

مرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2024  
بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021  
بشأن تنظيم علاقات العمل

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،

نحن محمد بن زايد آل نهيان

— بعد الاطلاع على الدستور،

— وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،

— وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته،

— وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

### المادة الأولى

يُستبدل بنص المادة (54) ونص المادة (60) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، النصوص الآتية:

#### المادة (54)

##### منازعات العمل الفردية

1. إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون، عليه أن يُقدم طلباً بذلك إلى الوزارة والتي تقوم ببحث الطلب واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً.
2. تتولى الوزارة الفصل في المنازعة بقرار متى كانت قيمة المطالبة موضوع النزاع لا تجاوز مبلغ (50,000) خمسين ألف درهم، أو متى كانت المنازعة بشأن عدم التزام أي من طرفيها بقرار التسوية الودية السابق صدوره في موضوعها من قبل الوزارة وبغض النظر عن قيمة المطالبة.
3. يكون قرار الوزارة الصادر بالفصل في المنازعة وفقاً لصلاحياتها المنصوص عليها في البند رقم (2) من هذه المادة في قوة السند التنفيذي، ويُمهر بالصيغة التنفيذية وفقاً للإجراءات المعتادة، ولأي طرف من طرفي النزاع إقامة دعوى أمام المحكمة الابتدائية المختصة للنظر في موضوع النزاع وذلك خلال (15) خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إخطاره بالقرار أو إعلانه به، وتُحدد المحكمة جلسة للنظر في الدعوى خلال (3) ثلاثة أيام عمل من تاريخ قيد الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع، وتفصل فيه خلال (30) ثلاثين يوم عمل من تاريخ قيد الدعوى لديها، ويكون الحكم الصادر من المحكمة الابتدائية المختصة في موضوع النزاع وفقاً لأحكام هذا البند حكماً انتهائياً، ويترتب على إقامة الدعوى وقف تنفيذ قرار الوزارة المشار إليه في هذا البند.

4. على الوزارة، في حال تعذر التسوية الودية خلال المدة التي تُحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وفي غير الأحوال المنصوص عليها في البند رقم (2) من هذه المادة، إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحُجج الطرفين وتوصية الوزارة.
5. يجوز للوزارة خلال سريان النزاع إلزام صاحب العمل باستمرار دفع أجر العامل لمدة (2) شهرين بحد أقصى، إذا تسبب النزاع بإيقاف صرف أجر العامل، ووفق اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
6. يجوز بقرار من الوزير، فرض إجراءات أو تدابير إدارية أخرى على المنشأة، لتجنب أن يؤدي النزاع الفردي القائم إلى حدوث نزاع عمالي جماعي يضر بالمصلحة العامة.
7. على المحكمة الابتدائية المختصة خلال (3) ثلاثة أيام عمل من تاريخ استلام الطلب، أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويُعلن بها طرفا النزاع، وتفصل فيها على وجه السرعة.
8. لا تُقبل الدعوى المقامة من أي طرف في منازعة من المنازعات المشار إليها في هذه المادة أمام المحكمة الابتدائية المختصة دون مراعاة أو إتباع أي من الإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في هذه المادة.
9. لا تسمع الدعوى عن أي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون بعد مرور سنتين من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

#### المادة (60):

1. يُعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (100,000) مائة ألف درهم ولا تزيد على (1,000,000) مليون درهم، كل من:
  - أ. استخدم عاملاً لم يصرح له بالعمل لديه.
  - ب. استقدم أو استخدم عاملاً، وتركه دون أن يعمل.
  - ج. استعمل تصاريح العمل في غير الغرض المخصص لإصدارها.
  - د. أغلق منشأة أو أوقف نشاطها دون اتخاذ إجراءات تسوية حقوق العاملين، بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.
  - هـ. قام بتشغيل حدث لديه بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون.
  - و. من وافق على تشغيل الحدث بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.
2. يُعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (100,000) مائة ألف درهم ولا تزيد على (1,000,000) مليون درهم، كل صاحب عمل تحايل على أحكام القوانين أو اللوائح أو القرارات المنظمة لسوق العمل وقام بتعيين عامل أو أكثر لديه بشكل صوري، فإذا ترتب على ذلك حصول العامل على أي منفعة أو ميزة من أي وزارة أو مجلس أو صندوق أو هيئة أو أي جهة حكومية أخرى منحها القانون أو القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء اختصاصاً أو أكثر بتنظيم سوق العمل أو بزيادة تنافسية الكوادر العاملة به أو ساعده على التهرب من الوفاء بالتزامات مقررة بموجب التشريعات، تحكم المحكمة على صاحب العمل برد قيمة الحوافز المالية التي تم تقديمها للعامل، إلى أي من الجهات المشار إليها في هذا البند، ولا يجوز لصاحب العمل الرجوع على العامل بالمطالبة

- بقيمة الحوافز المالية التي قام بسدادها لصالح أي من تلك الجهات، وتتعدد العقوبة المنصوص عليها في هذا البند بتعدد العمال الذين تم تعيينهم بشكل صوري.
3. لا يجوز تحريك الدعوى الجزائية بشأن الجريمة المنصوص عليها في البند (2) من هذه المادة إلا بطلب من الوزير أو من يفوضه.
4. للوزارة إجراء الصلح بشأن الجريمة المنصوص عليها في البند (2) من هذه المادة بناءً على طلب صاحب العمل قبل صدور حكم فيها، وذلك مقابل أداء مبلغ لا يقل عن (50%) من الحد الأدنى من قيمة الغرامة المحددة لهذه الجريمة، بالإضافة لرد صاحب العمل كافة قيم الحوافز المالية التي تحصل عليها عماله الذين تم تعيينهم بشكل صوري، وتنقضي الدعوى الجزائية بسداد مبلغ التصالح.

### المادة الثانية

1. تحيل محاكم الاستئناف من تلقاء نفسها كافة ما يوجد لديها من طلبات ومنازعات وتظلمات خاضعة لحكم البند رقم (3) من المادة (54) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل إلى المحكمة الابتدائية المختصة بالحالة التي تكون عليها دون رسوم، وذلك من تاريخ العمل بأحكام هذا المرسوم بقانون.
2. لا يسري حكم البند رقم (1) من هذه المادة على المنازعات المحكوم فيها أو المحجوزة للنطق بالحكم.

### المادة الثالثة

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.

### المادة الرابعة

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد (30) ثلاثين يوماً من تاريخ النشر.

محمد بن زايد آل نهيان  
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدرعنا في قصر الرئاسة في أبوظبي:

بتاريخ: 23 / محرم / 1446هـ

الموافق: 29 / يوليو / 2024م