التجربة او في نهايتها.
- (ج) اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال (48) ساعة من وقت عمله بوقوعه.
- (د) اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل او محل العمل بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وان يكون قد احيط بها شفويًا اذا كان اميا.
- (هـ) اذا لم يقيم العامل بواجباته الاساسية وفقا لعقد العمل واستمر في اخلاله بها رغم اجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل اذا تكرر منه ذلك.
- (و) اذا افشى سرا من اسرار المنشأة التي يعمل بها.
- (ز) اذا حكم عليه نهائيا من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف او الامانة او الآداب العامة.
- (ح) اذا وجد اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او متأثر بمخدر.
- (ط) اذا وقع منه اثناء العمل اعتداء على صاحب العمل او المدير المسئول او احد زملائه في العمل.
- (ي) اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من (20) عشرين يوما متقطعة خلال السنة (1) الواحدة او أكثر من (7) سبعة ايام متوالية.

المادة 121

يجوز للعامل ان يترك العمل دون انذار في احدى الحالتين الآتيتين:

- (أ) اذا اخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد او القانون.
- (ب) اذا وقع من صاحب العمل او من يمثله قانونا اعتداء على العامل.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية
- والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 122

يعتبر انتهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفيا اذا كان سبب الانهاء لا يمت للعمل بصفة وبوجه خاص
يعتبر الانهاء تعسفيا اذا كان انتهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية الى الجهات المختصة او اقامة دعوى على صاحب
العمل ثبت صحتها.

المادة 123



(أ) اذا فصل العامل فصلا تعسفيا فللمحكمة المختصة ان تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته بعد تحقيق ظروف العمل ويشترط في جميع الاحوال إلا يزيد مبلغ التعويض على اجر العامل لمدة (3) ثلاثة اشهر تحسب على اساس اخر اجر كان يستحقه.

(ب) لا تخل احكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبديل الانذار المنصوص عليها في هذا القانون. (استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 124

لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحيا قبل استنفاذه الاجازات المستحقة له قانونا ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك , ولو كان الاتفاق مبرما قبل العمل بهذا القانون.

المادة 125

على صاحب العمل ان يعطي العامل بناء على طلبه وفي نهاية عقده شهادة نهاية خدمة تمنح بغير مقابل يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ومدة خدمته الاجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه وأخر أجر كان يتقاضاه وملحقاته ان وجدت. كما يجب عليه ان يرد اليه ما قد يكون له من شهادات وأوراق وأدوات .

المادة 126

اذا حدث تغيير في شكل المنشأة او مركزها القانوني فان عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة

وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الاصلي والجديد مسئولين بالتضامن مدة (6) ستة اشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة 127

اذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل او بالإطلاع على اسرار عمله كان لصاحب العمل ان يشترط على العامل إلا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته او بالاشتراك في اي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق ان يكون العامل بالغا (21) احدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت ابرامه وان يكون الاتفاق مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.

المادة 128



إذا انقطع العامل غير المواطن لغير سبب مشروع عن العمل قبل نهاية العقد المحدد المدة فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بإذن من صاحب العمل طوال (1) سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل كما لا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

المادة 129

إذا انذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في انتهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الانذار المقررة قانوناً

فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بإذن من صاحب العمل لمدة (1) سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل ولا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته قبل نهاية تلك المدة.

المادة 130

يستثنى من احكام المادة (128)، (129) العامل غير المواطن الذي يحصل قبل التحاقه بعمل آخر على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الاصلي.

المادة 131

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل الى الجهة التي استقدمه منها او الى أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه

وإذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الاخير ملتزماً بنفقات سفر العامل عند انتهاء الخدمة ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق اذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل ولم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما انفقته بطريق الحجز. فإذا كان سبب انتهاء العقد يرجع الى العامل جرى ترحيله على نفقته اذا كان لديه ما يفي بذلك.

131 مكرر

1- في تطبيق احكام المادة السابقة يقصد بنفقات عودة العامل قيمة تذكرة سفره وكذلك ما قد ينص عليه عقد العمل او نظام المنشأة من احقية العامل في نفقات سفر عائلته ونفقات شحن امتمته.

2- وفي الحالات التي يوفر فيها اصحاب العمل السكن للعامل يلتزم العامل بإخلاء السكن في مدة لا تتجاوز (30) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته.

3- ولا يجوز تأخر العامل في إخلاء السكن بعدها لأي سبب من الاسباب بشرط ان يؤدي صاحب العمل الى العامل ما يأتي:

(أ) النفقات المبينة في البند (1) من هذه المادة.



- (ب) مستحقات نهاية الخدمة و اية مستحقات اخرى يلتزم بها صاحب العمل طبقا لعقد العمل او نظام المنشأة او القانون.
- 4- فإذا نازع العامل في قيمة النفقات والمستحقات المشار اليها وجب على دائرة العمل المختصة تحديد هذه النفقات والمستحقات بصفة مستعجلة خلال (1) اسبوع من تاريخ ابلاغها على ان تخطر بها العامل فور تحديدها.
- 5- ويبدأ في هذه الحالة سريان مدة (30) الثلاثين يوما المشار اليها في البند (2) من هذه المادة اعتبارا من تاريخ قيام صاحب العمل بإيداع النفقات والمستحقات المحددة بمعرفة دائرة العمل خزائنه وزارة العمل بصفة امانة.
- فإذا لم يقيم العامل بإخلاء السكن بعد انتهاء (30) الثلاثين يوما المذكورة تقوم دائرة العمل بالتعاون مع السلطات المختصة بالإمارة المعنية باتخاذ الاجراءات الادارية اللازمة للإخلاء.
- 6- ولا تخل احكام هذه المادة بحق العامل في المنازعة فيها امام المحكمة المختصة.
- (مضافة بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)
- 131 مكرر (1)

- 1- يلتزم صاحب العمل بأن يقدم الى دائرة العمل المختصة ضمانا مصرفيا يصدر بتحديد نوعه ومقداره وإجراءات تقديمه والشركات والمؤسسات التي يطبق عليها وغير ذلك من الاحكام المتعلقة به قرار من مجلس الوزراء. ويخصص هذا الضمان لحسن تنفيذ التزامات صاحب العمل المنصوص عليها في المادتين (131) و (131 مكررا) من هذا القانون.
- 2- يكون استقطاع اية مبالغ من الضمان المصرفي المشار اليه في الفقرة (1) من هذه المادة بناء على حكم قضائي ، وذلك باستثناء الآتي :

(أ) نفقات عودة العامل الى موطنه او الى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.

(ب) المبالغ التي يقر صاحب العمل امام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها.

ففي هاتين الحالتين ، يجوز للوزارة استقطاع تلك المستحقات من مبلغ الضمان المشار اليه في البند (1) من هذه المادة. وأدائها الى العامل وفاء للحقوق المقررة.

(مضافة بالقانون الاتحادي رقم 14 لسنة 1999- الصادر بتاريخ 8 رجب 1420 هجرية - الموافق 17 أكتوبر 1999 ميلادية)

الفصل الثاني - مكافأة نهاية الخدمة

المادة 132

يستحق العامل الذي أكمل (1) سنة او أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل ايام الانقطاع عن العمل بدون اجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على النحو التالي:

- 1- اجر (21) واحد وعشرين يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة (5) الخمس الاولى.



2- اجر (30) ثلاثين يوما عن كل (1) سنة مما زاد على ذلك ويشترط فيما تقدم الا تزيد المكافأة في مجموعتها عن اجر (2) سنتين.
(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - المنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 133

يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل بشرط ان يكون قد أكمل (1) سنة من الخدمة المستمرة.

المادة 134

مع عدم الاخلال بما تقرره بعض القوانين معاشات او مكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت ، تحسب مكافأة نهاية الخدمة على اساس اخر أجر كان يستحقه العامل بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او بالأسبوع او باليوم وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليها في المادة (57) من هذا القانون لمن يتقاضون اجورهم بالقطعة ولا يدخل في الاجر الذي يتخذ اساس لحساب مكافأة نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل عينا وبدل السكن وبدل الانتقال وبدل السفر وبدل الساعات الاضافية وبدل التمثيل وبدل تداول النقد - **بدل الصندوق** - وبدل تعليم الاولاد وبدل الخدمات الترفيهية والاجتماعية او أية بدلات او علاوات اخرى.

(مستبدلة بالقانون الاتحادي رقم 15 لسنة 1985 - الصادر بتاريخ 3 ربيع الاخر 1406 هجرية - الموافق 15 ديسمبر 1985 ميلادية)

المادة 135

لصاحب العمل ان يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة أية مبالغ تكون مستحقة له على العامل.

المادة 136

ايفاء للغايات المقصودة من المادة (132) لا تعتبر حالات الاستخدام التي سبقت تاريخ العمل بهذا القانون بأنها حالات يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة إلا اذا كان العامل عاملا مواطنا وذلك مع عدم الاخلال بالحقوق التي يكون العامل قد اكتسبها بموجب قوانين العمل الملغاة او بموجب عقد العمل او أي اتفاق او لائحة او النظام الداخلي للمنشأة. وتؤدي المكافأة المستحقة للعامل - **في حالة وفاته** - الى المستحقين.

المادة 137

اذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد غير محدد المدة عمله بمحض اختياره بعد خدمة مستمرة لا تقل عن (1) سنة ولا تتجاوز (3) ثلاث سنوات استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة.

فإذا زاد مدة خدمته المستمرة على (3) ثلاث سنوات ولم تتجاوز (5) خمس سنوات استحق (3/2) ثلثي المكافأة المذكورة



فإذا زادت مدة خدمته المستمرة على (5) خمس سنوات استحق المكافأة الكاملة.

المادة 138

إذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد محدد المدة عمله بمحض اختياره قبل نهاية مدة العقد فإنه لا يستحق المكافأة المقررة لنهاية الخدمة ما لم تكن مدة خدمته المستمرة قد تجاوزت (5) خمس سنوات.

المادة 139

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين:

(أ) إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة (120) من هذا القانون أو ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكامها.

(ب) إذا ترك العمل مختاراً ودون انذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (121) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة أو قبل أن يكمل (5) خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

المادة 140

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكان نظام الصندوق يقضي بأن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل إنما هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة

وجب أداء مبلغ الادخار للعامل أو المكافأة المستحقة طبقاً للقانون أيهما أكثر.

وإذا لم ينص نظام الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار فضلاً عن المكافأة القانونية.

المادة 141

إذا وجد في المنشأة نظام للتقاعد أو التأمين أو نظام مشابه لها

جاز للعامل المستحق لمعاش التقاعد أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أو التأمين أيهما أفضل.

الباب الثامن - التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة 142

إذا أصيب العامل بإصابة عمل أو بمرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي (1)، (2) الملحقين بهذا القانون

وجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه إبلاغ الحادث فوراً إلى كل من دائرة الشرطة ودائرة العمل أو أحد فروعها التي يقع في دائرتها محل العمل.

ويجب أن يتضمن البلاغ اسم العامل وسنه ومهنته وعنوانه وجنسيته ووصف موجز للحادث وظروفه وما اتخذ من إجراءات لإسعافه أو علاجه.



وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ بإجراء التحقيق اللازم ويثبت في المحضر اقوال الشهود وصاحب العمل او من يمثله وأقوال المصاب اذا سمحت حالته بذلك

كما يبين المحضر بوجه خاص ما اذا كان للحادث صلة بالعمل وما اذا قد وقع عمدا ونتيجة لسوء سلوك فاحش من جانب العامل.

المادة 143

على الشرطة فور انتهاء التحقيق ان ترسل صورة من المحضر الى دائرة العمل وأخرى الى صاحب العمل ، ولدائرة العمل ان تطلب استكمال التحقيق او ان تقوم هي باستكماله مباشرة اذا رأت ضرورة لذلك.

المادة 144

يلتزم صاحب العمل في حالة اصابات العمل وامراض المهنة بأن يدفع نفقات علاج العامل في احدى دور العلاج الحكومية او الاهلية المحلية الى ان يشفى العامل او يثبت عجزه ويشمل العلاج الاقامة بالمستشفى او بالمصح والعمليات الجراحية ومصاريف صور الاشعة والتحليل الطبية وكذلك وشراء الادوية والمعدات التأهيلية وتقديم الاطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لما يثبت عجزه

وعلى صاحب العمل فضلا عما تقدم ، ان يدفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

المادة 145

اذا حالت الاصابة بين العامل وأداء عمله وجب على صاحب العمل ان يؤدي اليه معونة مالية تعادل اجره كاملا طوال مدة العلاج او لمدة (6) ستة اشهر ايها اقصر

فإذا استغرق العلاج أكثر من (6) ستة اشهر خفضت المعونة الى (50%) النصف وذلك لمدة (6) ستة اشهر اخرى او حتى يتم شفاء العامل او يثبت عجزه او يتوفى ايها اقصر.

المادة 146

تحسب المعونة المالية المشار اليها في المادة السابقة على اساس اخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او بالأسبوع او اليوم او الساعة

وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالقطعة.

المادة 147

يضع الطبيب المعالج عند انتهاء العلاج تقريرا من نسختين تسلم احدهما للعامل والأخرى لصاحب العمل ، يحدد فيه نوع الاصابة وسببها وتاريخ حدوثها ومدى صلتها بالعمل ومدة العلاج منها

وما اذا كان قد تخلف عنها عاهة مستديمة او غيرها ودرجة العجز ان وجد

وما اذا كان عجزا كلياً او جزئياً ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود العجز.

المادة 148

اذا نشأ خلاف حول مدى لياقة العامل للخدمة صحيا او درجة العجز او غير ذلك من الامور المتصلة بالإصابة او العلاج وجب احالة الامر الى وزارة الصحة وذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ويجب على وزارة الصحة كلما احيل اليها نزاع من هذا النوع ان تشكل لجنة طبية من (3) ثلاثة اطباء حكوميين لتقرير مدى لياقة العامل للخدمة صحيا او درجة عجزه او غير ذلك مما يتصل بالإصابة والعلاج.

وللجنة ان تسترشد بمن ترى الاستعانة بهم من اهل الخبرة ويكون قرار اللجنة نهائيا ويقدم الى دائرة العمل لاتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذه.

المادة 149

اذا ادت اصابة العمل او المرض المهني الى وفاة العامل استحق افراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الاساسي عن فترة مقدارها (24) اربعة وعشرين شهرا على ان لا تقل قيمة التعويض عن (18000) ثمانية عشر الف درهم وان لا تزيد على (35000) خمسة وثلاثين الف درهم

وتحسب قيمة التعويض على اساس اخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفي وفق احكام الجدول الملحق بهذا القانون.

وفي تطبيق احكام هذه المادة يقصد بعبارة عائلة المتوفي من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتمادا كلياً او بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفي حين وفاته من الاشخاص الآتيين:

(أ) الارملة او الارامل.

(ب) الاولاد وهم:

1- الابناء الذين لم يبلغوا سن (17) السابعة عشرة وكذلك الابناء المنتسبين بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا (24) اربعا وعشرين سنة من العمر او العاجزين جسمانيا او عقليا عن الكسب

وتشمل كلمة الابناء ابناء الزوج او الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.

2- البنات غير المتزوجات

ويشمل ذلك بنات الزوج او الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.

(ج) الوالدان.

(د) الاخوة والأخوات وفقا للشروط المقررة بالنسبة الى الابناء والبنات.

المادة 150

اذا ادت اصابة العامل او المرض المهني الى عجز العامل عجزا جزئيا دائما



فانه يستحق تعويضا طبقا للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة السابقة حسبا يكون الحال.

المادة 151

يكون مقدار التعويض المستحق دفعه للعامل في حالة العجز الكلي الدائم هو المقدار ذاته المستحق في حالة الوفاة.

المادة 152

لوزير العمل عند الاقتضاء وبالاتفاق مع وزير الصحة تعديل جدول امراض المهنة رقم (1) وجدول تقدير تعويضات العجز رقم (2) الملحقين بهذا القانون.

المادة 153

لا يستحق العامل المصاب تعويضا عن الاصابة او العجز التي لم تؤد الى الوفاة اذا اثبت من تحقيقات السلطات المختصة ان العامل تعمد اصابة نفسه بقصد الانتحار او للحصول على تعويض او اجازة مرضية او لأي سبب اخر او كان العامل وقت الحادثة واقعا وبفعله تحت تأثير مخدر او تحت تأثير الخمر وكذلك اذا تعمد مخالفة تعليمات الوقاية المعلقة في امكنة ظاهرة من محل العمل او كانت اصابته او عجزه نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه

او رفض دون سبب جدي الكشف عليه او اتباع العلاج الذي قرره اللجنة الطبية المشككة وفقا لإحكام المادة (148). ولا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل او اداء اية معونة مالية اليه.

الباب التاسع - منازعات العمل الجماعية

المادة 154

منازعات العمل الجماعية هي كل خلاف بين صاحب عمل وعماله يتصل موضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال او لفريق منهم في منشأة او مهنة او حرفة معينة او في قطاع محني معين.

المادة 155

اذا وقع نزاع واحد او أكثر من اصحاب العمل وجميع عمالهم او فريق منهم وفشل الطرفان في تسويته وديا وجب عليهما اتباع الخطوات التالية:

- 1- يقدم العمل شكواهم او طلبهم كتابة الى صاحب العمل ويرسلون في الوقت ذاته صورة منها الى دائرة العمل.
- 2- يجيب صاحب العمل كتابة على شكوى العمال او طلباتهم خلال (7) سبعة ايام من ايام العمل اعتبارا من تاريخ تسلمه الشكوى ويرسل في الوقت ذاته نسخة من رده الى دائرة العمل.



3- اذا لم يرد صاحب العمل على الشكوى خلال المهلة المحددة او لم يؤد رده الى تسوية النزاع تولت دائرة العمل المختصة سواء من تلقاء نفسها او بناء على طلب احد جانبي النزاع الوساطة لحل النزاع وديا.

4- اذا كان الشاكي هو صاحب العمل قدم شكواه الى دائرة العمل مباشرة لتتولى الوساطة لحل النزاع وديا.

المادة 156

اذا لم تؤد دائرة العمل المختصة الى حل النزاع خلال (10) عشرة ايام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها احالة النزاع الى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع اخطار الطرفين كتابة بذلك.

المادة 157

تشكل في دائرة للعمل لجنة تسمى لجنة التوفيق ويصدر بهذا التشكيل قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 158

على كل من طرفي النزاع تتبعه امام لجنة التوفيق حتى يفصل فيه وتصدر اللجنة قرارها بأغلبية الآراء خلال (2) اسبوعين من تاريخ احالة النزاع اليها.

ويكون هذا القرار ملزما للطرفين اذا كانا قد وافقا كتابة امام اللجنة على قبول قرارها

فإذا تخلف هذا الاتفاق جاز لأي من الطرفين او كليهما الطعن في قرار اللجنة امام لجنة التحكيم العليا وذلك خلال (30) ثلاثين يوما من تاريخ صدور القرار وألا اصبح نهائيا واجب التنفيذ.

المادة 159

لا يحول فسخ عقد العمل او فصل ممثلي العمال الاعضاء في لجنة التوفيق دون استمرار اولئك الاعضاء في اداء مهمتهم فيها ما لم يختار العمال غيرهم.

المادة 160

تنشأ بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنة تسمى لجنة التحكيم العليا لحل منازعات الجماعية وتؤلف على النحو الآتي:

1- وزير العمل رئيسا ويحل وكيل وزارة العمل او مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه.

2- قاض من المحكمة الاتحادية يعين بقرار من وزير العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضوا.

3- احد ذوي الخبرة والتجربة في محيط العمل من الشهود لهم بالحيدة يعين بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية عضوا.

ويجوز تعيين (2) عضوين احتياطيين من بين فتى العضوين الاصليين ليحلا محلها في حالة غيابها او قيام مانع لديهما.

ويكون تعيين الاعضاء الاصليين والاحتياطيين لمدة (3) ثلاث سنوات قابلة للتجديد ويتم ذلك بأداة التعيين ذاتها.

المادة 161



تختص لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية بالفصل بصورة نهائية وباتة في جميع الخلافات التي ترفع اليها من قبل اصحاب الشأن وتصدر قراراتها بالأغلبية ويجب ان تكون مسببة.

المادة 162

يصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزير العدل بتنظيم اجراءات التقاضي وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل امام لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية. ولهذه اللجان في سبيل اداء عملها حق الاطلاع على الاوراق والمستندات والسجلات وسائر الادلة والزام حائزها بتقديمها ودخول المنشأة لإجراء التحقيق المطلوب واتخاذ ما تراه من الاجراءات للفصل في النزاع.

المادة 163

لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين ان يعودا لإثارة النزاع الذي صدر في شأنه قرار نهائي من احدى اللجان المنصوص عليها في هذا الباب إلا بموافقة طرفي النزاع.

(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168)

المادة 164

تطبق اللجان المنصوص عليها في هذا الباب احكام هذا القانون والقوانين السارية واحكام الشريعة الاسلامية , وما لا يتعارض معها من قواعد العرف ومبادئ العدالة والقانون الطبيعي والقانون المقارن.

المادة 165

تنفذ قرارات لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية بالتعاون مع الجهة المختصة في كل امانة.

الباب العاشر - تفتيش العمل

المادة 166

يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يلحقون بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا القانون.

ويحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم تصدرها لهم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 167

يختص مفتش العمل بما يأتي:

(أ) مراقبة تنفيذ احكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمل وحمايتهم اثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الاحداث والنساء.



- (ب) تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع احسن الوسائل لتنفيذ احكام القانون.
- (ج) ابلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الاحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
- (د) ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لإحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لإحكام هذا القانون.

المادة 168

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم اعمال وظائفهم امام وزير العمل والشؤون الاجتماعية يمينا بأن يحترموا القانون و يؤدوا اعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا أي سرا او أي اختراع صناعي او غير ذلك من الاسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم ان يحيطوا بالشكاوى التي تصل اليهم بالسرية المطلقة وألا ييوجوا بأمرها لصاحب العمل او من يقوم مقامه.

المادة 169

على اصحاب العمل ووكلائهم ان يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لأداء واجبهم وان يستجيبوا لطلبات المثول امامهم او ان يوفدوا مندوباً عنهم اذا ما طلب منهم ذلك.

المادة 170

يحق لمفتش العمل اتخاذ اي من التدابير الآتية:

1- دخول أية منشأة خاضعة لإحكام هذا القانون في أي وقت من اوقات الليل او النهار دون اخطار سابق بشرط ان يكون ذلك في مواعيد العمل.

2- القيام باي فحص او تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الاخص:

(أ) سؤال صاحب العمل او العمال على انفراد او في حضور شهود عن أي امر من الامور المتعلقة بتنفيذ احكام القانون.

(ب) الاطلاع على جميع المستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له والحصول على صور مستخرجات منها.

(ج) اخذ عينة او عينات من المواد المستعملة او المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الاعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن ان لها اثراً ضاراً على صحة العمال او سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الاثر مع اخطار صاحب العمل او ممثله بالنتيجة واتخاذ الاجراءات المناسبة في هذا الشأن.

(د) التأكد من تعليق الاعلانات والنشرات التي يوجب القانون تعليقها في محل العمل.

المادة 171

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية اللوائح التنفيذية اللازمة لتنظيم اعمال التفتيش المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 172



مع عدم الاخلال بما نص عليه في المادة (169) على من يقوم بالتفتيش ان يخطر صاحب العمل او ممثله بحضوره وذلك ما لم ير ان المهمة التي يقوم بالتفتيش من اجلها تقتضي غير ذلك.

المادة 173

لمفتش العمل ان يطلب من اصحاب العمل او وكلائهم ولضمان تنفيذ الاحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم ادخال تعديلات في الاجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الآجال التي يحددها وله كذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم ان يطلب تنفيذ ما يراه لازما من اجراءات لدرء هذا الخطر فورا.

المادة 174

اذا تحقق المفتش اثناء تفتيشه من وجود مخالفة لهذا القانون او اللوائح او القرارات التنفيذية له حرر محضرا يثبت فيه المخالفة ورفعته الى دائرة العمل المختصة لاتخاذ ما يلزم من اجراءات نحو المخالف.

المادة 175

لمفتش العمل ان يطلب عند الاقتضاء من السلطات الادارية المختصة ومن رجل الشرطة تقديم المساعدة اللازمة. واذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش ان يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيا مختصا من وزارة الصحة او من يعين لهذا الغرض من الاطباء.

المادة 176

يضع رئيس مفتشي العمل في المنطقة تقريرا شهريا عن نشاط تفتيش العمل ونواحي التفتيش والمنشآت التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعيتها كما يضع تقريرا سنويا عن التفتيش في المنطقة يضمنه نتائج التفتيش وآثاره وما يراه من ملاحظات واقتراحات

وترسل صورة من التقرير الشهري والسنوي الى دائرة العمل.

المادة 177

تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقريرا سنويا عن التفتيش في السولة يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ قانون العمل وعلى الاخص في الامور التالية:

1- بيان بالاحكام المنظمة للتفتيش.

2- بيان بالموظفين المختصين بالتفتيش.

3- احصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت واصابات العمل وامراض المهنة.



المادة 178

تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نماذج لمحاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات كما تضع الاحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتقوم بتعميمها على دوائر العمل في مختلف المناطق.

المادة 179

مع مراعاة الاولوية المقررة للمواطنين وبالإضافة الى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل:

- 1- ان يكونوا متصفين بالحياد التام.

- 2- ان لا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.

- 3- ان يجتازوا فحصا مسلكيا خاصا بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن (3) ثلاثة اشهر.

المادة 180

تعقد دورات تدريبية خاصة تجربها وزارة العمل لمفتشي العمل ويراعى في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:

- 1- اصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.

- 2- اصول تدقيق السجلات والدفاتر.

- 3- اصول ارشاد اصحاب العمل الى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.

- 4- مبادئ اساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من اصابات العمل والإمراض المهنية.

- 5- مبادئ اساسية في الكفاية الانتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل.

الباب الحادي عشر - عقوبات

المادة 181

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن (10.000) عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين :

- 1- كل من خالف أي نص أمر من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له.

- 2- كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالها.

- 3- كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سرا من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من أساليب العمل يكون قد اطلع عليه بحكم وظيفته ولو كان قد ترك العمل.



(استبدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 - الصادر بتاريخ 25 صفر 1407 هجرية - الموافق 29 أكتوبر 1986 ميلادية - والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 168 - ثم استبدلت بالمرسوم الاتحادي رقم 8 لسنة 2007 - الصادر بتاريخ 3 ذو القعدة 1428 هجرية - الموافق 13 نوفمبر 2007)

المادة 181 مكررا (1)

1- مع مراعاة الأحكام الواردة في قانون دخول وإقامة الأجانب ، ودون الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة مقدارها (50.000) خمسون ألف درهم :

(أ) كل من يستخدم أجنبيا تسري عليه أحكام قانون العمل ، دون الحصول على رخصة للعمل .

(ب) كل من أغلق منشأة أو أوقف نشاطها دون تسوية أوضاع المكفولين لديه .

2- وتكون العقوبة الحبس والغرامة (50.000) خمسون ألف درهم في حالة العود لارتكاب أي من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة.

3- يعرض الكفيل الذي يبلغ عن هرب مكفوله بمبلغ (5.000) خمسة آلاف درهما خصما من مبلغ الغرامة المحكوم بها كما يخصم من مبلغ الغرامة قيمة تذكرة سفر المكفول.

(اضيفت بالمرسوم الاتحادي رقم 8 لسنة 2007 - الصادر بتاريخ 3 ذو القعدة 1428 هجرية - الموافق 13 نوفمبر 2007)

المادة 181 مكررا (2)

1- يعاقب بغرامة مقدارها (50.000) خمسون ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم اجنبيا على غير كفاله أو لم يتم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط والأوضاع المقررة لنقل الكفالة أو دون الحصول على التصريح اللازم لذلك . وتكون العقوبة الحبس والغرامة التي مقدارها (50.000) خمسون ألف درهم في حالة العود.

2- يعاقب بالحبس لمدة لا تقل عن (2) شهرين وبغرامة مقدارها (100.000) مائة ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم أو آوى متسللا.

3- يعنى صاحب المنشأة من العقوبة المقررة إذا ثبت عدم علمه بالواقعة محل الجريمة

ويعاقب من قام بالاستخدام أو الإيواء بعقوبة الحبس المقررة كما تتحمل المنشأة الغرامة المقررة.

4- تستثنى الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة من سريان أحكام الظروف المخففة المنصوص عليها في قانون العقوبات المشار إليه.

(اضيفت بالمرسوم الاتحادي رقم 8 لسنة 2007 - الصادر بتاريخ 3 ذو القعدة 1428 هجرية - الموافق 13 نوفمبر 2007)

مادة معدلة (182)



تتعدد الغرامة بالنسبة إلى صاحب العمل بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وبحد أقصى (5.000.000) خمسة ملايين درهم .

(استبدلت بالمرسوم الاتحادي رقم 8 لسنة 2007 - الصادر بتاريخ 3 ذو القعدة 1428 هجرية - الموافق 13 نوفمبر 2007)

المادة 183

في حالة العودة الى ارتكاب جريمة قتل قبل مضي (1) سنة على سابقة الحكم على الفاعل في جريمة مماثلة لها يجوز الحكم بمضاعفة العقوبة.

المادة 184

مع مراعاة ما نص عليه في المواد (34)، (41)، (126) تقام الدعوى الجزائية على مدير المنشأة المسئول عن ادارتها كما تقام ايضا على صاحبها اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

المادة 185

اذا لم يقم صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه طبقا لإحكام هذا القانون كان لدائرة العمل المختصة ان تصدر قرارا تبين فيه موضوع الاخلال وتعلم به صاحب العمل لإتمام هذه الاعمال في مدة تحدد من تاريخ اعلانه. وأقامت الدائرة المشار اليها بإتمام تلك الاعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز.

المادة 186

تراعي دوائر العمل عند تطبيق احكام القانون واللوائح والقرارات التنفيذية له إلا تلجأ ما امكن الى طلب اتخاذ الاجراءات الجزائية

إلا بعد توجيه النصح والإرشاد الى اصحاب العمل والعمال المخالفين وإنذارهم عند الاقتضاء كتابة بتصحيح اوضاعهم طبقا للقانون وذلك قبل السير في تلك الاجراءات.

المادة 187

يعين وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه دوائر العمل ومكاتبها التي تختص بتطبيق احكام هذا القانون واختصاصها المكاني.

المادة 188

يكون لمديري دوائر العمل ومفتشي اقسام التفتيش بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية صفة الضبط القضائي في تطبيق احكام هذا القانون واللوائح والقرارات والأوامر التي تصدر تنفيذها له.

المادة 189

يلغى كل نص يخالف احكام هذا القانون.



المادة 190

مع عدم الاخلال بالإعفاء من الرسوم المقررة في الحالات الواردة في هذا القانون يحدد بقرار من وزير العمل الرسوم المستحقة على استخراج تراخيص مكاتب الاستخدام وتأشيرات وبطاقات العمل وتجديدها واستخراج صور منها وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون على ألا يجاوز الرسم خمسمائة درهم.

المادة 191

يجوز لمجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العمل والشؤون الاجتماعية تقرير أية قواعد تكون أكثر فائدة للعمال المواطنين.

المادة 192

على وزير العمل والشؤون الاجتماعية اصدار القرارات اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون وعلى الوزارات كل فيما يخصه تنفيذ احكامه.

المادة 193

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد ستين يوما من تاريخ نشره.

زايد بن سلطان آل نهيان

رئيس دولة الامارات العربية المتحدة

الجدول رقم (1) امراض المهنة

العامل المسبب للمرض	المرض	مسلسل
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الرصاص ومركباته التي تحتوي على رصاص	التسمم بالرصاص ومركبات	1
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الزئبق او مركباته او المواد التي تحتوي على زئبق، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبار او غازات الزئبق او مركباته او المواد التي تحتوي على زئبق.	التسمم بالزئبق ومركباته	2
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الزرنيخ او مركباته او المواد التي تحتوي على الزرنيخ وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غبار او غازات الزرنيخ او مركباته او المواد التي تحتوي على الزرنيخ	التسمم بالزرنيخ ومركباته	3
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الاثيموني او مركباته او المواد التي تحتوي على الاثيموني وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبار او غازات الاثيموني او مركباته.	التسمم بالاثيموني ومحتوياته	4
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الفسفور او مركباته او المواد التي تحتوي على الفسفور وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غبار او غازات الفسفور او مركباته.	التسمم بالفسفور ومركباته	5
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل هذه المنتجات وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غبارها او غازاتها	التسمم بالبتترول ومنتجاته المتزايدة او مختلف مركباته ومشتقاته	6
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل المنغنيز او مركباته او المواد التي تحتوي على المنغنيز وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غازات او غبار المنغنيز او مركباته او منتجات تحتوي على المنغنيز.	التسمم بالمنغنيز ومركباته	7
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل المعدن الكبريتي ، او مركباته او المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غازات او غبار المعدن الكبريتي او مركباته او المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي .	التسمم بالمعدن الكبريتي ومركباته	8
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل البترول او غازاته او مشتقاته وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى هذه المواد في حالة جامدة او سائلة او غازية.	التسمم بالبترول او غازاته او مشتقاته او مركباته	9
اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل البنج او التتراكلورايد الكرويوني وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غازاتها التي تحتوي عليها	التسمم بالبنج او التتراكلورايد الكرويوني	10
اي عمل يقتضي التعرض للراديوم او اي مادة اخرى ذات نشاط اشعاعي او اشعة اكس.	الامراض الناتجة عن الراديوم او المواد العاكسة (اشعة اكس)	11
اي عمل يقتضي استعمال او نقل القطران او آلات القطران الفحمي او الزيت المعدني او الكيروسين (او الاسمنت او الطحين او ما شابه ذلك من غبار او مركبات او منتجات او بقايا من هذه المواد)	الامراض الجلدية المستعصية وحروق الجلد والعين	12
اي عمل يقتضي التعرض المتكرر او المستمر الى انعكاس النور او الحرارة او الاشعة المنبعثة من من زجاج مصهور او من المعادن الحارة او المعادن المصهورة او التعرض الى ضوء قوي وحرارة عالية مما قد يسبب ضررا في العين او النظر.	تأثر العين بسبب الحرارة والضوء وما ينجم عنها من اثار	13



14	الامراض المنكونية الناتجة عن: السلكي (الغبار السلكي) الاسبستوس (غبار الاسبستوس) الاسبتوس (غبار القطن)	اي عمل يقتضي التعرض الى غبار السلكي الحديث الاتبعث او اي مواد تحتوي على السلكي الحديث بنسبة تزيد على (5%) خمسة في المائة مثل العمل في المنجم او اقتلاع الحجر او نحت الصخور او تكسيرها او في مصنع الاسمنت الصخري او صقل المعادن بالرمال او أي عمل اخر يقتضي تعرضا مشابها لذلك وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غبار الاسبستوس او غبار القطن بدرجة تسبب مثل هذا المرض.
15	اتراكس	جميع الاعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض او بجلودها والمصابة بامراض النفخة وبقرونها وشعرها.
16	مرض الاستسقاء الزقي	جميع الاعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض.
17	مرض التدرن الرئوي	الاعمال في المستشفيات لتقديم العلاج للمرضى بهذا المرض
18	امراض الحمى المعوية	الاعمال في المستشفيات المختصة لمعالجة هذه الحمى.

جدول رقم (2) تقدير تعويضات العجز الدائم عجز كلي

النسبة المتوقعة	نوع العجز الدائم	مسلسل
100%	فقدان كلا الذراعين من الكتف او فقدان اي عضوين من الجسم او أكثر من عضوين	1
100%	فقدان النظر بأكمله او فقدان العينين	2
100%	الشلل الكامل	3
100%	العتة او الاختلال العقلي الكامل	4
100%	الجروح او الاصابات في الرأس او الدماغ التي تسبب صداعا مستمرا	5
100%	التشويه الكامل في الوجه	6
100%	الجروح والاصابات في الصدر والاعضاء الباطنية التي تسبب خلا مستديما وكاملا في تادية الاعضاء لوظائفها جزئي	7

عجز جزئي

90%	فقدان الساقين جميعا من اعلاهما	8
85%	فقدان اليدين من الكوع او اعلى	9
80%	التشويه الشديد في الوجه	10
70%	فقدان كامل لليدين كليهما من الكوع	11
70%	فقدان كامل للذراع اليسرى من مفصل الكتف او من الكوع.	12
70%	فقدان الساقين باجمعهما من الركبة او اعلى	13
60%	فقدان كامل للذراع اليسرى من مفصل الكتف او فوق الكوع.	14
60%	فقدان احد الساقين من الركبة او فوقها.	15
60%	فقدان الذراع الايمن من الكوع او تحته	16



17	فقدان احد الساقين من اعلى	%60
18	فقدان كلا الساقين جميعا من تحت الركبة	%60
19	فقدان جميع اصابع اليد اليمنى بما في ذلك الابهام	%60
20	فقدان الذراع الايسر من فوق او تحت الكوع.	%50
21	فقدان اصابع اليد اليسرى بما في ذلك الابهام	%50
22	فقدان احد الساقين من تحت الركبة.	%50
23	فقدان السمع كليا وبصورة مستديمة	%45
24	فقدان اللسان او البكم المستديم	%45
25	فقدان كلا القدمين جميعا من الكعب او اسفل.	%45
26	فقدان العضو *****.	%45
27	فقدان نظر عين واحدة	%45
28	فقدان اليد اليمنى من الرسغ	%38
29	فقدان ابهام او اربع اصابع اليد اليمنى	%35
30	فقدان اليد اليسرى من الرسغ.	%31
31	فقدان الابهام او اربع اصابع اليد اليسرى	%25
32	فقدان احد القدمين من الكعب او اسفل.	%20
33	فقدان جميع اصابع قدم واحدة بما في ذلك ابهام القدم (الاصبع الكبيرة).	%20
34	فقدان ثلاثة اصابع من اليد اليمنى باستثناء الابهام	%15
35	فقدان سبابة اليد اليمنى.	%15
36	فقدان السلامة الاخيرة لابهام اليد اليمنى	%10
37	فقدان سبابة اليد اليسرى	%10
38	فقدان ثلاثة اصابع اليد اليسرى باستثناء الابهام.	%10
39	فقدان جميع اصابع القدم باستثناء ابهام القدم.	%10
40	فقدان ابهام القدم	%10
41	فقدان السلامة الاخيرة لابهام القدم اليسرى	%6
42	فقدان الاصبع الاوسط لليد اليمنى.	%6
43	فقدان الاصبع الاوسط لليد اليسرى.	%6
44	فقدان الاصبع البنصر لليد اليمنى.	%6
45	فقدان الاصبع البنصر لليد اليسرى	%6
46	فقدان الاصبع المختصر لليد اليمنى.	%6
47	فقدان احد اصابع اليد اليسرى.	%6
48	فقدان السلامة الاخيرة لاي اصبع باستثناء الابهام.	%5
49	فقدان السلامة الثانية لسبابة اليد اليمنى.	%5
50	فقدان اصابع القدم باستثناء الابهام.	%5
51	فقدان سن طاحن	%3
52	فقدان سن ناب.	%3

درجة العجز الكلي

- 1- العجز الكلي لوظيفة اي عضو من اعضاء الجسم او جزء من الجسم يعادل فقدان الكلي لذلك العضو او الجزء من الجسم.
- 2- اذا كان الشخص المصاب اعسر فان جميع التعويضات المدرجة اعلاه لإصابات اليد اليسرى يجب ان تعتبر كأنها اليد اليمنى.
- 3- في حالات افساد او تشويه او تغيير غير طبيعي لأي عضو من اعضاء الجسم او لأي جزء من اجزاء الجسم لأي حاسة من الحواس التي لم يأت ذكرها في هذا الجدول تقدر درجة العجز في حالات النزاع من قبل اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (148) من هذا القانون والتي تأخذ بعين الاعتبار اقرب حالة مماثلة ذكرت في هذا الجدول.

جدول رقم (3) بأحكام توزيع تعويض الوفاة على افراد عائلة العامل المتوفي.

مسلسل	الحالة	طريقة توزيع التعويض
1	اذا اجتمع الارامل مع الوالدين والولد النين كانوا في رعاية المتوفي	يكون للأرمل الثمن وللأرامل الثمن بالتساوي ان كن أكثر من واحدة , والوالدة السدس , والوالد الثلث , والوالدين الثلث بالتساوي , وللولد الباقي فان لم يوجد ولد كان للأرمل او للأرامل بالتساوي ثلثا قيمة التعويض ان كن أكثر من واحدة , وللوالد الباقي , فان كانا والدين فلها الباقي بالتساوي فإذا لم يوجد الوالدين كان للأرمل ثمن التعويض على ان يوزع بالتساوي بين الارامل ان كن أكثر من واحدة , وللولد الباقي اما اذا لم يوجد مع الارامل ولد او والد اخذ التعويض كله , على ان يقسم بين الارامل بالتساوي ان كن أكثر من واحدة.
2	اذا وجد والد وولد ممن كانا في رعاية المتوفي ولم يوجد ارمل	استحق الولد الثلثين , ودفع الباقي للوالد او بالتساوي للوالدين ان وجدا معا.
3	اذا وجد اولاد كان العامل المتوفي يعولهم ولم يوجد ارمل او ارملة او والدا او والدين او اشقاء او شقيقات كان يعولهن	وزع التعويض بين الاولاد بالتساوي , فإذا وجد ولد واحد استحق التعويض كله.
4	اذا وجد والبان كان يعولهما ولم يوجد اولاد او ارمل او ارملة	وزع التعويض بين الوالدين بالتساوي , إلا اذا كان واحدا فيمنح التعويض كله. ويعتبر الاخوة والأخوات الذين كان العامل يعولهم حين وفاته في حكم الوالدين عند عدم وجود احد منها.



قرار وزاري
رقم 1/43 لسنة 1980م في شأن تنظيم عملية انتقال العمال غير المواطنين
وقواعد نقل كفالتهم

وزير العمل والشؤون الاجتماعية
بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل
وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة

قرر

المادة 1

لا يجوز انتقال عامل غير مواطن من عمل إلى عمل آخر وبالتالي نقل كفالتهم من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر إلا بالشروط التالية الواردة في هذا القرار.

المادة 2

يجوز انتقال العمال غير المواطنين من عمل إلى عمل آخر وبالتالي نقل كفالتهم إذا كانوا من الفئات الآتية:

(أ) المهندسين.

(ب) اطباء والصيدالة والمرضين.

(ج) المرشدين الزراعيين

(د) المدرسين.

(هـ) المحاسبين المؤهلين ومدققي الحسابات .

(و) الفنيين العاملين على الاجهزة الالكترونية وبالختبرات العلمية.

(ز) السائقين المرخص لهم بقيادة وسائل النقل (الاجرة والثقيلة والباصات) وذلك في حالة كون نقل الكفالة من شركة أو مؤسسة إلى مثلتها أو إلى جهة حكومية.

(ح) أية فئة أخرى يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية متى اقتضت ذلك متطلبات المصلحة العامة.

المادة 3

يشترط لنقل الكفالة للفئات المذكورة بالمادة السابقة ما يأتي:

(أ) ان يعمل العامل لدى صاحب العمل الجديد في نفس المهنة التي كان يعمل فيها لدى صاحب العمل السابق.

(ب) أن تكون للعامل اقامة سارية المفعول مثبتة بجواز سفره.

(ج) ان يكون العامل قد امضى سنة كاملة على الاقل في العمل لدى الكفيل الاول.

(د) ان يحصل العامل على موافقة الكفيل على نقل الكفالة ولوزارة العمل عدم الاعتداد بأعتراض هذا الكفيل إذا لم

يكون لهذا الاعتراض سبب قانوني يبرره .

ويفوض وكيل الوزارة في اختصاص الوزير بالموافقة على النقل.

المادة 4

استثناء من احكام المادة الثانية والفقرتين (ج ، د) من المادة الثالثة من هذا القرار يجوز نقل الكفالة في الحالات الاتية

ا:

(أ) إذا توفي الكفيل الاصلي ولم يتم ورثته بالاستمرار في إدارة المنشأة وترتب على ذلك غلقها.

(ب) إذا اخل الكفيل الاصلي بالتزاماته وترتب على ذلك غلق المنشأة.

(ج) إذا صدر حكم قضائي بافلاس أو تصفية وانهاء نشاط المؤسسة .

ويفوض وكيل الوزارة في الموافقة على النقل في تلك الحالات.

المادة 5

فيما عدا الحالات المنصوص عليها في المواد (2 ، 3 ، 4) من هذا القرار لا يتم نقل العامل غير المواطن من عمل إلى

آخر وبالتالي نقل كفالته إلى صاحب عمل جديد إلا بموافقة من الوزير.

المادة 6

يقدم طلب نقل الكفالة إلى دائرة العمل المختصة بواسطة صاحب العمل الجديد أو من يمثله قانونا على أن يكون الطلب

مدعما بالمستندات والوثائق الشبوتية اللازمة ووفقا للمنودج المعد لهذا الغرض.

المادة 7

على وكيل الوزارة اصدار التوجيهات واقرار النماذج اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

المادة 8

ينفذ هذا القرار من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر بتاريخ : 1980-10-05 - وتم نشره في العدد رقم (85) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1980-11-30 -

التاريخ الفعلي: 1980-10-05

سيف الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1/44 لسنة 1980 في شأن اللائحة التنفيذية

لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة

لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له
وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

يختص مدير ومفتشو العمل بما يأتي :

(أ) مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والاجور ووقاية العمال
وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الاحداث والنساء.
(ب) تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع احسن الوسائل لتنفيذ احكام
القانون .

(ج) ابلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تنصّر الاحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
(د) ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لاحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا لاحكامه.

المادة 2

تتولى ادارة التفتيش العمالي بالوزارة المهام الاتيه:

(أ) التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لاحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 والقرارات المنفذه
له .

(ب) تلقي الشكاوي المتعلقة بوجود مخالفات لقانون العمل والتحقق من صحة ما جاء بها واتخاذ الاجراءات اللازمة .
(ج) تلقي الاخطارات الواردة من ادارة علاقات العمل بوجود مخالفات قائمة لدى بعض المنشآت تحقق منها أحد
الباحثين أثناء بحثه لاحدى المنازعات العمالية واتخاذ اللازم بشأنها.

(د) اجراء الحملات التفتيشيه على المنشآت التي ترى الادارة القيام بأجراء حملات تفتيشيه على نوع معين منها طبقا
لما تراه من اسباب وظروف توجب ذلك .

(هـ) اجراء التفتيش الليلي لمراقبة مواعيد العمل وتشغيل الاحداث والنساء .

(و) عقد الندوات واصدرا النشرات والكتيبات بالمعلومات والارشادات الفنية التي تمكن طرفي علاقة العمل من
تنفيذ أحكام القانون وتوعيتهم بها.

(ز) تقديم التقارير لوكيل الوزارة بما تراه من قصور في احكام القانون عن معالجة بعض الحالات متضمنه اقتراحات
الادارة في هذا الشأن.

المادة 3

يتم التفتيش دوريا على المنشآت الخاضعة لاحكام قانون العمل ويكون ذلك مرتين على الاقل سنويا. وفي سبيل القيام بذلك يجب - اعداد حصر شامل للمنشآت الخاضعة للقانون في الدولة واعداد بطاقة لكل من هذه المنشآت موضحا اسمها واسم مديرها المسئول وعدد العاملين بها في تاريخ الحصر ونشاطها الاقتصادي وجنسياتها ورقم الرخصة الصادرة من البلدية بانشاءها ثم ترتيبها على اساس جغرافي في ادراج مخصصة لذلك بعد ترقيتها بنفس الترتيب. وتتخذ هذه الاجراءات بالنسبة للحملات التفتيشية والتفتيش الشهري وكذلك بالنسبة لاي صور أخرى من صور التفتيش.

المادة 4

يتم التفتيش على الوجه الآتي :

أولا :- تعد خطوط سير مسبقة للزيارات التفتيشية موضحا بها تاريخ الزيارة واسماء المنشآت التي سيتم التفتيش عليها وعنوان كل منها ووقت الزيارة فيما إذا كانت صباحية أو ليلية واسم المفتش القائم بالزيارة والغرض منها. ثانيا:- تتم الزيارة طبقا للبيانات المدونه بخط السير دون أخطار مسبق للمنشأة ويقوم المفتش باتخاذ ما يراه من اجراءات للتأكد من تنفيذ احكام قانون العمل من دخول لاماكن العمل أو فحص أو تحقيق أو إطلاع على ملفات أو مستندات أو الحصول على صور أو مستخرجات منها أو التأكد من وجود المعلقة التي يفرض القانون على صاحب العمل تعليقها في اماكن العمل أو غير ذلك من الاجراءات التي أجاز قانون العمل للمفتشين إتخاذها لاداء واجب التفتيش.

ثالثا:- إذا تبين للمفتشين وجود مخالفات لا يمكن إزالتها وجب عليه إتخاذ اللازم نحو اثباتها في محضر رسمي بعد سؤال صاحب العمل أو المدير المسئول إن وجد أو من يراه من العمال المتواجدين في مكان العمل اثناء ضبط المخالفة وإن يوقع من يسأل على ما أبداه مع أقوال في المحضر وعرضه على مدير المكتب لاتخاذ اللازم . إما إذا تبين وجود مخالفات يمكن إزالتها وجب على المفتش توعية صاحب العمل أو المدير المسئول أو من تواجد من العمال بكيفية ازالتها وأن يرسل للمنشأة تقريرا بهذه المخالفات وانذارها بضرورة إزالة هذه المخالفات خلال فترة يحددها في التقرير.

رابعا:- تتم إعادة التفتيش في الموعد المحدد في التقرير المشار إليه في البند السابق بناء على خط سير مسبق فإذا ما تأكد المفتش من إزالة المخالفة يتم حفظ التقرير بعد عرض قرار الحفظ على مدير التفتيش لاعتماده ، إما إذا تبين عدم إزالتها كان عليه إثبات ذلك في محضر رسمي طبقا لما سبق ذكره في الفقرة الاولى من البند ثالثا ثم يعرض على مدير التفتيش لأبداء الرأي فيما يتم إتخاذ من إجراءات

خامسا:- إذا قرر مدير التفتيش اتخاذ الاجراءات القانونية ضد المنشأة المخالفة يقوم المفتش بتحرير المحضر الخاص بهذه المخالفة ويضمنه تاريخ ضبط المخالفة وأرقام مواد القانون التي تمت المخالفة بشأنها وملخصا لكل منها واسم المفتش الذي ضبط المخالفة وملخصا لأقوال المخالف بشأن المخالفة ثم يحال للسلطة المختصة لاتخاذ اللازم بشأنها بعد اعتماد مدير التفتيش للمحضر المذكور تمهيدا لتقديم المخالف للمحاكمة.



ويجوز لمدير التفتيش إعادة الاوراق للمفتش للقيام باعادة التفتيش مرة أخرى.

المادة 5

لايجوز لمفتشي العمل مباشرة أعمال وظائفهم قبل ادائهم القسم المقرر بالقانون امام وزير العمل والشئون الاجتماعية فور تعيينهم . ويوزد المفتش ببطاقة تصدر من الوزارة تثبت شخصيته وكذا تمتعه بصفه الضبط القضائية وعلى المفتش ابرازها عند مزاولته لعمله الميداني إذا طلب منه ذلك للتعرف على شخصيته.

المادة 6

يجب ان تتصف خطوط السير المعتمدة من المدير المختص بالسرية ويجب ان تكون اسبوعية ويتم اعتمادها من مدير مكتب العمل المختص قبل يومين على الاقل من بداية الاسبوع الذي سينفذ خلاله خط السير وتخطر ادارة التفتيش العمالي به فور اعتماده.

المادة 7

تعد إدارة التفتيش العمالي خطوط السير الخاصة بالحمولات التفتيشية طبقا للخطة الشهرية التي تراها الادارة في هذا الخصوص وكذا بناء على رأي وكيل الوزارة لما لديه من اسباب توجب اجراء هذه الحملات .

المادة 8

يتم التأشير على بطاقة المنشأة بالزيارات المختلفة التي تتم عليها وبتاريخها وما اتخذ من اجراءات نتيجة لكل زيارة.

المادة 9

تسجل الشكاوي الواردة في سجل يعد لهذا الغرض يدون به تاريخ ورود الشكوي واسم الشاكي والمنشأة المشكو في حقها وموضوع الشكوى وما اتخذ من اجراءات بشأنها ونتيجة هذه الاجراءات واسم المفتش الذي قام بهذه الاجراءات.

المادة 10

تسجل محاضر المخالفات التي يتم ضبطها والتي يوافق مدير التفتيش على تحريرها في سجل خاص يدون به رقم المحضر وتاريخه واسم المفتش الذي قام بتحريره وارقام المواد القانونية للمخالفات التي حررت للمحاضر بشأنها وتاريخ ورقم تصديرها للجهات المختصة ونتيجة متابعة الاحكام التي تصدر بشأنها وفيما إذا كان قد حكم فيها بالادانة أو البراءة.

المادة 11

بالنسبة لاحكام البراءة التي تصدر في شأن بعض المخالفات يجب على إدارة التفتيش العمالي الحصول على الاسباب التي جاء حكم البراءة على اساسها واعداد تقرير شهري بشأنها وعرضه على وكيل الوزارة لابداء ما يرى اتخاذه من اجراءات على ضوء ما جاء به حرصا على مصلحة العمل وسلامته.

المادة 12

يعد كل مكتب من مكاتب العمل بيانا احصائيا شهريا وبصفه منتظمة يتضمن اسماء المفتشين وعدد الزيارات التفتيشية التي قام بها كل منهم ونوعها وكذا عدد المحاضر التي حررت للمنشآت المخالفة وعدد الشكاوي التي تم بحثها وما ترتب عليها من اجراءات اتخذت وعدد زيارات متابعة الاحكام وعدد احكام البراءة التي صدرت في شأن بعض



المخالفات بالاضافة الى تقرير الحملات التفتيشية التي تمت خلال الشهر وعدد المنشآت التي شملتها هذه الحملات والاجراءات التي اتخذت نتيجة للقيام بها وترسل هذه الاحصائيات لادارة التفتيش المختصة التي تعد بدورها تقريرا احصائيا مجمعا يتم ارساله للادارة الموكل إليها ذلك لاتخاذ ما يلزم .

المادة 13

يصدر وكيل الوزارة قرارا بنماذج السجلات وغيرها من النماذج اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

المادة 14

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

تم نشره في العدد رقم (85) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1980-11-30 - التاريخ الفعلي: 1980-11-30

سيف الجروان

وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 45 لسنة 1980 في شأن تحديد أوجه صرف حصيلة الغرامات المقتطعة من العمال

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت
وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له
وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

تقيد الغرامات التي تقتطع من العمال في كل منشأة في سجل خاص يبين به اسم العامل الذي وقعت عليه الغرامة ومقدار
اجرة وقيمة الغرامة الموقعة وبيان سبب توقيعها او مناسبتها ، وتحدد حصيلة هذه الغرامات شهريا بالسجل.

المادة 2

تشكل في كل منشأة تستخدم خمسة عشر عاملا فأكثر لجنة التصرف في أموال الغرامات وتتكون من :

- 1- صاحب العمل أو من ينيبه (رئيسا)
- 2- اثنين من العاملين بالمنشأة يختارهما صاحب العمل بالتشاور مع مدير دائرة العمل المختصة.
(عضوين)

ويجوز بناء على طلب صاحب العمل ان يشترك في اللجنة ممثل دائرة العمل المختصة وعندئذ تكون له الرئاسة.
أما المنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسة عشر عاملا فيتم التصرف في أموال الغرامات المقتطعة من عمالها بمعرفة
صاحب العمل وبمراعاة احكام المواد (4 ، 8 ، 9) من هذا القرار.

المادة 3

يشترط لصحة انعقاد اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة حضور جميع اعضائها وتصدر قراراتها بموافقة صاحب العمل
أو ممثله واحد عضوي اللجنة. وفي حالة الخلاف يعاد عقد اللجنة بحضور ممثل دائرة العمل فاذا تساوت الاصوات رجح
الجانب الذي فيه الرئيس.

المادة 4

تختص اللجنة بتقدير كيفية التصرف في أموال الغرامات باستعراض النواحي الاجتماعية في المنشأة واثبات ذلك في
محضر ثم تقرر توزيع هذه الغرامات عليها او صرفها في اية ناحية اجتماعية جديدة يراد بها الترفيه عن العمال أو علاجهم
في غير الحالات التي لا يلتزم فيها صاحب العمل بعلاجهم طبقا للقرار الصادر في هذا الشأن أو انشاء ناد للرياضة
البدنية او مسجد او مكتبة أو جمعية تعاونية او تنفيذ مشروع لعلاج اسر العمال أو غير ذلك من اوجه النشاط
الاجتماعي المماثل.

ولا يجوز صرف اي مبلغ من هذه الاموال بصفة مكافأة او لشراء حاجيات المعيشة كالمأكل أو الملابس كما لا يجوز
استثمارها في اي عمل يجتمل الكسب أو الخسارة .

المادة 5



إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد في كل فرع سجل خاص لقيد الغرامات التي تقتطع من عماله ويكون الانتفاع بالاموال مقصورا على عمال هذا الفرع ما لم تر اللجنة امكان تحقيق مشروع عام موحد ينتفع به عمال جميع الفروع الخاصة بالمنشأة .

و في هذه الحالة يجب أن توافق على المشروع لجنة تضم اثنين من بين جميع عمال المنشأة بكافة فروعها.

المادة 6

يجب عقد اللجنة المشار إليها مرة كل شهر على الاقل للتصرف في الحصيلة الشهرية من اموال هذه الغرامات. ويجوز للجنة تأجيل التصرف فيها لشهر أو أكثر بحيث لا تزيد على (6) ستة شهور وذلك إذا لم تكن هذه الاموال كافية لعمل مفيد.

المادة 7

على اللجنة إذا قررت استغلال اموال الغرامات في احد المشروعات الاجتماعية السابق ذكرها ان توضح في محضر اللجنة الاجراءات الخاصة بتنظيم المشروع وتنفيذه .

المادة 8

يجب لنفاد قرار اللجنة - ان يعتمد من دائرة العمل المختصة (الواقع في دائرة اختصاصها مقر فرع المنشأة) أو المركز الرئيسي للمنشأة إذا كانت اللجنة مشكلة لجميع فروع المنشأة.

المادة 9

توزع اموال الغرامات عند تصفية المنشأة لاي سبب من الاسباب بالتساوي على العمال الموجودين بها وقت تصفيتها.

المادة 10

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

تم نشره في العدد رقم (85) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1980-11-30 - التاريخ الفعلي: 1980-11-30

سيف الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 46 لسنة 1980 بتحديد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها

في الفترة ما بين الساعة (10) مساء والساعة (7) صباحا

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له
وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين العشرة مساء والسابعة صباحا في الاعمال الاتية:

- 1- العمل في الفنادق والمطاعم والنزل والمقاهي والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصلات الموسيقى والغناء وغيرها من المحلات المماثلة.
- 2- العمل في نقل الاشخاص والبضائع بالطرق المائية الداخلية او بالطرق الجوية ويدخل في ذلك مكاتب السياحة والطيران وفي المطارات.
- 3- اعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع باثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم ويشترط في هذه الحالة الا يزيد عدد الايام التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلا عن (15) خمسة عشر يوما في السنة مالم ترخص دائرة العمل المختصة بمدد اطول.
- 4- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه او لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة لتلف.
- 5- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
- ويشترط في الحالتين الاخيرتين إبلاغ إدارة التفتيش العمالي المختصة في ظرف (24) ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة للعمل والحصول على موافقة كتابية منها بذلك .
- و يجب أن تكون الموافقة مسبقة مالم يقض صالح العمل بغير ذلك.
- 6- العمل في المحلات التجارية في شهر رمضان والثلاثة ايام السابقة لعيد الأضحى .
- 7- العمل في المستشفيات والمصحات وعيادات الاطباء ودور العلاج الاخرى.

المادة 2

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

تم نشره في العدد رقم (85) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1980-11-30 - التاريخ الفعلي: 1980-11-30

سيف الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1/47 لسنة 1980 بشأن استثناء المؤسسات من بعض الأحكام المنصوص عليها

في قانون تنظيم علاقات العمل الخاصة بتشغيل الاحداث والنساء

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت ، وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له ، وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة الاولى

تستثنى من احكام المواد (20 ، 22 ، 27 ، 35) من القانون رقم 8 لسنة 1980م المؤسسات التربوية والخيرية بالدولة التي يكون من اهدافها اساسا التأهيل أو التدريب المهني للاحداث والنساء وذلك وفقا للاحكام التالية.

المادة الثانية

يشترط في المؤسسات التربوية والخيرية المشار اليها في المادة السابقة للافادة من الاعفاء المقرر بها الشروط الاتية:

(أ) أن تكون المؤسسة مسجلة لدى الجهات الرسمية المختصة بهذا الوصف .

(ب) ان يكون هدفها الفعلي والمسجلة به التأهيل أو التدريب المنهي للاحداث أو النساء.

(ج) ان ينص في الانظمة الداخلية لهذه المؤسسات بالتفصيل على مايلي:

1- طبيعة الاعمال التي يقوم بها الاحداث والنساء بالمؤسسة.

2- ساعات العمل التي يعملونها.

3- شروط العمل.

ويجب الاعتراض هذه الاعمال وساعات العمل وتلك الشروط مع الطاقة الحقيقية للاحداث والنساء ، ويثبت ذلك بتقرير من الجهة المختصة بوزارة الصحة يرفق بالنظام الداخلي للمؤسسة.

المادة الثالثة

يجب ان يطابق النشاط الفعلي للمؤسسة ما نص عليه في انظمتها الداخلية وما نص عليه في المادة السابقة.

المادة الرابعة

لا يسري الاستثناء الوارد في هذا القرار على المؤسسة التي تخرج في نشاطها الفعلي عن اهدافها او شروط العمل

المنصوص عليها في

لائحتها الداخلية.

ويسري هذا الحكم إذا قامت المؤسسة بتغيير نظامها الداخلي بما يغير اغراضها أو يغير من الشروط المنصوص عليها في

المادة الثانية من هذا القرار.

وتقوم اجهزة الوزارة المختصة بمراقبة المؤسسة ونشاطها في هذا الشأن.

المادة الخامسة



ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.
تم نشره في العدد رقم (85) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1980-11-30 - التاريخ الفعلي: 1980-11-30

سيف الجروان
وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 48 لسنة 1980 بشأن تشكيل لجان التوفيق لتسوية المنازعات الجماعية

وزير العمل والشؤون الاجتماعية
وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له
وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

تشكل في كل دائرة عمل لجنة توفيق تختص بتسوية المنازعات الجماعية وديا طبقا للاجراءات المنصوص عليها في المواد (154 ، 155 ، 156) من القانون رقم (8) لسنة 1980 م في شأن تنظيم علاقات العمل المشار اليه وذلك على النحو الآتي:

1- مدير إدارة علاقات العمل.

رئيسا

أو مدير مكتب العمل الواقع في دائرة اختصاصات مقر العمل للعمال

عضوا

2- صاحب العمل طرف النزاع أو ممثله

عضوا

3- مندوب عن العمال يتم اختياره بالتشاور مع رئيس اللجنة

المادة 2

لرئيس اللجنة استدعاء من يراه من العمال اطراف النزاع ومناقشته امام اللجنة في موضوع النزاع وفي هذه الحالة يجب ان تدون اقواله في محضر اللجنة.

المادة 3

يتولى مدير ادارة علاقات العمل رئاسة اللجنة في الحالتين الآتيتين:

(أ) إذا وقع مقر العمل لاطراف النزاع في اختصاص أكثر من دائرة عمل.

(ب) إذا زاد عدد العمال اطراف النزاع على خمسمائة عامل ولو وقع مقر العمل لهؤلاء في دائرة عمل واحد.

المادة 4

تتبع أمام لجان التوفيق القواعد والاجراءات التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء طبقا لاحكام المادة (162) من القانون رقم 8 لسنة 1980 المشار اليه.

المادة 5

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

تم نشره في العدد رقم (85) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1980-11-30 - التاريخ الفعلي: 1980-11-30

(سيف الجروان)(وزير العمل والشؤون الاجتماعية)

قرار وزاري

رقم 1 / 49 لسنة 1980 بشأن تحديد الأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون توقف

وكيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

يجوز استمرار العمل دون فترة واحدة في الحالات والاعمال الآتية :

- 1- الاعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال العمل في نظام الثلاث مناوبات (الافواج المتعاقبة) يوميا أو في نظام المناوبتين يوميا بالنسبة الى النساء العاملات وكذلك بالنسبة للعمال إذا وافقوا كتابة على ذلك.
- 2- العمل في وحدات المرافق العامة كالمياه والكهرباء والمجاري والنظافة والحراسة .
- 3- العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.
- 4- العمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها المستخدمون والعمال مدة لا تزيد على سبع ساعات في اليوم الواحد.
- 5- اعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو الطرق المائية او الجوية ويدخل في ذلك العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات.
- 6- اعمال شحن وتفريغ البضائع في الاحواض والارصفة والمواني ومخازن الاستبداع ويدخل في ذلك عمال طاقم اللنشآت التي تعمل في نقل العمال.
- 7- اعمال ربط البواخر والانوار الكاشفة .
- 8- العمل في تموين واصلاح السفن عند رسوها في المواني لهذا الغرض .
- 9- العمل في المواني على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وذلك بالنسبة لقائديها وميكانيكيها وبجارتها وكذلك بجارة صالات البضاعة.
- 10- العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الاخرى.
- 11- العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الادوات الخاصة باقامة الافراح والاحتفالات.
- 12- العمل في تجهيز ودفن الموتى.
- 13- صناعات البلاستيك.
- 14- صناعة السينما.
- 15- اعمال الطوافين والجوايين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع اثناء قيامهم بهذه الاعمال خارج المنشآت.



16-صناعات الخزف والصيني.

17-العمل في المخازن.

المادة 2

على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل الاعمال والصناعات الوارد بيانها في المادة السابقة ان يصرح للعمال بالصلابة ويتناول المشروبات أو الاطعمة الخفيفة وبالراحة بطريقة تنظمها المنشآت أثناء العمل وتضمنها لائحة نظامها الاساسي ان وجدت أو تودع قواعدها ادارة علاقات العمل بالوزارة أو مكتب العمل الواقع محل العمل في دائرة اختصاصه.

المادة 3

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

تم نشره في العدد رقم (85) من الجريدة الرسمية تاريخ النشر: 1980-11-30 - التاريخ الفعلي: 1980-11-30

سيف الجروان

وزير العمل وشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 50 لسنة 1980 في شأن إنشاء أقسام استخدام المواطنين

وتحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها بها

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزراء وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له
وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

ينشأ بكل ، مكتب من مكاتب العمل بجميع انحاء الدولة قسم لاستخدام المواطنين.

المادة 2

تكون إدارة الاستخدام بكل من ديوان الوزارة بمدينة أبوظبي ومدينة دبي إدارة مركزية لاقسام الاستخدام بمكاتب
بأمانة أبوظبي بالنسبة للاولى ولاقسام الاستخدام بمكاتب العمل بالامارات الشمالية .

المادة 3

يختص قسم استخدام المواطنين بما يأتي:

(أ) قيد طالبي العمل من المواطنين من الفئات الآتية :

1- العاملين عن العمل ممن سبق لهم العمل .

2- العاطلين عن العمل الذين لم يسبق لهم العمل (مستجد في ميدان العمل) .

3- المشتغلين ويبحثون عن عمل أفضل .

ويتم القيد في سجل خاص مع منح طالب العمل شهادة بقيدة دون مقابل .

(ب) تلقي طلبات اصحاب العمل لاستخدام عمال مواطنين لشغل الوظائف الشاغرة لديهم وتسجيل هذه الطلبات
في سجل يعد لهذا الغرض.

(ج) تلقي طلبات اصحاب العمل المحالة من اقسام استخدام العمال غير المواطنين - بعد التأكد - من ادارة الاستخدام
المركزية المختصة من وجود عمال مواطنين مسجلين بالقسم قادرين على اداء العمل المطلوب.

(د) الترشيح للعمل من بين المسجلين بالسجل بعد التأكد من توافر الشروط المطلوبة للمهنة المطلوب شغلها.

(هـ) متابعة الترشيحات الصادرة من المكتب والتأشير بنتيجتها على بطاقة العامل.

المادة 4

يتم تسجيل طالبي العمل من المواطنين طبقا للخطوات الآتية :

(أ) يحضر طالب العمل بنفسه الى القسم في اوقات الدوام الرسمي وفي المواعيد التي يحددها القسم.

(ب) يقدم نفسه الى مسؤول التسجيل بالقسم طالبا قيده كطالب عمل.



(ج) يتأكد المسئول من ان الطالب يحمل جنسية دولة الامارات العربية المتحدة وذلك بالاطلاع على المستندات التي يقدمها طالب العمل وهي خلاصة قيدة أو هويته أو جواز سفره.

(د) يتأكد المسئول وفقا للمستندات التي يقدمها الطالب لاثبات مؤهلي الدارسي وخبرته وحالته العملية فيما إذا كان عاطلا وعلى المسئول أن يتأكد من مدى المام الطالب بالقراءة والكتابة إذا كان ممن لا يحملون مؤهلات دراسية وادعى قدرته على القراءة والكتابة.

(هـ) يقوم المسئول بأثبات بيانات الطالب في سجل القيد المعد لذلك الغرض وتشمل هذه البيانات رقما مسلسلا لكل حالة واسم الطالب وسنة ومحل اقامته والمنته وتصنيفها المنهي ومؤهلة الدارسي وتاريخه أو مدى المامه بالقراءة والكتابة إذا كان غير مؤهل وسنوات الخبرة واللغات الاجنبية التي يجيدها ورقم شهادة القيد التي تمنح له ونوعها حسب حالته العملية كما يدون اي عجز جسماني لدى الطالب ان وجد.

(و) يسجل المسئول البيانات السابقة ببطاقة قيد ويضاف اليها بيان الاجر الذي يتقاضاه والمنته التي يعمل بها حاليا إذا كان قيده مشغلا ويبحث عن عمل افضل والعمل السابق إذا كان قيده عاطلا عن العمل بالاضافة إلا الجهات التي يرغب في العمل فيها حسب ترتيب افضلية العمل الذي يرغب فيه والاجر الذي يتوقع حصوله عليه من العمل الذي يرشح لشغله ثم توضع البطاقات في إدراج تخصص لهذا الغرض حسب ترتيب ارقام وتواريخ قيدها في كل مهنة على حده وكل فئة على حده حسب الحالة العملية : العاطل فالمستجد فالمشغول.

(ز) يقوم المسئول بمنح الطالب شهادة بقيدة دون مقابل وتعطى رقما مسلسلا ويدون بما اسمه وسنة ومحل اقامته ومهنته وتصنيفها المهني ، وخبراته السابقة ومؤهله الدارسي أو مدى المامه بالقراءة والكتابة وذلك بعد توقيعها من مدير المكتب المختص وختمها بخاتم ذلك المكتب وتسلم الشهادة للطالب في نفس يوم قيده.

المادة 5

يجب ان يتضمن طلب صاحب العمل الذي يقدمه للقسم لعمالة وطنية لشغل الوظائف الشاغرة لديه العدد المطلوب مصنفا حسب المهن موضحا به الشروط والمواصفات التي يطلبها بكل مهنة منحيت السن والخبرة والمؤهل والاجر المقترح وغير ذلك.

المادة 6

يقوم الموظف المختص بتلقي طلبات اصحاب العمل بتسجيلها في السجل المعد لذلك ويجب ان تشمل بيانات السجل الرقم المسلسل لكل طلب وتاريخ وروده للقسم واسم صاحب العمل الطالب ونشاطه الاقتصادي وعنوانه والمهن المطلوبة والعدد المطلوب من العمال في كل مهنة والشروط والمواصفات التي يجب ان تتوفر فيمن يرشح من بين المسجلين لشغل الوظيفة المدونه بطلب صاحب العمل ثم يدون امام كل طلب ما تم اتخاذه من اجراءات بمعرفة القسم.

المادة 7

في حالة وجود مسجلين بالقسم قادرين على اداء العمل المطلوب يقوم القسم بترشيح ضعف العدد المطلوب أو العدد الموجود إذا لم يسمح عدد المسجلين بالقسم بمضاعفته ويرسل كتاب الترشيح على النموذج المعد لذلك لمحل اقامة طالب العمل بالبريد المسجل او يسلم له باليد فور ترشيحه.



وتكون الاولوية في الترشيح العاطلين عن العمل ثم المستجدين في ميدان العمل واخيرا للمشتغلين ويبحثون عن عمل افضل وذلك كله بترتيب اسبقية القيد رقما وتاريخا داخل كل فئة وكل مهنة على حده.

وحالة عدم وجود مسجلين قادرين على اداء العمل المطلوب او لم يكف العدد المسجل لمضاعفة العدد المطلوب يتم الاتصال بادارة الاستخدام المركزية المختصة لتدبير الاعداد المطلوبة أو تكملتها من المسجلين بأقسام استخدام المواطنين الاخرى وفي حالة وجود مسجلين بهذه الاقسام تقوم الادارة باخطارها باتخاذ اجراءات الترشيح لهؤلاء المسجلين.

وفي جميع الاحوال التي يتم فيها الترشيح يجب على القسم ارسال كشف باسماء المرشحين ومبيناً فيه تاريخ ورقمه واسم المرشح ورقم شهادة قيده ومهنته.

المادة 8

يجب على صاحب العمل ان يخاطر قسم الاستخدام بنتيجة ترشيح العامل بالقبول او الرفض خلال اسبوع من تاريخ الترشيح على الاكثر وذلك على النموذج المعد لذلك.

المادة 9

يقوم المكتب بمتابعة الترشيحات لدى اصحاب العمل إذا لم ترسل نتائجها المشار اليها في المادة السابقة ويؤشر على بطاقة القيد برد صاحب العمل أو بنتيجة المتابعة في الخانة المختصة لذلك ، ويجب ان تكون متابعة الترشيحات أسبوعية وبصفة دورية.

المادة 10

يخطر على اصحاب الاعمال استخدام عمال مالم يكونوا حاملي شهادات قيد وعليهم في هذه الحالة ان يخطروا دائرة العمل المختصة كتابة بتعيين العامل خلال (15) خمسة عشر يوما من تاريخ استخدامه على الاكثر ، ويجب ان يتضمن الاخطار اسم العامل وسنة وتاريخ تسلمه العمل والاجر الذي حدد له والوظيفة التي الحق بها ورقم شهادة القيد وذلك كله على النموذج المعد لذلك بظهر شهادة القيد والتي يجب اعادتها لمكتب العمل الصادر منه بعد ملء بيانات الاخطار المشار اليه.

المادة 11

عند ورود شهادات القيد باخطار تعيين اصحابها يتم التأشير بذلك في سجل القيد بالقسم المختص وترفق الشهادة بطاقة القيد وترفع نهائية من ادراج بطاقات القيد وتوضع في ملف خاص بها بالقسم حسب ترتيب ورودها.

المادة 12

تكون شهادة القيد صالحة لمدة (6) ستة شهور من تاريخ اصدارها وتجدد بعد ذلك لمدة (3) ثلاثة شهور بصفة دروية .

ولا يتم التجديد الا بتقديم الطالب بنفسه خلال (15) خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء صلاحية الشهادة بطلب تجديدها والاسقط حقه في ذلك وفي هذه الحالة يقوم القسم برفع بطاقة قيده من ادراج البطاقات نهائيا. وتتجدد الشهادة تلقائيا فترة ترشيح صاحبها للعمل وذلك حتى رفض ترشيحه أو تعيينه .

المادة 13

على كل صاحب عمل ان يرسل الى مكتب الاستخدام الذي يقع في دائرة محل عمله خلال شهري يناير ويوليو من كل عام البيانات الاتية:

- (ا) بيانا مفصلا بعدد موظفية وعماله طبقا لاناوع وظائفهم ومهنهم ولسنهم ولسنساتهم .
 - (ب) بيانا بالوظائف والمهن التي خلت أو انشئت وما شغل منها واسباب عدم شغل الباقي مع ايضاح اناوعها واجر كل منها وذلك خلال ستة الاشهر السابقة.
 - (ج) بيانا عن حالة العمل وما يتصل به من فرض الاستخدام وما يتوقع من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والاعمال خلال ستة الاشهر التالية.
- وتدون هذه البيانات على النماذج التي تعدها الوزارة في هذا الصدد وتكون جميع هذه البيانات من نسختين تحفظ احداها بالقسم المختص وترسل الاخرى للادارة المركزية المختصة.

المادة 14

يقوم القسم المختص باخطار ادارة الاستخدام المركزية المختصة حسب المادة 2 من هذا القرار بما يلي:

- (أ) نسخة من كل بطاقة قيد لكل طالب عمل يتم تسجيله اسبوعيا مع كشف باسماتهم ومهنهم وارقام شهادات قيدهم ويجب ان تقوم ادارة الاستخدام المركزية المختصة بما يقوم به قسم الاستخدام من حفظ هذه البطاقات في ادراج حسب ترتيب قيدهم وحسب حالتهم العملية طبقا لما نص عليه في الفقرة "ز" من المادة (4) من هذا القرار.
 - (ب) كشف شهري باسماء سواقط القيد وارقام شهادات قيدهم ومهنهم .
 - (ج) كشف شهري باسماء المعننين ومهنهم وارقام شهادات قيدهم.
- وعلى ادارة الاستخدام المركزية المختصة رفع بطاقات قيد من وردت اسماؤهم بالكشفين الاخيرين من ادراج بطاقات القيد نهائيا.

المادة 15

يقوم كل قسم من أقسام الاستخدام بعمل احصائية شهرية طبقا للنموذج الذي يعد لهذا الغرض يبين بها عدد المسجلين والمرشحين والمعننين وسواقط القيد مصنفين عمالا عادين وغيرهم وكذا عدد طلبات اصحاب العمل والعمال ومجموع اعداد العمال المطلوبة مصنفين عمالا عادين وفنيين واصحاب المؤهلات المتوسطة والعليا ، ثم ترسل لادارة الاستخدام المركزية المختصة التي تعد تقريرا خاصا ترفق به بيانات تحليلية لما تضمنته من ارقام موضحا به الظواهر التي تكشففت خلال فترة الاحصائية والمشاكل التي صادفت العمل والحلول المقترحة ثم ترفع للادارة المختصة لاتخاذ ما يلزم.

المادة 16

على وكيل الوزارة اعداد النماذج اللازمة لتنفيذ احكام هذا القرار.

المادة 17

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

سيف الجروان وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 51 لسنة 1980م في شأن تحديد أوجه صرف الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية والحرمان من العلاوة أو تأجيلها

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزراء وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

تقيد الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية او الحرمان من العلاوة أو تأجيلها في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار اجره والعقوبة التأديبية الموقعة وقيمتها مع بيان سبب توقيعها او مناسبتها ، كما توضع حصيلة هذه الفروق المالية المترتبة على توقيع هذه العقوبات شهريا بالسجل.

المادة 2

تخصص اللجنة المشكلة طبقا لاحكام القرار رقم (45 / 1) لسنة 1980 في شأن تحديد أوجه صرف حصيلة الغرامات المقتطعة من العمال ، بالتصرف في الفروق المالية المنوه عنها في المادة السابقة وطبقا للاجراءات المنصوص عليها في المواد (الثانية والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والثامنة) من القرار رقم (45 / 1) لسنة 1980 المشار اليه.

المادة 3

تحدد اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة اوجه صرف الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية أو الحرمان من العلاوة أو تأجيلها وتراعى في ذلك حاجة العمال إلى انشاء صندوق ادخار أو صندوق اعانات أو قروض على ان تخصص حصيلة هذه الفروق او جزء منها للاعانات التي يرى منحها لعمال المنشآت المت بهم ظروف اقتضت منحهم هذه الاعانات ، وفي هذه الحالة يثبت في محضر اللجنة كل من يتعلق بهذه الظروف التي دعت اللجنة لمنحهم الاعانات المقررة.

المادة 4

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

سيف الجروان وزير العمل والشؤون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 4 لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو التي يجوز فيها تخفيض ساعات العمل المقررة قانونا

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1: - لا يجوز تشغيل العمال أكثر من سبع ساعات في اليوم وذلك في الاعمال والصناعات الآتية:

- 1- العمل أمام افران الخابز.
- 2- تكرير البترول .
- 3- صناعة الاسمنت والاسبستوس.
- 4- صناعة الثلج.
- 5- العمل في مخازن ومستودعات التبريد.
- 6- صنع السجاد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
- 7- العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- 8- عمليات اذابة الشحم وصنع الشمع.
- 9- العمل في المناجم والمحاجر.
- 10- صنع الاصباغ والورنيش.
- 11- سبك المعادن.
- 12- صنع الغراء.
- 13- صنع الزجاج.
- 14- صناعة السكر وتكريره.
- 15- صنع الزهرة والطباشير وتعبئتهما .
- 16- صناعة عصر الزيوت بالطريقة الميكانيكية.

المادة 2 :-ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر بتاريخ : 1981-01-06 - تم نشره في العدد رقم (91) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1981-05-31-التاريخ
الفعلي: 1981-05-31 (سيف الجروان) (وزير العمل و الشؤون الاجتماعية)

قرار وزاري

رقم 1/6 لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة

أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له
وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال الاتية:

- 1- العمل تحت سطح الارض في المناجم والمحاجر وجميع الاعمال المتعلقة باستخراج المعادن والاحجار .
- 2- العمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية او تكريرها او انصاجها.
- 3- صناعة المفرقات والاعمال المتعلقة بها .
- 4- اللحام بالاكسجين والاستيلين والكهرباء.
- 5- اذابة الزجاج وانصاجه.
- 6- تفضيض المرايات بواسطة الزيتق
- 7- الدهان بمادة الدوكو.
- 8- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 9- صنع القصدير والمركبات المعدنية المتحوية على أكثر من 10% من الرصاص.
- 10- صنع أول أكسيد الرصاص (**المرتك الذهبى**) وأكسيد الرصاص الاصفر ، وثاني أكسيد الرصاص (**السلقون**) وكربونات الرصاص ، وأكسيد الرصاص البرتقالي ، وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص.
- 11- عمليات المزج والعجن في صناعة واصلاح البطاريات الكهربائية.
- 12- تنظيف الورش التي تزاوّل الاعمال المبيّنة بالبندود 8 ، 10 ، 11 .
- 13- ادارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
- 14- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة اثناء ادارتها
- 15- صناعة الاسفلت .
- 16- العمل في المدابغ.
- 17- العمل في مستودعات السباد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات او الدماء.
- 18- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها واذابة شحمها .
- 19- صناعة الكاوتشوك.
- 20- شحن وتفريغ البضائع في الاحواض والارصفة والموانىء ومخازن الاستيداع.



21- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

22- العمل في البارات.

المادة 2

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر بتاريخ : 1981-01-06 - تم نشره في العدد رقم (91) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1981-05-31 -

التاريخ الفعلي: 1981-05-31

سيف الجروان

وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 7 لسنة 1981 في شأن تحديد الفئات المستثناة من سريان الأحكام المتعلقة بساعات العمل

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

لاتسري الاحكام المتعلقة بتحديد ساعات العمل الواردة في الفصل الاول من الباب الرابع من القانون رقم 8 لسنة 1980 المشار اليه على الفئات الآتية:

(أ) رؤساء مجالس الادارة وأعضاء هذه المجالس المنتدبين.

(ب) المديرين العاملين.

(ج) مديري الادارات.

المادة 2

يشترط لسريان الاستثناء الوارد في المادة السابقة على الفئات الموضحة بها ان يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.

المادة 3

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر بتاريخ: 1981-01-06 - تم نشره في العدد رقم (91) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1981-05-31 -

التاريخ الفعلي: 1981-05-31

سيف الجروان

وزير العمل و الشؤون الاجتماعية



قرار وزاري

رقم 1 / 27 لسنة 1981 في شأن تحديد المناطق والأماكن البعيدة عن العمران

المشار إليها في قانون تنظيم علاقات العمل رقم 8 لسنة 1980

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الإطلاع على القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

1- تعتبر أماكن بعيدة عن المدن في مفهوم المادة 101 من القانون رقم 8 لسنة 1980 المشار إليه ولاغراض تطبيقها المواقع الآتية:

أولا :- أبوظبي

- 1- جزيرة دلمأ.
- 2- جزيرة داس.
- 3- منطقة غياشي.
- 4- منطقة السعديات.
- 5- منطقة الظفرة.
- 6- منطقة السلع.
- 7- منطقة السمحة.
- 8- منطقة الهير.
- 9- منطقة الوجن.
- 10- منطقة مديسيس.
- 11- منقطة ام غافة.
- 12- منطقة الحمدانية.
- 13- منطقة الشويب.
- 14- منطقة البحر.
- 15- منطقة بو رحمة.
- 16- منطقة مزيد.
- 17- منطقة رماح.
- 18- منطقة الرويس.
- 19- منطقة جبل الظنة.



- 20-منطقة طريف.
- 21-منطقة الجزر البحرية.
- 22-منطقة زركوه- ميزر.
- 23-منطقة سويحان. وغيرها.

ثانيا :- بالامارات الشمالية

- 1- منطقة الحمرانية.
- 2- منطقة المليحة.
- 3- منطقة المنيعي.
- 4- منطقة مسافي.
- 5- منطقة جزيرة أبو موسى
- 6- منطقة الحميدية.
- 7- منطقة حتى.
- 8- منطقة مصفوت.
- 9- منطقة السيجي.
- 10-منطقة خت.
- 11-منطقة الخزنة.
- 12-منطقة اذن.
- 13-منطقة غليلة.
- 14-منطقة المدام.
- 15-منطقة البثنة.
- 16-منطقة الطويين.

2- وتعتبر من المناطق البعيدة كذلك كل منطقة عمل تبعد عن أقرب مدينة أو قرية بخمسة وعشرين كيلو مترا ولا تصل إليها وسائل المواصلات العامة.

المادة 2

على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في المناطق المحددة في المادة السابقة ان يوفر لهم الخدمات الآتية:-

- 1- وسائل الانتقال المناسبة.
- 2- السكن الملائم.
- 3- المياه الصالحة للشرب .
- 4- المواد الغذائية المناسبة .
- 5- وسائل الاسعافات الطبية.



6- وسائل الترفيه والنشاط الرياضي.

وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار اليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئاً منها.

المادة 3

تعتبر من وسائل المواصلات العادية المنوه عنها في المادة (1) من هذاالقرار الحافلات (الباصات) العامة المخصصة لركوب الجمهور بالاجر و سيارات الاجرة المشتركة.

المادة 4

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر بتاريخ : 1981-04-19 - تم نشره في العدد رقم (91) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1981-05-31 -

التاريخ الفعلي: 1981-05-31

سيف الجروان

وزير العمل وشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 1 / 28 لسنة 1981 بشأن اصدار اللائحة النموذجية للجزاءات

التي يسترشد بها أصحاب العمل في وضع لوائح الجزاءات الخاصة بمنشأتهم

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاص الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

يسترشد اصحاب الاعمال بنموذج لائحة الجزاءات المرفق في اعداد لوائح الجزاءات التي تطبق على العاملين بمنشأتهم .

المادة 2

على كل صاحب عمل ان يقدم الى دائرة العمل المختصة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية للائحة الجزاءات التي يقترحها لتطبق على العاملين في منشأته وذلك لاعتمادها من قبل الدائرة المذكورة قبل العمل بها ، وعليه كذلك اعتماد أية تعديلات يرى ادخالها على هذه اللائحة قبل العمل بهذه التعديلات.

المادة 3

على كل صاحب عمل أن يعلق في مكان ظاهر في مكان العمل لائحة الجزاءات بعد اعتمادها من قبل دائرة العمل المختصة وذلك باللغة العربية وبلغة أخرى يفهما العامل عند الاقتضاء.

المادة 4

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر بتاريخ : 1981-04-19 - تم نشره في العدد رقم (91) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1981-05-31 -

التاريخ الفعلي: 1981-05-31

سيف الجروان وزير العمل والشؤون الاجتماعية

لائحة الجزاءات النموذجية

لائحة الجزاءات النموذجية					
درجة الجزاء					
ملاحظات	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	نوع المخالفة
إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر عن 1- تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة عوملت معاملة المخالفة الأولى	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	خصم 10% من الاجر اليومي	انذار كتابي	أخالفات تتعلق بمواعيد التأخير عن 1- العمل مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل.
إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات 2- خلال ستة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة الأولى كان الجزاء المقرر للمخالفة الخامسة فأكثر هو ضعف الجزاء المقرر للمخالفة الرابعة بما لا يتجاوز خمسة أيام.	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	خصم 10% من الاجر اليومي	التأخير عن مواعيد 2- الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على الاجر التأخير تعطيل عمال اليومي آخرين عن العمل.
	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	خصم 10% من الاجر اليومي	3- التأخير عن مواعيد العمل لمدة أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 من دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (ذا لم يترتب على اليومي التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل).
	خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	4- التأخير عن مواعيد العمل لمدة أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين).
إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من 1- تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى	خصم أجر يومين	خصم أجر يومين	خصم أجر يومين	خصم أجر نصف يوم	5- التأخير عن مواعيد العمل لمدة أكثر من 30 دقيقة إلى 60 ق بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن



العمل.					
التأخير عن مواعيد-6 الحضور للعمل لمدة أكثر من 30 دقيقة إلى 60 ق بدون اذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل.	خصم أجر يوم 4/3	خصم أجر يوم ونصف	خصم أجر يومين	خصم أجر ثلاثة أيام	إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات -2 خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة.
التأخير عن مواعيد-7 الحضور للعمل مدة تزيد على ساعة بدون اذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل.			يجوز منع العامل من الدخول ويعتبر غائبا بدون اذن أو يجوز السماح له بالدخول على أن يحرم من أجر ساعات التأخير وذلك فضلا عن توقيع العقوبة المقررة للغياب بدون اذن لأول مرة		يجوز بالنسبة الى المخالفة رقم 9 إذا كان ترك 3- العمل أو الانصراف منه قبل الميعاد بأكثر من ساعة حرمان العامل من أجره عن هذه الساعه وذلك فضلا عن توقيع العقوبة المقررة للغياب بدون اذن لأول مرة.
الغياب بدون اذن أو 8- عذر مقبول.	خصم أجر يوم مع حرمان العامل من أجره عن أيام الغياب.	خصم نصف يوم	خصم يوم	خصم أجر يومين	
ترك العمل أو 9- الانصراف قبل الميعاد المحدد بدون اذن أو عذر مقبول.	خصم أجر ربع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع 4- الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرابع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة لخامس مرة خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة.
البقاء في مكان العمل-10 أو العودة اليه بعد انتهاء مواعيد العمل بدون اذن أو عذر مقبول.	خصم أجر ربيعوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	
ب-مخالفات تتعلق بنظام العمل					
الخروج من غير المكان-11 المحدد للخروج إذا كانت تعليمات المنشأة تتطلب ذلك.	خصم أجر ربع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من 1- تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى.
استقبال زائرين من 12- غير عمال المنشأة في أماكن العمل بدون اذن من	خصم أجر ربع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات -2 خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة فيما عدا لمخالفات



الادارة.					أرقام 13 ، 14 ، 15 ، 16 ، 17 فيكتفي فيها بمضاعفة العقوبة المقررة لرابع مرة بما لا يتجاوز 5 أيام.
الكلام والحديث في 13- غير ما يتعلق بالعمل إذا ترتب على ذلك تعطيل العمل.	خصم أجر ريع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	
القراءة أثناء العمل فيما 14- لا يمت للعمل بصفة إذا ترتب على ذلك تعطيل العمل.	خصم أجر ريع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	
تناول الطعام في غير 15- المكان أو الميعاد المحدد لذلك.	خصم أجر ريع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	
النوم أثناء العمل-16	خصم أجر ريع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	يجب التنبيه على العامل كتابه عند توقيع 3- الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرابع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة مرة خامسة خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة
تسكع العمال أو 17- تواجدهم في غير محل عملهم أثناء ساعات العمل.	خصم أجر ريع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	
ادخال منشورات أو 18- مطبوعات وتوزيعها بدون اذن.	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	
جمع قنود أو اعانات أو 19- توقيعات بدون اذن.	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	
الاستعمال تليقون 20- المنشأة لأغراض شخصية بدون اذن.	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	
عدم الاخطار عن 21- تغيير الحالة الاجتماعية ومحل الإقامة في ميعاد غايته أسبوع بغير عذر مقبول.	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	
كتابة بيانات أو 22- عبارات أو لصق اعلانات على جدران المنشأة أو غيرها في مكان العمل دون اذن.	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من 1- تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى
تسليم العامل بطاقة 23- العمل اليومية بعد زملائه	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	



بدون سبب مقبول.					
الادعاء كذبا على 24- الرؤساء وعلى الزملاء مما يؤدي الى تعطيل العمل	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	
25- مخالفة التعليمات المتعلقة باثبات ختم البطاقة اليومية للعامل عند الحضور والاصراف أو التلاعب في ذلك.	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	إذا تكررت المخالفة أكثر من أربع مرات خلال 2- سنة أشهر من وقع المخالفة الاولى فان فصل العامل مع صرف المكافأة بالنسبة الى المخالفات التي لا تصل عقوبتها لرابع مرة للفصل
26- مخالفة أو عدم اطاعه الالاوامر الخاصة بالعمل	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
27- تعمد تقاص الانتاج-	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
28- الاسراف في استهلاك الخامات بدون سبب مقبول.	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
29- مخالفة تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل بشرط ان تكون التعليمات باللغة العربية مع لغة أخرة يفهمها العمال ومعلقة في مكان ظاهر.	خصم أجر يومين	خصم أجر 3أيام	خصم أجر 4 أيام	الفصل مع حفظ في المكافأة	يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع 2- الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرابع مرة بانه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة خلال سنة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة
30- التحريض على مخالفة- الاوامر أو التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال إذا كانت معلقة بمكان ظاهر وباللغة العربية ولغة يفهمها العامل أو أن يكون قد أحيط بها علما إذا كان أميا	خصم أجر 5 ايام	الفصل طبقا لاحكام الفقرة د من المادة 120 من القانون خصم 80/8			
31- النوم اثناء العمل في الحالات التي تستعدي اليقظة المستمرة.	خصم أجر 2 ايام	خصم	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة		إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من 1- تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الاولى
32- رفض العامل بدون مبرر القيام بواجباته الاساسية ورفضه القيام بعمل آخر أوكل اليه				الفصل طبقا لاحكام الفقرة هـ من المادة 120 من القانون رقم 8 لسنة 1980.	إذا تكررت المخالفة لأكثر من أربع مرات خلال 2- سنة أشهر من وقوع المخالفة الاولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة بالنسبة للمخالفات التي لا تصل عقوبتها لرابع مرة للفصل



بشروط لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الاصيلي					
استعمال اذار 33- الخانات أو الآلات المتعلقة بالعمل في أغراض خاصة.		خصم أجر 5 أيام	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة		
الاهمال أو التهاون 34- الجسم في العمل الذي ينشأ عنه ضرر ببلغ للارواح أو الممتلكات		الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة		يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع 3- الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرايع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب.
العبث أو ائتلاف 35- ماكينات المنشأة أو الاتما أو مهابها	خصم أجر 5 أيام	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة			
د-مخالفات تتعلق بسلوك العامل					
ادخال أشياء غير 1- مصرح بها أو اجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	نفس المخالفة لخامس مرة خلال ستة أشهر من 1- تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة.
التدخين اثناء العمل في 2- أماكن العمل غير المسموح . بالتدخين فيها	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	ذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من 2- تاريخ المخالفة السابقة والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الاولى.
التشاجر مع الزملاء أو 3- احداث مشاغبات في محل العمل.	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
الاعتداء على صاحب 4- العمل أو المدراء المسؤولين أو احد الزملاء بالعمل	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
الامتناع عن توقيع 5- الكشف الطبي عليه عند طلب طبيب المنشأة بغير عذر مقبول.	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
التأرض 6-	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
الاخلال بالنظام أو 7- مايقضيه الادب أثناء	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	يجب التنبيه على العامل كتابه عند توقيع 3- الجزاء عليه لارتكابه عند توقيع الجزاء عليه



التواجد بالعيادة أو مستشفى المنشأة للعلاج أو الفحص					لارتكابه المخالفة لرابع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة لخامس مرة خلال ستة شهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة
تصرف العامل للغير في 8- الادوية ووسائل العلاج المخصصة له شخصيا	خصم أجر يوم	خصم أجر يومين	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
مخالفة التعليمات الصحية 9- المعلقة في أمكنة العمل	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	
رفض التفتيش عند 10- الانصراف من العمل	خصم أجر يومان	خصم أجر 3 أيام	خصم أجر 5 أيام	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة	
عدم توريد النقود 11- المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المقررة لذلك بدون عذر مقبول	خصم أجر 5 أيام	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة			
قبول العامل تقودا أو 12- هدايا من أي شخص بقصد التأثير عليه للقيام بأي عمل يتعلق بأعمال المنشأة		الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة			
قيام العامل بأعطاء 13- تقود أو هديا إلى أي موظف أو عامل في المنشأة بقصد التأثير عليه بغرض الاستفادة من هذا المسلك فيما يتعلق بأعمال المنشأة		الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة			

قرار مجلس الوزراء

رقم 11 لسنة 1982 في شأن تنظيم إجراءات التقاضي

وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل

أمام لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية

مجلس الوزراء بعد الاطلاع على الدستور المؤقت ، و على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له ، وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 م ، في شأن تنظيم علاقات العمل ، وبناء على ما عرضه وزير العمل والشئون الاجتماعية وأستطلاع رأي وزير العدل والشئون الاسلامية والاوقاف.

قرر

الباب الاول - في لجان التوفيق

المادة 1

تنظم المواد الواردة تحت هذا الباب القواعد والاجراءات التي تتبع أمام كل لجنة من لجان التوفيق ويشار إليها في هذا الباب باللجنة.

المادة 2

يكون انعقاد اللجنة في مكتب العمل الذي يقع في دائرته مقر عمل طرفي النزاع فإذا كان رئيس اللجنة هو مدير إدارة علاقات العمل فيكون انعقاد اللجنة في مقر الوزارة في أبوظبي أو دبي بحسب الاحوال ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحا إلا بحضور جميع اعضائها بمن فيهم الرئيس.

المادة 3

للجنة اثناء نظر النزاع أن تستعين برأي من تختاره من أهل الخبرة أو أصحاب الاعمال والعمال.

المادة 4

يحدد رئيس اللجنة جلسة لنظر النزاع على الا يجاوز ميعاد انعقادها اليوم الرابع على الاكثر من تاريخ وصول قرار دائرة العمل المختصة بأحالة النزاع الى اللجنة ، ويخطر بهذا الموعد طرفي النزاع قبل الجلسة المحددة بثلاثة أيام على الاقل.

المادة 5

تصدر اللجنة قرارها في النزاع خلال أسبوعين من تاريخ أحالته إليها ، وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الاعضاء. ويكون قرار اللجنة ملزما للطرفين إذا وافقا كتابة أمام اللجنة على قبول قرارها وفي هذه الحالة يحرر محضر بالمسائل التي تم الاتفاق عليها ، وينص فيه على مدة سريان الاتفاق على الا تقل عن سنتين ، ويكون المحضر من أربع نسخ يوقع عليها رئيس اللجنة وطرفا النزاع - وتوضع الصيغة التنفيذية على المحضر بأمر من قاضي المحكمة المختصة التي تقع في دائرتها لجنة التوفيق التي تفصل في النزاع.

وتسلم امانة سر اللجنة كل طرف من طرفي النزاع نسخة من المحضر بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه وتحفظ النسخة الثالثة لدى اللجنة ، وترسل النسخة الرابعة الى دائرة العمل لتقيدها بسجل خاص ولكل من ذوي الشأن ان يطلب من



دائرة العمل لقيدها بسجل خاص ولكل من ذوي الشأن ان يطلب من دائرة العمل الحصول على صورة أو مستخرج من المحضر المشار إليه بالشروط التي تضعها الدائرة.

المادة 6

إذا لم يوافق أي من طرفي النزاع على قرار اللجنة كان له الطعن فيه أمام لجنة التحكيم العليا وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور القرار والا أصبح القرار نهائيا واجب التنفيذ وفي هذه الحالة يكون لمن صدر القرار لمصلحته أن يطلب من اللجنة تحرير محضر بذلك تتبع في شأنه أحكام المادة السابقة.

المادة 7

على اللجنة في جميع الاحوال سواء أصدرت قرارها في شأن النزاع جزئيا أو كليا أو تخلف إصدار هذا القرار خلال المدة المحددة في الفقرة الأولى من المادة الخامسة أن ترفع تقريرا لدائرة العمل المختصة بنتيجة عملها ، ويجب أن يشتمل تقرير اللجنة على الوقائع التي أدت الى نشوب النزاع والملابسات والظروف التي أكتنفته والمقترحات التي قدمتها اللجنة للطرفين بغية التوفيق بينهما.

الباب الثاني - في لجنة التحكيم العليا

المادة 8

يكون انعقاد لجنة التحكيم العليا في مقر دائرة العمل التي يقع في دائرتها مقر العمل لاطراف النزاع أو في أي مكان تراه اللجنة مناسبة ولا يكون انعقادها صحيحا إلا بحضور جميع أعضائها بمن فيهم الرئيس أو من يحل محله . وفيما عدا وزير العمل والشئون الاجتماعية وقاضي المحكمة الاتحادية العليا العضو في لجنة التحكيم العليا يؤدي غيرهم القسم التالي أمام وزير العمل والشئون الاجتماعية (أقسم بالله العظيم بأن أقوم باداء محامي دون خشية أو محاباة).

المادة 9

يقدم الطعن إلى لجنة التحكيم العليا بعريضة موقعة من الطاعن على أن يبين بها أسباب الطعن ويرفق بها المستندات المؤيدة له وذلك خلال المدة المنصوص عليها في المادة (6).

وعلى أمانه سر لجنة التحكيم العليا أخطار المطعون ضده بصورة من عريضة الطعن خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمها. وعلى المطعون ضده أن يودع أمانة سر هذه اللجنة مذكرة بدفاعه مشفوعة بالمستندات المؤيدة له وذلك خلال اسبوعين من تاريخ أخطاره بصورة من عريضة الطعن.

المادة 10

يحدد رئيس لجنة التحكيم العليا جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعاد انعقادها (15) خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق طرفي النزاع إلى لجنة التحكيم العليا وفقا لحكم المادة (العاشرة) ويخطر أعضاء اللجنة وطرفي النزاع بميعاد الجلسة بكتاب مسجل أو بأي طريقة مناسبة يحددها رئيس لجنة التحكيم العليا وذلك قبل تاريخ انعقاد الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

المادة 11



تفصل لجنة التحكيم العليا في النزاع المعروض أمامها خلال شهر من تاريخ أول جلسة وتصدر قرارها بأغلبية آراء أعضائها ، ويكون قرارها مسببا ، ويعتبر هذا القرار نهائيا وملزما لطرفي النزاع.

المادة 12

للجنة التحكيم العليا أن تقرر سماع من ترى من الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وأن تندب من تراه من أهل الخبرة ولها معاينة أماكن العمل والاطلاع على جميع المستندات والاوراق الخاصة بالنزاع وأخذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

وللجنة التحكيم العليا توقيع الجزاءات المقررة في القوانين المطبقة في الامارة التي يقع فيها مقر عمل طرفي النزاع والمتعلقة بتخلف أحد الخصوم على أيداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور ، أو امتناعه عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الاجابة.

المادة 13

يجوز لوزير العمل والشئون الاجتماعية إذا لم يكن رئيسا للجنة التي أصدرت القرار أو أي من طرفي النزاع أن يطلب من لجنة التحكيم العليا تفسير أو توضيح أي مسأله في قرار التحكيم إذا استدعى الامر ذلك.

وعلى لجنة التحكيم العليا أن تصدر قرارها بالتفسير بعد سماع طرفي النزاع إذا رأت لذلك ضرورة ويعلن الطرفان بالقرار الذي تصدره اللجنة ، ويعتبر التفسير جزءا لا يتجزأ من قرار التحكيم الاصيل.

المادة 14

يتقاضى كل من رئيس وعضوي لجنة التحكيم العليا مكافأة شهرية مقدارها (2000) ألفي درهم ويتقاضى من يحل محل الرئيس وكذلك كل من العضوين الاحتياطيين (500) خمسمائة درهم عن كل جلسة يحضرها بما لا يجاوز (2000) ألفي درهم شهريا. يتقاضى أمين سر اللجنة ستمائة درهم شهريا.

الباب الثالث - أحكام عامة

المادة 15

لا يجوز حضور محامين أطراف النزاع أمام لجان التوفيق ولكن يجوز الحضور للمحامين أمام لجنة التحكيم العليا على أن يكون من المحامين المرخص لهم بموجب قانون تنظيم مهنة المحاماه رقم (9) لسنة 1980م.

المادة 16

يحظر على العمال أطراف النزاع التوقف عن العمل كليا أو جزئيا بسبب النزاع أثناء نظره أمام لجنة التوفيق أو لجنة التحكيم العليا ، كما يحظر على صاحب العمل إغلاق المنشأة كليا أو جزئيا لنفس السبب.

المادة 17

على وزير العمل والشئون الاجتماعية تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشرة في الجريدة الرسمية.

صدر بتاريخ : 17-05-1982 - تم نشره في العدد رقم (104) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 25-05-1982 -
التاريخ الفعلي: 25-05-1982

رئيس مجلس الوزراء

قرار وزاري

رقم 32 لسنة 1982 في شأن تحديد أساليب وتدابير الوقاية لحماية العمال من مخاطر العمل

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء ساعات العمل وكذلك إخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل كما يجب عليه اتباع جميع أساليب الوقاية الأخرى التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وان يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تلك التعليمات.

المادة 2

على كل صاحب عمل أن يعلق 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. وعلى صاحب العمل أن يضع العلامات التحذيرية أمام مواقع الخطر.

المادة 3

على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العاملين لديه قبل تسلمهم العمل بمخاطر المهنة التي يمارسونها كأخطار الحريق والآلات والسقوط والأمراض المهنية وغيرها.

المادة 4

على كل صاحب عمل أن يعهد بالإشراف على الإسعافات الأولية لمتخصص في تقديم الإسعافات الطبية وان يوفر بكل صندوق للإسعافات الأولية المحتويات المبينة في الجدول رقم (3) المرفق بهذا القرار.

المادة 5

على صاحب العمل اتخاذ الوسائل اللازمة للتأكد من أن الظروف السائدة في أماكن العمل توفر وقاية كافية لصحة وسلامة العمال المشتغلين بالمنشأة وعليه على الأخص مراعاة ما يأتي :-

أ - ألا يقل حجم الفراغ المخصص للشخص الواحد على (400) أربعمائة قدم مكعب على ألا يدخل في حساب ذلك الفراغ أي ارتفاع يزيد على (14) أربعة عشر قدما.



ب - تلاقي أي نقص في الهواء النقي أو بطء تجددته وتلاقي التيارات الفاسدة أو الضارة والتغيير المفاجئ في درجات الحرارة والتخلص بقدر الإمكان من الرطوبة الزائدة وشدة الحرارة والبرودة والرياح الكريهة.

ج- توفير الإضاءة الكافية والمناسبة سواء كانت طبيعية أو صناعية وذلك بمراعاة أن تكون المنافذ و المناور وفتحات الضوء الطبيعية الأخرى مفتوحة وان تكفل مصادر الضوء الطبيعية أو الصناعية إضاءة متجانسة مع تجنب التوهج المباشرة والضوء المنعكس وكذا التفاوت الكبير في توزيع الضوء في الأماكن المتقاربة.

د- توفير إضاءة مناسبة للعمليات المتفاوتة في الدقة مع الاسترشاد في ذلك بالجدول (1) المرفق.

هـ- منع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العمال طبقا لمستويات المسموح بها علميا.

و - تهيئة مكان لتناول الطعام في الأحوال التي يكون محظورا فيها على العمال تناول الطعام في أماكن العمل ويحظر تناول الطعام في أماكن العمل في الأحوال الآتية :-

1-الأعمال التي يدخل فيها استعمال أو تناول مواد سامة أو ضارة من شأنها أن تنتشر في جو العمل على هيئة غبار أو دخان أو أبخرة أو غيرها.

2-الأعمال التي يتعرض فيها العمال للإشعاعات الضارة.

3-الأعمال التي يتعرض فيها العمال لتلوث أجزاء الجسم الظاهرة كاليدين والرأس أو تلوث فيها الملابس الخاصة بالعمل بمواد ضارة.

توفير أحواض لغسل الأيدي تكون كافية ومناسبة لعدد العمال الذين يتواجدون في أماكن العمل عادة مع تزويدها بأدوات النظافة اللازمة لها كذا توفير العدد اللازم من دورات المياه التي تخصص لاستعمال العمال وكذلك إعداد أماكن مناسبة لأبدال وحفظ الملابس الخاصة بالعمال ومراعاة تنظيفها وصيانتها بصفة مستمرة وفي جميع الأحوال يجب أن يفرد لكل من الجنسين من العمال مرافق مستقلة.

المادة 6

على صاحب العمل اتخاذ الوسائل العملية والمناسبة لمنع أو تقليل وإزالة الأخطار الصحية في أماكن العمل وعليه على الأخص مراعاة ما يلي:-

أ - أن تكون مزاوله العمليات الصناعية وغيرها غير ضارة لصحة العمال أو سلامتهم.

ب - أن تجرى العمليات الضارة بالصحة في أجهزة منفصلة لمنع ملامسة العمال للمواد الضارة وتلافي تسرب الغاز أو الأبخرة المنتشرة أو المتكاثفة أو الأتربة أو الألياف أو الأدخنة إلى جو العمل بكميات ضارة بالصحة.

ج- حجب الإشعاعات الخطرة عن العمال.

د - التخلص من المواد الضارة بالصحة التي تتواجد أثناء العمليات الصناعية بحيث لا تزيد على الحدود المطلوبة بالجدول رقم (2) المرفق.

هـ- التخلص أولا بأول من الغبار الضار والأبخرة المنتشرة أو المتكاثفة والغازات والألياف عند مصدر تولدها أو بالقرب منه بأجهزة شافطة أو بوسيلة هندسية أخرى مناسبة أو إيجاد نظام للتهوية المناسبة.



و- تزويد العمال بالملاص الواقية المزودة بالأجهزة والأدوات الأخرى المناسبة للوقاية الشخصية إذا كانت طرق الوقاية المتبعة غير عملية أو غير كافية لتأمين صحة العمال على أن يدرّب العمال على استعمال هذه الآلات والوسائل وأن تحفظ بطريقة مناسبة وتوفير الإمكانيات اللازمة لنظافتها وتطويرها وصيانتها عند احتمال تلوثها أثناء العمل بمواد سامة أو خطيرة وذلك كله حسب ما تتطلبه طبيعة وظروف كل عمل.

المادة 7

يجب أن يراعى في أماكن العمل ما يأتي :-

- أ- أن تكون أرضية غرف العمل مستوية من مادة مناسبة للعمل الجاري فيها.
- ب - أن تترك مسافات حول الآلات أو الوحدات بحيث يسمح للعمال بالمرور وأداء أعمالهم العادية بدون عائق وبحيث تسمح بأجراء عمليات ضغط وإصلاح الآلات أو نقل المواد المستخدمة في العمل.
- ج- أن تكون الممرات خالية من الثقوب وأغطيه المجاري غير المثبتة أو المسامير البارزة والمواسير والصمامات الموضوعة رأسياً أو أي إنشاءات تتسبب عنها إخطار التصادم وأن تكون مادتها لا تعرض من يسير عليها لخطر الانزلاق.
- د - أن تكون الممرات غير مزدحمة بالحمامات أو معدات العمل أو المنتجات أو المواد بما يعوق العمال في سيرهم ويعرضهم لخطر التصادم أو التعثر.

هـ - أن تجهز السلالم والمشايات المرتفعة والأماكن المتشابهة بأرضيات تمنع الانزلاق.

و - أن تحاط فتحات السلالم الأرضية بسياج من جميع الجوانب ماعدا مدخل السلم ويصنع هذا السياج من قضبان على مسافات ضيقة لمنع المرور بينها أو تغطى هذه الفتحات بأغطية معدنية مفصلية تمنع سقوط أي شئ منها يعرض من هم بأسفلها لخطر الإصابة.

ز - أن تكون درجات السلالم بمتانة كافية ويعرض كاف يسمح للمرور بأمان وأن تحاط الجوانب بجواجز من الجانبين أن لم يكن أحد جانبيها بجوار الحائط.

ح - أن تكون السلالم المتحركة متينة في صنعها ودرجاتها ذات أبعاد مناسبة وأن تكون قواعدها ورؤ وسها مزودة بوسائل ارتكاز مناسبة تمنع انزلاقها ويجب عدم دهان السلالم المتحركة المصنوعة من الخشب بأي نوع من الطلاء.

المادة 8

على صاحب العمل أن يوفر الوسائل الضرورية لمنع الحريق وكذا أجهزة الإطفاء المناسبة للمواد القائمة في المنشأة والمواد المستعملة في الصناعات وعليه مراعاة ما يأتي :-

1 - توفير المداخل والمخارج والسلالم بأماكن العمل بحيث يسهل معها للعمال سرعة الخروج عند نشوب حريق فيها أو أي جزء منها وذلك دون تراحم.

2 - أن تظل وسائل وأجهزة الحريق صالحة دائماً لتأدية الغرض منها وأن يدرّب العدد الكافي من العمال على استعمالها وأن تكون حرة من كل عائق وفي أماكن مناسبة لسهولة الوصول إليها.

3 - أن تكون هناك وسيلة للإنذار في حالة نشوب الحريق وأن يدرّب العمال عليها للتجاوب معها عند استعمالها للتنبيه للخطر.



4 - في حالة تعدد غرف العمل واتصالها بفتحات بينها يجب توفير أبواب فاصلة للحريق لمنع انتشاره من غرفة إلى أخرى.

5 - أن تعلق لافتات إرشادية لمنع الحريق أو مسبباته في الأماكن القابلة للاشتعال بمواقع العمل وأن توضح باللافتات المذكورة كيفية الخروج وأماكنه وذلك في مكان ظاهر وباللغة العربية وبلغه أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

المادة 9

على صاحب العمل 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 الملتببة أو المتفجرة أو أي مواد أخرى ذات تأثير ضار وكذلك اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار الغازات المضغوطة والكهرباء وذلك أما بأجهزة أمان مناسبة صالحة للغرض أو بوسائل شخصية كالنظارات أو القفازات أو الأحزمة أو الحلل أو الأقنعة وغير ذلك من الملابس الواقية على أن تكون مناسبة لطبيعة العمليات التي تزاول فيها والمواد التي تستعمل في كل عملية.

المادة 10

على صاحب العمل أن يحيط دائما وبصفة مستمرة الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة و الأجهزة الخطرة من الآلات سواء كانت ثابتة أو متنقلة بجواجز الوقاية المناسبة إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها أنها تكفل الوقاية التامة كما لو كانت مغطاة بالحواجز الواقية.

المادة 11

على صاحب العمل أن يراعي في إقامة الحواجز المشار إليها في المادة السابقة ما يأتي :-

1- أن تعمل على الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتلافيه.

2- أن تحول دون وصول العامل أو أحد أعضاء جسمه إلى منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل والاعتواق أداءه.

3- ألا تكون سببا لتعطيل الإنتاج أو الآلات .

4- ألا تعوق ضبط أو إصلاح الماكينة أو التفثيش عليها بأقل صيانة ممكنة.

5- أن تقاوم الحريق والصدأ.

6- ألا يتسبب عنها حوادث نتيجة أن يكون لها أجزاء مدببة أو زوايا حادة أو أطراف خشنة أو أن تكون مصدرا لأية حوادث.

المادة 12

على صاحب العمل عند تركيب آلات جديدة أو أجهزة تشغيل أو أجزاء منها أن يلاحظ تزويدها بوسائل الوقاية حتى تصبح في حالة مسايرة لنظم الوقاية اللازمة.

المادة 13

لا يجوز لصاحب العمل أن يسمح لأي شخص بإزالة أو تركيب أي حاجر أو أي شيء من أجهزة الوقاية إلا إذا كانت الآلة متوقفة عن العمل ولا يجوز إدارتها إلا بعد إعادتها إلى مكانها.

المادة 14



على صاحب العمل تعليق لافتات إرشاد في مكان الآلات أو مكان العمليات المختلفة يبين بها نوع التعليمات الفنية الضرورية باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

المادة 15

على كل عامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتصلة باحتياطات أمن العمل وسلامته وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته ويحظر على العامل أن يقدم على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعه لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرور بهذه الوسائل أو إتلافها. ولصاحب العمل أن يضمن لأئحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في الفقرة السابقة.

المادة 16

في حالة استعمال الغلايات البخارية على صاحب العمل مراعاة الآتي:-

- 1 - يجب أن تكون كل غلاية مزودة بصمام أمان مناسب وصمام حبس مناسب وجهاز قياس لمنسوب الماء وجهاز قياس لضغط البخار وان تكون جميع تلك الأجهزة تعمل في حالة جيدة طيلة فترات استعمال الغلاية.
- 2- يجب تخصيص غرفة مناسبة ومتينة للغلاية على أن تكون تلك الغرفة منفصلة على بعد ثلاثة أمتار على الأقل من أي مبنى آخر بالمنشأة وان تكون الإضاءة بالغرفة جيدة.
- 3 - يجب أن يخصص شخص كفاء لمراقبة الغلاية وأن يعد له مكان مناسب داخل أو خارج غرفة الغلاية بحيث يتمكن من المراقبة بفعالية.
- 4 - يجب أن توقف الغلاية للصيانة مره كل شهرين على الأقل للنظافة والصيانة وان توكل عملية الصيانة لشخص كفاء يتخذ جميع إجراءات السلامة عند الصيانة.
- 5 - يجب أن تفحص الغلاية مره كل سنة على الأقل بواسطة شخص كفاء مرخص له بواسطة دائرة العمل المختصة.
- 6 - يجب على الشخص الذي يقوم بالفحص إعداد تقرير يبين فيه حالة الغلاية وخطوات الفحص التي اتبعها على أن يرسل صاحب المنشأة نسخه من ذلك التقرير إلى دائرة العمل المختصة ويحتفظ بنسخه بالمنشأة.
- 7 - في حالة استعمال أواني الضغط يجب أن تكون من مواد غير قابله للتفاعل مع المواد الكيماوية والصد أو أن تخضع لفحص سنوي يحدد صلاحيتها بواسطة شخص كفاء مرخص له بواسطة دائرة العمل المختصة وان يعد تقريراً عند كل فحص ترسل منه نسخه لدائرة العمل.

المادة 17

يمنع دخول العمال في أماكن العمل التي تدار فيها آلات إلا إذا كانوا مرتدين ملابس مناسبة لطبيعة العمل وذلك على النحو الذي تحدده المنشأة لضمان سلامة العمال.

المادة 18

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بحماية العمال من المواد الخطرة وذلك بحفظها بطريقة مأمونة في أماكن خاصة أو إحاطتها بجواجز أو أسوار مناسبة ويلاحظ في حالة حفظها داخل أوعيه أن تكون محكمة وان يكتب عليها



اسمها والطريقة الصحيحة لاستعمالها وطرق الوقاية مع التحذير من أضرارها وتم كتابة ذلك باللغة العربية وبلغه أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

المادة 19

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بحماية العمال القائمين بأعمال البناء والهدم والحفر من أخطار العمل وذلك على النحو الآتي:-

أ - فيما يتعلق بأعمال الحفر والهدم:

1 - عند حفر خندق أو حفرة يجب أن تبدأ عملية الحفر دائما من أعلى إلى أسفل مع التحقق من أن تكون بميل مناسب لترتبة الأرض الجاري الحفر فيها ، كما يجب صلب جوانب الحفر التي يزيد عمقها على 1.5 متر بعوارض خشبية متينة لمنع انهيار الأتربة على الحفر ، وأن تجهز ممرات آمنة لعمال رفع الأتربة كما يجب وضع إشارات تحذير على حواف الحفر للوقاية من خطر السقوط فيها.

2 - يجب عدم تراكم الأتربة المرفوعة من الحفر بجوار الحفر ويجب أن توضع على بعد مناسب من هذه الحفر لا يسمح باندفاعها نحوها.

3 - يجب البدء في عمليات الهدم من الأدوار العليا مع اتخاذ اللازم نحو صلب الجدران البارزة من المباني التي يخشى سقوطها مع وجوب فصلها فنيا قبل بدء الهدم ويشترط وجود مشرف ذي خبرة طوال عملية الهدم.

4 - لا يجوز إلقاء إقاص الهدم من أعلى بل يجب إزالتها أما بواسطة آلات رافعة أو مجار مائلة محاطة بأسوار وذلك مع ضرورة تسوير مكان تجميع الإقاص.

ب - فيما يتعلق بأعمال البناء:

1 - يجب أن تكون السقالات والمشايات بعرض كاف يسمح بمرور العمال عليها بأمان دون التعرض للسقوط كما يجب إحاطة هذه السقالات أو المشايات بحواجز جانبيه إذا كان ارتفاعها يزيد على ثمانية أمتار من سطح الأرض مع ضرورة تزويد العمال بالأحزمة الواقية من السقوط والتأكد من متانة أماكن تثبيتها.

2 - يجب تسوير أسقف أماكن العمل إذا كانت طبيعة العمل تقتضي الصعود إليها كما يجب تسوير المناور التي تتخلل هذه الأسقف أو تغطيتها بطريقة تمنع سقوط الأشخاص أو الأشياء منها.

3 - يجب مراعاة عمل مظلات واقية متينة بعرض كاف وحواجز بارتفاع مناسب تعمل على وقاية العاملين أو المارين من خطر سقوط الأشياء عليهم.

المادة 20

يجب أن يراعى في آلات وأدوات الرفع والجر ما يأتي :

أ - أن تكون كل رافعه أو مصعد ركاب أو بضائع متين الصنع سليم التكوين وان تكون أجزاؤه متينة بدرجة كافية وان تتوفر له الصيانة الفنية اللازمة كما يجب فحصه دوريا مره على الأقل كل سنه بمعرفة أحد المتخصصين.



ب - أن تحاط أماكن صعود ونزول المصاعد بسور متين وعال بحيث يمنع أي شخص من الاقتراب أو القفز فوق الأجزاء المتحركة من المصعد وان تكون أبوابه لا يمكن فتحها إلا إذا كان المصعد متوقفا عن الحركة .

ج - أن يوضع في مكان ظاهر من الآلة أو المصعد بيان بأقصى حمولة لأي منها.

د - لا يجوز تكليف العامل بحمل أثقال تزيد على طاقته ويجب على أي الأحوال إلا يزيد وزن الثقل المحمول على 50 كيلو غراما بالنسبة الى الرجل و 20 كيلو غراما بالنسبة إلى المرأة مع مراعاة العمل على استعمال الآلات الرافعة ما أمكن ذلك في حمل الأثقال بدلا من الاعتماد على الجهد البشري فقط.

هـ - في تصميم السلاسل أو الحبال أو أسلاك الجر وما شبهها يجب أن تكون جيدة الصنع وان تتوفر لها الصيانة الكاملة والمستمرة و الا تحمل بأكثر من طاقتها وان يتم فحصها مره كل ستة أشهر على الأقل بصفة دورية.

المادة 21

على المنشأة التي تعهد إلى مقاول بإجراء إحدى عمليات التشييد والبناء المختلفة اخطار دائرة العمل المختصة قبل بدء العملية بأسبوع على الأقل ببيان يستعمل على ما يأتي :-

أ - اسم المنشأة أو المقاول الأصلي.

ب - اسم المقاول من الباطن.

ج - نوع العملية.

د - المكان الذي سيؤدي فيه العمل.

هـ - تاريخ بدء العمل والمدة التي يستغرقها التنفيذ.

المادة 22

تكون مسؤوليه توفير معدات الأمن الصناعي في أعمال المقاولات بالنسبة إلى صاحب العمل والمقاول الأصلي والمقاولين من الباطن وفقا لما يأتي:-

أ - يكون توفير شروط الأمن الصناعي بالنسبة إلى مكان العمل ومعداته على صاحب العمل الذي يملك استخدامها.

ب - يكون توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال على من يتعاقد معهم.

المادة 23

لمفتش العمل المختص اخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية أو غيرها الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال أو سلامتهم بغرض تحليلها لمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بنتيجة التحليل واتخاذ الإجراءات المناسبة في هذا الشأن وله إذا اقتضت الضرورة طلب إجراء الكشف الطبي على العامل ، بالمنشأة وإجراء البحوث الطبية والمعملية للتأكد من ملائمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمال ويكون هذا الكشف في أوقات العمل إذا أجرى بالمنشأة أو في غير أوقات العمل إذا أجرى خارج المنشأة وذلك طبقاً للإجراءات التي نصت عليها المادة (175) من القانون رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

المادة 24



على صاحب العمل تبليغ دائرة العمل المختصة عن الحوادث التي تحدث في أي منشأة أثناء ساعات العمل اليومية أو بسببه والتي تسبب أيا من الأضرار الآتية :-
أ - وفاة العامل.

ب - الحريق أو الانفجار.

ج - تعطل أي عامل عن أداء عمله لثلاثة أيام فأكثر.

وعلى صاحب العمل التبليغ عن هذه الحوادث وفقا للنموذج الموضح بالجدول رقم (4) المرفق بهذا القرار على أن يكون التبليغ على النحو الآتي :-

1- في حالات وفاة العامل أو حدوث الحريق أو الانفجار يجب أن يكون التبليغ فور وقوع الحادث مباشرة وبأسرع وسيلة للاتصال.

2- في حالة تعطيل العامل عن أداء عمله لثلاثة أيام فأكثر يكون التبليغ خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع الحادث. وفي جميع الأحوال يجب على كل صاحب عمل موافاة دائرة العمل المختصة بإحصائية كل ثلاثة شهور من صورتين عن إصابات العمل والأمراض المهنية طبقا للنموذج الذي يعد لهذا الغرض بشرط ألا يجاوز ميعاد إرسالها خمسة عشر يوما من انقضاء مدة ثلاثة الشهور المشار إليها.

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بصورة ثلاثة بالمنشأة بحيث يسهل على مفتش العمل المختص الاطلاع عليها عند زيارته للمنشأة.

المادة 25

يجب أن يكون مفتش العمل الذي توكل إليه المهام المحددة في هذا القرار مؤهلا على النحو الآتي :-

1 - في حالة ممارسة المهام المتعلقة بالأمن الصناعي يجب أن يكون مهندسا أو فنيا له خبرة في هذا المجال.

2 - في حالة ممارسة المهام المتعلقة بالصحة المهنية يجب أن يكون طبيبا فنيا متخصصا في مجال الصحة المهنية.

المادة 26

أ - يجب على كل منشأة صناعية تستخدم عددا من العاملين لا يقل عن مائة وخمسين عاملا تعيين ضابط للأمن الصناعي يكون متفرغا لهذا الغرض وتوكل له مهام الوقاية من الأخطار المختلفة و الأشراف على تنفيذ أحكام القانون في هذا الشأن.

ب - يشترط في ضابط الأمن الصناعي بالمنشأة التي يزيد عدد العاملين فيها على ألف عامل أن يكون مهندسا أو فنيا مؤهلا في مجال الأمن الصناعي _ وبالنسبة الى المنشآت التي يقل عدد العاملين فيها عن ألف عامل فيجب أن يكون من خريجي المدارس الثانوية الصناعية وله خبرة في مجال الأمن الصناعي.

ج - تصدق دائرة العمل المختصة على صلاحية ضباط الأمن الصناعي الواجب تعيينهم بموجب هذه المادة.

المادة 27

لوكليل الوزارة بقرار منه أن يطلب اتخاذ بعض احتياطات أخرى تستدعيها طبيعة العمل في أية صناعة أو عملية أو منشأة.



ويفوض وكيل الوزارة في إجراء تعديلات في الجداول المرفقة بهذا القرار كلما جدت تطورات علمية أو تقنية تقتضي إجراء هذه التعديلات.

وفي الحالتين المذكورتين في الفقرتين السابقتين يصدر التوجيه أو التعديل بعد استطلاع رأى وزارة الصحة وغيرها من الجهات المعنية الأخرى.

المادة 28

لوكيل الوزارة إصدار النماذج التي يتطلبها تنفيذ هذا القرار.

المادة 29

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

اقرأ هنا لرؤية التقرير

تم نشره في العدد رقم (115) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1982-11-15 - التاريخ الفعلي: 1982-11-15

سيف علي الجروان

وزير العمل والشئون الاجتماعية



جدول رقم (1)
الإضاءة المناسبة

تعتبر قوة الإضاءة في الجدول الآتي حدا أدنى في العمليات المذكورة أمامها.

شمعة / قدم	العمليات	مسلسل
6	العمليات غير الدقيقة كفرز الأشياء كبير الحجم (الخردة والعظام وما شابهها)	1
10	العمليات متوسطة الدقة كتجميع أجزاء الآلات وطحن الحبوب والأحجار وغير ذلك من العمليات الأولية في الصناعة وغرف قزانات البخار وأقسام تعبئة العبوات الكبيرة ومخازن الأدوات والمهمات اللازمة للعمليات المتوسطة الدقة وما شابهها	2
20	عمليات تجميع الأجزاء المتوسطة الدقة كأعمال البرادة والخراطة التي لا تستلزم دقة و الجليخ واختبار المنتجات والآلات وخياطة الأقمشة الفاتحة الألوان وحفظ المأكولات وصناعة الإبلكاش والجلود وما شابهها	3
20	العمليات الدقيقة كالبرادة والخراطة متوسطة الدقة والاختبارات الدقيقة والأعمال المكتنية والعمليات النهائية للمنتجات وما شابهها	4
50	العمليات التي تستدعي كثيرا من الدقة كتجميع الآلات الدقيقة والبرادة والخراطة الدقيقة وقطع وتشكيل الزجاج والنجارة الدقيقة والأعمال الكتابية والرسم وما شابهها	5
150	الأعمال التي تستدعي دقة متناهية وصبرا طويلا كعمليات الاختبار متناهية الدقة واختبار الآلات الدقيقة وصناعة المجوهرات والساعات وتجميع الحروف بالطباعة وحياسة الأقمشة القائمة وما شابهها	6

جدول رقم (2)

أقصى درجات التركيز المسموح
بتواجدها أثناء العمليات الصناعية

أقصى درجة تركيز	اسم المادة
جزء بالمليون 100	النشادر
جزء بالمليون 400	خلات الاسيل أو البيوتيل
جزء بالمليون 10	ثاني كبريتور الكربون
جزء بالمليون 100	أول أكسيد الكربون



جزء بالمليون	100	رابع كلور الكريون
جزء بالمليون	1	غاز الكلور
ملليتر لكل متر مكعب	0.5	ثاني كلور الفينيل
جزء بالمليون	5	الاثيلين
جزء بالمليون	0.05	الأرسين
مليجرام لكل متر مكعب	5	ثالث كلور نفتالين
مليجرام لكل متر مكعب	0.1	حامض الكروميك
جزء بالمليون	76	ثاني كلور البنزين
جزء بالمليون	15	ثاني كلورور الاثيل
جزء بالمليون	400	الاثير
جزء بالمليون	200	ثاني كلورور الاثيلين
جزء بالمليون	500	جاولين
جزء بالمليون	10	حامض كلوريد
جزء بالمليون	10	سيانور الايدروجين
جزء بالمليون	20	فورمالين
جزء بالمليون	2.5	حامض الفلورودريك
جزء بالمليون	20	كبريتور الايدروجين
مليجرام لكل متر مكعب	0.2	الرصاص
مليجرام لكل متر مكعب	0.1	الزئبق
جزء بالمليون	200	ميثانول
جزء بالمليون	75	مونو كلورور بنزين
جزء بالمليون	1	نترو بنزين
جزء بالمليون	5	أكسيد الازوت



جزء بالمليون	1	الازوت
جزء بالمليون	1	الفوسفين
جزء بالمليون	5	ثاني أكسيد الكبريت
جزء بالمليون	5	الفوسفين
جزء بالمليون	5	رابع كلور الايشلين
جزء بالمليون	100	تلولين
جزء بالمليون	250	الترينتاين
جزء بالمليون	200	نفتالين قطران الفحم
مليجم لكل متر مكعب	15	ادخنة أكسيد الزنك
جزء بالمليون	200	ثاني كلودور الاثيلين
جزء بالمليون	50	ثالث كلورور الاثيلين
مليون جسيم سليكا ومره في المتر المكعب	150	غبار السليكا
أجزاء في السنتمتر المكعب (طول الجزء أبثر من 5 ميكرو متر)	5	الاسبستش (كل الانواع)

الرقم	الوصف	الكمية
1	ربط 2/1 بوصة	12 قطعة
2	رباط مثلث	12 قطعة
3	قطن طبي	12 لفة
4	شاش	6 كلفة
5	قطع مشمع لرح 2/1 1? 2/1	2 صندوق



2صندوق	مشمع لزج	6
6أنبوبة	مرهم للعيون	7
6أوقيات	حامض بكريك	8
6أوقيات	برمنجنات البوتاسيوم	9
6أوقيات	بيكاربونات الصودا	10
8أوقيات	محلول اليوريك	11
6أنايب	قطرة العيون (سلفا سيانيد)	12
1لتر	محلول كارفالافين	13
1لتر	صبغة يود	14
3كيلو	بذرة تلك	15
6أنايب	مرهم حريق	16
5جرامات	بذرة سلفا	17
6أنايب	مرهم بنسلين	18
100حبة	حبوب سلفايزول	19
100حبة	حبوب سلفا ترايد	20
100حبة	سلفا 24 طويلة الفعالية	21
60حبة	اسبازم سبالجين حبوب	22
100حبه	اسبرين	23
100حبة	فايتمين مركب	24
100حبة	حبوب فايتمين مركب	25
100حبة	حبوب كحة	26
100حبة	حبوب ملح طعام	27
6أنايب	قطرة أذن	28
6أنايب	قطرة أنف	29
6أنايب	مس الزور	30
1لتر	ديتول	31



6أوقيات	دهان كافور	32
1	جفت غيار	33
1	حام عين قطارة	34
1	سلطانية معلوم	35
1	دبوس انجليزي	36
1	مقص	37
1	توزيكت	38
1	صابون فنيك	39

جدول رقم (4)
اخطار عن حادث
وفق المادة (28) من القرار الوزاري رقم (32) لسنة 1982م

1 -	اسم صاحب المنشأة
2-	العنوان
3 -	النشاط الاقتصادي
4 -	تاريخ الحادث
5 -	طبيعة الحادث
6 -	اذكر البيانات التالية
	أ - اسم الجزء أو الآله أو الماكينة التي سببت الحادث مع الوصف
	ب - اذكر كيفية وقوع الحادث
7 -	أذكر البيانات التالية عن الشخص أو الأشخاص المصابين
	أ - الأسم
	ب - ذكر /أثى
	ج - العمر
	د - العنوان
	هـ - المرتب



	و - تاريخ التعيين
	ر - طبيعة الاصابة ومداهها
8 -	أذكر البيانات التالية عن التلف في حالة الحريق أو الانفجار أو الانهيار
	أ - سبب الحريق أو الانفجار أو الانهيار
	ب - التلف الذي أدى له الحادث
	ج - تقدير الخسارة الكلية
	توقيع صاحب المنشأة
	التاريخ : / / 19م

قرار وزاري

رقم 37 / 2 لسنة 1982 في شأن مستويات العناية الطبية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها لعماله

وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له ، وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل ، وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل

قرر

المادة 1

يجب ان يكون التزام صاحب العمل في علاج العمال طبقا لمستويات العناية الطبية المبينة في مواد هذا القرار وفي حدود الوسائل المتاحة للعلاج داخل الدولة.

المادة 2

يجب على صاحب العمل الذي لا يتجاوز عدد العاملين في منشأته خمسين عاملا في مكان واحد أو بلد واحد أو دائرة نصف قطرها عشرون كيلومترا أن يوفر في أماكن العمل الخاصة بمنشأته وسائل الاسعافات الأولية.

المادة 3

يجب على صاحب العمل الذي يزيد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها (20) عشرون كيلومترا على (50) خمسين عاملا ويقل عن (200) مائتي عامل فضلا عن التزامه بتوفير وسائل الاسعافات الاولية أن يستخدم ممرضا يحمل شهادة تريض معترف بها من وزارة الصحة يخصص للقيام بهذه الاسعافات وان يعهد الى طبيب لعيادة العمال وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية اللازمة للعلاج وذلك كله بدون مقابل.

وإذا كان العلاج يحتاج الى طبيب اخصائي فعلى طبيب المنشأة ينصح كتابة بعلاج العامل لدى طبيب اخصائي وتكون نفقات العلاج في هذه الحالة مناصفة بين صاحب العمل والعامل.

المادة 4

يجب على صاحب العمل الذي يبلغ عدد العاملين لديه مائتي عامل فأكثر في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها عشرون كيلومترا أن يوفر وسائل العلاج المنصوص عليها في المادتين (2) و(3) من هذا القرار فضلا عن التزامه بتوفير جميع وسائل العلاج الاخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الادوية اللازمة وذلك كله على نفقة صاحب العمل.

فإذا ما تم علاج العامل في مستشفى أو دار للعلاج حكوميا كان خاصا أو خيريا وجب على صاحب العمل أن يؤدي لإدارة المستشفى أو الدار نفقات العلاج والادوية والاقامة وذلك طبقا لما تحدده وزارة الصحة بالنسبة للمستشفيات أو دور العلاج الحكومية وما يقرره القائمون على إدارة المستشفى أو الدار الخاص أو الخيري أو المؤسسة التابع لها هذا المستشفى أو الدار وذلك بالنسبة للعلاج في المستشفيات أو دور العلاج الخاصة الخيرية.

المادة 5



يجب على طبيب المنشأة التي يبلغ عدد عمالها (200) مائتي عامل فأكثر أن يعالج أي مرض من الأمراض علاجا عاديا وان يقرر صرف الادوية اللازمة لذلك وعليه أن يحيل العامل الى الطبيب الاخصائي أو الى المستشفى في الحالات التي يتطلب علاجها ذلك.

ولا يجوز للعامل في هذه الحالة ان يطالب بأن يكون علاجه لدى طبيب أخصائي أو ان تجري له عملية جراحية أو ان يعالج في المستشفى الابناء على قرار طبيب المنشأة أو بناء على شهادة بضرورة ذلك صادرة من طبيب أخصائي وتكون معتمدة من الادارة الطبية أو المنطقة الطبية المختصة بوزارة الصحة التي تقع المنشأة في دائرة اختصاصها. كما لا يجوز للعامل ان يطلب علاجه لدى أطباء أخصائيين غير الذين يختارهم صاحب العمل أو في مستشفيات لم يقرها.

المادة 6

يجب أن يراعى في اختيار المكان المخصص لعيادة العمال وعلاجهم يكون قريبا بقدر الامكان من مكان العمل وان تتوفر فيه التهوية والاضاءة ولشروط الصحية والراحة وان يكون مجهزا بالادوات والاجهزة اللازمة .

المادة 7

يجب ان تكون نفقات انتقال العامل الى مقر العيادة على حساب صاحب العمل وذلك في الاوقات التي يحددها للعلاج أو الفحص بها . ولا يستحق العامل هذه النفقات الا إذا اتبع تعليمات صاحب العمل من حيث الاوقات التي حددت للعلاج أو الفحص بالعيادة إلا في الحالات الطارئة والمستعجلة.

ويجوز لصاحب العمل ان يخصص وسيلة انتقال لنقل المرضى والمصابين من العمال ولا يجوز للعامل في هذه الحالة رفض الانتقال بها ما دامت صالحة لتأدية ما خصصت له ويسقط حق العامل في نفقات الانتقال إذا رفض الانتقال بوسيلة الانتقال المخصصة من قبل صاحب العمل دون مبرر مقبول.

المادة 8

إذا كان بالمنشأة صندوق أو نظام لتوفير الخدمات الطبية وكان العامل مشتركا فيه بحيث يخول له حق علاج نفسه وعلاج أفراد أسرته فعلى صاحب العمل أن يخفض قيمة اشتراك العامل في ذلك الصندوق أو هذا النظام بما يعادل نفقات علاجه المقررة على نفقة صاحب العمل طبقا للاحكام المنصوص عليها في هذا القرار .

المادة 9

يجب على كل صاحب عمل يستخدم (50) خمسين عاملا فأكثر أن يعلق علما الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال للدخول الى أماكن العمل البيانات الآتية:

أ- مقر العيادة المخصصة للعمال.

ب- أيام مباشرة العلاج في هذه العيادة ومواعيد ذلك.

ج- عنوان المستشفى والاطباء الاخصائيين المنوط بهم علاج العمال والمواعيد المخصصة لذلك متى كان صاحب العمل ملزما بها طبقا لاحكام هذا القرار.

ويجوز لمفتشي قسم التفتيش العمالي بالوزارة ان يأمر بتعليق كل البيانات المتقدمة أو بعضها بحسب الاحوال في مكان آخر وفي الاماكن المناسبة من المنشأة كلما رأوا ذلك ضروريا.

ويجب تعليق هذه البيانات بطريقة يسهل اطلاع العمال عليها.

المادة 10

يجب على كل صاحب عمل يستخدم عمالا من خارج البلاد أن يتأكد من لياقتهم الصحية للعمل وذلك بشهادة طبية معتمدة تثبت ذلك وتكون مصدقا عليها من الجهات الرسمية والمختصة.
وفي جميع الاحوال يجب على صاحب العمل أن يتأكد من اللياقة الصحية للعامل الذي يستخدمه قبل الحاقه بالعمل وذلك بالكشف الطبي عليه ويجب أن تثبت نتيجة ذلك الكشف في تقرير مكتوب معتمد من الجهة المختصة بوزارة الصحة.

المادة 11

يجب على كل صاحب عمل أن يعد لكل عامل يستخدمه ملفا طبيا يوضح به ما يأتي:
أ-نتيجة الكشف الطبي على العامل عند التحاقه بالعمل.
ب-نتيجة الفحص الطبي والعلاج المقرر كلما تقدم العامل للفحص الطبي وتاريخ كل فحص .
ج-نتائج التحاليل الطبية التي أجريت للفحص أو العلاج وكذلك صور الاشعة التي أعدت للعامل لنفس الغرض ان وجدت.
د-نتيجة الفحص للتأكد من الخلو من الطفليات والامراض الصدرية والجلدية ان وجدت.
هـ- المدة التي انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض على ان توضح ايام الانقطاع بسبب المرض العادي أو المهني أو حوادث العمل كل على حدة.
وتكون هذه الملفات سرية لا يطلع عليها إلا الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه.

المادة 12

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يرسل بيانا من صورتين مرة كل ثلاثة شهور الى دائرة العمل المختصة يوضح فيه عدد العمال الذين عولجوا على نفقة صاحب العمل وانواع أمراضهم وأيام الغياب التي انقطعوا خلالها عن العمل بسبب المرض.

المادة 13

لا يترتب على العمل بأحكام هذا القرار أي مساس أو تعطيل للانظمة الاخرى الخاصة للعلاج بالمنشآت إذا كانت تلك الانظمة أكثر تحقيقا للعناية الطبية المنظمة بهذا القرار.

المادة 14

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر بتاريخ : 17-07-1982 تم نشره في العدد رقم (122) من الجريدة الرسمية تاريخ النشر: 28-02-1983 التاريخ
الفعلي: 28-02-1983

سيف الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية



قرار وزارى

رقم 71 / 2 لسنة 1982 فى شأن تدريب المواطنين بالمنشآت القائمة بالدولة

وزير العمل والشؤون الاجتماعية،
بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ فى شأن اختصاصات
الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ فى شأن تنظيم علاقات العمل،
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،
قرر:

مادة (١)

يتم تدريب المواطنين لدى المنشآت القائمة فى الدولة فى المهن والحرف والصناعات
الآتية:-

- ١ - الأعمال والمهن الخاصة بالنشاطات المتعلقة بالشؤون المالية والنقدية
والعقارية.
- ٢ - صناعة استخراج البترول.
- ٣ - الفنادق والسياحة.
- ٤ - النقل بجميع فروع وأنواعه.
- ٥ - خدمات التأمين والتمويل والتخزين.
- ٦ - السكرتارية والإدارة.
- ٧ - التشييد والبناء.
- ٨ - الأعمال الكهربائية والإلكترونية والميكانيكية.

٩ - الخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية.

وذلك بعد أن يتم الاتصال والتنسيق مع المنشآت المعنية بمعرفة لجنة التدريب المنصوص عليها في المادة (٢) من هذا القرار وبمراعاة التزام هذه المنشآت بقبول النسبة التي تحددها هذه اللجنة من طلاب المعاهد والمراكز الصناعية والمهنية القائمة في الدولة واستكمال الخبرة العلمية فيها حسب قدرة كل منشأة ووفق الشروط والأوضاع والمدد التي يتم الاتفاق عليها مع إدارة المنشأة المعنية.

مادة (٢)

تشكل بقرار من الوزير لجنة تسمى «لجنة التدريب» على النحو الآتي:-

- ١ - مدير إدارة التخطيط والمتابعة بالوزارة أو من ينوب عنه رئيساً
- ٢ - ممثل عن قسم استخدام المواطنين بالوزارة عضواً
- ٣ - ممثل عن إدارة علاقات العمل بالوزارة. عضواً
- ٤ - ممثل عن إدارة الرعاية الاجتماعية بالوزارة. عضواً
- ٥ - ممثل عن قسم التدريب بالوزارة. عضواً

ويجوز للوزير بناءً على اقتراح وكيل الوزارة لشؤون العمل أن يضم إلى اللجنة من يرى الاستفادة بخبرته في مجال اختصاصاتها.

مادة (٣)

تختص لجنة التدريب بما يأتي:

- ١ - رسم السياسة العامة للتدريب وإعداد التوصيات التي تهدف إلى ترشيد هذه السياسة.
- ٢ - اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل والصعوبات التي تعترض العمل في مجال التدريب.
- ٣ - القيام بمتابعة أعمال التدريب ميدانياً وذلك بالتنسيق مع دوائر العمل المختصة.



- ٤ - إبرام الاتفاقيات الخاصة بالتدريب مع المنشآت حسب الإمكانيات المتاحة وإخطار دوائر العمل المختصة بها لوضعها موضع التنفيذ فور إبرامها.
- ٥ - الاشتراك في إعداد البرامج النظرية والعملية للتدريب.

مادة (٤)

- أ - يتقدم طالب التدريب من المواطنين إلى قسم استخدام المواطنين بدائرة العمل المختصة ويتم تسجيل طلبه.
- ب - يقوم المسؤول بالقسم بتدوين بيانات طالب التدريب في بطاقة خاصة تتضمن اسم الطالب وسنه ومحل إقامته ومؤهله الدراسي وتاريخ التسجيل والمهنة التي يرغب التدريب عليها على أن تكون من المهنة المحددة في المادة (١) من هذا القرار.
- ج - تحفظ البطاقات المشار إليها في البند السابق في أدرج تخصص لهذا الغرض (كل مهنة على حدة) وذلك بعد أن يتم تفريغ بيانات هذه البطاقات في سجل خاص يسمى «سجل المتدربين» على أن يراعى الترتيب في تاريخ التسجيل.

مادة (٥)

يقوم المسؤول بدائرة العمل المختصة بتسجيل إخطارات لجنة التدريب وما أبرمته من اتفاقيات تدريب المواطنين مع المنشآت في سجل خاص يتضمن اسم المنشأة، وعنوانها والمهنة التي يتم التدريب عليها والعدد المطلوب من المتدربين في كل مهنة والشروط الواجب توفرها في التدريب.

مادة (٦)

ترشح دائرة العمل المختصة المسجلين لديها للعمل في المنشأة الطالبة حسب



إخطارات لجنة التدريب بالوزارة وطبقاً للشروط المطلوبة وترتيب تاريخ التسجيل. ويحال المرشحون ممن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة قبل بدء تدريبهم للفحص الطبي في أحد المستشفيات الحكومية، وذلك للتأكد من قدرتهم على القيام بأعمال المهن التي سيتم التدريب عليها على أن يذكر في خطاب الإحالة الشروط البدنية والصحية الخاصة بالمهنة إن وجدت ويجب أن يتضمن التقرير الطبي إثبات توفرها من عدمه ولا يلحق بالتدريب إلا من كان قادراً في ضوء التقرير الطبي على القيام بأعمال المهنة التي سوف يتم تدريبه عليها.

مادة (٧)

تقوم إدارة المنشأة بإبرام عقد التدريب مع المتدرب الذي يبلغ سن الثامنة عشرة ميلادية، أما من لم يبلغ سن الثامنة عشرة فليس له أن يتعاقد مباشرة مع المنشأة بل يجب أن يمثله وليه الطبيعي أو وصيه الشرعي أو من يتولى أمره.

مادة (٨)

١ - مع مراعاة الشروط والأوضاع الواردة في الفصل الثاني من الباب الثالث من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه يجب أن يكون عقد التدريب مكتوباً ومحزراً من ثلاث نسخ تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة.

٢ - إذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصاً مخالفاً للقانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه واللوائح أو القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقاً لأحكامه طلبت دائرة العمل المختصة من المتعاقدين إزالة تلك المخالفة.

٣ - إذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال شهر من تاريخ إيداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات أو اعتراض اعتبر العقد مصدقاً عليه حكماً من تاريخ إيداعه.

مادة (٩)

على كل منشأة تقوم بتدريب المواطنين أن تمنح المتدرب شهادة مصدقاً عليها من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تسلم إليه بعد تدريبه بنجاح.

مادة (١٠)

إذا رأت المنشأة وقف تدريب أحد المتدربين قبل انتهاء فترة التدريب لعدم صلاحيته أو لأي سبب آخر فيجب إخطار الجهة التي رشحته للتدريب ويجب أن يتضمن الإخطار وقف التدريب.

مادة (١١)

تلتزم المنشأة التي قامت بالتدريب بقبول النسبة التي تقررها الوزارة ممن تم تدريبهم بنجاح في العمل لديها وبالمهنة التي دربوا عليها. ويجوز للمنشأة أن تشترط في عقد التدريب أن يعمل المتدرب لديها بعد انتهاء فترة تدريبه مدة معينة لا تزيد على ضعف مدة تدريبه.

مادة (١٢)

تحدد في عقد التدريب الأجور المستحقة في كل مرحلة من مراحلها ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لعمل مماثل وإلا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة والإنتاج.

مادة (١٣)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

سيف بن علي الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية



قرار المجلس الأعلى للاتحاد رقم 4 لسنة 1984م

بتعديل

بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم 2/849 الصادر سنة 1982 في شأن تنظيم العمالة الوافدة

والمعدل

بقرار مجلس الوزراء رقم 2/149 الصادر سنة 1982

بعد الإطلاع على المادة 20 من

المجلس الأعلى للاتحاد

الدستور المؤقت.

وبعد تصديق المجلس الاعلى للاتحاد.

واستجابة لمقتضيات المصلحة العامة للدولة.

قررنا الآتي

المادة 1

يعدل قرار مجلس الوزراء رقم (2 / 849) الصادر بتاريخ نوفمبر 1982 في شأن تنظيم العمالة الوافدة والمعدل بقرار مجلس الوزراء رقم (2/149) الصادر بتاريخ 31-3-1982 بحيث يقتصر تطبيق القرار المشار إليه على العاملين في نطاق القطاع الخاص والمؤسسات والشركات العاملة في الدولة ويستثنى من تطبيق نص القرار الفئات التالية:

(أ) المهندسين

(ب) الأطباء والصيدالة والمرضين

(ج) المرشدين الزراعيين

(هـ) المحاسبين المؤهلين ومدققي الحسابات

(و) الموظفين الاداريين المؤهلين

(ز) الفنيين العاملين على الأجهزة الالكترونية العلمية والمختبرات

(خ) السائقين المرخص لهم بقيادة وسائل النقل الثقيلة والباصات وذلك في حالة كون نقل الكفالة من شركة أو مؤسسة إلى مثلها أو إلى جهة حكومية

(ط) العاملون في شركات البترول الخاصة يحق لهم نقل كفالتهم من شركة أو مؤسسة مثلها أو جهة حكومية

المادة 2

تستثنى الفقرات (هـ) (و) (ط) من القرار حيث يحق للمذكورين في هذه الفقرات العاملين في نطاق القطاع الخاص نقل الكفالة من شركة أو مؤسسة إلى مثلها أو إلى جهة حكومية.

المادة 3

يشترط لنقل الكفالة للفئات المذكورة بالمادة السابقة ما يأتي:

(أ) أن يعمل العامل لدى صاحب العمل الجديد في نفس المهنة التي كان يعمل فيها لدى صاحب العمل السابق

(ب) أن تكون للعامل إقامة سارية المفعول مثبتة على جواز سفر

(ج) أن يكون العامل قد أمضى سنة كاملة على الأقل لدى الكفيل الأول



المادة 4

على مجلس الوزراء تنفيذ هذا القرار.

المادة 5

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ 11 يونيو 1984م وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر بتاريخ : 10-06-1984 ميلادية - الموافق 10-رمضان-1404هجرية - وتم نشره في العدد رقم (140) من

الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 1984-06-27 - التاريخ الفعلي: 1984-06-11

زايد بن سلطان آل نهيان

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة



قرار وزارى

رقم 57 لسنة 1987 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او لتوريد العمال غير المواطنين

وزير العمل والشؤون الاجتماعية،

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات

الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،

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

المعدلة له،

وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون العمل.

تقرر ما يلي:

الباب الأول

في الشروط اللازمة لمنح الترخيص

مادة (١)

لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصاً له بذلك وفقاً لأحكام هذا القرار.

مادة (٢)

يشترط لمنح ترخيص التوسط في تقديم اليد العاملة من الخارج ما يأتي:

١ - أن يكون طالب الترخيص من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة.

٢ - أن يقدم طالب الترخيص تعهداً للوزارة بالأداء يتقاضى أية عمولة أو مكافأة مالية



من العمال مقابل تشغيلهم سواء كان ذلك قبل قبول العمال في العمل أو بعده.
٣ - أن يقدم طالب الترخيص ضماناً غير محدد المدة مقداره خمسون ألف درهم صادراً من أحد المصارف العاملة في الدولة ويكون تحت تصرف الوزارة حسب القواعد التي تضعها في هذا الشأن.

٤ - أن يكون لطالب الترخيص مكتب أو مقر مؤثث لمزاولة نشاطه ولا يجوز له مزاولة أي نشاط في مجال توريد العمال في غير مقره المعلن عنه.

مادة (٣)

يجب أن يكون هناك عقد مكتوب بين صاحب العمل ومنتعهد توريد العمال تودع نسخة منه لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويبين هذا العقد: نوع العمل، فئات أجور العمال حسب المهنة، التزامات صاحب العمل بأداء الأجور، مدة العقد إذا كان محدد المدة، البلدان التي يستقدم منها العمال، عمولة المنتعهد، الفحص الطبي، وغير ذلك من الأمور التي تحدد العلاقة بين صاحب العمل ومنتعهد توريد العمال.

مادة (٤)

يجب على صاحب العمل قبل إبرام العقد مع منتعهد توريد العمال، الحصول على تصديق من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على استقدام عمال من الخارج حسب الشروط وبالكيفية التي تراها الوزارة سواء في شكل تأشيرات جماعية أو فردية.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المنتعهد إلا إذا كان المنتعهد حاصلًا على ترخيص من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لمزاولة نشاطه.

مادة (٥)

تنتهي علاقة متعهد توريد العمال بهم بمجرد التحاقهم بالعمل، وتصبح علاقتهم بعد ذلك مباشرة مع صاحب العمل المعني ولا شأن لمورد العمال بهم.

الباب الثاني

قواعد وإجراءات منح الترخيص وتجديده

مادة (٦)

على كل من يرغب في الحصول على ترخيص لتوريد عمال غير مواطنين أن يتقدم شخصياً أو بواسطة من يمثله قانوناً بطلب على النموذج المعد لهذا الغرض مشفوعاً بالوثائق والمستندات الآتية:-

- ١ - نسخة من خلاصة القيد (الجنسية).
- ٢ - نسخة من رخصة البلدية بنشاط المكتب.
- ٣ - نسخة من نموذج التوقيع موثق من الجهة المختصة.
- ٤ - تعهد وإقرار بالالتزام بجميع الأحكام الواردة في قانون العمل والقرارات المنفذة له، وبصفة خاصة عدم تقاضي عمولة من العمال نظير تشغيلهم.
- ٥ - شهادة حسن سير وسلوك.

مادة (٧)

يكون رسم الترخيص بتوريد العمال من الخارج كما يأتي:

- ١ - ٥٠٠ درهم عند الترخيص لأول مرة.
- ٢ - ٤٠٠ درهم عند تجديد الترخيص.



٣ - ٤٠٠ درهم لبدل فاقد أو تالف.

ويؤدى هذا الرسم عند تقديم طلب الترخيص لدائرة العمل المختصة حسب الإجراء المتبع.

مادة (٨)

تعد كل دائرة عمل سجلاً خاصاً تقيّد فيه الطلبات المقدمة إليها بأرقام مسلسلة وفقاً لتاريخ تقديم الطلب وتسلم مقدم الطلب إيصالاً يفيد بتسليم الطلب والمستندات المرفقة به وأداء الرسوم المقررة. وعلى الدائرة المعنية بعد التأكد من توفر الاشتراطات اللازمة إحالة الطلب إلى ديوان عام الوزارة في كل من أبوظبي ودبي حسب الأحوال، على أن يتم ذلك خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ تسليم الدائرة للطلب.

مادة (٩)

تقوم اللجنة المختصة التي يشكلها وزير العمل لهذا الغرض في كل من أبوظبي ودبي باتخاذ الإجراءات اللازمة لدراسة الطلب والبت في أمره بالقبول أو الرفض، وذلك خلال شهر من تاريخ تسلم الطلب، ويخطر صاحب الطلب بقرار الوزارة في شأن طلبه بصورة لدائرة العمل المعنية. ويجوز لمن رفض طلبه أن يرفع تظلاً أو التماساً إلى الوزير خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغه برفض الطلب.

مادة (١٠)

على من يتم إخطاره بقبول طلبه أن يتقدم للوزارة بكتاب الضمان المصرفي المنصوص عليه في المادة (٢) من هذا القرار طبقاً للصيغة التي تعتمدها الوزارة



في هذا الشأن، وذلك خلال فترة شهر من تاريخ قبول طلبه، فإذا لم يقيم صاحب الطلب بتقديم الضمان المصرفي المطلوب خلال المدة المذكورة اعتبر طلبه ملغياً.

مادة (١١)

في حالة استيفاء الشروط الواردة في المواد السابقة يصدر الترخيص من قبل الوزارة على النموذج المعد لذلك، ويحدد تاريخ العمل به من تاريخ صدور الضمان المصرفي وتكون مدة صلاحية الترخيص سنة واحدة قابلة للتجديد بناءً على طلب يقدمه صاحبه للوزارة قبل انتهاء صلاحيته بشهر على الأقل.

مادة (١٢)

يجوز للوزارة إيقاف الترخيص مؤقتاً لمدة محددة أو إلغاؤه نهائياً إذا أخل المتعهد بالتزامات المفروضة عليه، كما يجوز للوزارة إلغاء التراخيص في الحالات الآتية:-
١ - إذا قدم صاحب الترخيص بيانات للوزارة للحصول على الترخيص أو تجديده واتضح عدم صحة تلك البيانات بعد حصوله على الترخيص أو تجديده.
٢ - إذا تقاضى صاحب الترخيص مبالغ مالية من العمال نظير تشغيلهم.
٣ - إذا خالف المرخص له أحكام قانون العمل أو القرارات الصادرة تنفيذاً له.

مادة (١٣)

في حالة فقدان أو تلف الترخيص وتقدم صاحبه بطلب بدل فاقد أو تالف، فعلى الوزارة بعد التأكد من إثبات واقعة الفقد أو التلف منحه صورة بدل فاقد أو بدل تالف حسب الحال، وذلك بعد أداء الرسوم المقررة لهذه الحالة وفقاً للمادة (٧) من هذا القرار.

الباب الثالث أحكام عامة

مادة (١٤)

على كل صاحب ترخيص لتوريد عمال غير مواطنين، موافاة الوزارة بكشوفات دورية خلال أشهر يناير وأبريل وأغسطس من كل عام تتضمن معلومات تفصيلية عن العمال الذين تم استقدامهم من قبل صاحب الترخيص، والبلدان التي قدموا منها والجهات التي التحقوا للعمل بها داخل الدولة.

مادة (١٥)

على كل صاحب ترخيص لتوريد عمال أن يعلن عن الترخيص الممنوح له في مكان ظاهر في مقر مزاوله نشاطه، وأن يحتفظ بالعقود التي يوقعها مع أصحاب الأعمال والوثائق الأخرى التي تطلبها الوزارة، وذلك لغرض مراقبة تنفيذ أحكام هذا القرار عن طريق مفتشي العمل الذين تنيط بهم الوزارة القيام بتلك المراقبة.

مادة (١٦)

كل من مارس عمل توريد عمال دون ترخيص، وكل من خالف نصاً آمراً من نصوص هذا القرار أو استغل الحصول على موافقة الوزارة بتوريد عمال غير مواطنين استغلالاً غير مشروع، أو قدم بيانات أو مستندات غير صحيحة في سبيل الحصول على الترخيص، تسري في شأنه أحكام العقوبات المنصوص عليها في الباب الحادي عشر من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ والقوانين المعدلة له.

مادة (١٧)

على وكيل الوزارة لشؤون العمل وضع القواعد الخاصة بالضمان المصرفي وإعداد النماذج اللازمة لطلب التراخيص ونماذج التراخيص وغيرها من القواعد والنماذج اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

مادة (١٨)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد شهر من تاريخ نشره.

خلفان محمد الروملي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

التاريخ: ١٤٠٧/٨/١٤ هـ

الموافق: ١٩٨٧/٤/١٣ م

قرار وزارى

رقم 58 لسنة 1987 فى شأن الشروط التى تتبع عند تعاقد صاحب العمل مع مكتب علاقات عامة

لانجاز معاملاته مع وزارة العمل والشئون الاجتماعية

وزير العمل والشئون الاجتماعية..... بعد الاطلاع على القانون الاتحادى رقم (1) لسنة 1972 فى شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له , وعلى القانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 فى شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته , وعلى القرار الوزارى رقم (57) لسنة 1987 بشأن الشروط التى بموجبها يتم الترخيص للتوسط لتوريد العمال غير المواطنين

تقرر

مادة 1

يجوز لصاحب العمل ان يعهد الى مكتب علاقات عامة لانجاز معاملاته نيابة عنه وفقا للشروط والاسس الاتية :-

- 1- ان يكون مكتب العلاقات حاصلًا على ترخيص من هذه الوزارة لمزاولة نشاطه
- 2- ان يكون لمكتب العلاقات العامة مقر مؤثث وثابت لمزاولة نشاطه
- 3- الا يتقاضى مكتب العلاقات العامة اية عمولة من العمال نظير انجاز المعاملات الخاصة بهم
- 4- ان يسمى مكتب العلاقات العامة شخصا او اكثر من العاملين لديه ويصدر تفوضا من قبله لمن يسميه للقيام بأنجاز المعاملات , وعليه ان يقوم بتنسيب من يفوضه للوزارة للحصول على بطاقة مندوب

مادة 2

فى حالة استيفاء الشروط الواردة فى المادة (1) اعلاه , تقوم الجهة المختصة بالوزارة باصدار بطاقة مندوب لمن يفوض من قبل مكتب العلاقات العامة , وذلك وفقا للاسس المتبعة فى هذا الشأن

مادة 3

يجب على مكتب العلاقات العامة اخطار الوزارة خلال فترة لاتتجاوز (3) ثلاثة ايام فى حالة انتهاء تفويض احد مندوبيه او انتهاء علاقة العمل الخاصة به لاي سبب من الاسباب

مادة 4

لاتخل احكام هذا القرار بحق صاحب العمل فى تفويض احد العاملين لديه لانجاز معاملاته لدى الوزارة حسب النظم المتبعة

مادة 5

على وكيل الوزارة لشئون العمل اصدار التوجيهات واقرار الناجز لتنفيذ هذا القرار

مادة 6

ينفذ هذا القرار اعتبارا من تاريخه وينشر فى الجريدة الرسمية

صدر بتاريخ 14/8/1407 هجرية - الموافق 13/4/1987 ميلادية

خلفان محمد الرومى وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 52 لسنة 1989م في شأن تحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها في أقسام تراخيص العمل بالنسبة

لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم في الدولة

المعدل

بالقرار الوزاري رقم 467 لسنة 1995

وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1972م في شأن قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية والقوانين المعدلة له.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (1) لعام 1977م في شأن نظام وزارة العمل والشئون الاجتماعية والقرارات المعدلة له.

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.

وعلى القرار الوزاري رقم (23 / 1) لعام 1981م المعدل بالقرارات الوزارية ارقام (60 / 2) لعام 1982م والقرار

الوزاري رقم (47) لعام 1984م ، والقرار الوزاري رقم (75) لعام 1984 م ، والقرار الوزاري رقم (84) لعام 1984 م

، والقرار الوزاري رقم (166) لعام 1984م.

وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لشئون العمل

تقرر مايلي

المادة 1

مع عدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون دولة الامارات العربية المتحدة طرفا فيها ، لا يجوز استقدام العمال غير المواطنين الى اراضي الدولة بغرض العمل إلا وفقا لهذا القرار.

المادة 2

تسري احكام هذا القرار على العمال غير المواطنين الذين يستقدمون للعمل بالدولة ما عدا الفئات المنصوص عليها في المادة (3) من القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1980م المشار اليه اعلاه.

المادة 3

لا يجوز الموافقة على طلبات استقدام عمال غير مواطنين للعمل بالدولة إلا بمراجعة ما يأتي:

(أ) أن يقدم طلب استقدام العمال بمعرفة أصحاب العمل من مواطني دولة الامارات العربية المتحدة المرخص لهم من الجهات المختصة بالقيام بنشاط تجاري أو صناعي أو خدمات أو أي نشاط آخر يتطلب استخدام عمال للقيام به أو بمعرفة مؤسسة مرخص لهم بالعمل بالدولة يكفلها مواطن أو يشارك في ملكيتها احد المواطنين طبقا لما هو ثابت برخصة مزاولتها لنشاطها وذلك بما لا يتعارض مع القوانين التي تصدر في هذا الشأن.

(ب) الا يوجد من بين المواطنين المسجلين بمكاتب الاستخدام من يمكنه اداء العمل المطلوب .



(ج) الا يقل سن العامل المطلوب استخدامه عن ثمانية عشر عام ولا يزيد على ستين عام ويمكن التجاوز عن الحد الأقصى لسن العامل في الأحوال التي يكون العامل المطلوب استخدامه من ذوي الخبرة الكبيرة والنادرة في مجال تخصصه وان يكون العمل المستقدم لادائه بالدولة ذا أهمية اقتصادية ، على ان يتم التجاوز بموافقة الوزير.

المادة 4

يقدم طالب الاستقدام للوزارة المستندات التي تثبت أن لديه أعمالا يحتاج القيام بها الى استقدام العدد المطلوب من العمال وعلى الأخص:

1- العقود المتعاقد عليها مع المنشأة طالبة الاستقدام للقيام بتنفيذها معتمدة من الجهة المتعاقدة ومصدقا على التوقعات فيها وموضحا بها بالتحديد أماكن العمل في المشروعات محل هذه العقود.

2- التقارير التي تحدد في جدول زمني مراحل تنفيذ المشروع أو تفصيلاته والعمالة المطلوبة في كل مرحلة ونوعيتها ومدة كل مرحلة.

3- ما تطلبه ادارة تراخيص العمل اثباتا لحاجة المنشأة الطالبة لحجم العمالة المطلوبة وإذا كان طلب الاستقدام لعمالة أجنبية لتنفيذ مشروع حكومي فعلى صاحب العمل أن يرفق تقريرا معتمدا من الجهة الحكومية صاحبة المشروع يثبت فيه حجم العمالة المطلوبة ونوعيتها ومراحل طلبها ومواقع عملها ومدة كل مرحلة وذلك في جدول زمني وللوزارة أن تتأكد من حجم العمالة المطلوبة في مواقع العمل.

المادة 5

تكون طلبات استقدام العمال غير المواطنين فردية إلا إذا دعت الضرورة لتقديم طلب جماعي بأن أحاطت بظروف استقدام العمال صفة الاستعجال وتقدم مبررات الاستعجال للوزارة التي لها الحق في عدم قبول طلب الاستقدام الجماعي ان لم يكن له ما يبرره ، ولا يجوز في جميع الاحوال ان يقل العدد المطلوب استقدامه بصفة جماعية عن خمسة وعشرين عاملا

(معدلة بالقرار الوزاري رقم 467 لسنة 1995)

المادة 6

يوقع صاحب العمل أو من ينوب عنه قانونا نموذج طلب الاستقدام الذي تعده الوزارة لهذا الغرض ويجب أن يتضمن هذا النموذج التزامات على النحو التالي:

(أ) التزام صاحب العمل بكفالاته ومسئوليته عن العامل المستقدم وتحمله نفقات استقدامه وعن تشغيله طبقا للعقد المبرم وبما لا يخالف أحكام القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1980م المشار اليه.

(ب) التزام صاحب العمل بالتأكد من لياقة العامل طبيا للعمل المستقدم لادائه وخلوه من الأمراض قبل استقدامه بموجب شهادة طبية خاصة بكل عامل صادرة عن إحدى الجهات الطبية المختصة في الدولة وفقا للتعليمات الصادرة في هذا الشأن.



(ج) التزام صاحب العمل باتخاذ الاجراءات اللازمة لاعداد وتوقيع عقد العمل أو أية اجراءات اخرى تتطلب الانظمة المرعية القيام بها وعلى وجه الخصوص الحصول على بطاقة العمل وذلك خلال ستين يوما من تاريخ وصول العامل المستقدم الى البلاد.

(د) التزام صاحب العمل باعادة العامل المستقدم الى الجهة التي استقدم منها بعد انتهاء عمله وبعد الغاء كفالته وتسليم بطاقة العمل بشرط أن تكون سارية المفعول.

المادة 7

تحيل الوزارة طلبات الاستقدام التي تمت الموافقة عليها الى ادارة الجنسية والهجرة أو سفارات دولة الامارات العربية المتحدة في الخارج حسب الاحوال ، لاتخاذ اللازم نحو اصدار تأشيرات أو اذونات العمل وذلك بعد ان يؤدي صاحب العمل الرسوم المقررة عليها طبقا لما يقضي به القرار الصادر في هذا الشأن.

المادة 8

يشترط منح بطاقة العمل ان يقدم صاحب العمل للوزارة مع طلب الحصول على البطاقة ما يثبت لياقة العامل الطبية للعمل المستقدم لادائه وذلك بموجب الشهادة الطبية المشار اليها في الفقرة "ب" من المادة (6) من هذا القرار. وتكون صلاحية البطاقة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدد مماثلة ويجوز لصاحب العمل طلب تجديد البطاقة قبل انتهاء صلاحيتها ، ويجب تجديدها خلال 60 يوما من تاريخ انتهاء صلاحيتها دون أية رسوم اضافية وذلك اذا ما رغب في استمرار العامل في العمل لديه ، ولا يجوز البطاقة بعد فوات المدة المذكورة مالم يقدم صاحب العمل عذرا تقبله الوزارة وفي هذه الحالة تتقاضى الوزارة الرسوم المقررة كغرامات لتأخير تجديد بطاقات العمل طبقا للقرار الوزاري رقم (18) لسنة 1989م في هذا الشأن وما يطرأ عليه من تعديلات.

ولا يجوز استخدام العامل بعد انتهاء صلاحية البطاقة الخاصة به وتحرر البطاقة على النموذج المعد لها ، ويكون الحصول عليها مع استمرار صلاحيتها شرطا لاستكمال اجراءات الحصول على الاقامة أو تجديدها بادارة الجنسية والهجرة.

المادة 9

في حالة مخالفة الفقرتين "ج" و "د" من المادة (6) تسري الرسوم الموضحة بالمادة (8) وفقا للمدد والفئات المقررة لكل حالة.

المادة 10

على أصحاب الاعمال الذين يستخدمون عمالا غير مواطنين موافاة الوزارة بكشوف خلال أشهر مارس وسبتمبر من كل عام تتضمن اسماء العمال الذين يستخدمونهم وذلك على النماذج التي تعدها الوزارة في هذا الشأن.

المادة 11

على صاحب العمل الذي يستخدم عمالا غير مواطنين ان يبادر باخطار الوزارة عن كل عامل يترك العمل لديه من تلقاء نفسه اثناء سريان عقد عمله دون سبب قانوني وتقوم الوزارة باتخاذ الاجراءات التي تراها مناسبة في هذا الشأن.

المادة 12



مع عدم الاخلال بالعقوبات التي ينص عليها أي قانون آخر يعاقب كل من استغل الحصول على موافقة الوزارة باستخدام عمال استغلالا غير مشروع أو إذا قدم بيانات أو مستندات غير صحيحة في سبيل الحصول على هذه الموافقة بالعقوبات المنصوص عليها في الباب الحادي عشر من القانون رقم (8) لسنة 1980 م وتعديلاته.

المادة 13

على كل صاحب عمل يستقدم عمالا غير مواطنين أن يحتفظ بالسجلات التي تحددها الوزارة طبقا للنماذج التي تعدها لهذا الغرض وذلك لغرض مراقبة تنفيذ أحكام هذا القرار عن طريق مفتشي العمل الذين تنيط بهم الوزارة القيام بتلك الرقابة.

المادة 14

تحرر جميع الطلبات والسجلات والكشوف والنماذج التي تقدم تنفيذاً لأحكام هذا القرار باللغة العربية.

المادة 15

على وكيل الوزارة تنفيذ أحكام هذا القرار والقيام بالتنسيق مع ادارة الجنسية والهجرة وفقا لمقتضيات العمل .

المادة 16

تلغى القرارات الوزارية ذوات الارقام (1/ 23) لسنة 1981 م ، (2/ 60) لسنة 1982 م ، (74) لسنة 1984 م ، (75) لسنة 1984 م ، (166) لسنة 1984 م.

المادة 17

يعمل بهذا القرار اعتبارا من تاريخه وعلى جميع العاملين بالوزارة تنفيذ ذلك كل فيما يخصه.

تم نشره في العدد رقم (201) من الجريدة الرسمية تاريخ النشر: 1989-06-29 - التاريخ الفعلي: 1989-06-29

خلفان محمد الرومي

وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزارى

رقم 390 لسنة 1991 فى شأن تحميل الكفيل قيمة تذكرة عودة العامل الى بلده عند التبليغ عن هروبه وتقديم المخالفين

لقانون العمل للقضاء

وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد الاطلاع على القانون الاتحادى رقم (1) لسنة 1972 فى شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له , وعلى القانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 فى شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له , والقرارات المنفذة له , وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (16/16) لسنة 1981 بشأن تكليف الوزارة باتخاذ اجراءات ادارية بشأن المنشآت التى لاتقوم بتسفير عمالها عند انتهاء المشروعات التى استقدمتهم من اجل تنفيذها , وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (10/80) لسنة 1991 بشأن انشاء دوائر قضائية عمالية لمحكمة المخالفين لاحكام قانون العمل , وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة

قرر

مادة 1

طبقا لحكم المادة (131) من القانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 فى شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته وفى حالة عدم قيام صاحب العمل باعادة العامل الى الجهة التى استقدمته منها او اذا وجد العامل هاربا او عاطلا عن العمل تقوم الجهة المختصة بالوزارة بتسفير العامل على نفقة صاحب العمل وذلك بالحصول الفورى على قيمة تذكرة السفر منه , واذا تعذر ذلك لاي سبب يتم تسفير العامل ويتم تحصيل قيمة التذكرة عن طريق الحجز وذلك بتقديم صاحب العمل المعنى للقضاء لهذا الغرض

مادة 2

يكلف صاحب العمل عند افادته بهروب اى عامل بدفع قيمة تذكرة السفر لعودة العامل الى الجهة التى استقدمه منها بالاضافة الى تقديم الوثائق الاخرى التى تطلبها الوزارة فى حالة التبليغ عن هروب العمال ولا يتم استلام اى بلاغ بالهروب , كما لا يتم اصدار تعميم فى هذا الشأن ما لم يتم توفير قيمة التذكرة المذكورة من الكفيل مع الوثائق الاخرى المطلوبة

مادة 3

تقوم ادارة تفتيش العمل بدايوان الوزارة فى كل من ابو ظبى ودبى ومكاتب العمل باستلام قيمة التذكرة ومنح صاحب العمل ايصالا بذلك ويتم التنسيق مع الجهات المعنية باتخاذ الاجراءات اللازمة لتخصيص هذه المبالغ لاصدار تذاكر السفر لعودة العمال المعنيين الى بلدانهم

مادة 4

كل صاحب عمل لايقوم بالابلاغ عن هروب اى عامل من العاملين لديه وفقا للاجراءات المعمول بها بالوزارة طبقا للقواعد والقرارات المنظمة لاستخدام غير المواطنين فانه فضلا عن تحميله قيمة تذكرة عودة العامل الى بلاده فى حالة ضبط العامل هاربا يكون صاحب العمل عرضه لتقديمه للمحاكمة طبقا لحكم المادة (181) من قانون العمل

مادة 5



اعمالا لحكم المواد (13 , 128 , 129) من قانون العمل فان كل صاحب عمل يستخدم عاملا دون ترخيص وعلى غير كفالته يلزم بدفع قيمة تذكرة سفر العامل الى موطنه علاوة على اتخاذ الاجراءات القانونية بحقه تنفيذا لحكم المادة (181) من القانون

مادة 6

في الحالات الواردة بالمواد (1, 4 , 5) من هذا القرار وطبقا لقرار مجلس الوزراء رقم (16/16) لسنة 1981 بشأن تكليف الوزارة باتخاذ اجراءات ادارية ضد المنشآت التي لاتقوم بتسفير عمالها فعلى الجهات المختصة بالوزارة اتخاذ ما يلي :-

(أ) وقف التعامل مع الشركات والمؤسسات المعنية حتى لو اسندت اليها مشروعات حكومية دون تحميل الوزارة اى مسئولية في هذا الصدد

(ب) اخطار الوزارات المعنية ولجان المشروعات والداوئر المحلية بعدم ارساء مناقصات مشروعات على هذه الشركات لحين ازالة المخالفات المنسوبة اليها وتسفير العمال والتقدم للوزارة بما يفيد ذلك

مادة 7

تتولى ادارة تفتيش العمل في كل من ابو ظبى ودبي تخصص مفتش او اكثر لمتابعة ما جاء بهذا القرار وتحويل المخالفين الى المحاكم ومتابعة محاكمتهم فضلا عن تحصيل قيمة تذاكر سفر عودة العمال الى بلدانهم

مادة 8

في حالة قيام صاحب العمل الاصلى بسداد قيمة تذكرة سفر عودة العامل الهارب الى بلاده عند الابلاغ عن هروبه وضبط العامل المذكور يعمل لدى الغير وتحميل صاحب العمل الاخير دفع قيمة التذكرة في هذه الحالة تعاد قيمة التذكرة الى صاحب العمل الاصلى وذلك في حالة مطالبته باسترداد قيمة التذكرة وتقديم الايصال المسلم اليه طبقا للمادة رقم (3) من هذا القرار

مادة 9

يعدل دليل هروب العمال على النحو الوارد بهذا القرار

مادة 10

لتطبيق هذا القرار ودون الاخلال باى نظم داخلية للمنشآت فان الدعوى الجزائية تقام على مدير المنشأة المسئول عن ادارتها كما يجوز ان تقام على صاحب المنشأة اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بانه ملم بالوقائع الخاصة بالمخالفة

مادة 11

يعمل بهذا القرار اعتبارا من تاريخه ويتم نشره في الجريدة الرسمية

صدر بتاريخ 1991/9/15

سيف على الجروان

وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزارى

رقم 70 لسنة 1992 فى شأن تكليف اصحاب الاعمال وقت قيامهم بابلاغ عن هروب عمال
بتقديم كفالة مصرفية لتغطية قيمة تذاكر سفر هؤلاء العمال

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م فى شأن اختصاصات
الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م فى شأن تنظيم علاقات العمل
وتعديلاته،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم 16/16 لسنة 1981م بشأن تكليف الوزارة باتخاذ
إجراءات إدارية بشأن المنشآت التي لا تقوم بتسفير عمالها عند انتهاء المشروعات
التي استقدمتهم من أجل تنفيذها.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم 10/80 لسنة 1991م بشأن إنشاء دوائر قضائية
عمالية لمحاكمة المخالفين لأحكام قانون العمل.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (5) لسنة 1995م فى شأن تحميل الكفيل قيمة
تذكرة عودة العامل إلى بلده عند التبليغ عن هروبه وتقديم المخالفين لقانون
العمل للقضاء.

وبعد استطلاع رأي وزارة المالية والصناعة،

وحفاظاً على المال العام دون تحميل الجهاز المالي أعباء إضافية.

وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة.

تقرر:

مادة (١)

١ - على صاحب العمل - عند قيامه بإبلاغ الوزارة عن هروب عامل أو عمال تحت كفالته - تقديم كفالة بنكية غير معلقة على شرط وتدفع بالكامل أو جزئياً عند الطلب ومدتها سنة وتجدد تلقائياً ما لم تخطر وزارة العمل المصرف المسحوبة عليه بغير ذلك وتكون قيمتها كافية لتغطية ثمن تذكرة تسفير العامل أو العمال الهاربين.

٢ - تحفظ الكفالات لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتدون كافة بياناتها في سجل خاص للمتابعة.

٣ - عند ضبط العامل الهارب يخطر الكفيل بضرورة إحضار تذكرة سفر خلال أيام تحددها الوزارة. وفي حالة عدم إحضار تذكرة السفر يجوز لوزارة العمل تحصيل قيمة الكفالة وتوفير التذكرة المطلوبة بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات والعقوبات والغرامات بحق صاحب العمل الممتنع عن إحضار التذكرة والتي يمكن فرضها قانوناً على أن تؤول جميع الغرامات إلى الخزينة العامة ولحساب الإيرادات العامة.

٤ - في حالة ما إذا تقرر تحميل جهة أخرى تكلفة تسفير العامل الهارب ففي هذه الحالة وبعد التأكد من إتمام عملية التسفير - ترد الكفالة لمقدمها.

مادة (٢)

على وكيل الوزارة تحديد الإجراءات التي يمكن بموجبها التأكد من استخدام التذكرة في الغرض الذي صدرت من أجله ومن مغادرة العامل للبلاد. وكذلك إعداد التعهدات الخطية التي تؤخذ على صاحب العمل اللازمة لضمان تطبيق القانون مع النص صراحة على حق الوزارة في تحصيل قيمة الكفالة بالإضافة إلى ما ترى اتخاذه من إجراءات وعقوبات.

مادة (٣)

يتم تعديل القرار الوزاري رقم (٣٩٠) لعام ١٩٩١م بما يتفق مع الأحكام الواردة بهذا القرار.

مادة (٤)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى جميع العاملين بالوزارة تنفيذه كل فيما يخصه ويتم نشره بالجريدة الرسمية.

سيف علي الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

تحريراً في ١٢/٢/١٩٩٢م



قرار وزارى

رقم 233 لسنة 1998 فى شأن الترخيص للتوسط لاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

* بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ فى شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.

* وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٧٣ فى شأن نظام الخدمة المدنية للعاملين فى الحكومة الاتحادية والقوانين المعدلة له.

* وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٧) لسنة ١٩٩٧ فى شأن تعديل قيمة الضمان المصرفي والرسوم والغرامات الخاصة بمكاتب التوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين وكذلك دور الحضانة.

* وعلى القرار الوزاري رقم (٨٤٥) لسنة ١٩٩٧ فى شأن تعديل قيمة الضمان المصرفي والرسوم والغرامات الخاصة بمكاتب التوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين وكذلك دور الحضانة.

* وعلى القرار الوزاري رقم (٥٧) لسنة ١٩٨٧ فى شأن قواعد ترخيص التوسط للاستخدام، أو لتوريد العمال غير المواطنين.

* وعلى اجتماع اللجنة العليا لشؤون العمل العاشر بتاريخ ١٣/١/١٩٩٨.

* وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قررنا ما يلي:



الباب الأول الشروط اللازمة لمنح الترخيص

مادة رقم (١)

لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصاً له بذلك وفقاً لأحكام هذا القرار.

مادة رقم (٢)

يقتصر منح تراخيص مزاولة أعمال التوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين على مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، وإذا كان المرخص له شركة فيجب أن تكون لها جنسية الدولة وأن يكون جميع الشركاء فيها من المواطنين.

مادة رقم (٣)

يشترط لمنح ترخيص التوسط للاستخدام داخل الدولة أو لتوريد العمال غير المواطنين من خارج الدولة ما يلي:

أن يقدم صاحب الترخيص تعهداً للوزارة بالأداء يتقاضى أية عمولة أو مكافأة مالية من العمال مقابل استخدامهم داخل الدولة أو توريدهم من خارج الدولة.

أن يقدم طالب الترخيص ضماناً مصرفياً غير محدد المدة مقداره مائة ألف درهم صادراً من أحد البنوك العاملة بالدولة ويكون تحت تصرف الوزارة حسب القواعد التي تضعها في هذا الشأن.

أن يكون لطالب الترخيص مكتب أو مقر مؤثث لمزاولة نشاطه ولا يجوز له مزاولة أي نشاط في مجال توريد العمال في غير مقره المعلن عنه.

مادة رقم (٤)

يجب أن يكون هناك عقد مكتوب باللغة العربية بين صاحب العمل وصاحب الترخيص إلى جانب اللغة الإنجليزية إذا تطلب الأمر ذلك يتضمن على وجه الخصوص ما يلي:

أ/ في مجال التوسط لاستخدام العمال داخل الدولة أن يشمل العقد.

١ - المهنة.

٢ - نوع العمل.

٣ - الأجر.

٤ - التزام صاحب العمل باستخدام العامل وفقاً للأنظمة المرعية.

٥ - التزام صاحب العمل بتنفيذ أحكام القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في

شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته والقوانين الأخرى المعمول بها.

٦ - تحديد عمولة صاحب الترخيص.

ب/ في مجال التوسط لتوريد العمال من خارج الدولة:

١ - المهنة.

٢ - نوع العمل.

٣ - الأجور للعمال المستقدمين حسب المهنة.

٤ - التزامات صاحب العمل.

٥ - البلدان التي يتم منها استقدام العمال.

٦ - عمولة صاحب الترخيص.

٧ - الفحص الطبي.

٨ - الالتزام بإعادة العامل فوراً في حالة عدم اجتياز الكشف الطبي أو عدم

الصلاحية للعمل وذلك خلال مدة محددة يتم الاتفاق عليها.



٩ - التزام صاحب العمل بتقديم أذونات الدخول الصادرة من دائرة الجنسية والإقامة المختصة.

١٠ - التزام صاحب العمل بتنفيذ أحكام القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠. وتعديلاته والقوانين الأخرى المعمول بها بالدولة، ولا يجوز لأي صاحب عمل أن يتعاقد على التوسط لاستخدام عمال من داخل الدولة أو توريد عمال غير مواطنين من خارج الدولة إلا مع أحد أصحاب التراخيص الصادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لمزاولة هذا النشاط.

مادة رقم (٥)

تنتهي علاقة متعهد العمال بهم بمجرد التحاقهم بالعمل، وتصبح علاقتهم بعد ذلك مباشرة مع صاحب العمل المعني ولا شأن لمورد العمال بهم.

الباب الثاني الشروط اللازمة لمنح الترخيص

مادة رقم (٦)

على كل من يرغب في الحصول على الترخيص المذكور أن يتقدم شخصياً أو بواسطة من يمثله قانوناً بطلب على النموذج المعد لهذا الغرض مشفوعاً بالوثائق والمستندات التالية:

- ١ - نسخة من خلاصة القيد (الجنسية).
- ٢ - نسخة من جواز السفر.
- ٣ - نسخة من نموذج التوقيع من الجهة المختصة (نموذج رقم ٧).



- ٤ - شهادة حسن سير وسلوك صادرة عن الجهة المختصة.
- ٥ - تعهد وإقرار بالالتزام بجميع الأحكام الواردة في القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته والقرارات المنفذة له وخاصة عدم تقاضي أي عمولة من العمال نظير تشغيلهم.
- ٦ - نسخة عن الرخصة الصادرة من الدائرة الاقتصادية/ البلدية لمزاولة النشاط (عند التجديد).
- ٧ - إيصال بسداد الرسوم المقررة.
- ٨ - تتعدد المستندات ١،٢،٣،٤ حسب عدد الشركاء في حالة كون طالب الترخيص لأشخاص طبيعيين.

مادة رقم (٧)

تستوفي الرسوم المستحقة لطلب الترخيص لأول مرة، التجديد وبدل تالف أو فاقد وفقاً للقرارات الصادرة في هذا الشأن، ويؤدى الرسم عند تقديم الطلب وفق الإجراء المطلوب وبالمبالغ المقررة.

مادة رقم (٨)

تعد كل دائرة عمل سجلاً خاصاً تقيد فيه الطلبات المقدمة إليها بأرقام متسلسلة وفقاً لتاريخ تقديم الطلب وتسلم مقدم الطلب إيصالاً يفيد استلام الطلب والمستندات المرفقة به وأداء الرسوم المقررة، وعلى الدائرة المعنية بعد التأكد من توفر الشروط اللازمة إحالة الطلب لديوان الوزارة في كل من أبوظبي ودبي حسب الأحوال، على أن يتم ذلك خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تسلم الدائرة للطلب.

مادة رقم (٩)

تقوم لجنة البت في طلبات التوسط للاستخدام أو توريد العمال غير المواطنين، والمشكلة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية في كل من أبوظبي ودبي باتخاذ اللازم لدراسة الطلب والبت في أمره بالقبول أو الرفض، وذلك خلال شهر من تاريخ تسلم الطلب مستوفياً الشروط الواردة في (م ٦) ويخطر صاحب الطلب كتابة بقرار اللجنة، ويجوز لمن رفض طلبه أن يرفع تظلماً إلى الوزير خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغه برفض الطلب ويكون قرار الوزير الصادر في التظلم نهائياً.

مادة رقم (١٠)

عند الموافقة يجب على مقدم الطلب أن يتقدم للوزارة بكتاب الضمان المصرفي المنصوص عليه في المادة (٣) من هذا القرار طبقاً للصيغة التي تعتمدها الوزارة في هذا الشأن، وذلك خلال فترة شهر من تاريخ طلبه فإذا لم يقدم صاحب الطلب الضمان المصرفي المطلوب خلال المدة المذكورة اعتبر طلبه لاغياً.

مادة رقم (١١)

تكون مدة الترخيص سنة ميلادية اعتباراً من صدور القرار الوزاري بالموافقة، ويجوز تجديدها ممدد أخرى وفقاً للقواعد الواردة بهذا القرار.

مادة رقم (١٢)

على صاحب الترخيص وقبل انتهاء مدة صلاحية الترخيص بشهر على الأقل، أن يتقدم بطلب لتجديد الترخيص على النموذج المعد لهذا الغرض مشفوعاً بالوثائق والمستندات التالية:



- ١ - أصل الترخيص المطلوب تجديده.
- ٢ - صورة من الرخصة الصادرة عن الدائرة الاقتصادية أو البلدية المختصة لمزاولة النشاط.
- ٣ - الكشف الدورية المنصوص عليها في المادة (١٥) من هذا القرار.
- ٤ - إيصال سداد الرسوم المقررة.
- ٥ - المستندات الأخرى التي تحددها القوانين والأنظمة المعمول بها والتي تراها لجنة البت في طلبات لتوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين ضرورة لتجديد الترخيص.

مادة رقم (١٣)

- يجوز للوزارة إيقاف الترخيص مؤقتاً لمدة محددة أو إلغائه نهائياً إذا أخل المرخص له بالالتزامات المفروضة عليه. كما يجوز للوزارة إلغاء الترخيص في الحالات الآتية:
- ١ - إذا قدم صاحب الترخيص بيانات للوزارة للحصول على الترخيص أو تجديده واتضح عدم صحة تلك البيانات بعد حصوله على الترخيص أو تجديده.
 - ٢ - إذا تقاضى صاحب الترخيص أو أحد العاملين لديه مبلغاً مالياً من العمال نظير استخدامهم داخل الدولة أو توريدهم من خارج الدولة.
 - ٣ - إذا خالف المرخص أو أحد العاملين لديه أحكام قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له والقوانين الأخرى المعمول بها داخل الدولة.
 - ٤ - في حالة وفاة المرخص له وعدم رغبة ورثته في الاستمرار في النشاط.
 - ٥ - عدم تجديد الترخيص لأكثر من (٩٠) يوماً من تاريخ انتهاء صلاحيته.

مادة رقم (١٤)

- في حالة فقدان أو تلف الترخيص وتقدم صاحبه بطلب فاقد أو تالف فعلى الوزارة



بعد التأكد من إثبات واقعة فقدان أو التلف منحه صورة بدل فاقد أو تالف حسب الحال. وذلك بعد أداء الرسوم المقررة لهذه الحالة وفقاً للقرارات الصادرة لهذا الشأن.

الباب الثالث الشروط اللازمة لمنح الترخيص

مادة رقم (١٥)

على كل صاحب ترخيص موافاة الوزارة بكشوف دورية بعد مرور ستة أشهر من تاريخ صدور الترخيص وفقاً للنموذج المعد لذلك وبصورة دورية كل ستة شهور.

مادة رقم (١٦)

على كل صاحب ترخيص أن يضع الترخيص الممنوح له في مكان ظاهر بمقر مزاوله نشاطه وأن يحتفظ بالعقود التي يوقعها مع أصحاب الأعمال والوثائق الأخرى التي تطلبها الوزارة، وذلك لغرض مراقبة أحكام هذا القرار عن طريق مفتشي العمل الذين تنيط بهم الوزارة القيام بتلك المراقبة.

مادة رقم (١٧)

كل من يمارس عمل التوسط للاستخدام أو توريد عمال غير مواطنين دون ترخيص، وكل من خالف نصاً أمراً من نصوص هذا القرار أو استغل الحصول على موافقة الوزارة استغلالاً غير مشروع أو قدم بيانات أو مستندات غير صحيحة في سبيل الحصول على الترخيص تسري في شأنه أحكام العقوبات المنصوص عليها في الباب الحادي عشر من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته.

مادة رقم (١٨)

على وكيل الوزارة وضع القواعد الخاصة بالضمان المصرفي والنماذج اللازمة لطلب التراخيص ونماذج التراخيص وغيرها من القواعد اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

مادة رقم (١٩)

تعاد الضمانات المصرفية المقدمة للوزارة لأصحابها في أي من الحالتين التاليتين:

١ - رفض طلب الترخيص وبعد استيفاء مدة التظلم.

٢ - إلغاء الترخيص بعد صدور القرار الوزاري في هذا الشأن.

مادة رقم (٢٠)

يصدر الترخيص بصفة شخصية سواء كان المرخص له شخصاً طبيعياً أو معنوياً ولذلك فإنه لا يجوز التنازل عن الترخيص لأي شخص آخر أو إدخال شريك جديد فيه إلا بعد تقديم طلب للوزارة بذلك مستوفياً الشروط المنصوص عليها في هذا القرار وبعد صدور موافقة الوزارة على الطلب.

مادة (٢١)

على أصحاب التراخيص القائمة عند صدور هذا القرار تعديل أوضاعهم بتقديم الضمان المصرفي بالقيمة المنصوص عليها في هذا القرار بدلاً من الضمان المصرفي السابق تقديمه.

مادة (٢٢)

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

مطر حميد الطاير

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

قرار مجلس الوزراء

رقم 7 لسنة 2002 بشأن دمج الرسوم والغرامات المعمول بها في وزارة العمل والشئون الاجتماعية

مجلس الوزراء،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢، في شأن اختصاصات الوزارات

وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،

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

المعدلة له،

وعلى القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٣، في شأن دور الحضانة،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٤/٨٠) لسنة ١٩٨٩، بشأن زيادة واستحداث

بعض الرسوم المعمول بها بوزارة العمل والشئون الاجتماعية،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٩) لسنة ١٩٨٩، في شأن فرض رسوم على دور الحضانة،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٠) لسنة ١٩٩٣، في شأن فرض رسوم على دور الحضانة،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٧) لسنة ١٩٩٧، في شأن تعديل قيمة الضمان المصرفي

والرسوم والغرامات الخاصة بمكاتب التوسط لاستخدام وتوريد العمال بدور الحضانة.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٣/١٧٨) لسنة ٢٠٠٢ في شأن دمج الرسوم

والغرامات المعمول بها في وزارة العمل والشئون الاجتماعية،

وبناء على ما عرضه وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء،

قرر:

المادة الأولى

تدمج الرسوم والغرامات المعمول بها في وزارة العمل والشئون الاجتماعية وفقاً للتبويب وفئات الرسوم الموضحة فيما يلي:

رقم	نوع الرسم	القيمة بالدرهم
١	فتح بطاقة منشأة	١٠٠٠
٢	إصدار بطاقة توقيع الكتروني	٢٠٠
٣	إصدار بطاقة مندوب لمدة سنة أو تجديدها أو بدل فاقد أو بدل تالف	٢٠٠
٤	طلب تصريح عمل خارجي للعامل (طلب تأشيرة عمل)	٢٠٠
٥	الموافقة على تصريح العمل الخارجي للعامل (إصدار تأشيرة عمل متضمناً رسوم بطاقة العمل الجديدة لمدة ٢ سنوات) ولمدة صلاحية ستين يوماً	١٠٠٠
٦	طلب تصريح عمل داخلي للعامل (طلب نقل كفالة)	٢٠٠
٧	الموافقة على تصريح عمل داخلي للعامل (الموافقة على نقل الكفالة متضمناً رسوم بطاقة العمل لمدة ٢ سنوات) لمدة صلاحية ستين يوماً	١٥٠٠
٨	طلب تصريح عمل لمن هم على كفالة ذويهم (الزوجة أو الأبناء)	٢٠٠
٩	الموافقة على تصريح عمل لمن هم على كفالة ذويهم (الزوجة أو الأبناء) متضمناً رسوم بطاقة عمل لمدة سنة واحدة	١٠٠٠
١٠	تجديد ترخيص العمل (تجديد بطاقة العمل لمدة ٢ سنوات) أو إصدار بدل فاقد أو بدل تالف	٥٠٠
١١	تصريح عمل مؤقت للعامل	٢٠٠



رسوم التراخيص لمكاتب التوسط لتوريد عمال:

١٠٠٠٠	إصدار الترخيص لأول مرة	١٢
٥٠٠٠	تجديد الترخيص	١٣
١٠٠٠	بدل فاقد أو بدل تالف	١٤
رسوم الترخيص لدور الحضانة		
١٠٠٠٠	إصدار الترخيص لأول مرة	١٥
٥٠٠٠	تجديد الترخيص	١٦
١٠٠٠	بدل فاقد أو بدل تالف	١٧

الغرامات:

٥٠٠	غرامة تأخير استخراج أو تجديد بطاقة عمل لمدة تزيد عن ستين يوماً وحتى ستة شهور	١٨
١٠٠٠	غرامة تأخير استخراج أو تجديد بطاقة عمل لمدة تزيد عن ستة شهور وحتى ١٢ شهراً	١٩
٢٠٠٠	غرامة تأخير استخراج أو تجديد بطاقة عمل لمدة أكثر من ١٢ شهراً	٢٠
٣٠٠٠	غرامة تأخير تجديد التراخيص لمكاتب التوسط لاستقدام العمال أكثر من ثلاثين يوماً وحتى ستين يوماً	٢١
٥٠٠٠	غرامة تأخير تجديد التراخيص لمكاتب استقدام العمال أكثر من ستين يوماً وحتى تسعين يوماً	٢٢
٢٠٠٠	غرامة تأخير تجديد التراخيص لدور الحضانة لأكثر من ثلاثين يوماً وحتى ستين يوماً	٢٣
٥٠٠٠	غرامة تأخير تجديد التراخيص لدور الحضانة لأكثر من ستين يوماً وحتى تسعين يوماً	٢٤
١٠٠	غرامة تأخير تجديد بطاقة مندوب لأكثر من شهر	٢٥

المادة الثانية

تلغى قرارات مجلس الوزراء السابقة في شأن الرسوم والغرامات المقررة بوزارة العمل والشئون الاجتماعية، ويستثنى من ذلك الإعفاءات والضمانات المصرفية.

المادة الثالثة

على وزير العمل والشئون الاجتماعية إصدار الإجراءات التنفيذية الخاصة بتطبيق هذا القرار وتحديد تاريخ التنفيذ.

المادة الرابعة

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا في أبوظبي:

بتاريخ: ١٦ صفر ١٤٢٣ هـ-

الموافق: ٢٩ أبريل ٢٠٢٢ م



قرار وزارى

رقم 453 لسنة 2002 في شأن اللائحة التنفيذية لقرار مجلس الوزراء رقم 7 لسنة 2002

في شأن دمج الرسوم المعمول بها بقطاع العمل بالوزارة

وزير العمل والشؤون الاجتماعية،،،

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

وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م في شأن تنظيم علاقات العمل والخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية والقوانين المعدلة له،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢م في شأن دمج الرسوم والغرامات المعدلة بها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وعلى ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل

تقرر ما يلي:

مادة (١)

تعتمد اللائحة التنفيذية لقرار دمج الرسوم على النحو التالي:

أولاً: يتم تطبيق الرسوم الجديدة ابتداء من ٢٠٠٢/٧/١٦ حسب قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢ بشأن دمج الرسوم والغرامات المعمول بها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ولا تحصل أي رسوم أخرى لم تنص عليها الرسوم الجديدة المقررة من مجلس الوزراء.

ثانياً: تقبل المعاملات التي حصلت بالرسوم القديمة وطبعت قبل تاريخ قرار دمج الرسوم لمدة ٣٠ يوماً من تاريخ تطبيق الرسوم الجديدة.



ثالثاً: إصدار بطاقة عمل جديدة الصادرة لطلب نقل كفالة صدر قبل تاريخ تطبيق قرار دمج الرسوم يحصل عليه رسم وقدره ٥٠٠ درهم.

رابعاً: يعامل طلب التصريح الجماعي معاملة التصريح الفردي من حيث تحصيل الرسم حيث يحصل رسم وقدره ٢٠٠ درهم عن كل عامل يراد استقدامه و ١,٠٠٠ درهم عن كل عامل موافق عليه.

خامساً: يحق للمنشأة استبدال تصريح العمل الموافق عليه بآخر على أن يكون بنفس الجنسية والجنس والمهنة الموافق عليها مسبقاً من قبل لجنة تصاريح العمل وتكون الموافقة عليه مباشرة من مدير وحدة الإنتاج أو مدير مكتب العمل ولا تحصل رسوم على طلب الاستبدال ويكون الاستبدال لمرة واحدة فقط، وذلك خلال المدة الزمنية للتصريح الأصلي وهي (٦٠) يوماً.

سادساً: لا يعمل باللصائق الموجودة والمستخدمة حالياً على ظرف البريد على أن يتم قراءة بيانات المعاملة من خلال الباركود المطبوع على المعاملة نفسها ويعتبر رقم المعاملة هو الرقم الذي يتم من خلاله متابعة سير المعاملة.

سابعاً: يجب على الموظف المختص عند استلام معاملة طلب بطاقة عمل جديدة مراعاة الآتي في التدقيق:

- مطابقة الاسم مع البيانات الموجودة بالحاسب الآلي.
- مطابقة إذن إصدار بطاقة العمل الجديدة الموجود بالنموذج الجديد لطلب بطاقة العمل مع البيانات الموجودة في قاعدة بيانات الوزارة.

مادة (٢)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من ٢٠٠٢/٧/١٦ م ويتم تنفيذه بكل دقة.

مطر حميد الطاير

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

التاريخ: ٢٠٠٢/٧/١٤ م



قرار وزارى

رقم 496 لسنة 2002 بشأن عقود المقاولات والتعاقد من الباطن

وزير العمل والشؤون الاجتماعية،،

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

وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م في شأن علاقات العمل والقوانين المعدلة له،

وعلى القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٥م في شأن قانون المعاملات المدنية والقوانين المعدلة له،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٥) لسنة ١٩٩٠م في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية،

وعلى القرار الوزاري رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٩م بشأن قواعد وإجراءات استقدام غير المواطنين،

وعلى القرار الوزاري رقم (٢٣٣) لسنة ١٩٩٨م في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين،

وعلى القرار الوزاري رقم (٨٥١) لسنة ٢٠٠١ في شأن وقف التعامل مع المنشآت المخالفة، وعلى التعميم الوزاري رقم (١٢) لسنة ١٩٩٣ في شأن تنفيذ أحكام المادة ٤١ من

القانون ٨ لسنة ١٩٨٠م.

وعلى ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل.

وللصالح العام

تقرر:

مادة (١) تعاريف

الوزارة: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
الجهات المحلية: دوائر التنمية الاقتصادية والبلديات.
المقاول: عقد يبرمه صاحب مشروع مع مقاول يتعهد الأخير بمقتضاه أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الأول.
مقاوله من الباطن: عقد يبرمه مقاول ومقاول فرعي يتعهد الأخير بموجبه بتنفيذ عمل لصالح الأول لقاء بدل يتعهد به بموافقة صاحب المشروع.
الإدارة المختصة: إدارة التفتيش العمالي بالوزارة.

مادة (٢)

لصاحب المشروع أن يبرم عقد مقاوله مع مقاول أصلي يتعهد الأخير بمقتضاه بأن يصنع له شيئاً أو يؤدي له عملاً ويجوز للمقاول الأصلي إن لم يمنعه شرط في العقد أو أن يكون الاتفاق معتمداً على كفاية المقاول الأصلي الشخصية أن يسند كل أو بعض الأعمال المسندة إليه لمقاول من الباطن بموجب عقد مقاوله من الباطن.

مادة (٣)

لا يجوز لأي شخص أن يمارس تأجير العمالة ولا يعتبر مثل ذلك التأجير محلاً مشروعاً للمقاوله أو المقاوله من الباطن.

مادة (٤)

يجب أن يكون عقد المقاوله أو عقد المقاوله من الباطن كتابياً ومحزراً باللغة العربية وفي حالة استعمال لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد.

مادة (٥)

يجب أن يتضمن عقد المقاولة أو عقد المقاولة من الباطن وصف محل العقد وبيان نوعه وقيمته وطريقة إنجازه ومراحل الإنجاز إن وجدت وعناصر العقد والمدة اللازمة للإنجاز بداية ونهاية وطريقة الدفع.

مادة (٦)

يجب أن يكون المقاول الأصلي مرخصاً له بمزاولة الأنشطة محل المقاولة وكذلك المقاول من الباطن وفقاً للشروط والتفاصيل الصادرة لكل منهم برخصة مزاولة النشاط وأن يكون ذلك متفقاً مع أعمال المقاولة محل التنفيذ مع مراعاة نوعية النشاط وأهميته.

مادة (٧)

عمال المقاول الأصلي لا يعملون تحت سلطة وإشراف صاحب المشروع وكذلك لا يعمل عمال المقاول من الباطن تحت سلطة أو إشراف صاحب المشروع أو المقاول الأصلي.

ويكون المقاول الأصلي أو المقاول من الباطن المسؤول حسب الأحوال وحده عن علاقة العمل بينه وبين عماله القائمين بالعمل في موقع صاحب المشروع أو المقاول الأصلي من حيث استصدار بطاقات عملهم وتبقيتهم القانونية له ودفع أجورهم والإشراف على عملهم وحمايتهم من إصابات العمل وأمراض المهنة وتعويضهم عن ذلك ومنحهم إجازاتهن السنوية أو الرسمية ومكافأة نهاية خدماتهم وبصفة عامة جميع الالتزامات المحددة في قانون العمل وعقود العمل الموقعة بين الطرفين دون أن يمتد ذلك لمسؤولية صاحب المشروع.

مادة (٨)

في حالة إسناد المقاول الأصلي كافة الأعمال لمقاول من الباطن فإنه يحظر على الأول التقدم بطلب تصاريح عمل لعمال بقصد العمل في المقاولة وفي حالة إسناده جزءاً من الأعمال فإن الحظر يمتد إلى عدم طلب تصاريح عمل لعمال للأعمال التي تم إسنادها وعلى أن يتم إعداد برنامج بالحاسب الآلي ينظم قيد المقاولات الأصلية ومقاولات الباطن وذلك كله تحت طائلة أعمال وأحكام القرار الوزاري رقم ٨٥١ لسنة ٢٠٠١م في حالة المخالفة.

مادة (٩)

دون المساس بحكم المادة ٦ من هذا القرار لا يكون عقد المقاولة من الباطن صالحاً لترتيب آثاره إلا إذا تم التصديق عليه من دائرة العمل التي يقع في نطاقها الجغرافي المشروع المتعاقد على تنفيذه.

لا يتم تصديق العقد إلا إذا تم تقديمه للوزارة من أربع نسخ متطابقة موقعاً عليها من الأطراف وفقاً لنماذج التوقيعات المعتمدة لدى الوزارة مرفقاً به ما يلي:

- أ - صورة رخصة مزاولة النشاط لكل طرف.
- ب - صورة نماذج التوقيعات المعتمدة لكل طرف.
- ج - أية مستندات أخرى يقدمها صاحب المعاملة أو تطلبها الوزارة.

مادة (١٠)

لا يجوز تصديق عقود المقاولة من الباطن إلا وفق الشروط الآتية:

- ١ - أن يكون لكل من المقاول الأصلي والمقاول الفرعي منشأة مسجلة بدائرة العمل التي ينويان التعاقد في دائرة اختصاصها.



- ٢ - أن يكون للمقاول من الباطن العدد الكافي من العمال المسجلين على كفالته لإنجاز العمل المطلوب.
- ٣ - أن يكون لكل من المقاول الأصلي والفرعي ترخيص نشاط ساري المفعول من الجهة المحلية المختصة.
- ٤ - أن يرفق مع الطلب موافقة صاحب المشروع على التعاقد من الباطن وتقرير معتمد منه يثبت فيه حجم العمالة المطلوبة ونوعيتها ومراحل طلبها ومواقع عملها ومدة كل مرحلة وذلك في جدول زمني وللوزارة أن تتأكد من حجم العمالة المطلوبة في مواقع العمل.

مادة (١١)

يتم مراجعة العقد والتأكد من صحة التوقيعات وسداد الرسوم المقررة إن وجدت، وكذلك التأكد من أن العقد من العقود التي ينطبق عليها القرار مع حق الوزارة في التأكد ميدانياً من نشاط المقاول الأصلي أو نشاط المقاول من الباطن بحسب الأحوال وذلك لبيان صحة العقد علاوة على ذلك التثبت من القيام بوضع لوحات باسم أطراف العقد على موقع التنفيذ توضح صفة كل منهم.

وفي حالة الموافقة يتم اعتماد نسخ العقد بالخاتم المعد لهذا الغرض ويتم تسليم نسخة معتمدة منه لكل طرف من أطراف العقد وترسل نسخة للحاسب الآلي ويتم الاحتفاظ بالنسخة المسددة عنها الرسم لدى الوزارة وبترتيب تواريخ الاعتماد وذلك بعد إدراج ملخصها في السجل الذي يعد لهذا الغرض مع حق الوزارة في زيارة مواقع العمل خلال مدة التنفيذ للتأكد من صحة تنفيذ العقد.

مادة (١٢)

يلغى التعميم الوزاري رقم (١٢) لسنة ١٩٣٠م.

مادة (١٣)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه، وينشر في الجريدة الرسمية.

مطر حميد الطاير

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

تحريراً في: ١١/٨/٢٠٠٢م

قرار مجلس الوزراء

رقم 13 لسنة 2003 م بتعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم 30 لسنة 2001م

في شأن نقل الكفالة والفئات المسموح بنقل كفالتها والشروط المطلوبة

مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدله له
وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن علاقات العمل والقانونين المعدل له
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 1993 في شأن تحويل تأشيرة الزيارة إلى تأشيرة عمل
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (30) لسنة 2001 في شأن نقل الكفالة والفئات المسموح بنقل كفالتها والشروط المطلوبة
لذلك وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (234 / 3) لسنة 2003 بتعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء المشار إليه
وبناء على ما عرضه وزير الداخلية وموافقة مجلس الوزراء

قرر

المادة 1

تعديل نص الفقرتين الثالثة والرابعة من البند ثانياً من المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم (30) لسنة 2001م ، في شأن نقل الكفالة والفئات المسموح بنقل كفالتها والشروط المطلوبة ليصبح نصهما كما يلي :
3- أن يكون العامل أو الموظف قد أمضى مدة سنة على الأقل لدى صاحب العمل السابق.
4- أن يحصل العامل أو الموظف على موافقة الكفيل على نقل كفالته بعد مضي مدة سنة .

المادة 2

على الجهات المعنية كل فيما يخصه تنفيذ هذا القرار ، وينشر في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من تاريخ صدوره.
صدر بتاريخ : 14-06-2003 ميلادية - 14 ربيع الآخر 1424 هجرية - تم نشره في العدد رقم (399) من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 2003-06-30 - التاريخ الفعلي: 2003-06-14

نائب رئيس مجلس الوزراء



قرار وزارى

رقم 307 لسنة 2003 بشأن منازعات العمل الجماعية

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

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

وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٨٢ في شأن إجراءات حل منازعات العمل الجماعية،

وعلى القرار الوزاري رقم (١/٤٨) لسنة ١٩٨٠ بشأن تشكيل لجان التوفيق لتسوية المنازعات الجماعية.

وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل.

وللصالح العام

قرر ما يلي:

مادة (١)

منازعة العمل الجماعية هي كل خلاف بين صاحب عمل وعماله يتصل موضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال أو لفريق منهم في منشأة أو مهنة أو حرفة أو قطاع معين.

مادة (٢)

يجب على العمال وأصحاب العمل حل منازعاتهم الجماعية بالتفاوض المباشر فالوساطة فالتوفيق فالتحكيم وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القرار.

مادة (٣)

يجب على صاحب العمل أو العمال إخطار دائرة العمل المختصة فور وقوع نزاع عمالي كتابياً وذلك في نفس يوم وقوعه، فإذا استحال ذلك يجب إبلاغ الدائرة المذكورة بالنزاع في يوم العمل التالي مباشرة. ولا يجوز التوقف عن العمل أو إغلاق المنشأة بالمخالفة لأحكام هذه المادة.

مادة (٤)

إذا لم تتم تسوية النزاع من خلال التفاوض المباشر بين الطرفين خلال أسبوع من تاريخ نشوئه كحد أقصى يجوز لأي طرف طلب وساطة مدير دائرة العمل المختصة لتسويته، كما يجب على مدير الدائرة من تلقاء نفسه أن يستدعي أطراف النزاع للمثول أمامه وأن يباشر الإجراءات الضرورية للوساطة لحل النزاع.

مادة (٥)

إذا كان سبب النزاع هو عدم سداد الأجور المستحقة للعاملين أو مخالفة واجبات صاحب العمل أو العمال التي يفرضها القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه أو لوائحه التنفيذية فيجب على مدير دائرة العمل أن يتخذ الإجراءات القانونية اللازمة لضمان تنفيذ أحكام القانون.

مادة (٦)

مع مراعاة ما نص عليه في المادة الخامسة أعلاه إذا لم تتم تسوية النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ نشوئه وجب على مدير دائرة العمل أن يحيل النزاع إلى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع إخطار الطرفين كتابة بذلك.

مادة (٧)

إذا تمت تسوية النزاع عن طريق الوساطة وجب على مدير دائرة العمل أن يحرر محضراً من ثلاث نسخ بالمسائل التي تم الاتفاق عليها يقوم بتوقيعها كل من مدير الدائرة والعمال وصاحب العمل ويسري ذلك الاتفاق للمدة التي يتفق عليها الطرفان بشرط ألا تقل عن سنتين.

مادة (٨)

يجب على مدير دائرة العمل المختصة فور إبلاغه بوقوع نزاع عمالي أن يعقد برئاسته لجنة للتوفيق يتم تشكيلها على النحو التالي:

- ١ - مدير دائرة العمل
رئيساً
- ٢ - أحد أعضاء الغرفة التجارية في المنطقة أو أي ممثل آخر يختاره صاحب العمل طرف النزاع
عضواً
- ٣ - أحد أعضاء جمعية التنسيق للجمعيات المهنية في المنطقة أو أي ممثل آخر يختاره العمال طرف النزاع
عضواً
- ٤ - أحد الباحثين القانونيين مقررراً وناصحاً دون أن يكون له صوت معدود.

مادة (٩)

يجب على صاحب العمل والعمال طرفي النزاع أن يرشحوا ممثلاً ينوب عنهم لعضوية لجنة التوفيق متى ما طلب مدير دائرة العمل ذلك.

مادة (١٠)

تختص لجنة التوفيق بتسوية المنازعة الجماعية التي تحال لها من مدير دائرة العمل وتطبق الإجراءات والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ وقرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٨٢ المشار إليهما.

مادة (١١)

لرئيس اللجنة استدعاء من يراه من العمال أو الأشخاص طرف النزاع أو المختصين ومناقشته أمام اللجنة، كما يجوز للجنة طلب الاطلاع على الأوراق والمستندات والسجلات وسائر الأدلة وإلزام حائزها بتقديمها ودخول المنشأة لإجراء التحقيق المطلوب واتخاذ ما تراه من الإجراءات للفصل في النزاع.

مادة (١٢)

يتولى مدير إدارة علاقات العمل بديواني الوزارة بأبوظبي أو دبي كل في دائرة اختصاصه رئاسة لجنة التوفيق في أي من الحالات الآتية:
أ - إذا وقع مقر العمل لأطراف النزاع في اختصاص أكثر من دائرة عمل.
ب - في أي حالة أخرى يطلب فيها الوكيل المختص ذلك.

مادة (١٣)

دون المساس بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٨٢ المشار إليه إذا لم يؤد قرار لجنة التوفيق إلى حل النزاع جاز لأي طرف إحالة النزاع للتحكيم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره. كما يجوز لدائرة العمل المختصة أن تحيل النزاع للتحكيم من تلقاء نفسها.

مادة (١٤)

لا يجوز التوقف عن العمل أو إغلاق المنشأة بسبب نزاع عمالي قبل استنفاد سبل وإجراءات حل المنازعات الجماعية المنصوص عليها في هذا القرار.

مادة (١٥)

إذا وقع نزاع عمالي بسبب انتهاك صاحب العمل أو العمال لبنود الاتفاقية الناتجة عن الوساطة أو التوفيق فيجب على دائرة العمل أن تتخذ الإجراءات القانونية الضرورية لضمان تنفيذ أحكام القانون ولوائحه التنفيذية.

مادة (١٦)

يعتبر متسبباً في النزاع الجماعي ومسؤولاً وفق القوانين السارية في الدولة على المستوى الاتحادي والمحلي:

- كل من خالف نصاً صريحاً من نصوص القانون ولوائحه التنفيذية إذا نشب النزاع بسبب تلك المخالفة.
- كل من أخل باتفاق ناتج عن الوساطة أو التوفيق.
- كل من لم يستجب لأي طلب أو أمر استدعاء صادر من مدير دائرة العمل أو لجنة التوفيق.



- كل من لا يلتزم بقرار لجنة التوفيق رغم موافقته على قبول قرارها كتابة.
- كل من لا يلتزم بقرار لجنة التوفيق بعد أن يصبح نهائياً حتى وإن لم يوافق على قبوله كتابة.
- كل من لا يلتزم بقرار لجنة التحكيم العليا.
- كل من يخالف الإجراءات المنصوص عليها لتنفيذ قرارات لجان التوفيق والتحكيم.

مادة (١٧)

تطبق العقوبات المنصوص عليها في القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه ولوائحه التنفيذية في شأن المخالفات لهذا القرار بالإضافة للعقوبات التي تنص عليها القوانين الاتحادية والمحلية السارية بالدولة.

مادة (١٨)

يلغى القرار الوزاري رقم (١/٤٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه.

مادة (١٩)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويُعمل به بعد ثلاثين يوماً من تاريخ نشره.

مطر حميد الطاير

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بتاريخ: ٣٠ ربيع الأول ١٤٢٤ هـ.

الموافق: ٣١/٥/٢٠٠٣ م



قرار وزارى رقم 951 لسنة 2003 فى شأن المستثمرين

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على القانون الاتحادى رقم (1) لسنة 1972 فى شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 فى شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
وعلى القانون رقم (18) لسنة 1995 الحرف البسيطة ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزارى رقم 960 لسنة 1998.

وعلى القانون الاتحادي رقم (18) لسنة 1993 بشأن المعاملات التجارية .
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (30) لسنة 2001 فى شأن نقل الكفالة .
وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل. وللصالح العام

قرر

مادة 1

تطبق القواعد والاجراءات المنصوص عليها فى هذا القرار على معاملات اصدار وتجديد والغاء تصاريح العمل الخارجية والداخلية

مادة 2

الاجنبى التاجر او صاحب الرخصة المهنية او الصناعية او الشريك فى اى من ذلك الذى لا يكون (عاملا) مرتبطا (بعقد عمل) وفقا للتعريفات الواردة فى القانون رقم (8) لسنة 1980 المشار اليه لا تختص الوزارة بنظر طلب تصريح العمل المقدم بشأنه ويتم توجيه المراجع بتقديم الطلب مؤسرا الى ادارة الجنسية والاقامة المختصة

مادة 3

الاجانب الذين ينطبق عليهم حكم المادة (الثانية) اعلاه لا يجوز لهم الارتباط بعقود عمل فى أى منشأة تخضع لقانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 المشار اليه الا بعد الحصول على بطاقة عمل وفقا للاجراءات المعمول بها فى الوزارة

مادة 4

العامل الذى على كفالة منشأة خاضعة للقانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 المشار اليه ويرغب فى تعديل وضعه ليكون شريكا او مالكا يجب عليه اولا ان يستكمل اجراءات الغاء بطاقة عمله وفقا للاجراءات المطبقة فى الوزارة

مادة 5

تجوز الموافقة على طلب نقل الكفالة المقدم من عامل على كفالة منشأة خاضعة للقانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 ليكون على كفالة منشأة يمتلكها او يشارك فيها وذلك بشرط ان يكون من الفئات المسموح لها بنقل الكفالة وفقا لقرار مجلس الوزراء رقم (30) لسنة 2001 المشار اليه ولائحته التفسيرية

مادة 6



المالك او الشريك الذى يقدم عنه طلب نقل كفالة ليكون عاملا فى منشأة خاضعة للقانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 لا تصدر له موافقة او بطاقة عمل الا اذا كان من الفئات المسموح بنقل كفالتها

مادة 7

لا يجوز منح تصريح عمل من الوزارة لاي منشأة جرفية ما لم تكن الوزارة قد وافقت على تسجيلها وادارجها فى الفهرست وفقا لاحكام القانون الاتحادى رقم (18) لسنة 1995 ولائحته المشار اليها

مادة 8

الاجنبى الذى حصل على موافقة الوزارة بقيده فى السجل والفهرس الحرفى لا يعتبر عاملا ولا تحتص الوزارة بمنحه تصريح عمل اذا كانت المنشأة مملوكة له وحده ويتم توجيهه فى مثل هذه الحالة بمراجعة ادارة الجنسية والاقامة المختصة

مادة 9

اذا تعدد اصحاب ترخيص النشاط الحرفى الواحد من الاجانب فيعتبر ان الوارد اسمه اولا فى السجل هو مالك الترخيص وما عداه يعتبرون عمالا يجب ان تكون لديهم تصاريح عمل وفقا للقواعد والاجراءات المعمول بها الوزارة

مادة 10

لا يجوز قبول طلبات نقل الكفالة من او الى المنشآت الحرفية

مادة 11

يتولى مدير ادارة الترخيص العمل بديوانى الوزارة فى كل من ابو ظبى ودبى ومديرو مكاتب العمل اصدار موافقة الوزارة على التسجيل والادراج فى الفهرست الحرفى المشار اليهما فى المادة سابعا اعلاه

مادة 12

يحظر على اصحاب الرخص التجارية او المهنية او الحرفية او الصناعية استقدام او استخدام العمال الاجانب قبل الحصول على تصريح عمل من الوزارة وفقا للقواعد والاجراءات المرعية

مادة 13

تطبق العقوبات المنصوص عليها فى القانون الاتحادى رقم (8) لسنة 1980 ولوائحه التنفيذية على من يخالف ايا من احكام هذا القرار

مادة 14

يطبق هذا القرار اعتبارا من تاريخ صدوره وينشر فى الجريدة الرسمية **صدر بتاريخ: 2003/12/24**

مطر حميد الطاير - وزير العمل والشئون الاجتماعية



**قرار وزارى
رقم 370 لسنة 2005**

**قرار وزارى رقم (370) لسنة 2005م
بتاريخ 2005/5/30م**

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

- * بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
- * وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (5) لسنة 1990م في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- * وعلى القرار الوزاري رقم (401) لسنة 1997م في شأن تنظيم العمل المؤقت والعمل لبعض الوقت في منشآت القطاع الخاص بالدولة.
- * وعلى القرار الوزاري رقم 1982/2/37م في شأن مستويات العناية الطبية التي يلتزم بها صاحب العمل بتوفيرها لعماله.
- * وعلى موافقة الإدارة العامة للجنسية والإقامة.
- * وعلى ما عرضه وكيل الوزارة قطاع العمل.
- * وللصالح العام.

تقرر

مادة أولى

استثناء من أحكام المادة الثالثة من القرار الوزاري رقم (401) لسنة 1997م في شأن تنظيم العمل المؤقت والعمل لبعض الوقت في منشآت القطاع الخاص بالدولة، يجوز للوزارة أن تمنح تصاريح



مهمة عمل مؤقتة بصلاحيه لا تتجاوز (90) تمعون يوماً للمنشآت التي تتطلب ظروف عملها الحصول على مثل هذه التصاريح.

مادة ثانية

تلتزم المنشآت الطالبة لتصاريح مهمة العمل المؤقتة بما يلي:

- 1- أن تقدم تذكرة سفر لكل عامل (ذهاب وعودة) لحضور العامل للدولة وإعادته إلى موطنه أو الجهة التي يكون قد تم الاتفاق عليها.
- 2- التأكد من لياقة العامل طبيياً لأداء العمل المستقدم من أجله وخلوه من الأمراض السارية وذلك بشهادة طبية وفقاً للأنظمة المقررة.
- 3- أن تقوم بسداد رسم قدره (500) درهم لكل عامل تتم الموافقة على استقدامه بتصريح مهمة عمل مؤقتة.
- 4- أن تقوم بتحرير عقد عمل بعد دخول العامل للدولة يوقع من المنشأة والعامل ويتم التصديق عليه لدى دائرة العمل المختصة.
- 5- أن تلتزم المؤسسة بمستويات العناية الطبية المطلوب توفيرها استناداً للقرار الوزاري رقم 1982/2/37 وأن تقدم تأميناً صحياً من أحد المنشآت العاملة في هذا المجال.
- 6- أن تلتزم بتقديم الموافقة الصادرة عن الوزارة لاستقدام عمال بتصريح مهمة عمل مؤقتة إلى إدارة الجنسية والإقامة المختصة لاستصدار إذنه الدخول المقرر في هذا الشأن.
- 7- لا تقوم بتشغيل العامل المستقدم لدى أي منشأة أو جهة عمل أخرى.
- 8- الالتزام بدفع أجور العمل المذكورين شهرياً طوال فترة عملهم وفي أحد أيام العمل وفي مكان العمل وأن تقدم هذه الكشوف شهرياً لدائرة العمل المختصة.



9- الالتزام بإعادة العامل إلى موطنه أو إلى أي جهة أخرى يكون قد تم الاتفاق عليها وذلك بمجرد انتهاء عمل العامل أو خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ انتهاء صلاحية التصريح.

10- الالتزام بالشروط الأخرى التي يتضمنها طلب استخدام عمال لمهمة عمل مؤقتة الذي تصدره الوزارة في هذا الشأن أو أية شروط أخرى تحددها الوزارة مستقبلاً.

مادة ثالثة

على وكيل الوزارة لقطاع العمل وضع الضوابط الخاصة لتنفيذ هذا القرار وتحديد الشروط والنماذج المطلوبة في هذا الشأن.

مادة رابعة

على المنشأة التي ترغب في الحصول على تصاريح عمل مؤقتة أن تقدم لوحدة شؤون المنشآت بطلب قيد المنشأة ضمن المنشآت المرخص لها بالحصول على هذه التصاريح في حالة استيفاء المستندات المطلوبة في هذا الشأن يتم إحالة الطلب للجنة الإلكترونية.

مادة خامسة

تشكل لجنة إلكترونية تتولى بحث مدى انطباق الشروط على المنشآت الطالبة ومدى حاجتها الفعلية للتصاريح المطلوبة وتحديد حجم (الكوتة) التي يتم منحها للمنشأة الطالبة وفتح ملف إلكتروني للمنشأة.

مادة سادسة

تقدم طلبات الحصول على التصاريح المذكورة إلكترونياً للوزارة أو مكتب العمل المختص وفقاً للنموذج المقرر في هذا الشأن على أن تقوم الوزارة بإرسال الموافقة إلكترونياً.

مادة سابعة

للووزارة الحق في تجديد مدة صلاحية تصاريح مهمة العمل المؤقتة لمدة أخرى وذلك وفقاً للشروط التي تقررها الوزارة في هذا الشأن.

مادة ثامنة

في حالة مخالفة المنشأة لأي من الشروط المطلوبة لمنح تصاريح مهمة العمل المؤقتة أو تقديم أية بيانات أو مستندات يتضح عدم صحتها في سبيل الحصول على موافقة الوزارة على تصاريح مهمة عمل مؤقتة أو مخالفة أية من أحكام القانون رقم (8) لسنة 1987م والقوانين المعدلة له والقرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له يتم وقف ملف المنشأة إلكترونياً إضافة إلى اتخاذ الإجراءات القانونية ضدها وفقاً لأحكام الباب الحادي عشر من القانون والقرارات الوزارية الأخرى الصادرة في هذا الشأن.

مادة تاسعة

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى الجهات المختصة تطبيقه كل فيما يخصه ويتم نشره بالجريدة الرسمية.

د/ على عبد الله الكعبي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية



قرار وزاري

رقم 826 لسنة 2005م في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة

المعدل

بالقرار الوزاري رقم 634 لسنة 2008

وزير العمل والشئون الإجتماعية

بعد الإطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب والقوانين المعدلة له.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (3) لسنة 1977 بلائحة استقدام العمال الأجانب.

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2005 في شأن نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة لذلك وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل.

قررنا ما يلي

المادة الاولى

تكون الموافقة على انتقال العمال تمهيداً لنقل كفالتهم وفقاً للشروط والقواعد والإجراءات الواردة في هذا القرار.

المادة الثانية

يشترط للموافقة على نقل كفالة العامل توفر الشروط التالية:

- 1- أن يكون للعامل أو الموظف إقامة سارية المفعول مثبتة في جواز سفره.
- 2- أن يكون للعامل أو الموظف بطاقة عمل سارية المفعول.
- 3- ألا يوجد من بين المواطنين وأبناء دول مجلس التعاون من طالبي العمل المسجلين لدى الجهات المختصة بالدولة من يشغل الوظيفة المطلوب نقل الكفالة إليها.
- 4- أن يكون العامل أو الموظف قد أمضى مدة زمنية لدى صاحب العمل الحالي وتحسب هذه المدة من تاريخ إصدار بطاقة العمل للعامل وذلك على النحو التالي:
 - (أ) مدة (1) سنة على الأقل للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه ويسمح لهذه الفئة بنقل الكفالة لعدة مرات دون قيود.
 - (ب) مدة (2) سنتين على الأقل للحاصلين على البكالوريوس أو ما يعادلها ويسمح لهذه الفئة بنقل الكفالة مرتين طوال مدة عملها المستمرة بالدولة.
 - (ج) مدة (3) ثلاث سنوات على الأقل لباقي الفئات الاخرى ويسمح لهذه الفئة بنقل الكفالة لمرة واحدة فقط طوال مدة عملها المستمرة بالدولة.



(د) أن تكون المهنة التي سيعمل بها العامل لدى صاحب العمل الجديد تتفق مع مؤهلاته وخبراته ونشاط المنشأة.

5- أن يحصل العامل على موافقة صاحب العمل الحالي وصاحب العمل الجديد.

المادة الثالثة

تكون رسوم الموافقة على نقل الكفالة على النحو التالي:
القيمة بالدرهم

نوع الرسم

17% = الفئة (أ)

17% = الفئة (ب)

16% = الفئة (ج)

الموافقة على تصريح عمل داخلي للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه = 50%

1500 = 17%

2500 = 17%

3500 = 16%

الموافقة على تصريح عمل داخلي للحاصلين على درجة البكالوريوس أو مايعادلها = 50%

3000 = 17%

3500 = 17%

4000 = 16%

الموافقة على تصريح عمل داخلي لفئات العمال الأخرى = 50%

5000 = 17%

5500 = 17%

6000 = 16% الموافقة على تصريح عمل داخلي لمن تجاوز السن الستين سنة متضمناً إصدار بطاقة عمل لمدة سنة

لجميع الفئات من حملة الماجستير والدكتوراه وغيرهم

5000 = 17%

5000 = 17%

5000 = 16%

50% = الموافقة على تصريح عمل داخلي من منشأة إلى أخرى مملوكة لنفس صاحب العمل وبنفس الإمارة

500 = 17%

500 = 17%

500 = 16%

المادة الرابعة

في حالة عدم استيفاء المدة الزمنية المنصوص عليها في المادة الثانية وبناء على رغبة صاحب المنشأة الجديدة يجوز بالنسبة لغير الحاصلين على الدكتوراه أو الماجستير الاستثناء من شرط المدة الزمنية شريطة سداد رسم وقدره (3000) درهم لكل عامل بالإضافة إلى الرسوم المقررة وذلك إذا أمضى مدة سنة على الأقل لدى صاحب العمل الحاصلين على البكالوريوس أو ما يعادله ولباقي الفئات الأخرى.

المادة الخامسة

يجوز الاستثناء من شرط المدة الزمنية شريطة سداد رسم قدره (3000) ثلاثة ألف درهم بالنسبة لجميع الفئات بالإضافة إلى رسوم الموافقة الواردة في المادة الثالثة ودون التقييد بمدة السنة المنصوص عليها في المادة الرابعة أعلاه وذلك في الحالات الآتية:

- 1- إذا صدر حكم قضائي أو قرار بإفلاس أو تصفية أو حل أو إنهاء المنشأة.
- 2- إذا قامت الوزارة بإلغاء ترخيص الاستخدام الممنوح للمنشأة (بطاقة المنشأة).
- 3- إذا انتقلت ملكية المنشأة إلى ملكية منشأة أخرى.
- 4- إذا اندمجت أو أدمجت المنشأة في منشأة أخرى سواء عن طريق الضم أو المزج.
- 5- في حالة تقسيم المنشأة سواء بسبب الوفاة أو غير ذلك.
- 6- في حالة بيع قسم أو جزء معين من منشأة إلى أخرى وفي حدود العمالة المستخدمة في القسم أو الجزء المباع.
- 7- إذا توفي صاحب العمل وترتب على ذلك غلق المنشأة.

المادة السادسة

يجوز للوزارة - بناء على طلب صاحب العمل الجديد ودون اشتراط موافقة صاحب العمل الحالي - نقل كفالة جميع فئات العمال بعد سداد الرسوم الواردة بهذا القرار ، مع الاستثناء من شرط المدد المقررة فيه اذا توافرت احدى الحالات الآتية:

- 1- حالة عدم قيام صاحب العمل بدفع أجور العمال لمدة (2) شهرين على الاقل وان يثبت ذلك بناء على تقرير مكتوب من إدارة تفتيش العمل أو من علاقات العمل او من مكتب العمل.
- 2- حالة الشكوى المرفوعة من العامل ضد المنشأة التي هو على كفالتها بسبب عدم الحاقه بالعمل لاعلاق تلك المنشأة ، ويشترط - في هذه الحالة - وجود تقرير من ادارة تفتيش العمل يثبت عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة لا تزيد على (3) ثلاثة اشهر ، ويثبت تعطل العامل او عدم الحاقه بالعمل لذات المدة .
- 3- حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة ، ويشترط في هذه الحالة ما يأتي :-
 - (أ) صدور حكم لصالح العامل بأحقيته في رواتب شهرين على الاقل ، مع بدل الانذار او التعويض عن الفصل التعسفي ، على الا يتضمن الحكم ما يفيد ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه او حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة
 - (ب) ان يكون الحكم نهائيا
 - (ج) ان يتم استدعاء صاحب العمل واعلامه بالحكم

(د) ان يثبت ان العامل غير متعطل عن العمل لاحدى المدد الاتية

(1) أكثر من ثلاثة اشهر متتالية مكن تاريخ عدم الحاقه بالعمل

(2) أكثر من ثلاثة اشهر متتالية من تاريخ انهاء او انتهاء علاقة العمل وحتى تاريخ تقدمه بالشكوى للوزارة

(3) أكثر من ستة اشهر متتالية من تاريخ احالة النزاع من الوزارة للمحكمة

(4) اى حالات اخرى يوافق عليها الوزير او من يفوضه طبقا للضوابط والاجراءات التى يقررها الوزير فى مثل

هذه الحالات

يفوض مديروا ادارات علاقات العمل ومديروا مكاتب العمل (كل فى نطاق اختصاصه) فى اعتماد الحالات الواردة

فى البنود (1 , 2 , 3) من هذه المادة , ويحل نائب المدير محل المدير فى غيابه

(استبدلت بالقرار الوزارى رقم 634 لسنة 2008 – الصادر بتاريخ 2008/9/15 وقد نشر هذا القرار خاليا من المادة

الثالثة)

المادة السابعة

يفوض الموظفون المختصون فى دوائر العمل بالموافقة على نقل الكفالة والاستثناء من شرط المدة وفقاً لأحكام هذا القرار.

المادة الثامنة

تقدم طلبات نقل الكفالة وفق الإجراءات التالية:

1- يقدم طلب نقل كفالة من صاحب العمل الجديد أو مندوبه إلى مكتب العمل التابع له المنشأة المنقول إليها العامل مرفقاً به المستندات المطلوبة وذلك من خلال البريد العادي أو شبك استلام المعاملات بالوزارة.

2- المستندات المطلوبة التي ترفق مع المعاملة:

(أ) طلب نقل الكفالة وفق النموذج المعمول به.

(ب) صورة نموذج اعتماد توقيع لكل من صاحب العمل الحالي والجديد.

(ج) صورة عن جواز سفر العامل وصورة عن بطاقة عمل العامل المطلوب نقل كفالاته.

(د) صورة من شهادة العملية معتمدة من الجهات المختصة ومعادلة من وزارة التعليم العالي إذا كان المؤهل يتطلب المعادلة.

3- يقوم الموظف المختص وتحت مسؤوليته بتدقيق المعاملة للتأكد من سلامة وصحة المرفقات واستيفائها للشروط

المطلوبة وتوقيع صاحب العمل على الطلب وبعد التدقيق والتأكد من استيفاء الشروط والمستندات المطلوبة يتم

إنجاز المعاملة مباشرة على الكاونتر بالموافقة أو بالرفض أو بارجاع المعاملة فى حالة وجود أية نواقص ليتم استكمالها

على أن يتم التأشير على المعاملة بالنواقص والمستندات المطلوبة وإعادة تقديم المعاملة مرة أخرى بعد الاستكمال.

4- تلتزم المنشأة الجديدة بسداد رسوم الموافقة على نقل كفالة وتقديم ضمان مصرفي على كل عامل تم الموافقة على نقل

كفالاته إذا كان مطلوب منه تقديم الضمان المصرفي.

5- تستكمل المنشأة المنقول إليها العامل إجراءات تسجيل العامل على المنشأة وعليها تقديم المستندات التالية:



(أ) طلب إلغاء بطاقة عمل معتمد من صاحب العمل السابق (والمرفق مع موافقة نقل الكفالة)

(ب) طلب بطاقة عمل لنقل الكفالة معتمد من صاحب العمل الجديد

(ج) بطاقة العمل القديمة للعامل

(د) الضمان المصرفي في حالة طلبه

(هـ) إيصال سداد رسوم الموافقة

6- يقوم موظف الشباك بتسجيل بيانات الطلب في الحاسب الآلي والتأكد من استيفاء المستندات المذكورة أعلاه.
المادة التاسعة

تكون مدة الموافقة على نقل الكفالة (60) يوماً من تاريخ صدور الموافقة المبدئية على الطلب وعلى المنشأة المنقول إليها العامل سداد رسوم الموافقة واستكمال إجراءات تسجيل العامل خلال هذه المدة ويعتبر الطلب لاغياً بعد انتهاء هذه المدة وعلى صاحب المنشأة الجديدة التقدم بطلب جديد تستوفي عنه رسوم جديدة بغض النظر عن رسوم الموافقة التي تم سدادها على الطلب الملغى.

المادة العاشرة

يجوز نقل جميع فئات العمال استثناءً من أحكام الفقرات (2)، (4) من المادة الثانية من هذا القرار شريطة سداد رسم قدره (500) درهم عن كل عامل وذلك إذا توافرت إحدى الحالات الآتية:

1- النقل بين المنشآت وفروعها في ذات الإمارة بشرط ان تكون مملوكة لنفس صاحب العمل سواء كانت مؤسسة فردية او شركة تحققت فيها الوحدة الكاملة للشركاء .

2- النقل بين المنشآت وفروعها في ذات الإمارة اذا كانت مملوكة لنفس الشخص الاجنبي وان اختلف فيها وكيل الخدمات في كل منها.

وفي حالة وجود بطاقات عمل متبعية يجب سداد الغرامات والرسوم المقررة بالفتة المستحقة على المنشأة ذات الرسم الأعلى.

(استبدلت بالقرار الوزاري رقم 634 لسنة 2008 – الصادر بتاريخ 2008/9/15 وقد نشر هذا القرار خالياً من المادة

الثالثة)

المادة إحدى عشر

باستثناء حالات نقل الكفالة المنصوص عليها في هذا القرار لا يجوز للوزارة إصدار تصريح عمل جديد لمن انتهت علاقة عمله بالدولة إلا بعد مضي ستة اشهر على الأقل من تاريخ إلغاء بطاقة العمل.

المادة اثني عشر

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى الجهات المعنية تنفيذه كل فيما يخصه.

صدر بتاريخ : 2005-09-11 - تاريخ النشر: 2005-09-28

د. علي عبدالله الكعبي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية



تعميم اداري رقم 77 لسنة 2005

وكيل الوزارة لقطاع العمل:

- * بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
- * وعلى القرار الوزاري رقم (401) لسنة 1997م في شأن تنظيم العمل المؤقت والعمل لبعض الوقت في القطاع الخاص بالدولة.
- * وعلى القرار الوزاري رقم (370) لسنة 2005م في شأن تصاريح مهمة للعمل المؤقت.
- * وعلى موافقة الإدارة العامة للجنسية والإقامة.
- * ولغايات تطبيق القرار رقم (370) لسنة 2005م.
- * ولصالح العمل.

قرر

مادة أولى

يقصد بالمهمة: هي عملية القيام بإنجاز عمل أو مشروع معين محدد المدة لفترة لا تزيد عن ستة أشهر.

مادة ثانية

يقنصر منح تصاريح المهمة على المنشآت التي تعمل في قطاع النفط والطاقة وأية منشآت أو قطاعات يحددها الوزير بقرار منه.



مادة ثالثة

يشترط في العمالة المصرح لها بتصريح المهمة أن تكون ذات طابع فني متخصص بالعمل المستقدمة من أجله.

مادة رابعة

تلتزم المنشآت المتقدمة لتصاريح المهمة بأن تصدق العقود من المجلس الأعلى للبترول أو شركات البترول الحكومية أو من الهيئات والدوائر الحكومية المختصة في مجال الكهرباء والماء والطاقة ولا تقبل عقود الباطن.

مادة خامسة

يجب أن يكون العقد المقترح من المنشأة محدد لمدة ثلاثة أشهر قابلة للتجديد لثلاثة أشهر أخرى كحد أقصى كما يجب أن يكون نافذاً من تاريخ دخول العامل الدولة وغير خاضع لفترة اختبار.

مادة سادسة

يجب أن يتضمن العقد شرطاً بالتزام المنشأة بتقديم الرعاية الطبية وضمان الإجازة المرضية المدفوعة من يوم دخوله الدولة.

مادة سابعة

الإجراءات اللازمة لإتجاز تصاريح العمل المهمة هي كالتالي:

- (1) تقوم المنشأة بطلب فتح ملف للموافقة على تصريح مهمة في الوزارة.
- (2) تقوم إدارة تراخيص العمل ومكتب العمل المختص بتقييم الملف حسب الشروط الواردة في القرار الوزاري رقم (370) لسنة 2005م وهذا التعميم ومن ثم اعتماده.



(3) تقوم الوزارة بتقييم الطلب وإصدار التصريح إلكترونياً إلى إدارة الجنسية والإقامة مع إخطار المنشأة بذلك إلكترونياً.

(4) على المنشأة استخراج بطاقة تصريح مهمة للعامل فور دخوله الدولة وتصديق عقد العمل في الوزارة.

مادة ثامنة

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى جميع العاملين بالوزارة مراعاة تنفيذه بكل دقة كل فيما يخصه.

د/ خالد محمد الخزرجي
وكيل الوزارة لقطاع العمل

صدر في دبي
بتاريخ: 2005/7/20



قرار وزاري رقم (92) لسنة 2006م

بتاريخ 2006/1/25م

وزير العمل والشئون الاجتماعية:

* بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات

الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.

* وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين

المعدلة له.

* وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 في نظام الرسوم والضمان المصرفي.

* وعلى ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل.

قررنا

مادة أولى

يحق للمنشآت التي يعمل بها 100 عامل وملتزمة بما يلي:

1- نسبة التوظيف المقررة عليها.

2- تعيين مسئول علاقات حكومية مواطن.

3- سداد الأجور وتقديم تقرير الأجور الدوري للوزارة في المواعيد المحددة.

4- بعدم وجود بطاقات عمل وتصاريح عمل منتهية.

بالنقدم بطلبات تصاريح العمل الفردية مقابل العمالة التي قامت بإلغائها وتجزر المعاملة مباشرة من

خلال شبك تقديم الخدمة دون العرض على لجان تصاريح العمل.

مادة ثانية

يشترط للموافقة على تصريح العمل الجديد أن يقدم خلال 90 يوماً من تاريخ إلغاء العامل وأن يكون من نفس الجنسية والجنس والمهنة مع إثبات المغادرة.

مادة ثالثة

يعمل بهذا القرار اعتباراً من 2006/2/11 ويتم تنفيذه بكل دقة.

د/ على بن عبد الله الكعبي
وزير العمل والشئون الاجتماعية



قرار وزارى

رقم 286 لسنة 2006 فى شأن رصيد حساب التوطن بمنشآت القطاع الخاص

وزير العمل

-بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.

-وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ فى شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.

-وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ فى شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي.

-وعلى القرار الوزاري رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠٠٥ فى شأن قواعد وإجراءات عقود عمل المواطنين.

-وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر:

مادة أولى

تُطبق احكام هذا القرار عند ربط الامتيازات المقرونة بحصص التوطن وبالشروط الواردة فيه.

مادة ثانية

على الإدارة المختصة التأكد من أن المنشأة قد استكملت جميع إجراءات تصاريح العمل الجماعية المسجلة عليها وذلك كشرط مسبق لقبول طلب زيادة رصيدها من حصص التوطن.

مادة ثالثة

لا يتم إضافة العاملين في المنشأة من المواطنين إلى رصيد المنشأة من حصص التوطين إذا كانت أجورهم الشهرية تقل عن الآتي:

- ١-٥٠٠٠ درهم لحملة الشهادات فوق الثانوية العامة.
- ٢-٤٠٠٠ درهم لحملة الشهادة الثانوية العامة.
- ٣-٣٠٠٠ درهم لمن هم دون الثانوية العامة.

وذلك وفقاً لبيانات العقد المعتمدة من الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية أو صندوق معاشات ومكافآت التقاعد لإمارة أبوظبي.

مادة رابعة

على إدارة التفتيش أن تقوم بالتفتيش مرة كل ثلاثة أشهر على المنشآت التي سجلت مواطنين كعاملين فيها وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المرعية.

مادة خامسة

يكون صاحب العمل والعامل المواطن مسؤولين بالتضامن والاستفراد في حالة ثبوت عدم صحة البيانات المقدمة للوزارة وعلى الجهة المختصة اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة حال ثبوت وقوع مخالفة للقوانين والقرارات واللوائح التنفيذية.

مادة سادسة

يُطبق هذا القرار من تاريخ صدوره ويُنشر في الجريدة الرسمية.

د. علي عبد الله الكعبي

وزير العمل

التاريخ: ٤ ربيع الأول ١٤٢٧ هـ.

الموافق: ٢٠٠٦/٤/٥ م



قرار وزاري رقم (764) لسنة 2006

في شأن طلبات الاستبدال

بتاريخ 2006/10/19

وزير العمل:

- * بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
- * وعلى المرسوم الاتحادي رقم (10) لسنة 2006م بتشكيل مجلس وزراء دولة الإمارات العربية المتحدة.
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
- * وعلى القرار الوزاري رقم (52) لسنة 1989 بشأن استخدام العمال غير المواطنين.
- * وعلى القرار الوزاري رقم (87) لسنة 2006 بشأن مدة صلاحية تصريح العمل.
- * وعلى القرار الوزاري رقم (92) لسنة 2006 بشأن طلبات تصاريح العمل الفردية.
- * وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر

مادة أولى

يجوز استبدال العامل المصرح باستخدامه وذلك لمرة واحدة وذلك بالشروط الآتية:

- 1- أن يتم ذلك خلال مدة صلاحية التصريح الأصلية أو المجددة.
- 2- أن يقدم طالب الاستبدال إثباتاً مكتوباً من الإدارة للجنسية والإقامة بأن التصريح لم يتم استخدامه.

مادة ثانية

للوزارة الموافقة على الاستبدال مع تغيير الجنسية بشرط أن تبقى المهنة والنوع (ذكر/أنثى) مثل ما هي عليه في التصريح الأصلي وأن تلتزم المنشأة بسداد أي رسوم إضافية تترتب بسبب انتقال المنشأة من فئة إلى أخرى أو لأي سبب آخر.

مادة ثالثة

يطبق هذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

د/ على عبد الله الكعبي
وزير العمل

قرار وازري (849) لسنة 2006م
بتاريخ 2006/12/21م

وزير العمل:

- * بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
- * وعلى المرسوم الاتحادي رقم (10) لسنة 2006م بتشكيل مجلس وزراء دولة الإمارات العربية المتحدة.
- * وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 في شأن الرسوم والضمان المصرفي.
- * ولصالح العمل.

قررنا

مادة أولى

تعطى جميع المنشآت من سداد رسوم طلبات تصاريح العمل الغير مستخدمة.

مادة ثانية

يمتد الإحفاء بالمادة الأولى إلى طلبات تصاريح العمل الغير مستخدمة السابقة على تاريخ العمل بهذا القرار.

مادة ثالثة

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى المعنيين تنفيذه بكل دقة.

د/ على بن عبد الله الكعبي
وزير العمل



تعميم وزارى
رقم 1 لسنة 2007 فى شأن تبسيط اجراءات تصاريح العمل

وزير العمل:

- حرصاً على تبسيط الإجراءات والتسهيل على أصحاب الأعمال قيامهم باستكمال إجراءات المعاملة المنجزة حالياً عن طريق الإرساليات لتصريح العمل فقد تقرر ما يلي:

١- إيقاف إرساليات تصاريح العمل الموافق عليها إلى البريد وعلى المتعامل IN موقع الوزارة www.mol.gov.ae عن طريق المعاملة (IN) وطباعة الموافقة واستكمال إجراءات سداد الرسوم والضمان البنكي في دائرة الجنسية والإقامة بدبي.

٢- يقوم المتعامل بالدخول على موقع الخدمات الإلكترونية للوزارة (www.emol.ae) وإدخال رقم المعاملة (IN) للاستعلام عن المعاملة وطباعة إشعار الموافقة واستكمال سداد الرسوم والضمان المصرفي.

٣- يقوم المتعامل بسداد الرسوم والضمان البنكي في مكاتب الطباعة والبنك.

٤- يقوم المتعامل بتسليم إشعار الموافقة إلى شبك الاستلام بإدارة تراخيص العمل بديوانى الوزارة في أبوظبي ودبي وأقسام تراخيص العمل بمكاتب العمل المختصة لتسليمه نموذج الموافقة (تصريح العمل) وتوجيهه لاستكمال الإجراءات في إدارة الجنسية والإقامة.

٥- أما بالنسبة لمكتب عمل دبي فيقوم نظام الحاسب الآلي بالوزارة بإحالة تصريح العمل إلكترونياً لإدارة الجنسية والإقامة.

٦- يقوم المتعامل بالدخول إلى موقع الخدمات الإلكترونية للوزارة (www.emol.ae)



(ae)، وإدخال (IN) وطباعة إشعار "إحالة المعاملة لإدارة الجنسية والإقامة" يقوم المتعامل بمراجعة إدارة الجنسية والإقامة في دبي، وإبراز إشعار "إحالة المعاملات لإدارة الجنسية والإقامة" واستكمال إجراءات إصدار أذونات دخول العمل لدى الدائرة.

يعمل بهذا التعميم اعتباراً من تاريخ ٢٧/٥/٢٠٠٧ وعلى كافة المعنيين بالوزارة مراعاة تنفيذه.

د. علي عبد الله الكعبي
وزير العمل

التاريخ: ١٧/٥/٢٠٠٧م



تعميم وزارى

رقم 2 لسنة 2007 في شأن تبسيط الاجراءات على اصحاب الاعمال الخليجين

تاكيدا من الوزارة بالتزامها بتبسيط الإجراءات وتقديم المساعدة لاصحاب الأعمال الخليجين بما يحقق مصالحهم وينهي إجراءاتهم بسهولة ويسر وتطبيقاً لما ورد في المرسوم الاتحادي رقم (05) لسنة 2002 في شأن الاتفاقية الاقتصادية الموحد بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وقرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2007 في شأن السماح لمواطني دول مجلس التعاون بممارسة الأنشطة الاقتصادية والمهن في الدولة فقد تقرر ما يلي:

-يجوز لمالك المنشأة الخليجي أو الشريك المفوض أن يوكل من يراه بالتوقيع في بطاقة المنشأة.

-يشترط بأن يكون للموكل إقامة سارية المفعول بالدولة وأن يكون التوكيل بالتحويل والإقرار المحرر وفقاً للنماذج المرفقة مصدقة من كاتب العدل، وفقاً للتعميم الوزاري رقم (2) لسنة 2006.

يعمل بهذا التعميم اعتباراً من تاريخه وعلى الجهات المعنية تنفيذه كل فيما يخصه.

د. علي عبد الله الكعبي

وزير العمل

الموافق: 20/5/2007م



قرار وزاري

رقم 119 لسنة 2007 في شأن تنظيم قواعد العمل المؤقت

وزير العمل

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 والقوانين المعدلة في شأن إختصاصات الوزارات وصلاحيه الوزراء .

وعلى المرسوم الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 والقوانين النعدلة له في شأن تنظيم علاقات العمل .

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 في شأن نظام الرسوم والضمان المصري .

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2005 في شأن نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة لذلك

وعلى القرار الوزاري رقم (401) لسنة 1997 في شأن تنظيم العمل المؤقت والعمل لبعض الوقت في منشآت القطاع الخاص بالدولة .

وعلى ما عرضه وكيل الوزارة .

تقرر ما يلي

المادة (1)

في تطبيق احكام هذا لقرار يقصد بالعمل المؤقت كل عمل تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازة مدة محددة لا تزيد عن ستة أشهر .

المادة (2)

تصریح العمل المؤقت يعطي مرتين لكل فترة تعاقدية مع صاحب العمل (لا تقل عن ثلاث سنوات) لجميع المهن، شريطة توفير الشروط التالية:

1- أن تكون للعامل إقامة عمل سارية المفعول الى تاريخ انتهاء مدة التصريح المؤقت .

2- أن تكون العامل قد أمضى مدة سنة على الأقل في الخدمة لدى صاحب العمل (الكفيل) .

3- ان يقدم ما يثبت الموافقة الخطية من صاحب العمل (الكفيل).

4- أن يقدم طلب التصريح المؤقت وفقا للقواعد والإجراءات المتبعة بعد سداد الرسوم المقررة لذلك.

المادة (3)

يكون صاحب العمل (الكفيل) مسؤولا عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة للعامل وفقا لشروط العقد وأحكام القانون كما يكون مسؤولا عن مراعاة صلاحية إقامة العامل وتصريح عمله والرسوم والغرامات المرتبطة بذلك .

المادة (4)

إستثناء من حكم الفقرتين (2) و (3) من المادة الثانية أعلاه يجوز للوزارة ودون الرجوع لصاحب العمل منح تصريح عمل مؤقت للعامل في الأحوال الآتية :

1- إذا كان لدى العامل قضية عمالية محالة من الوزارة للمحكمة .



2- إذا لم يقم صاحب العمل بدفع أجور العامل لمدة شهرين بناء على تقرير مكتوب من إدارة تفتيش العمل أو إدارة علاقات العمل بالوزارة .

ويصدر التصريح في الحالتين المذكورتين أعلاه بموافقة مدير إدارة علاقات العمل أو مدير مكتب العمل المختص .
المادة (5)

يجوز لوكيل الوزارة أو وكيل الوزارة المساعد استثناء أي حالات أخرى من أحكام هذا القرار وعلى وكيل الوزارة وضع النماذج وإصدار التوجيهات اللازمة لتطبيق أحكام هذا القرار ، ويعرض أي طلب للعمل لبعض الوقت على مكتب الوزير للنظر فيه حسب ظروف كل حالة على حده .

المادة (6)

يلغى القراران الوزاريان رقم (401) و (402) لسنة 1997.

المادة (7)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ 2007/2/22 وينشر في الجريدة الرسمية .

صدر بتاريخ : 2007-02-25 ميلادية - 08 صفر- 1428 هجرية - العدد 466 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر:

2007-06-28 - التاريخ الفعلي: 2007-02-22

د. علي عبد الله الكعبي
وزير العمل



قرار وزارى
رقم 254 لسنة 2007 فى شأن المنشآت الإلكترونية

وزير العمل:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ فى شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي.
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ فى شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
- وعلى القرار الوزاري رقم (٨٧) لسنة ٢٠٠٦م فى شأن تصاريح العمل.
- وعلى القرار الوزاري رقم (٧٥٧) لسنة ٢٠٠٦ فى شأن نظام بطاقة المنشأة.
- وللصالح العام.

قررنا

مادة أولى

فى تطبيق أحكام هذا القرار يقصد بالكلمات التالية المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم يقض سياق النص بخلاف ذلك:

المنشأة الإلكترونية: كل منشأة ملتزمة بالشروط والقواعد والإجراءات المبينة فى هذا القرار، وتم قيدها بالوزارة فى سجل المنشأة الإلكترونية.

تصريح العمل الإلكتروني: هو تصريح عمل لاستقدام عامل يقدم إلكترونياً من خلال شبكة الإنترنت.

مادة ثانية

* متطلبات الإشتراك في خدمات المنشآت الإلكترونية ما يلي:

- ١- أن يكون سجل المنشأة بالوزارة خالياً من أي قيود أو مخالفات أو بطاقات عمل منتهية.
- ٢- أن تكون المنشأة مستوفية نسبة التوطين المحددة لها (إذا كانت من المنشآت المطلوب منها التوطين).
- ٣- أن يكون عدد العاملين بالمنشأة (٥٠) عاملاً فأكثر.
- ٤- أن يكون للمنشأة مندوب مواطن ملم بإجراءات الخدمة الإلكترونية.
- ٥- أن يتوافر لدى المخولين بالتوقيع بطاقة التوقيع الإلكتروني (أو أحدهم على الأقل).
- ٦- أن لا تكون على المنشأة أية منازعة عمالية جماعية (التوقف عن العمل) بشأن عدم دفع الرواتب أو عدم توفير السكن المناسب ما لم يكن قد مضى عليها سنة.
- ٧- أن يكون المالك قد قام بتوحيد جميع منشآته العائدة له أو التي يشارك فيها تحت رقم شخصي واحد (توحيد المنشآت).
- ٨- أن تلتزم المنشأة بتقديم تقرير حماية الأجور (إذا كانت من المنشآت المطلوب منها تقديم هذا التقرير) أو فتح حساب مصرفي للعاملين في الشركة أو المؤسسة.
- ٩- أن لا يوجد بطاقات عمل منتهية أكثر من (٣) شهور أو تصاريح عمل منتهية أكثر من (٦) شهور أو رخص منتهية أكثر من (٧٠) يوماً؛ وذلك بالنسبة لجميع المنشآت الأخرى التي يملكها صاحب المنشأة أو التي يتشاركها أي من الملاك أو الشركاء.
- ١٠- يتم تسجيل المنشأة في نظام الخرائط الإلكترونية (infomap).

مادة ثالثة

يُعمل بالشروط والقواعد والاحكام التي نص عليها دليل الإجراءات والمرفق بهذا القرار.

مادة رابعة

يُعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ٢٧/٥/٢٠٠٧ وعلى جميع الجهات المعنية تنفيذه كل فيما يخصه.

د. علي عبد الله الكعبي

وزير العمل

التاريخ: ٤ جمادى الأولى ١٤٢٨ هـ

الموافق: ٢٠/٥/٢٠٠٧ م



قرار وزاري رقم (468) لسنة 2007م

بتاريخ 2007/7/23م

وزير العمل:

- * بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
- * وعلى المرسوم الاتحادي رقم (10) لسنة 2006 بتشكيل مجلس وزراء دولة الإمارات العربية المتحدة.
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
- * وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (1/133) لسنة 2007 في شأن تعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب، ومنح مهلة للمخالفين لقوانين العمل والإقامة لمغادرة الدولة أو تسوية أوضاعهم.
- * وعلى القرار الوزاري رقم (396) لسنة 2007 بشأن العمل بدليل إجراءات تسوية الأوضاع.
- * وللصالح العام.

قررنا

مادة أولى

لا يتم منح المنشآت المتقدمة بطلبات تصاريح عمل فردية أو جماعية في الحالات الآتية:
الحالة الأولى: إذا كان لدى المنشأة بطاقات عمل منتهية لمدة تجاوز الشهرين أو بطاقات عمل مقدمة بها نواقص (غرامات مترصدة) تصاريح عمل منتهية لمدة تجاوز السنة أشهر،



أو رخص منتهية لمدة تجاوز السنة، أو عليها قيود أخرى بسبب مخالفة أحكام قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليه أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له.

الحالة الثانية: إذا كان صاحب المنشأة المقدمة بطلبات تصاريح عمل، مالكاً أو شريكاً أو وكيل خدمات في منشأة أو منشآت أخرى لديها أو بطاقات عمل نواقص (غرامات مترصدة)، أو لديها بطاقات عمل منتهية لمدة تجاوز الشهرين، أو تصاريح عمل منتهية لمدة تجاوز السنة أشهر، أو رخصة منتهية لمدة تجاوز السنة، أو عليها أية قيود أخرى بشرط أن لا يكون أحد الشركاء في المنشأة أو المنشآت الأخرى لم يرد اسمه في المنشأة المتقدمة.

مادة ثانية

تنفيذاً لحكم المادة الثانية من المادة الأولى يتعين على لجنة التصاريح المختصة أن توجه تنبيه كتابي لصاحب المنشأة المتقدمة في كل مرة يتقدم فيها بطلبات تصاريح عمل، فإذا لم يتم بتسوية وضع القيود أو البطاقات أو التصاريح المنتهية أو المترصدة عليها غرامات في أي منشآت أخرى يشارك فيها بغض النظر عن صفته سواء كان مالكاً أو شريكاً أو وكيل خدمات، في هذه الحالة يرفع الأمر لوكيل الوزارة لاتخاذ ما يراه مناسباً.

مادة ثالثة

يتعين على أصحاب المنشآت الاستفادة من فترة تسوية الأوضاع الممتدة حتى تاريخ 2007/9/2 وذلك بتسوية أو تصحيح أوضاع العمال المخالفين بالدولة سواء بإلغاء كفالاتهم أو نقلها أو استصدار بطاقات عمل لها أو قيد بلاغات هروب ضدهم في حال ثبوت هروبهم.

مادة رابعة

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى جميع العاملين تنفيذه بكافة الدقة كل فيما يخصه.

د/ علي بن عبدالله الكعبي
وزير العمل



قرار وزارى

رقم 635 لسنة 2008 قفى شأن مسؤولى العلاقات العامة

وزير العمل:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٧/٢٨) لسنة ٢٠٠٧ في شأن معاملة مواطني دول مجلس التعاون في القطاع الخاص بالدولة معاملة المواطنين،
 - وعلى القرار الوزاري رقم (٧٩٥) لسنة ٢٠٠٥،
 - وبناء على ما عرضه سعادة القائم بأعمال مدير عام الوزارة،
- قرر:

مادة أولى

على جميع المنشآت التي يعمل بها أكثر من ١٠٠ عامل وفقاً لما هو مسجل بقاعدة البيانات بالوزارة إسناد أعمال مسؤولى العلاقات العامة لأحد مواطني الدولة أو دول مجلس التعاون الخليجي.

مادة ثانية

يجوز لمسؤول العلاقات العامة، المنصوص عليه في المادة الأولى، من هذا القرار، أن يعمل لدى عدة منشآت بشرط أن تكون عائدة لصاحب عمل واحد.

مادة ثالثة

على جميع العاملين بالوزارة عدم قبول أي معاملة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القرار، إلا من خلال مسؤول العلاقات العامة، المنصوص عليه في المادة الأولى، من هذا القرار.

مادة رابعة

على سعادة القائم بأعمال المدير العام وضع القواعد والنماذج والشروط اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

مادة خامسة

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع هذا القرار.

مادة سادسة

يُعمل بهذا القرار من تاريخ إصداره، وعلى جميع الجهات ذات العلاقة مراعاة تنفيذ ما جاء في هذا القرار بكل دقة، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا بأبوظبي

الموافق: ٢٠٠٨/٩/١٥



قرار وزاري

رقم 788 لسنة 2009 في شأن حماية الأجور

وزير العمل بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن إختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل ، والقوانين المعدلة له وعلى قانون العقوبات الاتحادي رقم (3) لسنة 1987، والقوانين المعدلة له وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (133/1) لسنة 2007 ، والمتضمن إلزام المنشآت بتحويل الأجور عبر البنوك وعلى القرار الوزاري رقم (156) لسنة 2003 في شأن حماية الأجور وبناء على ما عرضه مدير عام الوزارة بالوكالة

ق ر ر

المادة (1)

يتعين على جميع المنشآت ، المسجلة لدى الوزارة ، سداد أجور العاملين بها مرة ، على الأقل ، كل شهر ، أو في المواعيد التي تضمنها عقد العمل ، إن كانت أقل من شهر ، وعلى أن يكون ذلك السداد طبقاً للإجراءات والمواعيد المنصوص عليها بهذا القرار . وعلى تلك المنشآت تقديم كافة ما يُطلب منها لإثبات سداد هذه الأجور .

المادة (2)

على المنشآت ، المنصوص عليها بالمادة (1) من هذا القرار ، البدء - اعتباراً من 01-09-2009 - في تحويل كل أجور العاملين لديها إلى المصارف والمؤسسات المالية بالدولة عن طريق نظام حماية الأجور (WPS) ، وعلى أن تنتهي من ذلك خلال المُدد المحدد لها بالمادة (3) من هذا القرار .

المادة (3)

تُمنح المنشآت ، المشار إليها بالمادة (1) من هذا القرار ، المدد اللازمة لاستكمال تحويل أجور عمالها عن طريق نظام (WPS) طبقاً للجدول الآتي :

المنشآت التي يبلغ عدد عمالها أقصى المدة الممنوح لها نهاية المدة

100 فأكثر 3 أشهر من 2009/9/1 2009/11/30

من 15 إلى 99 6 أشهر من 2010/9/1 2010/2/28

أقل من 15 9 أشهر من 2010/9/1 2010/5/31

لا تُطبق المُدد الواردة بهذا الجدول على :

1- المنشأة الموقوف منحها تصاريح عمل فعلاً وقت إصدار هذا القرار نتيجة لعدم سدادها الأجور في مواعيدها .

2- المنشأة التي تتخلف بعد إصدار هذا القرار عن سداد اجور العاملين لديها لمدة شهر فأكثر .

وعلى تلك المنشآت الواردة في البندين (1،2) من هذه الفقرة المبادرة بتحويل الأجور طبقاً لما جاء في المادة (2) من هذا القرار ، ليم رفع الوقف عنها .

ولا يخل ذلك بتوقيع اية جزاءات اخرى على تلك المنشآت .

المادة (4)



يتم وقف جميع أنواع تصاريح العمل عن المنشأة في حال عدم قيامها بتحويل الأجور طبقا لما جاء بالمادة (2) من هذا القرار ، وفي الأمد المحددة بالمادة (3) منه ، ويرفع الوقف بدءا من الشهر التالي لقيامها بالتحويل الكامل للأجور المطلوبة منها .

المادة (5)

لحين قيام المنشآت بتحويل أجور العاملين لديها طبقا لما جاء بالمادة (2) من هذا القرار تلتزم المنشآت ، التي يكون عدد العاملين فيها (50) خمسين عاملا فأكثر ، بتقديم إقرار شهري وفقا للنموذج المرفق بهذا القرار . ويجوز بقرار من مدير عام الوزارة ، أو من يفوضه ، إضافة أو استبعاد منشآت لما ورد بالفقرة الأولى من هذه المادة .

المادة (6)

يتعين تقديم الإقرار ، المنصوص عليه في المادة (5) من هذا القرار ، خلال (2) اسبوعين من تاريخ إستحقاق الأجر ، ووفقا للإجراءات التي يقرها مدير عام الوزارة .

المادة (7)

مع مراعاة ما تنص عليه المادتان (8،9) من هذا القرار ، يتولى الخول بالتوقيع في المنشأة تقديم الإقرار ، المنصوص عليه بالمادة (5) من هذا القرار ، مع اعتباره مسؤولا مدنيا وجزائيا عما تضمنه ذلك الإقرار من بيانات ومعلومات .

المادة (8)

في حالة تيقن الوزارة من ارتكاب إحدى المخالفتين الآتيتين :

(أ) عدم سداد الأجر خلال شهر من تاريخ إستحقاقه .

(ب) عدم تقديم الإقرار ، المنصوص عليه بالمادة (5) من هذا القرار ، خلال شهر من تاريخ إستحقاق الأجر .

ومع مراعاة ما تنص عليه أية قرارات وزارية من جزاءات إدارية أخرى ، يتم وقف منح المنشأة التي وقعت فيها المخالفة ، أية تصاريح عمل جديدة للمدد الآتية :

1- لحين تصحيح المخالفة إذا كانت تلك المخالفة لأول مرة .

2- لمدة (1) شهر ، بعد تصحيح المخالفة ، إذا كانت تلك المخالفة لثاني مرة .

3- لمدة (2) شهرين ، بعد تصحيح المخالفة ، إذا كانت تلك المخالفة لثالث مرة .

4- لمدة (3) ثلاثة أشهر ، بعد تصحيح المخالفة ، إذا كانت تلك المخالفة لرابع مرة .

وللوزارة ، إذا قدرت عدم جدوى الوقف ، المشار إليه أعلاه ، أن توقف منح أية تصاريح عمل جديدة لكل منشآت صحت المنشأة المخالفة بشرط الوحدة الكاملة للشركاء ، مع إحالة جميع المسؤولين عن المخالفة إلى الجهات القضائية لإتخاذ إجراءاتها ، ويستمر الوقف لحين الفصل في الدعوى أو تصحيح المخالفة أيها أقرب .

المادة (9)



في حالة تيقن الوزارة من أن الإقرار ، المنصوص عليه بالمادة (5) من هذا القرار ، قد تضمن بيانات مخالفة للحقيقة ، يتم وقف منح أية تراخيص عمل جديدة للمنشأة ، التي وقعت بها المخالفة ، مع إحالة جميع المسؤولين عن تلك المخالفة للجهات القضائية لإتخاذ إجراءاتها ويستمر الوقف لحين الفصل في الدعوى .
المادة (10)

يلغى القرار الوزاري رقم (156) لسنة 2003 ، المشار إليه ، وما تضمنه من إلزام المنشآت بتقديم شهادة من مدقق حسابات ، وذلك إعتباراً من تاريخ العمل بهذا القرار .
المادة (11)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من 2009/9/1 .
صدر بتاريخ : 2009-07-20 - تم نشره في العدد 497 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 2009-08-31 - التاريخ
الفعلي: 2009-09-01

صقر غباش
وزير العمل



قرار مجلس الوزراء
رقم 24 لسنة 2010

بتعديل

قرار مجلس الوزراء رقم 13 لسنة 2009 في شأن اعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقه
به

مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات والقوانين المعدلة له

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 2009 في شأن اعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقه به

وبناء على ما عرضه وزير العمل

وموافقة مجلس الوزراء

قرر

المادة 1

تضاف الى المادة الخامسة من قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 2009 المشار اليه الفقرة الاتية (يجوز في الحالات التي يقدرها وزير العمل الاستثناء من بعض معايير السكن العمالي المرفقة بهذا القرار بشرط الا يخل ذلك بتوافر عوامل الامن والسلامة والصحة المطلوب توافرها في هذه المساكن)

المادة 2

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره

صدر بتاريخ 1 رمضان 1431 هجرية - الموافق 11 اغسطس 2010 ميلادية

محمد بن راشد ال مكتوم رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء

رقم 25 لسنة 2010 في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل

مجلس الوزراء بعد الاطلاع على الدستور وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء ، والقوانين المعدلة له وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل ، والقوانين المعدلة له وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2005 في شأن نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة لذلك وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 في شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي وبناء على ما عرضه وزير العمل ، وموافقة مجلس الوزراء

قـــــــــــــــــرر

المادة (1) في تطبيق احكام هذا النظام يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك :

الدولة : الإمارات العربية المتحدة .

الوزارة : وزارة العمل .

الوزير : وزير العمل .

صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء اجر مهما كان نوعه .

العامل : كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظره ، ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل والخاضعون لأحكام هذا القرار .

المنشأة : كل وحدة اقتصادية فنية أو صناعية أو تجارية يعمل فيها عمال تهدف إلى انتاج سلع أو تسويقها أو تقديم خدمات من أي نوع ، وخاضعة لقانون العمل المشار إليه والقرارات المنظمة له .

تصريح عمل داخلي : أحد تصاريح العمل الداخلية والمنصوص عليها في هذا القرار ، والذي تمنحه وزارة العمل لأحد المنشآت وفقاً لأحكام هذا القرار .

المادة (2) لا يجوز لصاحب العمل استخدام عامل مواطن أو غير مواطن مقيم في الدولة ، وذلك في إحدى المنشآت لديه ، إلا بعد الحصول من الوزارة على أحد تصاريح العمل الداخلية التالية :

1- تصريح انتقال عامل : وهو التصريح الذي يتم بموجبه انتقال العامل غير المواطن من وإلى منشأة مسجلة في الوزارة .

2- تصريح عمل مؤقت : وهو التصريح الذي يتم بموجبه استخدام مواطن أو غير مواطن بعمل تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة لا تزيد على ستة أشهر في إحدى المنشآت .

3- تصريح عمل لبعض الوقت : وهو التصريح الذي يتم بموجبه استخدام مواطن أو غير مواطن بعمل تقل ساعات تنفيذه الاعتيادية عن ساعات عمل نظرائه العاملين لكل الوقت في نفس الوظيفة لدى إحدى المنشآت .

4- تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويمهم : وهو التصريح الذي يتم بموجبه استخدام من هم على إقامة ذويمهم للعمل في منشأة .



5- تصريح عمل الأحداث : وهو التصريح الذي يتم بموجبه استخدام مواطن أو غير مواطن ممن أتم سن الخامسة عشرة ولم يجاوز سن الثامنة عشرة من العمر للعمل في منشأة .

المادة (3) للوزير أن يصدر أية تصاريح عمل داخلية إضافة لما هو منصوص عليه في المادة (2) من هذا القرار .

المادة (4) يصدر الوزير قراراً يحدد فيه فئات العمال والحالات والشروط والضوابط التي يجوز فيها إصدار تصريح عمل لغيرالمواطن دون التقيد بمضي مدة ستة أشهر المعمول بها على أن يراعى في القرار المشار إليه أعلاه الاعتبارات التالية :
(أ) الحالات التي يخل فيها صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً تجاه العامل أو في الحالات التي لا يكون فيها العامل سبباً في إنهاء علاقة العمل .

(ب) حاجة سوق العمل في الدولة لأصحال المؤهلات العالية والخبرات المتميزة والتخصصات الفنية .

(ج) تحديد المدة الزمنية التي يجب أن يمضيها العامل لدى صاحب العمل السابق والفئات التي يجوز استثناءها من هذا الشرط .

المادة (5) يصدر الوزير القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار .

المادة (6) **يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2005 المشار إليه ، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار أو يتعارض معه .**

المادة (7) يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به بعد ثلاثة أشهر من تاريخ نشره .

صدر بتاريخ : 2010-08-11 ميلادية - 01-رمضان-1431 هجرية - تم نشره في العدد 511 من الجريدة الرسمية
تاريخ النشر: 2010-08-31 - التاريخ الفعلي: 2010-12-01

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء

رقم 26 لسنة 2010 في شأن تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها

مجلس الوزراء بعد الاطلاع على الدستور وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء ، والقوانين المعدلة له وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل ، والقوانين المعدلة له وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2005 في شأن نظام نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة له وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 في شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي وبناء على ما عرضه وزير العمل وموافقة مجلس الوزراء

ق ر ر

المادة (1)

1- تصنف المنشآت الخاضعة لأحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 ، المشار إليه إلى ثلاث فئات :

(1) الفئة (الأولى 1)

(2) الفئة (الثانية 2) وتُقسم هذه الفئة إلى (أ) و (ب) و (ج)

(3) الفئة (الثالثة 3)

2- يتم التصنيف المشار إليه بالبند (1) من هذه المادة ، طبقاً لمدى التزام المنشآت بالتشريعات والنظم القانونية والمعايير الواردة في هذا القرار ، ومنها على وجه الخصوص ما يأتي :

(أ) - التقيد بتعدد الثقافات وفقاً لما ينص عليه القرار الصادر من وزير العمل في هذا الشأن .

(ب) - الالتزام بسداد الأجور في مواعيدها المحددة قانوناً أو اتفاقاً وطبقاً للإجراءات المقررة .

(ج) - توفير سكن عمالي وفقاً للمعايير والاشتراطات المعتمدة والمقررة في هذا الشأن .

(د) - الالتزام بنسب التوطين المحددة من الجهات المعنية .

(هـ) - إلتزام المنشآت الصغيرة والمتوسطة المدعومة من مؤسسات دعم مشاريع الشباب بالقانون وسياسات الوزارة .

(و) - أية معايير وشروط وضوابط أخرى ومدد يصدرها وزير العمل .

المادة (2)

مع مراعاة ما تنص عليه المادة (4) من هذا القرار ، تُصنف منشآت قوارب الصيد للمواطنين في الفئة (الأولى 1) .

المادة (3)

مع مراعاة ما تنص عليه المادتين (2) و (4) من هذا القرار ، تُصنف المنشآت التي لا يزيد عدد العاملين بها على ثلاثة عمال في الفئة (الثانية 2/ب) .

المادة (4)

يجوز نقل المنشآت من فئة إلى أخرى ومن مستوى إلى آخر وفقاً للمعايير المنصوص عليها في المادة (1) من هذا القرار .

المادة (5)



تلتزم المنشآت الخاضعة لقانون العمل بسداد ضمان مصرفي قبل استقدام العامل وفقاً للآتي :

- 1- المنشأة المصنفة في الفئة (الثانية 1/2) : (ثلاثة آلاف) درهم عن كل عامل وبحد أقصى (مليون ونصف) .
 - 2- المنشأة المصنفة في الفئة (الثانية 2/ب) : (ثلاثة آلاف) درهم عن كل عامل وبحد أقصى (ثلاثة ملايين) درهم .
 - 3- المنشأة المصنفة في الفئة (الثانية 2/ج) : (ثلاثة آلاف) درهم عن كل عامل وبحد أقصى (خمسة ملايين) درهم .
 - 4- المنشأة المصنفة في الفئة (الثالثة 3) : (ثلاثة آلاف) درهم عن كل عامل وبحد أقصى (عشرة ملايين) درهم .
- المادة (6)

تستثنى من سداد الضمان المصرفي ، المنصوص عليه بالمادة (5) من هذا القرار ، الجهات الآتية :

- 1- المنشآت المصنفة في الفئة (الأولى 1) من هذا القرار .
- 2- المشروعات الصناعية المرخص لها برخصة صناعية صادرة عن وزارة الاقتصاد والتي لها الأولوية في الحصول على المزايا والإعفاءات بموجب القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1979 في شأن تنظيم شؤون الصناعة .
- 3- الشركات أو المؤسسات التي تؤسسها أو تساهم في ملكيتها حكومة الاتحاد أو الحكومات المحلية .
- 4- الجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التعاونية والمؤسسات الأهلية الوطنية التي تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية .

5- أية مشاريع أخرى تنطبق عليها القواعد والضوابط والمعايير التي يقرها وزير العمل بالتنسيق مع وزير المالية .

المادة (7)

يتم تقديم الضمان المصرفي عن طريق أحد المصارف العاملة بالدولة ، على أن يكون ساري المفعول ابتداء من تاريخ إصداره ولمدة عام واحد ويدفع بناء على طلب وزارة العمل دون أي اعتراض ، ودون الرجوع إلى مقدمه كما يجدد تلقائياً بحيث يبقى سارياً وتحت طلب الوزارة وذلك وفقاً للنموذج الذي تعده الوزارة في هذا الشأن . ولا يجوز للمصرف رد أو تخفيض قيمة الضمان إلا بموجب خطاب رسمي معتمد صادر عن الوزارة .

المادة (8)

لا يجوز للوزارة تسجيل الضمان المصرفي ، أو استقطاع أي مبالغ منه وأداؤها للعامل إلا في الحالات الآتية :

- 1- سداد نفقات عودة العامل إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل .
 - 2- سداد المبالغ التي يقر صاحب العمل أو من يمثله أمام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها .
 - 3- صدور حكم قضائي من أي من محاكم دولة الامارات العربية المتحدة بالوفاء بحقوق العامل .
- وفي حالة تسجيل الضمان المصرفي ، يلتزم صاحب العمل بسداد المبالغ اللازمة لاستكمال قيمة الضمان المصرفي المترتب عليه .

المادة (9)

يجوز لصاحب العمل أن يسترد الضمان المصرفي أو جزء منه في الحالات الآتية :

- 1- إلغاء بطاقة العامل وتسفيره مع تقديم مستند الخصم .
- 2- وفاة العامل وتقديم المستندات الدالة على ذلك مع تقديم مستند الخصم .



- 3- عند الموافقة على انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر .
4- أية حالة من الحالات الأخرى التي يقدم فيها صاحب العمل مستند الخصم .
المادة (10)

يُصدر وزير العمل القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار .
المادة (11)

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 في شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي ، وذلك باستثناء ما ورد به بشأن رسوم الترخيص لسور الحضانة .
المادة (12)

يُنشر هذا القرا في الجريدة الرسمية ، وتطبق أحكامه على النحو التالي :

- 1- بالنسبة لمنشآت قوارب صيد المواطنين بعد (شهر) من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .
 - 2- بالنسبة لباقي المنشآت بعد (ثلاثة أشهر) من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .
- صدر بتاريخ : 11-08-2010 ميلادية - 01-رمضان-1431 هجرية - تم نشره في العدد 511 من الجريدة الرسمية -
تاريخ النشر: 2010-08-31- التاريخ الفعلي: 2010-12-01

مُحَمَّد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء

رقم 27 لسنة 2010 في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل

مجلس الوزراء،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء، والقوانين المعدلة له،

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل،
والقوانين المعدلة له،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 في شأن نظام الرسوم والضمان
المصرفي،

وبناءً على ما عرضه وزير العمل، وموافقة مجلس الوزراء،

قرر:

المادة (1)

تُفرض الرسوم، الواردة في الجداول أدناه، بالدرهم الإماراتي على
الخدمات الموضحة بهذا القرار المقدمة من وزارة العمل، وذلك على
النحو التالي:

أولاً: رسوم خدمات تسجيل المنشآت

الرمز الموحد	الفئات				نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)		الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)		
٢٠٠٠	-	-	-	-	-	١ فتح سجل منشأة
٢٥٠	-	-	-	-	-	٢ إصدار بطاقة توقيع إلكتروني
٢٠٠٠	-	-	-	-	-	٣ إصدار بطاقة مندوب (غير مواطن) لمدة سنتين
٢٠٠	-	-	-	-	-	٤ إصدار بطاقة مندوب كبديل فاقد أو بدل تالف

ثانياً: رسوم خدمات تصاريح العمل (من الداخل)

الرمز الموحد	الفئات				نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)		الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)		
٢٠٠	-	-	-	-	-	١ طلب تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم
-	٥٠٠٠	٢٠٠٠	١٥٠٠	٦٠٠	٣٠٠	٢ تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم متضمناً بطاقة العمل ولمدة سنتين
١٠٠	-	-	-	-	-	٣ طلب تصريح عمل لحدث
٥٠٠	-	-	-	-	-	٤ تصريح عمل لحدث لمدة سنة



الرسم للموحد	الفئات					نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)			الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)			
١٠٠	-	-	-	-	-	طلب تصريح عمل مؤقت	٥
٥٠٠	-	-	-	-	-	تصريح عمل مؤقت متضمناً بطاقة عمل لمدة ٦ أشهر	٦
١٠٠	-	-	-	-	-	طلب تصريح عمل لبعض الوقت	٧
٥٠٠	-	-	-	-	-	تصريح عمل لبعض الوقت متضمناً بطاقة العمل لمدة سنة	٨

ثالثاً: رسوم خدمات تصاريح العمل من الخارج

الرسم للموحد	الفئات					نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)			الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)			
٢٠٠	-	-	-	-	-	طلب تصريح عمل (عن كل عامل)	١
-	٥٠٠٠	٢٠٠٠	١٥٠٠	٦٠٠	٣٠٠	تصريح عمل (استقدام واستخدام عامل من الخارج متضمناً بطاقة عمل ولمدة سنتين)	٢
٥٠٠٠	-	-	-	-	-	تصريح عمل (استقدام واستخدام عامل من الخارج لمن تجاوز سن ٦٥ عاماً متضمناً بطاقة عمل ولمدة سنتين)	٣
٥٠٠	-	-	-	-	-	تهديد تصريح عمل من الخارج عن كل ١٠ أيام أو جزء منها	٤
٢٠٠	-	-	-	-	-	تعديل تصريح عمل	٥

رابعاً: رسوم خدمات تصاريح المهمة (من الخارج)

م	نوع الخدمة	الرسوم الموحدة لكل فئات التصنيف
١	طلب تصريح مهمة عمل	١٠٠
٢	تصريح مهمة عمل متضمناً بطاقة عمل	٥٠٠

خامساً: رسوم خدمات بطاقات وعقود العمل

الرسوم الموحدة	الفئات				نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)		الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)		
-	٥٠٠٠	٢٠٠٠	١٥٠٠	٦٠٠	٣٠٠	١ تجديد بطاقة عمل لمدة سنتين
٥٠٠٠	-	-	-	-	-	٢ تجديد بطاقة عمل لمن تجاوز سن ٦٥ لمدة سنتين
٥٠٠	-	-	-	-	-	٣ تجديد بطاقة مهمة عمل
٢٠٠	-	-	-	-	-	٤ إصدار بطاقة عمل بدل فاقد أو بدل تالف
٢٠٠	-	-	-	-	-	٥ تعديل بيانات بطاقة عمل
٢٠٠	-	-	-	-	-	٦ تعديل بيانات عقد عمل



سادسا: رسوم خدمات انتقال العمالة من منشأة إلى أخرى

الرمز الموحد	الفئات					نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)			الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)			
٢٠٠	-	-	-	-	-	طلب تصريح انتقال عامل من منشأة إلى أخرى	١
-	٥٠٠٠	٢٠٠٠	١٥٠٠	٦٠٠	٣٠٠	تصريح انتقال واستخدام عامل متضمناً بطاقة العمل سنتين	٢
٥٠٠٠	-	-	-	-	-	تصريح عمل (انتقال واستخدام عامل لمن تجاوز سن ٦٥ عاماً متضمناً بطاقة العمل ولمدة سنتين)	٣
٥٠٠	-	-	-	-	-	تجديد تصريح عمل من الخارج عن كل ١٠ أيام أو جزء منها	٤

سابعاً: رسوم مكاتب استقدام العمالة

الرمز الموحد لكل فئات التصنيف	نوع الخدمة	م
١٠٠٠٠	رسم إصدار ترخيص مكتب استقدام عمالة	١
٥٠٠٠	الرسم السنوي لتجديد ترخيص مكتب استقدام عمالة	٢

ثامناً: الغرامات الإدارية

م	وصف المخالفة	قيمة الغرامة لكل فئات التصنيف
١	تأخير إصدار بطاقة عمل أو تجديدها بعد مضي ٦٠ يوماً من تاريخ الدخول أو تاريخ انتهاء صلاحية البطاقة.	١٠٠٠ عن كل شهر تأخير أو جزء منه
٢	تأخير إصدار بطاقة مهمة عمل بعد مضي ٣٠ يوماً من تاريخ الدخول.	١٠٠ عن كل يوم تأخير
٣	عدم تجديد بطاقة مهمة بعد ٧ أيام من تاريخ الانتهاء	١٠٠ عن كل يوم تأخير
٤	عدم تجديد ترخيص مكتب استخدام عمالة.	٥٠٠٠ عن كل شهر تأخير أو جزء منه
٥	تسوية مخالفات قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات المنفذة له.	من ٥٠٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ طبقاً لتصنيف المخالفات التي يقررها وزير العمل

المادة (٢)

تُعفى المنشأة من سداد الرسوم الواردة في هذا القرار المستحقة على تعيين عامل مواطن لديها.

المادة (٣)

١- تتم تسوية رسوم التأخير التي نص عليها قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، وكذلك رسوم التأخير الواردة في القرار الصادر من وزير العمل رقم (٧٧١) لسنة ٢٠٠٧، وبحد أقصى (٥٠٠٠) درهم عن كل عامل، وذلك بالنسبة لجميع مدد المخالفات السابقة على العمل بهذا القرار.

٢- يجوز لوزير العمل بالتنسيق مع وزير المالية وضع القواعد والضوابط والمعايير التي وفقاً لها يتم النزول عن الحد الأقصى المقررة في البند (١) من هذه المادة، أو الإعفاء منها كلية.



المادة (٤)

يتولى وزير العمل الإعفاء من كل أو بعض الغرامات الإدارية الواردة في البند ثامناً من المادة (١) من هذا القرار، في الحالات التي يحددها ووفقاً للقواعد والشروط والمعايير التي يقررها بالتنسيق مع وزير المالية.

المادة (٥)

يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار أو يتعارض معه، كما يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، وذلك باستثناء ما ورد به بشأن رسوم الترخيص لدور الحضانة.

المادة (٦)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، وتطبق أحكامه على النحو التالي:-
١- بالنسبة لمنشآت قوارب صيد المواطنين بعد شهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.
٢- بالنسبة لباقي المنشآت بعد ثلاثة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا

بتاريخ: ١ رمضان ١٤٣١ هـ

الموافق: ١١ أغسطس ٢٠١٠ م



قرار مجلس الوزراء
رقم 28 لسنة 2010

بتعديل

احكام قرار مجلس الوزراء رقم 7 لسنة 2008
بشأن نظام الفحص الطبي للوافدين للدولة للعمل او الإقامة

مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م بشأن اختصاصات الوزارات
وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.

وعلى القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 بشأن دخول وإقامة الأجانب والقوانين
المعدلة له.

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل
والقوانين المعدلة له.

وعلى القانون الاتحادي رقم (27) لسنة 1981 في شأن الوقاية من الأمراض السارية.
وعلى القانون الاتحادي رقم (21) لسنة 2001 في شأن الخدمة المدنية في الحكومة
الاتحادية والقوانين المعدلة له.

وعلى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (2/102) لسنة 2007 بشأن برنامج
فحص العمالة الوافدة في الدولة.

وعلى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (1/168) لسنة 2007 بشأن الموافقة
على نظام الفحص الطبي للعمالة الوافدة للدولة للعمل أو الإقامة.
وبناء على ما عرضه وزير الصحة وموافقة مجلس الوزراء.

ق 1:

عدلت المواد (2, 3, 4, 5, 10) من قرار مجلس الوزراء رقم 7 لسنة 2008 بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 28
لسنة 2010 - الصادر بتاريخ 2010/8/11 ميلادية - الموافق 1 رمضان 1431 هجرية - ونصت المادة (2) منه على
ان ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية , ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره

المادة (١)

تطبق التدابير والإجراءات الوقائية المقررة بموجب هذا القرار على الوافدين إلى دولة الإمارات العربية المتحدة للعمل أو الإقامة وذلك دون الإخلال بأية تدابير أو إجراءات أخرى مقررة بموجب القانون الاتحادي رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١ بشأن الوقاية من الأمراض السارية.

المادة (٢)

يخضع الوافدون إلى دولة الإمارات العربية المتحدة لغرض العمل أو الدراسة أو الإقامة للفحوص الطبية المنصوص عليها في هذا القرار وتحدد شروط منح الإقامة أو تجديدها وفقاً لنوع الإصابة ولفئات المفحوصين وذلك على النحو التالي:

١ - فحص مرض الإيدز (نقص المناعة المكتسبة):

تجرى الفحوصات اللازمة للكشف عن المرض لجميع فئات الوافدين إلى الدولة للعمل أو الإقامة 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 (ب):

أ - يقتصر الفحص الطبي للقادمين الجدد إلى الدولة للعمل أو الإقامة وعند تجديد الإقامة على الفئات الست التالية:

- مربيات الأطفال.

- خدم المنازل ومن في حكمهم.

- مشرفات الحضانة ورياض الأطفال.

- العاملون في صالونات الحلاقة والتجميل والنوادي الصحية.

- العاملون في تجهيز وتقديم ومراقبة الأغذية.



- العاملون في المطاعم والكافيتريات.

ب - لا تمنح الإقامة ولا تجدد للحالات الإيجابية من الفئات المذكورة أعلاه.

ج - يعطى اللقاح لجميع الحالات السلبية من القادمين الجدد من الفئات الست المذكورة أعلاه، وذلك على ثلاث جرعات، ويمنحوا شهادة تثبت ذلك، وعند تجديد الإقامة لهم عليهم إبراز شهادة التطعيم لاعتمادها وإعفائهم من أخذ اللقاح، ويشترط لتجديد الإقامة في حالة عدم تقديم هذه الشهادة أخذ التطعيم وسداد رسم إضافي قدره خمسمائة درهم.

٣ - فحص الدرن:

- يقتصر فحص الدرن على الدرن الرئوي فقط.

- يتم الفحص لجميع القادمين الجدد فقط وتعتبر الحالات التي يثبت لديها درن رئوي جديد أو قديم أو نشط غير لائق صحياً ولا تمنح الإقامة.

٤ - فحص الجذام:

- يجرى فحص الجذام عند منح الإقامة لأول مرة للقادمين الجدد وعند تجديد الإقامة ولا تمنح الإقامة ولا تجدد للحالات الإيجابية.

٥ - فحص الحمل:

تخضع العاملات في المنازل، كالخادمت 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)

تخضع جميع الفئات لفحص الزهري الأولي، ويتم تأكيد الفحص للحالات الإيجابية بعمل الاختبار التأكيدي، ولا يتم إصدار شهادة الخلو من الأمراض إلا



بعد أخذ العلاج والتأكد من الشفاء.
يقتصر فحص مرض الزهري على الفئات الست المذكورة في المادة السابقة من هذا القرار سواء من القادمين الجدد أو عند تجديد الإقامة، على أن يتم إعطاء العلاج اللازم للحالات الإيجابية قبل منحهم شهادة اللياقة الصحية.

مادة (٤)

يستثنى 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 والوالدان.

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 (٢٧) لسنة ١٩٨١ بشأن الوقاية من 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 بتحديدتها قرار من وزير الصحة.

المادة (٧)

يشترط للحصول على شهادة الخلو من الأمراض التي تشكل خطراً على الصحة العامة استخراج بطاقة صحية سارية المفعول أو الاشتراك في التأمين الصحي المعتمد من الوزارة أو الهيئات الصحية الحكومية.

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 بأعداد المفحوصين غير اللاتقنين طبياً وفق الجنسية والعمر والجنس والمهنة ودولة البلد الأصلي للوافد ونوع المرض.

المادة (١٠)

تحصل الرسوم المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القرار وفق الجدول التالي:

مقدار الرسم	نوع الفحص
٢٥٠ درهماً	شهادة الخلو من الأمراض التي تشكل خطراً على الصحة العامة: (الإيدز - التهاب الكبد الفيروسي (ب) - الدرن الرئوي - الجدام - الزهري)
٥٠ درهماً	فحص الحمل لخدم المنازل
٥٠ درهماً	الجرعة الأولى من تحصين التهاب الكبد الفيروسي (ب)
عجاناً	الجرعة الثانية والثالثة من تحصين التهاب الكبد الفيروسي (ب)
٢٠٠ درهم	التصديق على التأمين الصحي من القطاع الخاص
٥٠٠ درهم ١٠٠٠ درهم	بطاقة مندوب للشركات التي يزيد عدد مكفوليها عن عشرة أفراد: - 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 ٢٠٠٨/٧/١ م.

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا: التاريخ: ٢٦ / محرم ١٤٢٩ هـ.

الموافق: ٤ فبراير ٢٠٠٨ م



قرار وزاري رقم (1186) لسنة 2010

في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة

العمل للانتقال من منشأة إلى أخرى

وزير العمل:

- بعد الإطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 ، وتعديلاته، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء.
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 ، وتعديلاته، في شأن تنظيم علاقات العمل.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010م في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل.
- وعلى قرار وزير العمل الصادر برقم (826) لسنة 2005 في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة.
- وعلى القرار الوزاري رقم (707) لسنة 2006 في شأن قواعد وإجراءات مزاوله العمل في الدولة لغير المواطنين.
- وعلى القرار الوزاري رقم (724) لسنة 2006 في شأن إلغاء الكفالة الإداري،

قرر:

المادة (1)

يجوز للوزارة منح تصريح عمل جديد بعد انتهاء علاقة عمله مع صاحب العمل للانتقال من منشأة إلى أخرى دون التقيد بمضي مدة الستة أشهر من تاريخ إلغاء بطاقة العمل، والمنصوص عليها في قرار وزير العمل الصادر برقم (826) لسنة 2005، وفقاً للقواعد المنصوص عليها في هذا القرار.

المادة (2)

يجب، لمنح تصريح العمل، المشار إليه في المادة (1) من هذا القرار، توافر الشرطين الآتيين:

1. إنهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق.
2. أن يكون العامل قد أمضى سنتين على الأقل لدى صاحب العمل.

المادة (3)

استثناءً من حكم البند رقم (1) من المادة (2) من هذا القرار، يجوز للوزارة منح تصريح العمل دون اشتراط موافقة صاحب العمل على إنهاء العلاقة في الحالات الآتية:

1. حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر: حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً).

2. الحالة التي لا يكون فيها العامل سبباً في إنهاء العلاقة مثل:

أ. حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إحقاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة، ويُشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاوله المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين، على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال هذه المدة.

ب. حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة، ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في رواتب شهرين على الأقل، أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل على ألا يتضمن الحكم ما يفيد ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

ج. حالة قيام صاحب العمل من تلقاء نفسه بإنهاء أو عدم تجديد علاقة العمل وبدون تقديم استقالة من العامل.

المادة (4)

استثناء من حكم البند رقم (2) من المادة (2) من هذا القرار، يجوز للوزارة منح تصريح عمل للعامل دون اشتراط مدة سنتين في الحالات الآتية:

أ. حالة أن يكون إلتحاق العامل بعمله الجديد في المستوى المهاري الأول، أو الثاني، أو الثالث، بعد استيفاء شروط الإلتحاق بأحد هذه المستويات طبقاً للقواعد المعمول بها لدى الوزارة، وبشروط أن لا يقل أجره الجديد عن (12) ألف درهم في المستوى المهاري الأول، و (7) آلاف درهم في المستوى المهاري الثاني، و (5) آلاف درهم في المستوى المهاري الثالث.

ب. الحالة التي يُخل فيها صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً تجاه العامل أو الحالة التي لا يكون فيها العامل سبباً في إنهاء علاقة العمل، على النحو المنصوص عليه في المادة (3) من هذا القرار.

ج. حالة إنتقال العامل إلى منشأة أخرى يمتلكها أو يشارك فيها صاحب العمل الذي كان يعمل لديه هذا العامل.

المادة (6)

يُلغى تصريح العمل الممنوح طبقاً لهذا القرار، والذي تم بموجبه منح تصريح عمل جديد للعامل، إذا تبين للوزارة عدم صحة البيانات التي مُنح التصريح بناءً عليها، أو تبين لها عدم استمرار بقاء شروط وحالات المنح الواردة في هذا القرار.

المادة (7)

يُلغى كل نص أو حكم يخالف ما جاء بهذا القرار.

المادة (8)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به اعتباراً من 2011/1/1 .

صقر غباش
وزير العمل

صدر عنا بأبوظبي
الموافق: 2010/11/29

قرار وزاري

رقم 1188 لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح العمل الداخلية

وزير العمل بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له ،وعلى القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب ، وتعديلاته ، ولائحته التنفيذية ،وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل ، والقوانين المعدلة له ، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010 م في شأن تصاريح العمل الداخلية ، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (27) لسنة 2010 في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها الوزارة

ق ر ر

المادة (1)

لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل داخلي لغير المواطنين إلا بعد التأكد من أنه لا يوجد من يستطيع أن يشغل الوظيفة المطلوبة من بين المواطنين الباحثين عن عمل .

المادة (2)

لا يجوز منح جميع التصاريح الواردة في هذا القرار إلا بعد تقديم ما يفيد :

- (أ) أن رخصة المنشأة - مقدمة الطلب - سارية المفعول .
- (ب) تقييد المنشأة بالأحكام الواردة بنموذج العقد الخاص المعتمد من الوزارة في شأن التصريح المطلوب .
- (ج) سداد الرسم المقرر لهذا التصريح .
- (د) إستمرار سريان الإقامة للعامل غير المواطن ، وإقامة ذويه في حالة تصريح العمل على كفالة ذويه .
- (هـ) موافقة الجهة التي يعمل لديها طالب التصريح في حالة العمل بعض الوقت أو العمل المؤقت ، إذا كان يعمل في جهة أخرى .

المادة (3)

(أ) يُمنح تصريح العمل المؤقت ، والتصريح للعمل لبعض الوقت للفئات الآتية :

- 1- العمال المسجلين بالوزارة ولديهم بطاقات عمل سارية المفعول .
- 2- الأشخاص الذين تتوافر فيهم شروط منح تصاريح العمل على إقامة ذويهم .
- 3- الطلبة ممن تزيد أعمارهم على (18) سنة .
- 4- العاملين في الحكومة .

(ب) لا يجوز منح التصاريح المنصوص عليها في هذه المادة للعامل غير المواطن الذي يجاوز عمره خمسة وستين عاماً .

المادة (4)

يجوز للوزارة الموافقة على منح العامل تصريح عمل مؤقت دون إشتراط موافقة الجهة التي يعمل بها العامل ودون اشتراط سريان إقامته وبطاقة عمله إذا ثبت أن للعامل قضية عمالية محالة من الوزارة إلى المحكمة .

المادة (5)



يجوز للوزارة ، في الحالات التي تقدرها ، منح العامل تصريح للعمل بعض الوقت لدى أكثر من منشأة .
المادة (6)

يُمنح تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم للفئات الآتية :

1- الإناث من سن (18) سنة .

2- زوج المواطنة .

3- أبناء وبنات المواطنين .

المادة (7)

يستحق العامل الذي يعمل بأي نظام من الأنظمة المنصوص عليها بهذا القرار المستحقات الواردة للعمال طبقاً لقانون تنظيم علاقات العمل ، المشار إليه ، إذا توافرت شروطها في هذا العامل ومع مراعاة الأجر الذي يُمنح له ومدد عمله .

المادة (8)

يصدر بقرار من وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل الإجراءات اللازمة لمنح تصاريح العمل الداخلية المشار إليها في هذا القرار .

المادة (9)

على كل منشأة ترغب باستخدام عامل وفقاً للتصاريح الواردة في هذا القرار أن تتحمل تكاليف إصدار التصاريح والموافقة عليها ، ولا يجوز بأي حال من الأحوال إلزام العامل بدفع نفقات تشغيله ، بما فيها إصدار التصاريح والموافقة عليها ، أو الخصم من أجره مقابل ذلك .

المادة (10)

تستمر تصاريح العمل الداخلية ، التي منحتها الوزارة ، وما زالت سارية المفعول وقت العمل بهذا القرار ، لحين إنتهاء المدد الواردة فيها ، ولا يتم تجديدها أو منح تصاريح جديدة إلا وفقاً لأحكام هذا القرار .

المادة (11)

لا يجوز تجديد التصاريح الداخلية التي تمنحها الوزارة وفق أحكام هذا القرار حال إنتهاء المدد الواردة فيها ، ويجب تقديم طلب جديد في حال الرغبة في الاستمرار في العمل بأي من أنظمة هذه التصاريح .

المادة (12)

يلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار .

المادة (13)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به اعتباراً من 1/1/2011.

صدر بتاريخ : 2010-11-29 - تم نشره في العدد 516 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر : 2010-12-30 - التاريخ

الفعلي : 2011-01-01

صقر غباش

وزير العمل



قرار وزاري

رقم 1189 لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الأحداث

وزير العمل

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل ، والقوانين المعدلة له وعلى المرسوم الاتحادي رقم (48) لسنة 2004 في شأن التصديق على اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 في شأن عمل الأحداث

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010 في شأن تصاريح العمل الداخلية وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (27) لسنة 2010 في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها الوزارة وعلى القرار الوزاري رقم (5/1) لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها

وعلى القرار الوزاري رقم (1188) في شأن ضوابط وشروط منح تصاريح العمل الداخلية

ق ر ر

المادة (1)

لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل لحادث غير مواطن إلا بعد التأكد من أنه لا يوجد من يستطيع أن يشغل الوظيفة المطلوبة من بين المواطنين الباحثين عن عمل .

المادة (2)

لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل للأحداث إلا بعد توافر الشروط الآتية :

- 1- موافقة كتابية من له الولاية أو الوصاية على الحادث .
- 2- شهادة ميلاد أو شهادة بتقدير سن الحادث صادرة من السلطات الطبية الرسمية المختصة .
- 3- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من السلطات الطبية الرسمية المختصة .
- 4- أن يكون الحادث غير المواطن ولنويه إقامة سارية المفعول مثبتة في جواز السفر .
- 5- أن لا يكون العمل المراد تشغيل الحادث فيها ضمن الأعمال المحظورة بموجب هذا القرار أو القرارات الصادرة في هذا الشأن .

6- أن تكون رخصة المنشأة - مقدمة الطلب - سارية المفعول .

7- سداد الرسم المقرر لهذا التصريح .

المادة (3)

لا يجوز لصاحب العمل تشغيل الأحداث في أحد الأعمال الآتية :

- 1- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .



- 2- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها وإنضاجها .
- 3- معاملة تكرير البترول .
- 4- العمل أمام الأفران بالخابز .
- 5- معاملة الأسمت .
- 6- معاملة الثلج والتبريد .
- 7- تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .
- 8- صناعة المفرعات والأعمال المتعلقة بها .
- 9- إذابة الزجاج وإنضاجه .
- 10- اللحام بالأكسجين والأستيلين والكهرباء .
- 11- الدهان بمادة الدوكو .
- 12- معالجة وتبيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
- 13- صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (10%) من الرصاص .
- 14- صنع أول أكسيد الرصاص (**المرتك النهبي**) أو أكسيد الرصاص ، وثاني أكسيد الرصاص (**السلقون**) ، وكربونات الرصاص البرتقالي ، وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص .
- 15- عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية .
- 16- تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة بالبند (12 ، 13 ، 14 ، 15) من هذه المادة .
- 17- إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة أو إصلاحها أو تنظيفها أثناء إدارتها .
- 18- صناعة الأسفلت .
- 19- صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية .
- 20- صناعة السماد أو العمل في مستودعاته ، أو في معامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية .
- 21- العمل في المدابغ .
- 22- سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها وإذابة شحمها .
- 23- صناعة الكاوتشوك .
- 24- العمل في ملء الإسطوانات بالغازات المضغوطة .
- 25- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع .
- 26- نقل الركاب بطريق البر أو في المياه الداخلية .
- 27- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .
- 28- عملية تبيض وصباغة وطبع المنسوجات .
- 29- العمل كضيفين في الملاهي .
- 30- العمل في البارات .



31- حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها إذا وزنها على ما هو مبين بالجدول المرفق بهذا القرار .
المادة (4)

يجب على كل صاحب عمل ، يرغب في استخدام حدث ، التقيد بالأحكام الآتية :

(أ) أن يحصل ، قبل تشغيل الحدث ، على المستندات التالية ، وأن يقوم بحفظ هذه المستندات في ملف الحدث الخاص بالمنشأة :

1- شهادة ميلاد أو مستخرج رسمي منها أو شهادة بتقدير سنه مصدقاً عليها من السلطات الصحية الرسمية المختصة .

2- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب مصدقاً عليها من السلطات الصحية الرسمية المختصة .

3- موافقة كتابية من له الولاية أو الوصاية على الحدث .

(ب) أن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالأحداث ، يبين فيه أسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له الولاية أو الوصاية عليه ومحل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي يُستخدم فيه .

(ج) أن لا يقوم بتشغيل الأحداث ليلاً في المشروعات الصناعية ، ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً .

(د) أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة للأحداث ست ساعات يومياً ، ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتُحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل أكثر من أربع ساعات متوالية ، وإذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تُحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله ، وفي جميع الأحوال لا يجوز إبقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة .

(هـ) أن لا يكلف الحدث بعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقاؤه في محل العمل بعد المواعيد المقررة له أو تشغيله في أيام الراحة .

(و) أن يلتزم بالتأمين على الحدث المواطن في حالة أن تطلب منه الوزارة ذلك .

(ز) تدريب الأحداث العاملين على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية ، وأن يراقب قيامهم بتطبيقها ، ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل .

(ح) إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به .

(ط) أن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث وعلى الأخص :

1- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل .

2- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة .

3- تاريخ الفحوص الطبية التي تجري عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل

(ي) أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث .



(ك) أن يُبلغ الجهة المختصة بالوزارة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل وأية معلومات أخرى تتعلق بهم وتتطلبها الوزارة .

المادة (5)

يستحق الحدث جميع الحقوق المقررة للعمال في قانون تنظيم علاقات العمل ، المشار إليه ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له وذلك في حالة توافر شروط استحقاقها في هذا الحدث .

المادة (6)

يصدر بقرار من وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل دليل الإجراءات التي تنظم إجراءات منح تصاريح عمل الأحداث .

المادة (7)

تظل تصاريح تشغيل الأحداث الصادرة عن الوزارة والمعمول بها حالياً سارية لحين إنتهاء مددها ، ولا تصدر تصاريح جديدة إلا بمقتضى هذا القرار .

ولا تُجدد تصاريح عمل الأحداث الصادرة وفقاً لأحكام هذا القرار حالة إنتهاء المدة الواردة فيها ، ويجب على المنشآت ، إذا رغبت في استمرار عمل الحدث ، التقدم للحصول على تصريح جديد .

المادة (8)

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار .

المادة (9)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به اعتباراً من 2011/1/1 .

صدر بتاريخ : 2010-11-29 - تم نشره في العدد 516 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 2010-12-30 التاريخ

الفعلي: 2011-01-01

صقر غباش

وزير العمل

جدول مرفق بالقرار الوزاري رقم 1189 لسنة 2010

اقصى اوزان للانتقال التي يجوز تكليف الاحداث الذين تقل سنهم عن 17 سنة بحملها او جرها او دفعها

السن		الانتقال التي يجوز حملها		الانتقال التي تدفع على القضبان		الانتقال التي تدفع على عجلتين		الانتقال التي تدفع على عجلة واحدة	
من 15 الى 17 سنة		ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
الوزن بالكيلو جرام		15	10	300	150	لايجوز تشغيل الاحداث فيها	لايجوز تشغيل الاحداث فيها	لايجوز تشغيل الاحداث فيها	لايجوز تشغيل الاحداث فيها



قرار وزارى

رقم 1283 لسنة 2010 بشأن ترخيص وتنظيم عمل وكالات التوظيف الخاصة

وزير العمل:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء،
وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، وتعديلاته، في شأن تنظيم علاقات العمل،
وعلى قرار وزير العمل الصادر برقم (٢٣٢) لسنة ١٩٩٨، في شأن قواعد الترخيص
للتوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين،
قرر:

المادة (١)

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

الدولة:	دولة الإمارات العربية المتحدة.
الوزارة:	وزارة العمل.
الوزير:	وزير العمل.
وكالة التوظيف الخاصة:	كل شخص طبيعي أو اعتباري صدر له ترخيص بممارسة كل أو بعض الأنشطة الواردة في المادة (٢) من هذا القرار.
الوكالة:	وكالة التوظيف الخاصة.
الترخيص:	التصريح المكتوب الصادر من الوزارة وفقاً لأحكام هذا القرار والأنظمة أو القرارات الصادرة بموجبه لممارسة عمل الوكالة.



صاحب العمل: كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم او يرغب باستخدام شخصاً أو أكثر مقابل أجر مهما كان نوعه.

العامل: كل شخص طبيعي يبحث عن عمل، أو يعمل لدى صاحب عمل.

التوظيف: تشغيل عامل موجود داخل الدولة بما ينسجم مع التشريعات ذات العلاقة.

الاستقدام: إدخال شخص طبيعي إلى الدولة لغايات توظيفه وفقاً للتشريعات المعمول بها.

المادة (٢)

تُعد مزاوله لأعمال الوكالة ممارسة أو بعض الأنشطة الآتية:
التوسط بين طرفي العمل أو من يمثلهما، والتفاوض عنهما على شروط العقد والاستخدام سواء أدى هذا إلى نشوء علاقة عمل أو غير ذلك، ودون أن تصبح الوكالة طرفاً في علاقة العمل التي قد تنشأ نتيجة هذا التوسط، ويدخل ضمن هذا النشاط جمع وحفظ قاعدة معلومات أو بيانات خاصة بالعمال أو حول فرص العمل المتاحة وطلبات الاستخدام وأية معلومات متعلقة بذلك لوضعها تحت تصرف صاحب مصلحة فيها.

«التوظيف المؤقت» ويكون باستخدام العامل بقصد إتاحتها لطرف ثالث (المستخدم) سواء كان هذا الطرف الثالث شخصاً طبيعياً أو شخصاً اعتبارياً، لتنفيذ عمل أو خدمة ما تحت إشراف وإدارة هذا المستخدم، وتصبح الوكالة في هذه الحالة صاحب عمل تربطه علاقة عمل مباشرة مع العامل المعني. ويستوي، في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (أ، ب) من هذه المادة، أن يكون العامل مستقداً من خارج الدولة، أو أن يكون موجوداً أصلاً داخل الدولة.

المادة (٣)

أ/ يُحظر ممارسة أي عمل من أعمال الوكالة، المنصوص عليها في المادة (٢) من هذا القرار، إلا بعد الحصول من الوزارة على ترخيص صريح ومكتوب بذلك العمل تحديداً، ووفقاً لأحكام هذا القرار والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.
ب/ يجوز أن يحصل الشخص على ترخيصين مستقلين بممارسة النشاطين الواردين في البندين (أ، ب) من المادة (٢) من هذا القرار طالما توافرت له شروط ممارسة كل منهما على انفراد.

المادة (٤)

يتعين توافر الشروط التالية في كل من يتقدم للحصول على ترخيص له بممارسة أي عمل من أعمال الوكالة:

أ - أن يكون كامل الأهلية، إماراتي الجنسية إذا كان شخصاً طبيعياً، وأن يكون كل شريك إماراتي الجنسية في الشركة التي تتقدم للحصول على هذا الترخيص.

ب - أن لا يكون الشخص الطبيعي، أو أي من الشركاء في الشخص الاعتباري، قد حُكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو من جرائم الاتجار بالبشر، أو الجرائم المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره إذا كان الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، أو بعد مضي سنة من تاريخ الحكم إذا كان الحكم صادراً بالغرامة.

ج - أن يقدم للوزارة ضماناً بنكياً لا تقل قيمته، في جميع أوقات سريان الترخيص، عن ثلاثمائة ألف درهم في حالة ممارسة عمل من أعمال التوسط، ولا تقل عن مليون درهم في حالة ممارسة أعمال التوظيف المؤقت. ويجب أن يتجدد هذا الضمان تلقائياً وللوزارة القيام بتخصيص كل أو بعض الضمان المقرر في هذه المادة لسداد أية



مبالغ تكون مستحقة على الوكالة نتيجة عدم قيامها بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليها بموجب أحكام هذا النظام وعدم التقيد بالتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه. د - أن يكون له مقر واضح العنوان مخصص لمزاولة أعمال الوكالة دون غيرها، وأن يكون هذا المقر مرخصاً لهذه الغاية حسب المعايير التي تحددها التعليمات والإجراءات التنفيذية الصادرة بناء على هذا القرار، ولا يجوز ممارسة عمل الوكالة إلا من خلال المقر المحدد.

هـ - أن يقدم تعهداً مكتوباً بعدم إجراء أي تغيير في الشركاء من إضافة أو انسحاب إلا بعد الموافقة المكتوبة من الوزارة.

و - أن تستخدم الوكالة من الإداريين والمشرفين العدد الكافي، وأن يكون لديهم الخبرة المناسبة في مجال عملهم.

ز - أن يكون مدير الوكالة، وكذلك المخول بالتوقيع عن الأمور القانونية، إماراتي الجنسية، حاصلًا على مؤهل جامعي، ولديه خبرة مناسبة في القيام بهذا العمل. ح - أن يقوم بسداد الرسوم المطلوبة منه قانوناً فور الموافقة المبدئية على الترخيص له بالنشاط المطلوب.

ط - أن لا يكون مالكاً أو شريكاً في منشأة تكرر منها عدم سداد أجور العمال وفقاً للشروط والضوابط المقررة في الوزارة، أو ثبت أن لديه منشآت وهمية، أو ارتكب مخالفة جوهرية لشروط السكن المقررة.

ي - أن يقدم تعهداً مكتوباً، في حالة طلب الترخيص بممارسة نشاط وكالة التوظيف المؤقت، بالآتي:

١ - القيام بتنفيذ جميع الالتزامات التي تفرضها الأنظمة السارية بالدولة على صاحب العمل (مثل سداد الأجور والسكن... إلخ) وبسداد مبلغ ألفي درهم كتأمين عن كل عامل يستقدمه، إضافة لما نص عليه قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة



٢٠١٠ في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل.
٢ - أن لا يقل عدد العمال الكلي الذين يقوم بتوظيفهم لدى الغير في أي وقت عن
عشرين عاملاً، وبأن لا يتجاوز في تشغيلهم لدى المستخدم المدد التي تحددها
الوزارة لهذه الغاية.
وللوزير إعفاء طالب الترخيص من بعض الشروط الواردة في هذه المادة، وبما
لا يخل بضمان حقوق العامل، وذلك إذا كانت الوكالة تمارس معظم عملها في
تشغيل المواطنين.

المادة (٥)

- أ/ للوزارة سحب ترخيص الوكالة، أو وقفها مؤقتاً عن العمل لمدة لا تزيد على
سنة، وذلك عند تحقق إحدى الحالات الآتية:
- ١ - إذا فقد صاحب الترخيص أي شرط من الشروط التي بناء عليها صدر له
الترخيص بموجب هذا القرار.
 - ٢ - إذا ثبت عدم صحة أي من الوثائق أو البيانات المقدمة لغايات الترخيص.
 - ٣ - إذا ارتكبت الوكالة مخالفة لأحكام هذا القرار، أو الأنظمة والتعليمات
الصادرة بموجبه، أو التشريعات ذات العلاقة.
 - ٤ - إذا ارتكبت الوكالة أي عمل ينطوي على شكل من أشكال العمل الجبري أو
الاتجار بالبشر.
 - ٥ - إذا لم يتم تجديد الترخيص وفقاً لما تتضمنه التعليمات الخاصة بذلك.
- ب/ يصدر قرار السحب من الوزير، وباستثناء الحالات الواردة في البند (٤) من
هذه المادة لا يتم السحب إلا بعد إنذار الوكالة لتصويب الوضع المخالف خلال
المدة التي يتم تحديدها لها.

المادة (٦)

يُحظر على الوكالة:

- أ - أن تشغل أو تستقدم أي عامل يندرج تحت فئة الأطفال غير المسموح لهم بالعمل طبقاً للتشريعات السارية بالدولة.
- ب - أن تحصل، بشكل مباشر أو غير مباشر، من العامل بذاته أو بالواسطة، على أية مبالغ أو أموال أو حقوق أو مكتسبات تحت مسمى عمولة أو رسوم أو غيرها ولأي سبب كان، وبأية طريقة كانت. وللوزارة إلزام الوكالة بتقديم تعهد بذلك مع التزامها بأن ترد للعامل ما قد يكون قد دفعه إلى أية جهة أو شخص داخل الدولة أو خارجها تعاملت معه الوكالة في هذا الشأن.
- ج - أن تقوم بممارسة عملها لخدمة أي صاحب عمل لغايات تزويده بالعمالة أو استبدال العمال المستخدمين من قبله بعمال آخرين في الوقت الذي يواجه فيه صاحب العمل منازعات عمالية جماعية، أو كان قد صدر قرار بوقف منشأته.
- د - أن تتعامل مع أي شخص أو مع وكالة أخرى سواء داخل الدولة أو خارجها لغايات استقدام العمالة أو توظيفها بشكل مؤقت ما لم يكن ذلك الشخص أو تلك الوكالة مرخصاً لها بممارسة ذلك النشاط طبقاً للتشريعات السارية في الدولة المصدرة للعمالة أو في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- هـ - أن تقوم وكالة التوظيف المؤقت بتشغيل عمالها لدى وكالة أخرى أياً ما يكون نشاط هذه الأخيرة.

المادة (٧)

يجوز للوكالة فتح فروع لها في ذات الإمارة المرخصة لها، أو في أية إمارة أخرى بعد حصولها على ترخيص جديد من الوزارة.

المادة (٨)

تتحمل وكالة التوسط مسؤولية إعادة العامل إلى بلاده على نفقتها الخاصة، كما تكون مسؤولة عما سببته، بسبب ممارسة نشاطها، للغير من أضرار، مع عدم الإخلال بصلاحيات الوزارة في أن تفرض على الوكالة أية إجراءات إدارية معمول بها، إذا ثبت توافر حالة من الحالات الآتية:

- ١ - عدم التزام الوكالة بشروط الاتفاق المبرم مع صاحب العمل.
- ٢ - عدم اجتياز العامل للفحص الطبي المقرر أو عدم لياقته البدنية للقيام بالعمل وفقاً للتقارير الطبية الرسمية.
- ٣ - عدم توافق مؤهلات العامل مع المؤهلات أو مستوى المهارة أو التخصص المطلوبة لاستخدامه أو المتفق عليه.
- ٤ - عدم قيام العامل بالتوقيع على مشروع العقد الذي يتم اعتماده لدى الوزارة قبل استقدامه.

المادة (٩)

يتعين على الوكالة الالتزام بما يأتي:

- ١ - أن تكون العقود التي تبرمها مع العامل ومع صاحب العمل ومع المستخدم مكتوبة، وتحدد فيها التزامات كل طرف بدقة، وفي حالة إغفال النص على أي التزام فإن الوكالة تتحمل بهذا الالتزام في هذه الحالة.
- ٢ - أن تقدم بما يفيد توقيع العامل على مشروع عقد العمل قبل الارتباط النهائي معه وقبل إلحاقه بالعمل.
- ٣ - الاحتفاظ بسجلات خاصة بالعمال الذين جرى تشغيلهم بواسطة الوكالة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، بحيث تحتوي على التفاصيل المتعلقة بكل عامل



وأماكن استخدامه وتفاصيل المنشأة المستخدمة والأجر ونسخ العقود وغيرها من التفاصيل التي تحددها الوزارة.

٤ - تزويد الوزارة بكشوفات ربع سنوية بعقود الاستخدام التي أبرمتها متضمنة كافة البيانات المتعلقة بكل عامل وأماكن استخدامه وتفاصيل المنشأة المستخدمة والأجر ونسخ العقود بالشكل المطلوب.

المادة (١٠)

تلتزم وكالة التوظيف المؤقت بالآتي:

- القيام، في كل الأحوال، بتنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانوناً على أي صاحب عمل تجاه العامل إلا ما يُستثنى بنص خاص في هذا القرار، أو في القرارات الأخرى الصادرة من الوزارة، ولا يجوز للوكالة، تحت أية صورة من الصور، أن تتقاعس عن تنفيذ هذه الالتزامات بسبب عدم قيام المستخدم بالوفاء بالاتفاق المبرم معها، وتكون هي المسؤولة الأولى، في جميع الأحوال، عن تنفيذ هذه الالتزامات.

- عدم إبقاء العامل لدى أي مستخدم بما يتجاوز المدد التي تحددها الوزارة للتشغيل.

- تزويد العامل بنسخة عن شروط الاستخدام المتفق عليها مع المستخدم وبيان المهام المطلوب من هذا العامل تنفيذها.

- تزويد المنشأة المستخدمة بالعمال طيلة المدة المتفق عليها وبما لا يتعارض مع ما ورد في هذا النظام والقرارات الصادرة بناءً عليه، وضمن المستوى المطلوب من المؤهلات والمهارات المطلوبة.

المادة (١١)

يلتزم المستخدم تجاه العامل بالآتي:



- أ - دفع الأجر وأية مكاسب أخرى إلى العامل، وذلك في حال تخلف الوكالة عن الدفع، ولا يخل ذلك بصلاحيات الوزارة في الرجوع على الوكالة بما تقرره من إجراءات إدارية وقضائية مقررة.
- ب - تأمين كافة ظروف الصحة والسلامة المهنية للعامل وذلك بما ينسجم مع طبيعة العمل ومخاطر الوظائف طبقاً للتشريعات ذات العلاقة.
- ج - عدم تكليف العامل بأية أعمال أو خدمات تخرج عن الإطار العام للعمل أو الخدمة التي جرى الاتفاق بشأنها مع الوكالة.
- د - عدم تشغيل العامل لساعات تزيد على الساعات المتفق عليها مع الوكالة إلا وفقاً للأحكام الخاصة بالعمل الإضافي طبقاً للتشريعات المعمول بها.
- هـ - تزويد العامل بالتعليمات الخاصة بالمهام المطلوب منه أدائها بشكل مكتوب ضمن إطار العمل العام الذي اتفق عليه مع الوكالة.
- و - أن تعرض على العامل كشف الدوام الخاص به قبل إرساله إلى الوكالة وأن تدون فيه أية تحفظات يبيدها العامل حول مضمونها.
- ز - إبلاغ الوزارة والوكالة فوراً بأي حوادث أو إصابات عمل يتعرض لها العامل.
- ح - الوفاء بكافة التزاماته إلى الوكالة طالما كانت هذه الالتزامات بسبب توريد العمالة.
- ط - عدم تشغيل العامل لدى أي طرف آخر إلا وفقاً للأنظمة والتعليمات الصادرة عن الوزارة.

المادة (١٢)

تكون مدة الترخيص للوكالة سنة واحدة تجدد سنوياً في ضوء استمرار توافر الشروط المطلوبة للترخيص، ويجب تجديده خلال شهر من تاريخ انتهائه وإلا يُعتبر هذا الترخيص لاغياً إلا إذا قدم صاحب الترخيص خلال الثلاثين يوماً التالية للشهر، عذراً



تقبله الوزارة، وفي حالة اعتبار الترخيص لاغياً، يتعين الحصول على ترخيص جديد مستوفياً كافة الشروط المطلوبة لمعاودة ممارسة النشاط.

المادة (١٣)

يجوز للوزارة أن تحدد ضوابط لبدل الأتعاب الذي يُسمح للوكالة بأن تتقاضاه من أصحاب العمل مقابل الخدمات التي تقدمها.

المادة (١٤)

على جميع الوكالات، التي سبق الترخيص لها من الوزارة، توفيق أوضاعها خلال مهلة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار بما يتفق مع الشروط والضوابط الواردة به وبالتعليمات الصادرة بناء عليه.

المادة (١٥)

يُحدد الوزير الجهة المعنية داخل الوزارة بإصدار الأنظمة والتعليمات والنماذج اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار، والإجراءات التي يلزم اتباعها لإصدار التراخيص وملتابعة نشاط الوكالة.

المادة (١٦)

تُعتبر أية مخالفة لأحكام هذا القرار مخالفة للأحكام الآمرة في القرارات الصادرة تنفيذاً لقانون تنظيم علاقات العمل، المشار إليه، وتطبق العقوبات الواردة في هذا القانون فضلاً عن الإجراءات الإدارية التي تتخذها الوزارة في هذا الشأن.

المادة (١٧)

يُلغى العمل بالقرار الوزاري رقم (٢٣٣) لسنة ١٩٩٨، المشار إليه، وأية قرارات وأحكام تخالف أو تتعارض مع هذا القرار.

المادة (١٨)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد شهر من تاريخ نشره.

صقر عباس

وزير العمل

صدر عنا في أبوظبي

بتاريخ: ٢٠١٠/١٢/٢٣



قرار وزارى

رقم 544 لسنة 2011

بتعديل

القرار الوزارى رقم 1187 لسنة 2010 الصادر فى شأن ضوابط ومعايير تصنيف المنشآت

وزير العمل:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢، فى شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، والقوانين المعدلة له.
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، فى شأن تنظيم علاقات العمل، والقوانين المعدلة له.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ فى شأن نظام تصنيف المنشآت الخاضعة لقانون تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠ فى شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل.
- وعلى القرار الصادر من وزير العمل رقم (١١٨٧) لسنة ٢٠١٠، بشأن ضوابط ومعايير تصنيف المنشآت.

قرر:

المادة (الأولى)

- يستبدل بنص المادة (٣) من قرار وزير العمل الصادر برقم (١١٨٧) لسنة ٢٠١٠، المشار إليه أعلاه، النص الآتي:
- أ- تحسب نقاط سوداء على أية منشأة مخالفة طبقاً للجدول المرفق بهذا القرار، وتنقل المنشأة إلى الفئة أو المستوى الأدنى مباشرة إذا حصلت على



مائة نقطة سوداء، وتعاد في الفئة أو المستوى الذي تستحقه، في ضوء توافر شروط التصنيف الواردة بهذا القرار، بعد بقائها ستة أشهر في الفئة الأدنى وقيامها بإزالة المخالفة.

ب- تُلغى النقاط السوداء من سجل المنشأة فور نقلها إلى الفئة أو المستوى الأدنى، نتيجة حصولها على هذه النقاط.

ج- إذا لم يترتب على النقاط السوداء التي حصلت عليها المنشأة، نقلها للفئة أو المستوى الأدنى، تُلغى هذه النقاط من سجل المنشأة بعد مضي سنة من تاريخ ارتكابها لآخر مخالفة.

د- يُعمل بحكم هذه المادة اعتباراً من ٢٠١٢/١/١ م.

المادة (الثانية)

يُستبدل بنص المادة (٨/ البند ب) من قرار وزير العمل الصادر برقم (١١٨٧) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه أعلاه النص الآتي:

ب - توضع في الفئة (الثانية بمستوياتها الثلاثة: أ، ب، ج) الواردة بهذا القرار، المنشآت المصنفة في ٢٠١٠/١٢/٣١ في الفئات (أ، ب، ج) طبقاً لمعايير ونسب تعدد الثقافات الواردة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ الملغى، ويستمر العمل بذلك حتى ٢٠١١/١٢/٣١ حيث يتم وضعها اعتباراً من ٢٠١٢/١/١ في الفئة أو المستوى الذي تستحقه طبقاً لمعايير ونسب تعدد الثقافات الواردة بهذا القرار.

المادة (الثالثة)

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (الرابعة)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ومع مراعاة ما نصت عليه المادتان (الأولى والثانية) منه، يعمل به اعتباراً من تاريخ إصداره.

صدر غباش

وزير العمل

صدر عنا في أبو ظبي

بتاريخ: ٢٠١١/٥/٢٩

الجدول المرفق بالقرار وزارى رقم 544 لسنة 2011

التسلسل	نوع المخالفة	النقاط السوداء
١	تشغيل عامل دخل الدولة بطريقة غير مشروعة (متسلل)	١٠٠ نقطة سوداء
٢	ارتكاب المنشأة جريمة من جرائم الاتجار بالبشر	١٠٠ نقطة سوداء
٣	التوطين الصوري	١٠٠ نقطة سوداء
٤	إدخال معلومات غير صحيحة في نظام حماية الأجور لغايات التهرب أو التحايل على احكام هذا النظام	١٠٠ نقطة سوداء
٥	تشغيل الأحداث والنساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة المحددة بموجب الأنظمة الصادرة في هذا الشأن	١٠٠ نقطة سوداء
٦	غلق المنشأة أو وقف نشاطها أو عدم مزاولة المنشأة لنشاطها دون تسوية أوضاع المكفولين لديها	١٠٠ نقطة سوداء
٧	عدم سداد أجر ٦٠ يوماً فأكثر المستحقة للعامل	١٠٠ نقطة سوداء
٨	توقيع العمال على مستندات صورية تفيد استلام مستحقاتهم	١٠٠ نقطة سوداء
٩	عدم مطابقة السكن تماماً للمعايير المعتمدة في هذا الشأن	١٠٠ نقطة سوداء
١٠	تشغيل عامل أو ترك عامل يعمل لدى الغير دون الحصول على تصريح عمل من الوزارة	١٠٠ نقطة سوداء
١١	مزاولة نشاط التوسط للاستخدام أو توريد العمال أو تأجير العمال (وكالات التوظيف) دون ترخيص من الوزارة	١٠٠ نقطة سوداء
١٢	عدم استخدام أو تشغيل أو إلحاق العامل لمزاولة العمل لمدة تزيد عن شهرين	١٠٠ نقطة سوداء
١٣	تحميل العامل نفقات رسوم الاستقدام والاستخدام المقررة بالوزارة والجهات المعنية بالاستقدام أو الاستقطاعات أو الخصم من أجر العامل دون سند قانوني	١٠٠ نقطة سوداء



التسلسل	نوع المخالفة	النقاط السوداء
١٤	عدم التقيد بالإجراءات المقررة لتشغيل المواطنين	٧٠ نقطة سوداء
١٥	عدم التجاوب مع استدعاءات الوزارة والمتعلقة بشؤون العمل خلال المواعيد المحددة من قبل الوزير	٧٠ نقطة سوداء
١٦	عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتقيد بلاغ الهروب على العامل الهارب وفقاً للإجراءات الصادرة في هذا الشأن	٧٠ نقطة سوداء
١٧	تقديم بلاغ هروب كيدي أو صوري	٧٠ نقطة سوداء
١٨	مخالفة قرار حظر العمل وقت الظهيرة	٧٠ نقطة سوداء
١٩	تقديم مستندات أو بيانات غير صحيحة للوزارة	٧٠ نقطة سوداء
٢٠	عدم الاشتراك بنظام حماية الأجور	٥٠ نقطة سوداء
٢١	عدم الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية أو عدم اتباع الإجراءات المقررة لدرء خطر يدهم صحة وسلامة العمال	٥٠ نقطة سوداء
٢٢	عدم إبلاغ الوزارة عن إصابات العمل أو المرض المهني أو وفاة العامل الناتجة عن ظروف العمل خلال ٤٨ ساعة من لحظة وقوع المخالفة	٥٠ نقطة سوداء
٢٣	عدم إزالة مخالفة معايير السكن خلال المواعيد المحددة من قبل الوزارة	٥٠ نقطة سوداء
٢٤	أية مخالفة لقانون تنظيم علاقات العمل، أو للقرارات الصادرة بناء عليه، ولم يتضمنها هذا الجدول	٥٠ نقطة سوداء



قرار مجلس الوزراء

رقم 10 لسنة 2012

بتعديل

بعض احكام قرار مجلس الوزراء رقم 27 لسنة 2010

في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، في شأن تنظيم علاقات العمل، والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ٢٠١١، في شأن الإيرادات العامة للدولة،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠، في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل، وتعديلاته،
- وبناء على ما عرضه وزير المالية وموافقة وزير العمل، وموافقة مجلس الوزراء،

قرر:

المادة الأولى

يُستبدل بالجدول «ثامناً (الغرامات الإدارية)» الوارد في المادة (١) من قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠، في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل وتعديلاته، الجدول التالي:
ثامناً: الغرامات الإدارية



الشفرة	وصف المخالفة	قيمة الغرامة لكل فئات التصنيف (بالدرهم)
١	إصدار أو تجديد بطاقة عمل بعد مضي ٦٠ يوماً من تاريخ الدخول أو تاريخ انتهاء صلاحية البطاقة	١٠٠٠ عن كل شهر تأخير أو جزء منه
٢	إصدار بطاقة مهمة عمل بعد مضي ٣٠ يوماً من تاريخ الدخول	١٠٠ عن كل يوم تأخير
٣	تجديد بطاقة مهمة بعد ٧ أيام من تاريخ الانتهاء	١٠٠ عن كل يوم تأخير
٤	التوطين السوري	عشرون ألفاً عن كل عامل
٥	إدخال معلومات غير صحيحة في نظام حماية الأجور لغايات التهريب أو التحايل على أحكام هذا النظام	عشرون ألفاً عن كل حالة
٦	عدم سداد أجر ٦٠ يوماً فأكثر المستحقة للعامل	خمس ألف عن كل عامل وبحد أقصى خمسين ألفاً في حالة تعدد العمال
٧	توقيع العامل على مستندات صورية تفيد استلام مستحقاتهم	خمس ألف عن كل عامل وبحد أقصى خمسين ألف في حالة تعدد العمال
٨	عدم مطابقة السكن تماماً للمعايير المعتمدة في هذا الشأن	عشرون ألفاً عن كل حالة أياً كان عدد العاملين
٩	عدم استخدام أو تشغيل أو إلحاق العامل لمزاولة العمل لمدة تزيد عن شهرين	عشرون ألفاً عن كل عامل
١٠	تحميل العامل نفقات رسوم الاستقدام والاستخدام المقررة بالوزارة والجهات المعنية بالاستقدام، أو الاستقطاعات أو الخصم من أجر العالم دون سند قانوني	عشرون ألفاً عن الحالة
١١	عدم التقيد بالإجراءات المقررة لتشغيل المواطنين	عشرون ألفاً عن كل حالة
١٢	عدم التجاوب مع استدعاء الوزارة والمتعلقة بشؤون العمل خلال المواعيد المحددة من قبل الوزير	عشرون ألفاً عن كل حالة



الفقرة	وصف المخالفة	قيمة الغرامة لكل فئات التصنيف (بالدرهم)
١٣	عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لقيد بلاغ الهروب على العامل الهارب وفقاً للإجراءات الصادرة في هذا الشأن	عشرون ألفاً عن كل عامل
١٤	تقديم بلاغ هروب كيدي أو صوري	عشرون ألفاً عن كل عامل
١٥	مخالفة قرار حظر العمل وقت الظهيرة	خمس عشرة ألفاً عن كل حالة
١٦	تقديم مستندات أو بيانات غير صحيحة للوزارة	عشرون ألفاً عن كل حالة
١٧	عدم الاشتراك بنظام حماية الأجور	عشرة آلاف عن كل حالة
١٨	عدم الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية أو عدم اتباع الإجراءات المقررة لدرء خطر يدهم صحة وسلامة العمال	عشرة آلاف عن كل حالة
١٩	عدم إبلاغ الوزارة عن إصابات العمل أو المرض المهني أو وفاة العامل	عشرة آلاف عن كل حالة
٢٠	عدم إزالة مخالفة معايير السكن خلال المواعيد المحددة من قبل الوزارة	عشرة آلاف عن كل حالة
٢١	أية حالات أخرى تتضمن عدم الالتزام بقانون تنظيم علاقات العمل، أو القرارات الصادرة بناء عليه، ولم يتضمنها هذا الجدول (ويصدر بهذه الحالات قرار من مجلس الوزراء)	تحدد قيمة الغرامة وفقاً لكل حالة على حدة

المادة الثانية

يُستبدل بنص المادة (٦) من قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل وتعديلاته، النص الآتي:

المادة (٦)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، وتطبق أحكامه على النحو التالي:

- ١- بالنسبة لمنشآت قوارب صيد المواطنين اعتباراً من ٢٠١١/٢/١ م.
- ٢- بالنسبة لباقي المنشآت اعتباراً من ٢٠١١/١/١ م.
- ٣- بالنسبة لثامناً «العرامات الإدارية» المشار إليها في المادة (١) يكون العمل بها وفقاً للآتي:

أ/ الفقرات (١،٢،٣) اعتباراً من ٢٠١١/١/١ م.

ب/ الفقرات (٤ وحتى ٢١) اعتباراً من ٢٠١٢/٨/١ م

المادة الثالثة

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار أو يتعارض معه.

المادة الرابعة

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

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا

بتاريخ: ١٠ جمادى الآخرة ١٤٣٣ هـ

الموافق: ١ مايو ٢٠١٢ م

قرار وزارى

رقم 76 لسنة 2015 بشأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل

وزير العمل بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 و تعديلاته ، في شأن تنظيم علاقات العمل

قرر

المادة 1

يكون انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل في أي من الحالات الآتية :-

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

1- إذا انتهت مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين ، ولم يتم تجديد هذا العقد.
2- إذا اتفق الطرفان (صاحب العمل والعامل) على انتهاء هذا العقد أثناء سريانه.
3- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً ، بإنهاء العقد مع إتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في البند (4) من هذه المادة ، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد إرادته وحده تبعات هذا الإنهاء.

4- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً ، بإنهاء العقد أثناء فترة تجديده ، حتى لو كان التجديد قبل العمل بهذا القرار ، ويشترط 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 (1) شهر ولا تتجاوز (3) ثلاثة أشهر
وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار ، ولم يتفق الطرفان على فترة إخطار ، تكون هذه الفترة (3) ثلاثة أشهر.

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

(ج) سداد مقابل للإنهاء حسبما يتفق عليه الطرفان بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي (3) 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 (3) لثلاثة أشهر.

5- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً ، بإنهاء العقد ، بدون الالتزام بالإجراءات القانونية الواردة في البند (4) من هذه المادة ، وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الإنهاء وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد إرادته وحده تبعات هذا الإنهاء.

6- في حال قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لارتكاب العامل لإحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (120) من قانون تنظيم علاقات العمل ، المشار إليه.

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



- 1- باتفاق الطرفين.
 - 2- 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 (1) شهر ولا تتجاوز (3) ثلاثة أشهر.
 - 3- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً ، بإنهاء العقد بدون الالتزام بالإجراءات القانونية الواردة في البند (2) من الفقرة ثانياً من هذه المادة وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الإنهاء وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد يارادته وحده تبعات هذا الإنهاء.
 - 4- في حال قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لارتكاب العامل لإحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (120) 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 2

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

- 1- حالة ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر : حالة عدم سداد الأجر لمدة تزيد على (60) ستين يوماً).
- 2- حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إلحاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على (2) شهرين على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال (2) شهرين من تاريخ تعطله.
- 3- حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في أجر (2) 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 3

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

المادة 4

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من 2016/1/1.

منشور بالجريدة الرسمية بتاريخ :- 2015 / 9 / 27 - يعمل به من تاريخ :- 2016/1/1

قرار وزير العمل الاماراتي

رقم 293 لسنة 2015 بشأن قواعد واجراءات استخدام المواطنين

ديباجة

وزير العمل

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارة وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له

وعلى القانون رقم (7) لسنة 1999 في شأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية

وعلى القانون رقم (2) لسنة 2000 في شأن معاشات ومكافآت التقاعد المدنية لإمارة أبوظبي

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2014 في شأن رسوم الخدمات التي تقدمها وزارة العمل

وعلى قرار وزير العمل رقم (1216) لسنة 2005 في شأن قواعد واجراءات عقود عمل المواطنين وعلى طلب مجلس

الإمارات التنافسية

وبناء على ما عرضه القائم بعمل وكيل الوزارة.

قرر

المادة 1

يكون استخدام المواطنين وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في هذا القرار.

المادة 2

تقوم المنشأة بتقديم طلب تصريح عمل مواطن من خلال قنوات تقديم الخدمة المعتمدة من قبل الوزارة ووفقاً لدليل الإجراءات الصادر عن الوزارة في هذا الشأن.

المادة 3

تقوم الوزارة باستلام طلب تصريح عمل مواطن مرفقاً به العقد المعتمد من صاحب العمل والعامل والتدقيق على هذا الطلب ، ويتم إصدار قرارها بالموافقة أو الرفض أو تعليق الطلب لحين استيفاء صاحب العمل للاشتراطات أو المستندات المطلوبة.

المادة 4

في حال الموافقة على طلب التصريح يتم إصدار تصريح العمل واعتماد عقد العمل ، وللمنشأة استخدام هذا العامل المواطن فور استلامها لهذه الموافقة.

المادة 5

تقوم الوزارة ، بعد أن تصدر موافقتها على تصريح العمل وعقد العمل للمواطن ، بإرسال بيانات التصريح وعقد العمل للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات الاجتماعية أو صندوق معاشات ومكافآت التقاعد لإمارة أبوظبي حسب مقتضى الحال.



المادة 6

تقوم الوزارة بالتنسيق مع الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات الاجتماعية وصندوق معاشات ومكافآت التقاعد لإمارة أبوظبي للحصول على بيانات الاشتراك التأميني متضمنًا رقم اشتراك المنشأة والرقم التأميني للعامل.

المادة 7

يتم تجديد أو تعديل أو إلغاء تصريح العمل وفقًا لدليل الإجراءات الذي تصدره الوزارة في هذا الشأن.

المادة 8

يلغى القرار الوزاري رقم (1216) لسنة 2005 في شأن قواعد وإجراءات عقود عمل المواطنين وكل قرار يتعارض مع هذا القرار.

المادة 9

يعمل بهذا القرار من تاريخ إصداره، وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر عنا بأبوظبي في تاريخ 2015/4/9

منشور بالجريدة الرسمية العدد 578 - السنة الخامسة والأربعون - بتاريخ 2015/4/30

صقر غباش
وزير العمل

قرار وزير العمل الاماراتي

رقم 764 لسنة 2015 بشأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل

وزير العمل: بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته في شأن تنظيم علاقات العمل، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2014 ، في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل،

تقرر

المادة 1 تعتمد نماذج العقود المرفقة بهذا القرار بمقتضاها ، ولا يجوز إصدار الموافقة المبدئية لاستخدام أي عامل أجنبي للعمل بالدولة إلا بعد تقديم عرض العمل المقدم لهذا العامل ، وبجيث يكون هذا العرض موقعاً منه في دولة الاستخدام ، ومطابقاً لنموذج العقد المناسب لتنظيم علاقة العمل بين هذا العامل وصاحب العمل.

المادة 2 في حال وجود العامل داخل دولة الإمارات ، يتعين أن يتم توقيع العامل على عرض العمل ، كما هو منصوص عليه بالمادة (1) من هذا القرار ، قبل أن يتقدم صاحب العمل للحصول على الموافقة المبدئية لاستخدام هذا العامل.

المادة 3 يتم العمل بنماذج العقود المنصوص عليها بالمادة (1) من هذا القرار عند تجديد العقود القائمة وقت إصدار هذا القرار.

المادة 4 على صاحب العمل أن يستخرج من نظام الوزارة نموذج عقد العمل المطابق تماماً للعرض الموقع من العامل ، وأن يقدم للوزارة هذا العقد موقعاً من العامل ، ولا يجوز إدخال أي تعديل على العقد الموقع من العامل وفقاً لهذا القرار إلا بعد موافقة العامل وبشرط أن لا يخل التعديل بحقوق العامل ، وبعد موافقة الوزارة على هذا التعديل.

المادة 5 لا يجوز إدخال بنود جديدة على نماذج العقود المنصوص عليها بالمادة (1) من هذا القرار إلا إذا كانت متفقة مع الأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة ، وبشرط أن لا تتعارض مع باقي نصوص العقد ، وبشرط موافقة الوزارة.

المادة 6 ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من 2016/1/1.

منشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 2015/ 9 /27 - يعمل به من تاريخ 2016/1/1

قرار وزارى

رقم 766 لسنة 2015 بشأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى

وزير العمل بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته في شأن تنظيم علاقات العمل وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010م في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل وعلى قرار وزير العمل الصادر برقم (826) لسنة 2005 في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة وعلى قرار وزير العمل رقم (707) لسنة 2006 في شأن قواعد وإجراءات مزاولة العمل في الدولة لغير المواطنين وعلى قرار وزير العمل رقم (724) لسنة 2006 في شأن إلغاء الكفالة الإداري وعلى قرار وزير العمل رقم (1186) لسنة 2010م في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى، وعلى قرار وزير العمل رقم (765) لسنة 2015 في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل

قرر

المادة 1

يجوز منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة عمله ، إذا توافرت حالة من الحالات الآتية :-
أولاً :- في العقود محددة المدة:

- 1- إذا انتهت مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين ، ولم يتم تجديدها.
- 2- إذا اتفق الطرفان (العامل وصاحب العمل) على إنهاء هذا العقد أثناء سريانه ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن (6) ستة أشهر لدى صاحب العمل ، ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأولى والثاني والثالث.
- 3- إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ، ويشترط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن (6) ستة أشهر لدى صاحب العمل ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأولى والثاني والثالث.
- 4- في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً ، بإنهاء العقد أثناء فترة تجديده ، حتى لو كان التجديد قبل العمل بهذا القرار ، ويشترط في جميع الأحوال التزام من قام بإنهاء بالإجراءات القانونية الآتية :-
(أ) إخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تقل عن (1) شهر ولا تتجاوز (3) ثلاثة أشهر ، وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار ، ولم يتفق الطرفان على فترة إخطار ، تكون هذه الفترة (3) ثلاثة أشهر.
(ب) الاستمرار في علاقة العمل طوال فترة الإخطار.
(ج) سداد مقابل للإنهاء حسبما يتفق عليه الطرفان بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي (3) لثلاثة أشهر ، وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار ، ولم يتفق الطرفان على هذا المقابل ، يكون هذا المقابل مساوياً للأجر الإجمالي (3) لثلاثة أشهر.



ثانياً ٥-: في العقود غير محددة المدة:-

1- إذا اتفق الطرفان (صاحب العمل والعامل) على إنهاء هذا العقد أثناء سريانه ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن (6) ستة أشهر لدى صاحب العمل ، ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأول والثاني والثالث.

2- إذا قرر أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) إنهاء العقد وقام بإصدار الطرف الآخر بذلك ، مع استمرار تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار المتفق عليها بحيث لا تقل عن (1) شهر ولا تتجاوز (3) ثلاثة أشهر ، وبشرط أن يكون العامل قد أمضى لدى صاحب العمل فترة لا تقل عن (6) ستة أشهر عليها ، ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأول والثاني والثالث.

3- إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ، ويشترط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن (6) ستة أشهر لدى صاحب العمل ، ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأول والثاني والثالث.

ثالثاً ٥-: في جميع أنواع العقود (محددة أو غير محددة المدة):-

استثناء من الحالات المنصوص عليها بالفقرتين أولاً وثانياً من هذه المادة ، يجوز منح تصريح عمل جديد للعامل إذا توافرت حالة من الحالات الآتية :-

1- حالة ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر : حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على (60) ستين يوماً).

2- حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إلحاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على (2) شهرين

على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال (2) شهرين من تاريخ تعطله.

3- 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.

ويشترط في كافة الأحوال المنصوص عليها في هذه المادة ، أن تتوافر في العامل باقي الشروط المطلوبة - طبقاً للنظم القانونية السارية - لمنحه تصريح عمل جديد.

المادة 2

في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (1) من هذا القرار لا يجوز منح تصريح عمل جديد للعامل للانتقال من منشأة إلى أخرى.

المادة 3



على كافة الجهات المانحة لتصاريح العمل الجديدة للعاملين في الجهات التعليمية ، أثناء العام الدراسي ، التأكد من موافقات الجهات الحكومية المعنية قبل منح أية تصاريح مما ورد في المادة (1) من هذا القرار.

المادة 4

يلغى تصريح العمل الممنوح طبقاً لهذا القرار إذا تبين للوزارة عدم صحة البيانات التي مُنح التصريح الجديد بناءً عليها.

المادة 5

يلغى قرار وزير العمل رقم (1186) لسنة 2010م في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى
كما يلغى كل نص أو حكم يخالف ما جاء بهذا القرار.

المادة 6

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من 2016/1/1.

منشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 2015/ 9/27 - ويعمل به من تاريخ 2016/1/1



قرار مجلس الوزراء

رقم 14 لسنة 2001م في شأن الضمان المصرفي

المعدل

بقرار مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2003

المعدل

بقرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2004

مجلس الوزراء بعد الاطلاع على الدستور، وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1992 ، بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له ، وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 ، في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له ، وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، وموافقة مجلس الوزراء،

قرر

المادة (1)

تكون قيمة الضمان المصرفي الذي يلتزم بتقديمه صاحب العمل لدائرة العمل المختصة (3000) ثلاثة آلاف درهم عن كل عامل ، وذلك ضمانا لحقوق العامل وفق الشروط والاحوال التي ينص عليها هذا القرار ، ويحظر استقطاع قيمة الضمان المصرفي من راتب أو مخصصات العامل.

المادة (2) و المادة (3)

تسري أحكام هذا القرار على جميع المنشآت وذلك باستثناء الآتي: -

(أ) المشروعات الصناعية ، المرخص لها برخصة صناعية صادرة من وزارة المالية والصناعة التي لها الأولوية في الحصول على المزايا والاعفاءات ، ويعمل فيها مواطنون بما لا يقل عن 25% من مجموع العاملين وذلك وفقاً للقانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1979 في شأن تنظيم شؤون الصناعة.

(ب) الشركات التي تؤسسها أو تساهم في ملكيتها حكومة الاتحاد أو الحكومات المحلية.

(ج) الهيئات والمؤسسات والشركات العامة العاملة في قطاعات النفط أو الغاز أو التعدين أو المصارف أو التأمين أو السياحة أو الفنادق.

(د) المنشآت الفردية المملوكة بالكامل لمواطن يتولى إدارتها بنفسه مباشرة إذا كانت مدعومة من المؤسسات والصناديق المخصصة لدعم مشاريع الشباب والتوطين.

(هـ) الجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التعاونية والمؤسسات الأهلية الوطنية التي تعمل تحت إشراف الوزارة في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية.

(و) المنشآت التي لا تقل نسبة المواطنين العاملين فيه عن 25% من مجموع العاملين وفقاً لبيانات بطاقة المنشأة لدى الوزارة.

(تم استبدال نص المادتين الثانية والثالثة من قرار مجلس الوزراء رقم 14 لسنة 2001 بموجب المادة الاولى من قرار

مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2003 - الصادر بتاريخ : 20-10-2003 ميلادية - الموافق 24-شعبان-1424 هجرية -



المنشور بالجريدة الرسمية العدد أربعائة وثلاثة - تاريخ النشر: 29-10-2003 - والمعمول به طبقاً لنص المادة الخامسة منه اعتباراً من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية والتي تم استبدالها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2004 - الصادر بتاريخ 07-07-2004 ميلادية - الموافق 20 جمادى الأولى - 1425 هجرية)

المادة (4)

يتم دفع الضمان المصرفي المنصوص عليه في المادة (1) من هذا القرار في أحد الأحوال التالية:
1- عند الموافقة على استقدام العامل.

2- عند الموافقة على نقل كفالة العامل ، ومع مراعاة أحكام المادة (8) من هذا القرار.

3- عند التقدم بطلب تجديد بطاقة العمل للعامل ، مالم يكن قد سدد الضمان المصرفي عن العامل عند الموافقة على استقدامه أو نقل كفالته.

وفي جميع الأحوال يكون تسديد الضمان المصرفي دفعه واحدة أو على دفعات وذلك وفق النظام الذي يصدر به قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة (5)

يتم تقديم الضمان المصرفي عن طريق احد المصارف العاملة بالدولة على أن يكون ساري المفعول ابتداء من تاريخ تحريره ولمدة عام واحد ويدفع بناء على طلب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية دون أي اعتراض ، ودون الرجوع إلى مقدمة كما يجدد تلقائياً مادام العامل مكفولاً لمقدم الضمان بحيث يبقى سارياً وتحت طلب الوزارة وذلك وفقاً للنموذج الذي تعده وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في هذا الشأن

ولا يجوز للمصرف رد أو تخفيض قيمة الضمان الا بموجب خطاب رسمي معتمد صادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة (6)

لا يجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تسهيل الضمان إذا قام صاحب العمل بدفع المبالغ المطالب منه للعامل ، كما لا يجوز للوزارة تسهيل الضمان المصرفي واستقطاع اية مبالغ منه ، وأداؤها للعامل إلا في الحالات الثلاثة الآتية:-
أولاً - نفقات عودة العامل إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.

ثانياً - المبالغ التي يقر صاحب العمل أو من يمثله أمام دائرة العمل المختصة بإستحقاق العامل لها.

ثالثاً - في حالة صدور حكم قضائي من أي من محاكم دولة الامارات العربية المتحدة بالوفاء بحقوق العامل.

وفي حالة تسهيل الضمان المصرفي لاداء حق العامل يلتزم صاحب العمل بسداد المبالغ اللازمة لاستكمال قيمة الضمان المصرفي المترتب عليه.

المادة (7)

لا يجوز لصاحب العمل أسترداد الضمان المصرفي أو جزء منه إذا لم يكن قد سدد كافة الضمان المصرفي المطلوب منه لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة (8)

مع عدم الإخلال بما تنص عليه المادة (7) من هذا القرار ، يجوز لصاحب العمل أن يسترد الضمان المصرفي أو جزء منه في الحالات الآتية:-

1- استرداد كامل الضمان إذا كان مقدماً لعامل واحد يكون في الحالات الآتية :-

- (أ) إلغاء كفالة العامل وتسفيره مع تقديم مستند الخصم.
- (ب) وفاة العامل وتقديم المستندات الدالة على ذلك مع تقديم مستند الخصم.
- (ج) عند الموافقة على نقل كفالة العامل الى صاحب عمل آخر.
- (د) أية حالة من الحالات الاخرى التي يقدم فيها الكفيل مستند الخصم.

2- استرداد جزء من الضمان المصرفي إذ كان الضمان شاملاً لأكثر من عامل في نفس الحالات الواردة ، وبشرط استبداله بضمان آخر متساوي القيمة مع عدد العمال الباقين.

المادة (9)

اولا :- تصنف المنشآت الخاضعة للقانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 وبغرض تطبيق هذا القرار إلى الأنواع الآتية:

(أ) المنشآت الكبيرة : وهي التي تكفل (1001) عاملاً أو أكثر.

(ب) المنشآت المتوسطة : وهي التي تكفل من (101) عامل إلى (1000) عامل.

(ج) المنشآت الصغيرة: وهي التي تكفل من (1) عامل إلى (100) عامل.

ثانيا: يتم تطبيق الضمان المصرفي على المنشآت وفقاً للأنواع المذكورة على النحو التالي:

1- المنشآت الكبيرة : تقوم بتقديم ضمان مصرفي مقطوع وثابت وشامل لجميع العاملين لديها قيمته (500 ر 000) خمسمائة ألف درهم دفعة واحدة وذلك قبل أن تقوم بتقديم أي معاملة للوزارة ، كما تقوم المنشأة بدفع الضمان المصرفي المقرر عن أي تصريح عمل جديد تتم الموافقة عليه من الوزارة اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القرار.

2- المنشآت المتوسطة : تقوم بتقديم ضمان مصرفي مقطوع وثابت وشامل لجميع العاملين لديها قيمته (300 ر 000) ثلاثمائة ألف درهم دفعة واحدة وذلك قبل أن تقوم بتقديم أي معاملة للوزارة ، كما تقوم المنشأة بدفع الضمان المصرفي المقرر عن أي تصريح عمل جديد تتم الموافقة عليه من الوزارة.

3- المنشآت الصغيرة: تقوم بتقديم ضمان مصرفي عن جميع العاملين لديها حسب عددهم بمعدل (3000) ثلاثة آلاف درهم عن كل عامل مرة واحدة أو على دفعات قبل تقديم أي معاملة للوزارة ، ويتم استكمال الضمان لجميع العاملين في المنشأة خلال سنة من تاريخ نفاذ هذا القرار ، على ان تقوم المنشأة بدفع الضمان المصرفي المقرر لأي تصريح عمل جديد تتم الموافقة عليه من الوزارة اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القرار.

(استبدلت بموجب المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2003 - الصادر بتاريخ : 20-10-

2003 ميلادية - الموافق 24-شعبان-1424 هجرية - المنشور بالجريدة الرسمية العدد أربعائة وثلاثة - تاريخ النشر:

29-10-2003- والمعمول به طبقاً لنص المادة الخامسة منه اعتباراً من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية التي يصدرها



وزير العمل والشؤون الاجتماعية والتي تم استبدالها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2004 - الصادر بتاريخ 07-07-2004 ميلادية - الموافق 20-جادي الأول-1425هجرية.)

المادة (9) مكرر 1

"يجوز للوزارة باعتبارها المستفيد المسمى أو تطلب من المحكمة الحكم على المدين بسداد قيمة الضمان المصرفي أو أي جزء منه ، كما يجوز للعامل أن يطلب من المحكمة أن تحكم بدفع استحقاقاته خصما على الضمان المصرفي باعتباره الطرف الثالث المقرر لصالحه الضمان حتى وإن لم يرد اسمه في سند الضمان ."

(مضافة بموجب المادة الثالثة من قرار مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2003 - الصادر بتاريخ : 20-10-2003 ميلادية - الموافق 24-شعبان-1424 هجرية - المنشور بالجريدة الرسمية العدد أربعائة وثلاثة - تاريخ النشر: 29-10-2003 والمعمول به طبقا لنص المادة الخامسة منه اعتباراً من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية والتي تم استبدالها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2004 - الصادر بتاريخ 07-07-2004 ميلادية - الموافق 20-جادي الأول-1425هجرية)

المادة (9) مكرر 2

يجوز للمحكمة أن تصدر أمراً بأداء قيمة الضمان أو أي جزء منه بناء على عريضة يقدمها العامل أو الوزارة ، وذلك وفقاً لأحكام الباب الحادي عشر من القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1992 ، بشأن الإجراءات المدنية ، كما يجوز لها أن تشمل حكمها في دعوى العمل بالنفذ المعجل خصما على الضمان المصرفي وفقاً لاحكام القانون المذكور.

(مضافة بموجب المادة الرابعة من قرار مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2003 - الصادر بتاريخ : 20-10-2003 ميلادية - الموافق 24-شعبان-1424 هجرية - المنشور بالجريدة الرسمية العدد أربعائة وثلاثة - تاريخ النشر: 29-10-2003 والمعمول به طبقا لنص المادة الخامسة منه اعتباراً من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية والتي تم استبدالها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2004 - الصادر بتاريخ 07-07-2004 ميلادية - الموافق 20-جادي الأول-1425هجرية)

المادة (10)

تلتزم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتقديم شامل لتنفيذ هذا القرار إلى مجلس الوزراء وذلك كل سنة اعتباراً من تاريخ سريانه ولمدة لا تزيد على (3) ثلاث سنوات يتم بعدها إعادة النظر في هذا القرار في ضوء التقييم المشار اليه.

المادة (11)

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية اللائحة التنفيذية لهذا القرار.

المادة (12)

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

صدر بتاريخ : 27-03-2001 ميلادية - الموافق 2-محرم-1422 هجرية - الجريدة الرسمية العدد ثلاثائة وواحد وستون - تاريخ النشر: 30-04-2001

رئيس مجلس الوزراء

قرار وزاري

رقم 218 لسنة 2001م في شأن اللائحة التنفيذية لقرار مجلس الوزراء رقم 14 لسنة 2001م

في شأن الضمان المصرفي المقرر بالقانون رقم 14 لسنة 1999م

المعدل

بالقرار وزاري رقم 373 لسنة 2004م

وزير العمل والشؤون الاجتماعية..... بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له ، وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له ، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2001 في شأن الضمان المصرفي ، وبعد التنسيق مع السلطات المختصة ، وبناءً على اجتماع اللجنة العليا لشؤون العمل رقم (33) بتاريخ: 21 / 4 / 2001.

الباب الأول - تعريفات

المادة رقم (1)

يقصد بالعبارات التالية المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم يقضي سياق النص بغير ذلك:
الوزارة : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

الوكيل : وكيل الوزارة لقطاع العمل.

القانون : القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته في شأن تنظيم علاقات العمل واللوائح المنفذة له.

القرار : قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2001 في شأن الضمان المصرفي.

لجنة البت : هي اللجنة المشكلة بالقرار الوزاري رقم (160) لسنة 2001 بديواني الوزارة بأبوظبي ودي حسب الاختصاص المكاني.

الضمان المصرفي : هو الضمان المطابق للصيغة والشروط المحددة بالنموذج رقم (1) .

الباب الثاني - تقديم الضمان المصرفي

المادة رقم (2)

تسري أحكام الضمان المصرفي على جميع المنشآت الخاضعة للقانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه

(تم الغاء نص المادة الثانية من القرار الوزاري رقم 218 لسنة 2001م ثم استبدلت بموجب المادة الثالثة من القرار

الوزاري رقم 373 لسنة 2004م بعد - الصادر بتاريخ : 07-06-2004 ميلادية - الموافق 19-ربيع الآخر-1425هجرية

- المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 30-06-2004- التاريخ الفعلي: 07-06-2004)

المادة رقم (3)

يستثنى من تطبيق أحكام الضمان المصرفي المنشآت التالية:



(أ) المشروعات الصناعية المرخص لها برخصة صناعية صادرة من وزارة المالية والصناعة التي لها الأولوية في الحصول على المزايا والإعفاءات، ويعمل فيها مواطنون بما لا يقل عن 25% من مجموع العاملين وذلك وفقاً للقانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1979 في شأن تنظيم شئون الصناعة.

(ب) الشركات التي تؤسسها أو تساهم في ملكيتها حكومة الاتحاد أو الحكومات المحلية.

(ج) الهيئات والمؤسسات والشركات العامة العاملة في قطاعات النفط أو الغاز أو التعدين أو المصارف أو التأمين أو السياحة أو الفنادق.

(د) المنشآت الفردية المملوكة بالكامل لمواطن يتولى إدارتها بنفسه مباشرة إذا كانت مدعومة من المؤسسات والصناديق المخصصة لدعم مشاريع الشباب والتوطين.

(هـ) الجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التعاونية والمؤسسات الأهلية الوطنية التي تعمل تحت إشراف الوزارة في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية.

(و) المنشآت التي لا تقل نسبة المواطنين العاملين فيها عن 25% من مجموع العاملين وفقاً لبيانات بطاقة المنشأة لدى الوزارة.

استبدلت بموجب المادة الرابعة من القرار الوزاري رقم 373 لسنة 2004م - الصادر بتاريخ : 07-06-2004 ميلادية - الموافق 19-ربيع الآخر-1425هجرية - المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 30-06-2004- التاريخ الفعلي: 07-06-2004

المادة رقم (4)

يشترط في الضمان المصرفي الذي يتم تقديمه من أصحاب الأعمال للوزارة عند الموافقة على استقدام العامل ان يكون مطابقاً للنموذج رقم (1) ، مستوفياً للشروط التالية:-

(أ) أن يكون صادراً عن أحد المصارف العامة بالدولة.

(ب) أن يكون ساري المفعول لمدة عام من تاريخ تحريره ويجده تلقائياً.

(ج) أن يكون قابلاً للتسييل أو الدفع الجزئي بناءً على طلب الوزارة دون المطالبة بالضمان الأصلي حسب النموذج رقم (2) أو (6) وذلك دون المساس بسريان الضمان المصرفي.

(د) ان يكون قابلاً للتداول.

المادة رقم (5)

يجب مراعاة مايلي عند تقديم الضمان المصرفي:-

1- تقوم لجان تصاريح بالوزارة بختم طلبات تصاريح العمل وطلبات نقل الكفالة كما تقوم وحدة الانتاج بختم طلبات بطاقات العمل أو طلبات تجديدها أو طلبات المكفولين على ذومهم للمنشآت التي لا ينطبق عليها الضمان المصرفي بختم يعد لهذا الغرض.

2- تتولى شعبة الضمان المصرفي مسئولية إلغاء عبارة (مطلوب ضمان) عن المنشأة في الحاسب الآلي ومن ثم تقوم بإرسالها إلى وحدة الانتاج أو إلى الجهة المسئولة في كل مكتب عمال لاستكمال الاجراءات المطلوبة.



- 3- تقوم لجان تصاريح العمل بالوزارة بإرسال التصاريح الموافقة عليها للمنشآت التي ينطبق عليها الضمان المصرفي إلى وحدة الانتاج بالوزارة أو إلى الجهة المسؤولة في كل مكتب عمل بالوزارة لاستكمال الإجراءات.
 - 4- على وحدة الانتاج أو الجهة المسؤولة في كل مكتب عمل ختم الطلبات بختم يعد لهذا الغرض باعتباره طلب مطلوب عليه ضمان مصرفي.
 - 5- تقوم وحدة الإنتاج أو الجهة المسؤولة في كل مكتب عمل بعد تسجيل المعاملات واستكمال بقية الاجراءات المتبعة في هذا بإرسال إشعار إلى المنشأة بضرورة موافاة الوزارة بالضمان المصرفي المطلوب وفقاً للنموذج رقم (9).
- المادة رقم (6)

- 1- تقوم المنشأة بتسليم الضمان المصرفي إلى وحدة الانتاج أو الجهة المسؤولة في كل مكتب عمل والتي تتولى مراجعة الضمان والتأكد من قيمته مع عدد العمال في الطلب الموافق عليه.
 - 2- تسلم الشئون الإدارية والمالية بالوزارة نموذج إيصالات تسليم الضمان المصرفي حسب النموذج رقم (3) إلى شعبة الضمان المصرفي موضحاً فيه رقم المسلسل وتستخدم هذه الأرقام للرقابة المالية على الايصالات.
 - 3- تقوم وحدة الانتاج أو الجهة المسؤولة في كل مكتب عمل بإدخال بيانات ومعلومات الضمان بالحاسب الآلي وتسليم صاحب العلاقة إيصالين أصليين بالاستلام من الحاسب الآلي.
 - 4- تقوم وحدة الانتاج بإرسال هذه الضمانات في نهاية النوام الرسمي إلى شعبة الضمان المصرفي بموجب سجل الضمانات التي تم استلامها والمستخرج من الحاسب الآلي.
 - 5- على شعبة الضمان المصرفي التأكد من مطابقة سجل الضمانات مع الضمانات المصرفية الأصلية التي يتم استلامها قبل حفظها ورفع اي ملاحظات أو مخالفات للوكيل.
- المادة رقم (7)

- 1- تتولى شعبة الضمان المصرفي حفظ أصول الضمانات المصرفية في ملفات تعد لهذا الغرض ويكون الحفظ على أساس:-
حفظ الضمانات المصرفية الصادرة عن مصرف معين في ملف أو ملفات مستقلة بإسمه.
- 2- يوضح على كل ملف تاريخ أول ضمان مصرفي أودع فيه وتاريخ آخر ضمان مصرفي لسهولة الرجوع إليها.
- 3- أن يكون لكل منشأة حساب واحد خاص بالضمان المصرفي بالوزارة حسب اسمها ورقمها مسجل في الحاسب الآلي قابل للزيادة أو التخفيض حسب الأحوال ، على أن يتم إعداد برنامج خاص بذلك.
- 3- في حالة إحضار المنشأة لضمان مصرفي في مصرف آخر يتم زيادة الضمان في حساب المنشأة المسجل في الحاسب الآلي بناءً على اسمها ورقمها وبشرط أن يذكر وبصورة واضحة اسم المصرف الصادر منه الضمان والعدد الذي يشمله وقيمه وتسليم صاحب العلاقة إيصالاً بالاستلام يصدر تلقائياً من الحاسب اليلي وموقعاً من المسؤول عن استلام الضمان حسب النموذج رقم (3).

الباب الثالث - التطبيق التدريجي للضمان المصرفي

المادة رقم (8)

المادة السادسة الواردة بالقرار الوزاري رقم 373 لسنة 2004م

تصنف المنشآت الخاضعة للقانون الإتحادي رقم 8 لسنة 1980 وبغرض تطبيق هذا القرار إلى الأنواع الآتية:

(أ) المنشآت الكبيرة: وهي التي تكفل (1001) عاملاً أو أكثر.

(ب) المنشآت المتوسطة: وهي التي تكلف (101) عاملاً إلى (1000) عاملاً.

(ج) المنشآت الصغيرة: وهي التي تكفل من (1) إلى (100) عاملاً.

المادة السابعة الواردة بالقرار الوزاري رقم 373 لسنة 2004م

يتم تطبيق الضمان المصرفي على المنشآت وفقاً للأنواع المذكورة على النحو التالي:-

أولاً: المنشآت الكبيرة:

1- التي لا يوجد في رصيدها مبلغ (500.000) درهم يجب عليها تقديم ضمان مصرفي مقطوع بتلك القيمة وذلك قبل

التقدم بأية معاملة للوزارة. كما يجب عليها تقديم ضمان مصرفي عن كل تصريح عمل جديد بمعدل (3000) درهم.

2- التي يوجد في رصيدها مبلغ (500.000) درهم يجب عليها تقديم ضمان مصرفي عن كل تصريح عمل جديد بمعدل

(3000) درهم.

ثانياً: المنشآت المتوسطة:

1- التي لا يوجد في رصيدها مبلغ (300.000) درهم على الأقل يجب عليها تقديم ضمان مصرفي مقطوع بقيمة

(300.000) أو باستكمال رصيدها إلى ذلك الحد وذلك قبل تقديم أية معاملة إلى الوزارة. كما يجب عليها تقديم

ضمان مصرفي عن كل تصريح عمل جديد بمعدل (3000) درهم.

2- التي يوجد في رصيدها من الضمانات المصرفية مبلغ (300.000) درهم أو أكثر فإنه يجب عليها تقديم ضمان مصرفي

عن كل تصريح عمل جديد بمعدل (3000) درهم عن كل عاملاً.

ثالثاً: المنشآت الصغيرة:

على المنشآت الصغيرة أن تقدم ضمان مصرفي بمعدل (3000) درهم على كل تصريح عمل جديد وعن كل تجديد بطاقة

عمل. على أن تستكمل سداد الضمانات المصرفية المستحقة عن كل العاملين لديها بمعدل (3000) درهم عن كل عاملاً

خلال سنة من تاريخ تطبيق هذا القرار.

(تم الغاء نص المادة الثامنة من القرار الوزاري رقم 218 لسنة 2001م ثم تم استبدالها بموجب المادة الخامسة من القرار

الوزاري رقم 373 لسنة 2004م ليستعاض عنها بنص المادتين الخامسة والسادسة الواردتين بالقرار الوزاري سالف

الذكر- الصادر بتاريخ : 07-06-2004 ميلادية - الموافق 19-ربيع الآخر-1425هجرية - المنشور بالجريدة الرسمية

بتاريخ 30-06-2004- التاريخ الفعلي: 07-06-2004)

المادة رقم (9)

يعامل إجراء نقل الكفالة وطلبات بطاقات العمل للمكفولين على ذويمهم كطلب تصريح عمل جديد وتنطبق عليه نفس

الشروط الواردة في المادة رقم (8) من هذه اللائحة.

المادة رقم (10)



- عند تجديد بطاقة العمل على الموظف المختص في وحدة الإنتاج أو مكتب العمل المختص التأكد من الدرجة التي تنتمي إليها المنشأة حسب المادة رقم (8) من هذه اللائحة ومراعاة ما يلي:-
- 1- التأكد من ان الدرجات الثلاث الأولى والتي تكفل من (1001) عامل وأكثر قد قامت بتسديد الضمان المصرفي المطلوب منها والبالغ (500,000) درهم قبل الشروع في تجديد بطاقة العمل.
 - 2- يجوز تجديد بطاقات العمل لمنشآت الدرجة الرابعة والتي تكفل من (101) إلى (1000) عامل خلال السنة الأولى من تطبيق القرار على أن تقوم المنشأة بتقديم ضمان مصرفي لا تقل قيمته عن (150000) درهم خلال الستة الأشهر الأولى من تاريخ سريان القرار وتقوم بإكمال مبلغ الضمان إلى (300000) درهم بنهاية العام.
 - 3- على منشآت الدرجة الخامسة والتي تكفل من (1 إلى 100) عامل دفع الضمان المصرفي عند تجديد كل بطاقة عمل غير مسدد عنها الضمان عند نفاذ هذه اللائحة.

الباب الرابع - تسهيل الضمان المصرفي

المادة رقم (11)

- (أ) يتم الخصم على الضمان المصرفي بموجب أمر تسهيل أو دفع جزئي حسب النموذج رقم (4) يستخرج من الحاسب الآلي عن طريق الإدارة المختصة بالوزارة أو مدير مكتب العمل المختص وللحالات الواردة على سبيل الحصر وهي :-
- 1- نفقات عودة العامل إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.
 - 2- المبالغ التي يقر صاحب العمل أمام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها.
 - 3- صدور حكم قضائي نهائي من أي من محاكم دولة الامارات العربية المتحدة بالوفاء بحقوق العامل.
- (ب) يجب توقيع استمارة التسهيل أو استمارة الدفع الجزئي من مسئول شعبة الضمان المصرفي ومدير الإدارة المختصة ، أو مدير مكتب العمل المختص الأمر بالتسهيل حسب النموذج رقم (2) أو (6) .
- (ج) تصدر الاستمارة من الحاسب الآلي من أصل وصورتين ويتم تعديل حساب المنشأة تلقائياً في الحاسب الآلي عند صدور الاستمارة :-

الأصل للمدفع له لصرفها من المصرف المختص.

صورة للإدارة المختصة.

صورة مع المستندات لشعبة الضمان المصرفي.

(د) يتم تسليم استمارة التسهيل أو الدفع الجزئي للمدفع له من الإدارة الآمرة.

المادة رقم (12)

لا يتم اللجوء لتسهيل الضمان المصرفي إلا بعد أخذ صاحب العمل علماً كتابياً بوجود مطالبة مالية وفشله في سدادها خلال مدة لا تقل عن عشرة أيام من تاريخ المطالبة دون الإخلال بأي إجراءات قانونية يحق للوزارة اتخاذها بموجب القانون.

المادة (13)



يجوز تسهيل الضمان لأي من العاملين في المنشأة سواء أولئك الذين تم دفع الضمان المصرفي لهم عند الموافقة على استقدامهم أو أي من العاملين القدامى الذين لم يشملهم الضمان إذا عجز صاحب العمل عن الوفاء بحقوق أي من العاملين لديه.

المادة (14)

لا يجوز لصاحب العمل استرداد الضمان المصرفي أو جزء منه إذا لم يكن قد سدد كافة التزاماته للوزارة.

المادة رقم (15)

1- مع عدم الإخلال بما تنص عليه المادة (14) يجوز لصاحب العمل أن يطلب رد الضمان المصرفي في الحالات الآتية إذا كان مقدماً عن عامل واحد:-

(أ) إلغاء كفالة العامل وتسفيره مع تقديم مستند الخصم.

(ب) عند الموافقة على نقل كفالة العامل إلى صاحب عمل آخر.

(ج) وفاة العامل وتقديم المستندات الدالة على ذلك مع تقديم مستند الخصم.

(د) أي حالة من الحالات الأخرى التي يقدم فيها الكفيل مستند الخصم.

2- يجوز لصاحب العمل المطالبة باسترداد جزء من الضمان المصرفي إذا كان الضمان شاملاً لأكثر من عامل في أي من الحالات الواردة في الفقرة أولاً من هذه المادة ما لم يطلب عماله بديلة.

3- يجوز لصاحب العمل المطالبة باسترداد كامل الضمان المصرفي أو الجزء المتبقي منه في حال إلغاء بطاقة المنشأة وتسديد قيوده لدى الوزارة وفقاً للنموذج رقم (7) .

المادة رقم (16)

تقوم الإدارة المختصة بالوزارة أو بمكتب العمل المختص باستلام طلبات إعادة أو تخفيض الضمان المصرفي المقدم من المنشأة والمستوفية للرسوم المقررة حسب النموذج رقم (5) والتأكد من صحة ومطابقة المستندات المقدمة إليها حيث تقوم بعد ذلك بتوجيه أمر إعادة أو تخفيض لشعبة الضمان المصرفي التي تقوم بدورها بتوجيه رسالة للمصرف الصادر عنه الضمان المصرفي . وفق النموذج رقم (7) أو (8) حسب الحال.

المادة رقم (17)

يحظر استقطاع قيمة الضمان المصرفي أو جزء منه من راتب أو مخصصات العامل.

الباب الخامس - أحكام عامة

المادة رقم (18)

يسري القرار الوزاري رقم (70) لسنة 1992 في شأن تكليف أصحاب الأعمال وقت قيامهم بالإبلاغ عن هروب عمال بتقديم كفالة مصرفية لتغطية قيمة تذاكر سفر هؤلاء العمال ، إذا كان العمال المدعي هروبهم غير مشمولين بالضمان المصرفي ويحق لصاحب العمل استرداد الضمانات المصرفية المقدمة نتيجة التبليغ عن هروب عمالة قبل سريان هذه اللائحة إذا قام بتسديد الضمان المصرفي كاملاً إذا كانت المنشأة من المنشآت التي ينطبق عليها القرار أو كانت المنشأة المبلغة مما لا ينطبق عليها القرار.



المادة رقم (19)

في حالة الإخلال بأي من الأحكام الواردة في هذه اللائحة تتخذ بشأن المنشآت المخالفة الإجراءات القانونية الواردة في القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته واللوائح المنفذة له.

المادة رقم (20)

يتولى قطاع الشئون الإدارية والمالية بالوزارة سلطة الرقابة على تنفيذ أحكام هذه اللائحة وفقاً لنظم المالية والمحاسبية المتبعة.

المادة رقم (21)

على الوكيل أن يقدم تقريراً دورياً يحتوي على ما يلي :-

- 1- عدد خطابات الضمان التي تم تقديمها وجملة مبالغها حسب التصنيف الوارد بالقرار.
- 2- إعداد الكفولين الذين تم استقدامهم أو نقل كفالتهم بالضمان المصرفي خلال المدة المعد عنها التقرير مقارنة بالمدد المماثلة من الأعوام السابقة لتطبيق القرار.
- 3- الحالات التي تم فيها تسهيل الضمان مع بيان الأسباب.
- 4- أي بيانات أخرى ضرورية للتقييم والمراجعة السنوية.

المادة (21) مكرر

يجوز للمحكمة أن تصدر أمراً بأداء قيمة الضمان أو أي جزء منه بناءً على عريضة يقدمها العامل أو الوزارة، وذلك وفقاً لأحكام الباب الحادي عشر من القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1992 بشأن الإجراءات المدنية، كما يجوز لها أن تشمل حكمها في دعوى العمل بالإنفاذ المعجل خصماً على الضمان المصرفي وفقاً لأحكام القانون المذكور

(مضافة بموجب المادة الثامنة من القرار الوزاري رقم 373 لسنة 2004م - الصادر بتاريخ : 07-06-2004 ميلادية - الموافق 19-ربيع الآخر-1425هجرية - المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 30-06-2004- التاريخ الفعلي: 07-06-2004)

المادة (21) مكرر 1

يجوز للمحكمة أن تصدر أمراً بأداء قيمة الضمان أو أي جزء منه بناءً على عريضة يقدمها العامل أو الوزارة، وذلك وفقاً لأحكام الباب الحادي عشر من القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1992 بشأن الإجراءات المدنية، كما يجوز لها أن تشمل حكمها في دعوى العمل بالإنفاذ المعجل خصماً على الضمان المصرفي وفقاً لأحكام القانون المذكور

(مضافة بموجب المادة التاسعة من القرار الوزاري رقم 373 لسنة 2004م - الصادر بتاريخ : 07-06-2004 ميلادية - الموافق 19-ربيع الآخر-1425هجرية - المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 30-06-2004- التاريخ الفعلي: 07-06-2004)

(2004

المادة رقم (22)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى الجهات المعنية تنفيذ ذلك كل فيما يخصه.

صدر بتاريخ : 30-04-2001 ميلادية - الجريدة الرسمية العدد ثلاثمائة وثلاثة وستون - تاريخ النشر: 30-05-2001 -

التاريخ الفعلي: 30-04-2001 مطر حميد الطالير وزير العمل والشئون الاجتماعية

قرار وزاري

رقم 373 لسنة 2004م بتعديل اللائحة التنفيذية للضمان المصرفي

الصادر بالقرار الوزاري رقم 218 لسنة 2001م

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الإطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.

وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2001 في شأن الضمان المصرفي

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2003 في شأن الضمان المصرفي.

وعلى القرار الوزاري رقم (218) لسنة 2001 في شأن اللائحة التنفيذية للضمان المصرفي.

وعلى التعميم الوزاري رقم (9) لسنة 2001 في شأن اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري (218) لسنة 2001م

وعلى محضر اجتماع اللجنة العليا لشؤون العمل رقم (51) بتاريخ 25-5-2004م.

تقرر

المادة الأولى

على جميع دوائر العمل تحصيل الضمان المصرفي المقطوع المقرر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2003 وذلك قبل استلام المعاملات المقدمة من المنشأة الخاضعة للقرار وفقاً لأحكام هذه اللائحة.

المادة الثانية

على جميع دوائر العمل تحصيل الضمان المصرفي المطلوب على تصاريح العمل الجديدة بمعدل 3000 درهم عن كل عامل عند الموافقة على طلبات تصاريح العمل وذلك بالنسبة لجميع المنشآت العاملة بالدولة وغير المستثناه وفقاً لأحكام هذه اللائحة.

المادة الثالثة

يلغى نص المادة (2) من القرار الوزاري رقم (218) لسنة 2001 المشار إليه ويستعاض عنه بالنص الآتي "تسري أحكام الضمان المصرفي على جميع المنشآت الخاضعة للقانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه".

المادة الرابعة

تعديل المادة (3) من القرار الوزاري رقم 218 لسنة 2001 لتصبح على النحو التالي:

يستثنى من تطبيق أحكام الضمان المصرفي المنشآت التالية:

(أ) المشروعات الصناعية المرخص لها برخصة صناعية صادرة من وزارة المالية والصناعة التي لها الأولوية في الحصول على المزايا والإعفاءات، ويعمل فيها مواطنون بما لا يقل عن 25% من مجموع العاملين وذلك وفقاً للقانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1979 في شأن تنظيم شؤون الصناعة.

(ب) الشركات التي تؤسسها أو تساهم في ملكيتها حكومة الاتحاد أو الحكومات المحلية.



(ج) الهيئات والمؤسسات والشركات العامة العاملة في قطاعات النفط أو الغاز أو التعدين أو المصارف أو التأمين أو السياحة أو الفنادق.

(د) المنشآت الفردية المملوكة بالكامل لمواطن يتولى إدارتها بنفسه مباشرة إذا كانت مدعومة من المؤسسات والصناديق المخصصة لدعم مشاريع الشباب والتوطين.

(هـ) الجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التعاونية والمؤسسات الأهلية الوطنية التي تعمل تحت إشراف الوزارة في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية.

(و) المنشآت التي لا تقل نسبة المواطنين العاملين فيها عن 25% من مجموع العاملين وفقاً لبيانات بطاقة المنشأة لدى الوزارة.

المادة الخامسة

تلغى المادة (8) من القرار الوزاري رقم 218 لسنة 2001 في شأن اللائحة التنفيذية للضمان المصرفي ويستعاض عنها بالمادتين (السادسة) و (السابعة) من هذا القرار.

المادة السادسة

تصنف المنشآت الخاضعة للقانون الإتحادي رقم 8 لسنة 1980 وبغرض تطبيق هذا القرار إلى الأنواع الآتية:
أ- المنشآت الكبيرة: وهي التي تكفل (1001) عاملاً أو أكثر.

ب- المنشآت المتوسطة: وهي التي تكلف (101) عاملاً إلى (1000) عاملاً.

ج- المنشآت الصغيرة: وهي التي تكفل من (1) إلى (100) عاملاً.

المادة السابعة

يتم تطبيق الضمان المصرفي على المنشآت وفقاً للأنواع المذكورة على النحو التالي:-

أولاً: المنشآت الكبيرة:

1- التي لا يوجد في رصيدها مبلغ (500.000) درهم يجب عليها تقديم ضمان مصرفي مقطوع بتلك القيمة وذلك قبل التقدم بأية معاملة للوزارة. كما يجب عليها تقديم ضمان مصرفي عن كل تصريح عمل جديد بمعدل (3000) درهم.

2- التي يوجد في رصيدها مبلغ (500.000) درهم يجب عليها تقديم ضمان مصرفي عن كل تصريح عمل جديد بمعدل (3000) درهم.

ثانياً: المنشآت المتوسطة:

1- التي لا يوجد في رصيدها مبلغ (300.000) درهم على الأقل يجب عليها تقديم ضمان مصرفي مقطوع بقيمة (300.000) أو باستكمال رصيدها إلى ذلك الحد وذلك قبل تقديم أية معاملة إلى الوزارة. كما يجب عليها تقديم ضمان مصرفي عن كل تصريح عمل جديد بمعدل (3000) درهم.

2- التي يوجد في رصيدها من الضمانات المصرفية مبلغ (300.000) درهم أو أكثر فإنه يجب عليها تقديم ضمان مصرفي عن كل تصريح عمل جديد بمعدل (3000) درهم عن كل عاملاً.

ثالثاً: المنشآت الصغيرة:



على المنشآت الصغيرة أن تقدم ضمان مصرفي بمعدل (3000) درهم على كل تصريح عمل جديد وعن كل تجديد بطاقة عمل. على أن تستكمل سداد الضمانات المصرفية المستحقة عن كل العاملين لديها بمعدل (3000) درهم عن كل عامل خلال سنة من تاريخ تطبيق هذا القرار.

المادة الثامنة

يجوز للوزارة قبول الضمانات المصرفية المقدمة من المنشآت ولو لم يكن الالتزام المضمون حالاً وقت تقديمها على أن تضاف قيمة الضمان إلى رصيد المنشأة لدى الوزارة.

المادة التاسعة

تضاف مادة جديدة برقم 21 مكرر للقرار الوزاري رقم 218 لسنة 2001 على النحو التالي:
"يجوز للوزارة باعتبارها المستفيد المسمى أن تطلب من المحكمة الحكم على المدين بسداد قيمة الضمان المصرفي أو أي جزء منه، كما يجوز للعامل أن يطلب من المحكمة أن تحكم بدفع استحقاقاته خصماً على الضمان المصرفي باعتباره الطرف الثالث المقرر لصالحه الضمان حتى وإن لم يرد اسمه في سند الضمان".

المادة العاشرة

تضاف مادة جديدة برقم 21 مكرر (1) للقرار الوزاري رقم 218 لسنة 2001 على النحو التالي:
"يجوز للمحكمة أن تصدر أمراً بأداء قيمة الضمان أو أي جزء منه بناءً على عريضة يقدمها العامل أو الوزارة، وذلك وفقاً لأحكام الباب الحادي عشر من القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1992 بشأن الإجراءات المدنية، كما يجوز لها أن تشمل حكمها في دعوى العمل بالتنفيذ المعجل خصماً على الضمان المصرفي وفقاً لأحكام القانون المذكور".

المادة الحادي عشر

يطبق هذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية، وعلى جميع العاملين بالوزارة تنفيذ أحكامه بكل دقة كل فيما يخصه.

صدر بتاريخ: 07-06-2004 ميلادية – الموافق 19-ربيع الآخر-1425هجرية – المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 30-06-2004- التاريخ الفعلي: 07-06-2004

مطر حميد الطاير

وزير العمل والشؤون الاجتماعية



نموذج رقم (1)

قابل للتداول

مصرف:

ص . ب :

دولة الامارات العربية المتحدة

التاريخ:

: خطاب ضمان دفع رقم

المحترمين

السادة / وزارة العمل والشئون الاجتماعية

..... مقابل تريحكم معاملات العمل للسادة عملائنا / نتعهد نحن مصرف

أن ندفع لكم أو لأمركم مبلغ وقدره درهماً لاغير تعهداً ناجزاً دون قيد أو شرط فور استلامنا لكتاب منكم يحدد المبلغ المطلوب

-وتتعهد أن يكون الدفع دون تباطؤ ودون اعتبار لأي اعتراض يبيده عميلنا المذكور أو أي أمر قضائي . كما نتعهد إضافة إلى ذلك بالآتي

- أن ندفع لكم او لأمركم كل طلب تقدمونه في كل مرة لأي عدد من المرات في حدود قيمة الضمان

- أن يظل هذا الضمان سارياً وناظراً طوال مدته على الرغم من أي مطالبات جزئية ندفعها لكم تعويلاً عليه

- أن لا ينقضي هذا الضمان إلا بانتهاء المدة الكلية وندفع لكم أو لمن تسمونه كتابة كل مرة دون المطالبة بإعادة أصل خطاب الضمان

- يسري هذا الضمان لمدة سنة تتجدد تلقائياً لمدة أو مدد أخرى ماثلة ما لم تخطرونا بعدم رغبتكم في التجديد خلال شهر قبل انتهاء السنة الأولى تليها

مصرف

انظر إلى نموذج رقم (1) المرفق بالمادة رقم (1)

نموذج رقم (2)

دولة الامارات العربية المتحدة

وزارة العمل والشئون الاجتماعية

التاريخ : / / 2001م



رقم المسلسل:	
الرقم:	
استمارة دفع جزئي خصماً على الضمان المصرفي	
السيد / مدير مصرف	المحترم
تحية طيبة وبعد،،،	
الموضوع: الضمان المصرفي رقم:	تاريخ / / 2001م
: المنشأة صاحبة الضمان	
: رقم بطاقة المنشأة	

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه يرجى دفع المبلغ الموضح أدناه خصماً على الضمان المصرفي لصالح السيد/ السادة:-		
الاسم :	رقم بطاقة العمل :	
القيمة :	درهم فقط	درهم
شاكرين لكم حسن تعاونكم		
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام		

مسئول شعبة الضمان المصرفي /
مدير الإدارة المختصة /

-الأصل للمدفع له.
-صورة مع المستندات لشعبة الضمان المصرفي.
-صورة للإدارة المختصة.

نموذج رقم (6)
دولة الامارات العربية المتحدة
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
التاريخ : / / 2001م



رقم المسلسل:	
الرقم:	
استمارة تسيل ضمان مصرفي	
السيد / مدير مصرف	المحترم
تحية طيبة وبعد،،،	
الموضوع / تسيل الضمان المصرفي رقم	تاريخ: / / 2001م
المنشأة صاحبة الضمان:	
رقم بطاقة المنشأة:	
بالإشارة إلى الموضوع أعلاه يرجى تسيل الضمان المصرفي ودفع للموضحة أسأؤهم وفقاً لما يلي:-	
الاسم	رقم بطاقة العمل
	القمية:

شاكرين لكم حسن تعاونكم
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مسئول شعبة الضمان المصرفي /
مدير الإدارة المختصة /

-الأصل: للمدفع له.
-صورة مع المستندات لشعبة الضمان المصرفي.
-صورة للإدارة المختصة.
*يستخدم هذا النموذج في حال التسيل الكلي للضمان المصرفي.

نموذج رقم (9)	
التاريخ: / / 2001م	
السادة /	المحترمين
تحية طيبة وبعد،،،	
بالإشارة إلى طلبكم ل..... المقدم على الوزارة ، براء موافاتنا بخطاب ضمان مصرفي بقيمةدرهم	
كشروط لاستكمال الإجراءات اللازمة خلال مدة أقصاهايوم.	



والأعتبر الطلب المقدم منكم لاغنياً دون المساس بحق الوزارة في اتخاذ ما تراه من إجراءات وفقاً لأحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته واللوائح المنظمة له.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير /

نموذج رقم (3)

دولة الامارات العربية المتحدة	
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	
وحدة الإنتاج بدائرة عمل.....	
إيصال استلام ضمان مصري	
رقم المسلسل:	
رقم الطلب:	
رقم الضمان:	اسم المنشأة:
تاريخه: / / 2001م	رقم بطاقة المنشأة:
المبلغ:	درهم: عدد العمال :
المصرف الصادر عنه الضمان:	

اسم المستلم :	
توقيع المستلم :	
تحريراً في / / 2001م	

نسخة للجنسية والإقامة.
نسخة للمنشأة.
نسخة للوزارة.



انظر إلى نموذج رقم (3) المرفق بالمادة رقم (6)

انظر إلى نموذج رقم (2) المرفق بالمادة رقم (4)

نموذج رقم (4)

دولة الامارات العربية المتحدة	
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	
التاريخ : / / 2001م	
رقم المسلسل:	
الرقم:	
المحترم	السيد / مشرف وحدة الضمان المصرفي
تحية طيبة وبعد،،،	
برجاء التكرم بصرف استمارة تسجيل أو دفع جزئي خمصاً على الضمان المصرفي رقم والصادر من مصرف	
بتاريخ والمودع بالوزارة وذلك لامتناع صاحب العمل عن سداد.....	
وفقاً للآتي:-	
1- اسم المنشأة ورقمها.	
2- قيمة المبلغ المطلوب دفعة.	
3- اسم أو أسماء المدفوع لهم.	
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام	

مدير

1-الأصل :لشعبة الضمان المصرفي.	
2-صورة للإدارة المختصة.	
أو مدير مكتب العمل المختص.	



انظر إلى نموذج رقم (6) المرفق بالمادة رقم (4)

نموذج رقم (7)

دولة الامارات العربية المتحدة

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

التاريخ : / / 2001م

رقم المسلسل:

الرقم:

المحترم

السيد / مدير مصرف

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع / إعادة خطاب ضمان مصرفي

بالإشارة إلى خطاب ضمان الدفع رقم بتاريخ والصادر من مصرفكم

الموقر فإن الوزارة لا تمنع من إعادة خطاب الضمان المذكور لصالح السادة/

ومرفق طية اصل خطاب الضمان.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مسئول شعبة الضمان المصرفي/

مدير الإدارة المختصة/

-الأصل لصاحب المنشأة.

-صورة مع المستندات لشعبة الضمان المصرفي.

-صورة للإدارة المختصة.

*يستخدم هذا النموذج عند إلغاء بطاقة المنشأة بعد سداد كافة القيود.



نموذج رقم (5)

التاريخ : / / 2001م
سعادة وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل
المحترم
تحية طيبة وبعد،،،
رقم بطاقة المنشأة:
ارجو التكرم بالموافقة على إعادة / تخفيض قيمة الضمان المصرفي المقدم منا للوزارة.
البنك الصادر عنه الضمان:
رقم الضمان المصرفي:
تاريخ صدور الضمان:
قيمة الضمان المطلوبة:
درهم فقط مبلغ
وأرفق طية المستندات التالية:
1-صورة عن طلب إلغاء كفالة العامل / العمال يفيد تسفيره / مع مستند الخصم.
2-صورة مصدقة من شهادة وفاة العامل مع مستند الخصم.
3-صورة عن نقل كفالة العامل إلى منشأة.
4-مستند الخصم الخاص.

مقدم الطلب :
الاسم:
التوقيع والختم:

انظر إلى نموذج رقم (7) المرفق بالمادة رقم (15)

نموذج رقم (8)

دولة الامارات العربية المتحدة
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
التاريخ : / / 2001م
رقم المسلسل:
الرقم:



السيد / مدير مصرف	المحترم
تحية طيبة وبعد،،،	
الموضوع / تخفيض قيمة ضمان مصرفي	
الموضوع : أسم المنشأة:	
رقم المنشأة:	

بالإشارة إلى خطاب ضمان الدفع المصرفي الصادر منكم بالرقم بمبلغ درهم بتاريخ.....
فإن الوزارة لا مانع لديها من الاستجابة لطلب عميلكم أعلاه بتخفيض قيمة الالتزام المضمون وإصدار خطاب ضمان دفع جديد بذات الشروط بمبلغ.....
درهماً شريطة أن يظل خطاب المودع لدينا نافذا وساري المفعول إلى حين استلامنا خطاب ضمان الدفع المصرفي بالقيمة الجديدة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مسؤول شعبة الضمان /
مدير الإدارة المختصة /

-الأصل لصاحب المنشأة.
-صورة مع المستندات لشعبة الضمان المصرفي.
-صورة للإدارة المختصة.

*يستخدم هذا النموذج عند ثبوت ما يلي :
-1أن المنشأة مصنفة في الدرجة الرابعة أو الخامسة.
-2أن المنشأة قد سددت الضمان المصرفي عن العاملين لديها بالكامل.
لم يسبق للوزارة أن لجأت للتسجيل الجزئي أو الدفع الجزئي خصماً على الضمان.
أن يتقدم صاحب المنشأة بمستندات خصم لعاملين تم استقدامهم بعد سريان القرار.

القرارات التي تم الغائها

- 1- (تم الغاء القرار وزارى رقم 1 / 5 لسنة 1981 الصادر بتاريخ 1981/1/6 - فى شأن تحديد الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة التى يحظر تشغيل الاحداث فيها - بموجب القرار الوزارى رقم 1189 لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الاحداث - الصادر بتاريخ : 29-11-2010 - والمنشور فى العدد 516 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 30-12-2010 التاريخ الفعلى: 01-01-2011)
- 2- (تم الغاء القرار الوزارى رقم 1/23 لسنة 1981 - بموجب القرار الوزارى رقم 52 لسنة 1989م الصادر فى شأن تحديد القواعد والىجراءات الواجب اتباعها فى أقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم فى الدولة - المنشور فى العدد رقم 201 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 29-06-1989 - التاريخ الفعلى: 29-06-1989)
- 3- (كما تم الغاء القرار الوزارى رقم 2/60 لسنة 1982 - بموجب القرار الوزارى رقم 52 لسنة 1989م الصادر فى شأن تحديد القواعد والىجراءات الواجب اتباعها فى أقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم فى الدولة - المنشور فى العدد رقم 201 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 29-06-1989 - التاريخ الفعلى: 29-06-1989)
- 4- (تم الغاء القرار الوزارى رقم 74 لسنة 1984 - بموجب القرار الوزارى رقم 52 لسنة 1989م الصادر فى شأن تحديد القواعد والىجراءات الواجب اتباعها فى أقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم فى الدولة - المنشور فى العدد رقم 201 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 29-06-1989 - التاريخ الفعلى: 29-06-1989)
- 5- (تم الغاء القرار الوزارى رقم 75 لسنة 1984 - بموجب القرار الوزارى رقم 52 لسنة 1989م الصادر فى شأن تحديد القواعد والىجراءات الواجب اتباعها فى أقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم فى الدولة - المنشور فى العدد رقم 201 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 29-06-1989 - التاريخ الفعلى: 29-06-1989)
- 6- (تم الغاء القرار الوزارى رقم 166 لسنة 1984 - بموجب القرار الوزارى رقم 52 لسنة 1989م الصادر فى شأن تحديد القواعد والىجراءات الواجب اتباعها فى أقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم فى الدولة - المنشور فى العدد رقم 201 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 29-06-1989 - التاريخ الفعلى: 29-06-1989)
- 7- (تم الغاء القرار الوزارى رقم 401 لسنة 1997 -بموجب القرار الوزارى رقم 119 لسنة 2007 فى شأن تنظيم قواعد العمل المؤقت - الصادر بتاريخ : 25-02-2007 ميلادية - 08-حفر-1428 هجرية - العدد 466 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 28-06-2007 - التاريخ الفعلى: 22-02-2007)



- 8- (تم إلغاء القرار الوزاري رقم 402 لسنة 1997 - بموجب القرار الوزاري رقم 119 لسنة 2007 في شأن تنظيم قواعد العمل المؤقت - الصادر بتاريخ : 25-02-2007 ميلادية - 08-صفر-1428 هجرية - العدد 466 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 28-06-2007 - التاريخ الفعلي: 22-02-2007)
- 9- (تم إلغاء القرار الوزاري رقم 156 لسنة 2003 ، وما تضمنه من إلزام المنشآت بتقديم شهادة من مدقق حسابات - بموجب القرار الوزاري رقم 788 لسنة 2009 الصادر بشأن حماية الاجور - بتاريخ : 20-07-2009 - تم نشره في العدد 497 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 31-08-2009 - التاريخ الفعلي: 01-09-2009)
- 10- (تم إلغاء قرار مجلس الوزراء رقم 18 لسنة 2005 - بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 25 لسنة 2010 الصادر في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل بتاريخ : 11-08-2010 ميلادية - 01-رمضان-1431 هجرية - المنشور في العدد 511 من الجريدة الرسمية تاريخ النشر: 31-08-2010 - التاريخ الفعلي: 01-12-2010)
- 11- (تم إلغاء القرار الوزاري رقم 19 لسنة 2005 - بموجب القرار الوزاري رقم 26 لسنة 2010 الصادر في شأن تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها بتاريخ :- 11-08-2010 ميلادية - الموافق 01-رمضان-1431 هجرية - وتم نشره في العدد 511 من الجريدة الرسمية - تاريخ النشر: 31-08-2010 - التاريخ الفعلي : 01-12-2010)
- 12- (تم إلغاء القرار الوزاري رقم 1186 لسنة 2010 - بموجب القرار الوزاري رقم 766 لسنة 2015 الصادر بشأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى - والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 27/ 9/ 2015 - والمعمول به من تاريخ 1/1/2016)
- 13- (تم إلغاء القرار الوزاري رقم 1216 لسنة 2005 - بموجب القرار رقم 293 لسنة 2015 الصادر بشأن قواعد وإجراءات استخدام المواطنين - المنشور بالجريدة الرسمية العدد 578 - السنة الخامسة والأربعون - بتاريخ (2015/4/30)