

**قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022**  
**في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم**  
**علاقات العمل**

**مجلس الوزراء:**

- 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،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (47) لسنة 2021 بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة،
- وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء.

**قرّر:**

**المادة (1)**

**التعريفات**

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

**المرسوم بقانون :** المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.  
**الأنظمة :** مجموعة القرارات والأدلة والتعاميم ذات الصلة بالعمل في وزارة الموارد البشرية والتوطين.  
**القانونية**

**المادة (2)**

**تصنيف المنشآت**

مع مراعاة أحكام البند رقم (1) من المادة رقم (70) من المرسوم بقانون فإنه:

1. يتم تصنيف المنشآت وفق معايير تتضمن النشاط الاقتصادي وحجم العمالة والتنوع الثقافي والديموغرافي للعمالة ومدى الالتزام بالأنظمة القانونية ودعم تنفيذ التوجهات الحكومية المتعلقة بالتوطين والتدريب وتنمية المهارات.

2. يصدر مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير القرارات اللازمة لتصنيف المنشآت والامتيازات المقدمة لكل فئة من هذه المنشآت بما يضمن تعزيز تنافسية سوق العمل.

### المادة (3)

#### تصنيف العمال

مع مراعاة أحكام البند رقم (2) من المادة رقم (70) من المرسوم بقانون فإنه:

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

### المادة (4)

#### نظام تشغيل الأحداث

1. مع مراعاة أحكام المادة رقم (5) من المرسوم بقانون، يُحظر تشغيل الأحداث في الأعمال والمهن التالية:
  - أ. الأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة.
  - ب. المهن التي يحتمل أن تعرض صحة الأحداث أو سلامتهم للخطر، بسبب طبيعة المهنة أو الظروف التي تؤدي فيها.
2. يحدد بقرار من الوزير بعد التنسيق مع الجهات المعنية، الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الأعمال التي تُلحق بحكم طبيعتها أضرارًا بصحة أو سلامة أو أخلاق الحدث.
3. يتعين على صاحب العمل المشغل للحدث الالتزام بالإجراءات التالية:
  - أ. أن يحتفظ بسجل خاص بالأحداث، يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له الولاية أو الوصاية عليه وبيانات التواصل معه، ومحل إقامة الحدث ومن له الوصاية عليه، وتاريخ استخدامه والعمل الذي يستخدم فيه.
  - ب. التأمين على الحدث شأنه شأن العمالة العادية.
  - ج. تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية.
  - د. أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل، الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
4. تُستثنى المؤسسات الخيرية والتربوية والتدريبية والجهات الأخرى التي تهدف إلى التأهيل أو التدريب المهني للأحداث من بعض أحكام المادة رقم (5) من المرسوم بقانون وهذه المادة وفق الضوابط الآتية:
  - أ. أن تكون المؤسسة مسجلة لدى الجهات الحكومية المختصة بهذا الوصف.
  - ب. أن يكون هدفها الفعلي والمسجلة به هو التأهيل أو التدريب المهني، أو العمل الخيري أو التربوي أو الأعمال التطوعية.

## المادة (5)

### أنماط العمل

1. مع مراعاة أحكام المادة رقم (7) من المرسوم بقانون، يكون التعاقد مع العامل وفق أي نمط من أنماط العمل المذكورة فيها، بالإضافة إلى الأنماط الآتية:
  - أ. العمل عن بُعد: ويتم تأدية العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون الاتصال ما بين العامل وجهة العمل إلكترونياً عوضاً عن التواجد فعلياً وسواء كان العمل جزئي أو بدوام كامل.
  - ب. تقاسم الوظيفة: يتم بموجبه تقسيم المهام والواجبات بين أكثر من عامل لتأدية المهام المتفق عليها مسبقاً، وينعكس على قيمة الأجر المستحق لكل منهم بحيث يكون نسبة وتناسب. ويتم التعامل معهم وفق ضوابط العمل الجزئي.
2. للوزارة استحداث أنماط عمل أخرى حسب ما تقتضيه متطلبات سوق العمل.
3. مع مراعاة ما هو منصوص عليه في المرسوم بقانون وهذا القرار، يلتزم كل من العامل وصاحب العمل بالبنود المنصوص عليها في عقد العمل وفق كل نمط من الأنماط المذكورة في البند (1) من هذه المادة.

## المادة (6)

### أنواع تصاريح العمل

1. مع مراعاة أحكام المادة رقم (6) من المرسوم بقانون، فإن أنواع تصاريح العمل تُحدد كالاتي:
  - أ. تصريح العمل (استقدام عامل من خارج الدولة): يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة استقدام عامل من خارج الدولة.
  - ب. تصريح عمل انتقال: وهو التصريح الذي يتم بموجبه انتقال العامل غير المواطن من وإلى منشأة مسجلة في الوزارة.
  - ج. تصريح لمن هم على إقامة ذويههم: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل من هم على إقامة ذويههم للعمل في منشأة مسجلة في الوزارة.
  - د. تصريح عمل مؤقت: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل عاملٍ لعمليٍ تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة محددة في إحدى المنشآت المسجلة في الوزارة.
  - هـ. تصريح عمل مهمة: هو تصريح يمنح لإحدى المنشآت المسجلة في الوزارة الراغبة في استقدام عامل من الخارج لإنجاز عمل مؤقت أو مشروع معين محدد المدة.
  - و. تصريح العمل الجزئي: يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة تشغيل عامل بموجب عقد عمل جزئي بحيث تقل ساعات عمله أو أيام عمله عن نظرائه ممن يعملون بدوام

كامل. ويمكن للعامل أن يعمل لدى أكثر من صاحب عمل بعد الحصول على تصريح بذلك من الوزارة.

ز. تصريح عمل حدث: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل من بلغ سن 15 عامًا ولم يتجاوز 18 من عمره في منشأة مسجلة في الوزارة.

ح. تصريح تدريب وتشغيل طالب: يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة تدريب أو تشغيل طالب في الدولة ممن بلغ سن 15 عامًا وفقًا لضوابط وشروط محددة تضمن بيئة تدريب وعمل مناسبتين.

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

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

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

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

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

## المادة (7)

### شروط وضوابط وإجراءات إصدار وتجديد وإلغاء تصاريح العمل

#### 1. شروط إصدار تصاريح العمل:

أ. ألا يقل عمر العامل عن 18 عامًا، ويُستثنى من ذلك تصريح عمل الحدث وتصريح تدريب أو تشغيل الطالب.

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

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

- د. أن تكون رخصة المنشأة سارية المفعول ولا توجد عليها مخالفات تؤدي لوقف نشاطها طبقاً للأنظمة القانونية.
- هـ. أن يكون طلب استصدار التصريح مقدم من المخول قانوناً بالتوقيع عن المنشأة.
- و. أية شروط أخرى يصدر بها قرار من الوزير أو من يفوضه.

## 2. إجراءات تجديد تصاريح العمل:

- أ. تقديم الطلب وفق القنوات التي تحددها الوزارة.
- ب. استيفاء الشروط المطلوبة للإصدار.
- ج. استيفاء الوثائق والمستندات والمؤهلات العلمية المطلوبة.
- د. دفع الرسوم المقررة حسب نوع التصريح وفئة المنشأة وفقاً لنظام تصنيف المنشآت المعتمد.
- هـ. أية إجراءات أخرى يصدر بها قرار من الوزير، أو من يفوضه.

## 3. إجراءات إلغاء تصاريح العمل:

- أ. التقدم بطلب إلغاء تصريح العمل عبر القنوات التي تحددها الوزارة.
- ب. استكمال البيانات والمرفقات المطلوبة.
- ج. سداد غرامات تأخير إصدار تصريح العمل أو عدم تجديده إن وجدت.
- د. إقرار المنشأة بتسليم العامل لمستحقاته.
- هـ. أية شروط أخرى تصدر بقرار من الوزير أو من يفوضه.

## 4. لوزارة الامتناع عن إصدار تصاريح العمل، أو عدم تجديدها، أو إلغاؤها، واتخاذ الإجراءات

### القانونية اللازمة في حالة ثبوت أي مما يأتي:

- أ. تقديم أي مستندات غير صحيحة.
- ب. أن المنشأة وهمية أو لا تمارس نشاطها.
- ج. عدم الالتزام بنظام حماية الأجور أو أي أنظمة أخرى تعتمد لتنظيم سوق العمل في الدولة.
- د. أية حالات أخرى يصدر بها قرار من الوزير أو من يفوضه.

## المادة (8)

### العمل الحر

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

## المادة (9)

### نشاط وكالات التوظيف

1. مع مراعاة أحكام المادة رقم (6) من المرسوم بقانون، تُعد الممارسة لأي من أعمال التوسط أو التوظيف المؤقت والتعهد (منفردة أو مجتمعة) ممارسةً لنشاط وكالات التوظيف، ويُستخدم في نطاق نشاط عمل وكالات التوظيف التعريف الآتية:
  - أ. التوسط: ويكون بتقريب وجهات النظر بين طرفي العمل ومن يمثلهما، والتفاوض عنهما على شروط العقد، والاستخدام بهدف قيام علاقة عمل، ودون أن تصبح الوكالة طرفاً فيها.
  - ب. التوظيف المؤقت والتعهد: استخدام العامل بقصد إتاحتها لطرف ثالث، وتصبح علاقة العامل علاقة مباشرة مع الوكالة التي قامت بتعهيد خدماته لطرف ثالث (المستفيد).
  - ج. المستفيد: أي شخص طبيعي أو اعتباري يتم تكليف العامل لديه وتحت إشرافه وفق نظام التوظيف المؤقت والتعهد سواء لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة أو تقديم خدمة معينة.
  - د. الوكالة: أي مؤسسة فردية أو ذات شخصية اعتبارية تمارس نشاط متعلق بالتوسط أو التوظيف المؤقت والتعهد لتقديم خدمات عامل أو أكثر لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة أو تقديم خدمة معينة لدى المستفيد.
2. يتعين توافر الشروط التالية للحصول على ترخيص بممارسة أي عمل من أعمال الوكالة:
  - أ. ألا يكون الشخص في المؤسسة الفردية أو أي من الشركاء في الشخص الاعتباري، قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو في جريمة من جرائم الاتجار بالبشر، أو الجرائم المنصوص

- عليها في المرسوم بقانون، ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره إذا كان الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، أو بعد مضي سنة من تاريخ الحكم إذا كان الحكم صادرًا بالغرامة.
- ب. أن تقدم المؤسسة الفردية أو الشخص الاعتباري للوزارة ضمانًا بنكيًا لا تقل قيمته في جميع أوقات سريان الترخيص عن (300) ثلاثمائة ألف درهم في حالة الترخيص بوكالة التوسط، ولا يقل عن مليون درهم في حالة الترخيص بوكالة التوظيف المؤقت والتعميد، أو في حالة الجمع بين النشاطين، ويجب أن يُجدد تلقائيًا أو أن يقدم نظام للتأمين كبديل للضمان، وللوزارة القيام بتخصيص كل أو بعض الضمان أو التأمين، لسداد أي مبالغ تكون مستحقة على الوكالة، لعدم قيامها بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليها، أو لعدم التقيد بالتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه.
- ج. تقديم التقرير الائتماني لطالب الترخيص، أو الشخص في المؤسسة الفردية والشركاء في الشخص الاعتباري، صادر من الجهة المختصة.
- د. أية شروط أخرى يصدر بها قرار من الوزير.
3. يُجدد الترخيص الصادر من الوزارة لوكالات التوظيف سنويًا بشرط التأكد من استمرار توافر كافة الشروط المطلوبة للترخيص.
4. ضوابط ممارسة نشاط التوظيف المؤقت/ التعميد:
- أ. عدم توفير عمال مستفيد إذا كانت الشركة المستفيدة موقوفة إداريًا من قبل الوزارة لارتكابها مخالفات تتعلق بتطبيق المرسوم بقانون وهذا القرار.
- ب. عدم توفير عمال لوكالة أخرى تمارس نشاط التوظيف المؤقت بهدف توظيفهم لدى المستفيد.
- ج. أن يكون الشخص في المؤسسة الفردية أو أي من الشركاء في الشخص الاعتباري مسؤولاً عن تطبيق أحكام المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية على العمالة المسجلة لديه، وإبلاغ الجهات المختصة بالوزارة في حال علمه بوقوع أي مخالفة أو انتهاك لحقوق أو صحة وسلامة العمال من قبل المستفيد.
- د. أية ضوابط أخرى تُقررها الوزارة.
5. لضمان حوكمة العلاقة بين المستفيد والعمال المسجل لدى إحدى وكالات التوظيف يجب إبرام عقد مع المستفيد.
6. إجراءات إصدار ترخيص وكالة التوظيف المؤقت والتعميد أو التوسط:
- أ. تقديم طلب عبر القنوات التي تحددها الوزارة.
- ب. استيفاء الشروط المطلوبة لإصدار الترخيص.
- ج. استيفاء الضمانات والتأمينات المطلوبة.

د. دفع الرسوم المقررة.

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

7. إجراءات وقف أو إلغاء ترخيص وكالات التوظيف:

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

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

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

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

د. عدم سداد أجور العمال.

هـ. مخالفة أية من الشروط الأخرى التي تُقررها الوزارة.

## المادة (10)

### عقد العمل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (8) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على اسم صاحب العمل وعنوانه، واسم العامل

وجنسيته وتاريخ ميلاده، وما يلزم لإثبات شخصيته، ومؤهله، والوظيفة أو المهنة، وتاريخ الالتحاق

بالعمل، ومكان العمل، وساعات العمل، وأيام الراحة، وفترة التجربة إن وجدت، ومدة العقد، والأجر

المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ومدة الإجازة السنوية المستحقة، ومدة الإنذار، وإجراءات

إنهاء عقد العمل وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة وفق ما يتطلبه تنظيم العلاقة بين الطرفين.

2. يجوز اتفاق العامل وصاحب العمل على إدخال بنود جديدة على نموذج العقود المعتمدة، بشرط

اتفاقها مع أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية.

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

أ. موافقة كل من العامل وصاحب العمل.

ب. استيفاء كافة المستحقات المترتبة على العقد الأول.

ج. اتباع الإجراءات التي تحددها الوزارة.

4. يكون التعاقد بين العامل وصاحب العمل على نمط العمل المتفق عليه وفق نماذج العقود في نظام

الوزارة وهي:

أ. عقد عمل الدوام الكامل.

- ب. عقد عمل الدوام الجزئي.
- ج. عقد عمل العمل المؤقت.
- د. عقد عمل العمل المرن.
- هـ. عقد عمل العمل عن بُعد.
- و. عقد عمل تقاسم الوظيفة.
- ز. أية نماذج عقود عمل أخرى تصدر بقرار من الوزير وفقاً لتصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء وأنماط العمل.

## المادة (11)

### منح تصريح عمل جديد بعد إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة

- مع مراعاة أحكام البندين رقمي (4) و(6) من المادة رقم (9) من المرسوم بقانون، للوزارة استثناء بعض العمال من شرط عدم منح تصريح العمل وفق الضوابط التالية:
1. أن يكون العامل من المستويات المهنية أو المهنية أو المعرفية التي تحتاج إليها الدولة.
  2. العامل الذي يكون على إقامة ذويه.
  3. حاملي الإقامة الذهبية.
  4. أية فئات مهنية وفق احتياجات سوق العمل في الدولة يصدر بها قرار من الوزير بموجب تصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء.

## المادة (12)

### ضوابط شرط عدم المنافسة

1. مع مراعاة أحكام المادة رقم (10) من المرسوم بقانون، يُشترط لتطبيق شرط عدم المنافسة المنصوص عليه فيها أن يتم تحديد الآتي:
  - أ. النطاق الجغرافي لتطبيق الشرط.
  - ب. مدة الشرط، على ألا تزيد على سنتين من تاريخ انتهاء العقد.
  - ج. طبيعة العمل بحيث تضر ضرراً جسيماً بالمصالح المشروعة لصاحب العمل.
2. في حال إثارة خلاف حول شرط عدم المنافسة وعدم تسويتها ودياً يحال الأمر للقضاء، ويقع عبء إثبات الضرر على صاحب العمل.
3. لا يسري شرط عدم المنافسة في حال كان سبب إنهاء العقد يرجع لصاحب العمل أو لإخلاله بالتزاماته القانونية أو التعاقدية.
4. يجوز الاتفاق كتابةً على عدم تنفيذ شرط عدم المنافسة عقب انتهاء عقد العمل.

5. يتم استثناء العامل من شرط عدم المنافسة المنصوص عليه في المادة رقم (10) من المرسوم بقانون وفق الشروط الآتية:

أ. قيام العامل أو صاحب العمل الجديد بدفع تعويض لا يتجاوز مقداره ثلاثة أشهر من أجر العامل المتفق عليه في آخر عقد لصاحب العمل السابق، ويُشترط موافقة صاحب العمل السابق كتابة على ذلك.

ب. إذا أُنهى العقد خلال فترة التجربة.

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

### المادة (13)

#### تكليف العامل بعمل آخر

1. مع مراعاة أحكام المادة رقم (12) من المرسوم بقانون، يجوز تكليف العامل بعمل آخر يختلف اختلافاً جوهرياً في طبيعته عن العمل الأصلي، وذلك على سبيل الاستثناء الذي تستدعيه الضرورة، أو لمنع وقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عن العامل من ضرر، ويكون الحد الأقصى لتكليف العامل بتلك الأعمال (90) تسعين يوماً في السنة.

2. ويقصد بالاختلاف الجوهري في تطبيق البند (1) من هذه المادة أن يكون العمل المكلف به العامل يختلف تماماً وطبيعة مهنته أو مؤهله العلمي.

### المادة (14)

#### لوائح تنظيم العمل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (13) من المرسوم بقانون، على المنشآت التي يعمل لديها (50) عاملاً فأكثر، وضع لوائح لتنظيم العمل، مثل لائحة تعليمات العمل، والجزاءات والترقيات والمكافآت، وإجراءات إنهاء علاقة العمل وذلك بمراعاة الضوابط الآتية:

1. وضع اللوائح بما لا يخالف الأحكام والقواعد المنصوص عليها في المرسوم بقانون وأحكام هذا القرار والأنظمة القانونية.

2. أن تتضمن لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين، وشروط وضوابط توقيعها.

3. أن تتضمن لائحة تعليمات العمل أوقات العمل اليومي والعطلة الأسبوعية وإجازات الأعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب إصابات العمل وأخطار الحريق.

4. أن تتضمن لائحة الترقيات والمكافآت المعايير والضوابط الخاصة بالترقيات والمكافآت.

5. يجب على صاحب العمل إحاطة العامل باللوائح المنصوص عليها في هذه المادة بأية وسيلة متاحة، وأن يتم توعيته بها، وباللغة التي يفهمها.

## المادة (15)

### ساعات العمل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (17) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات الزمنية التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل مسكنه ومكان العمل في الأحوال الآتية:

أ. الفترة التي يقضيها العامل في وسيلة النقل في حال سوء الأحوال الجوية والاستجابة لتحذيرات المركز الوطني للأرصاد بشأن التغيرات والتقلبات الجوية.

ب. الوقت الذي يقضيه العامل بوسيلة النقل التي يوفرها صاحب العمل في حال تعرضها لحادث مروري أو عطل طارئ.

ج. حالة اتفاق الطرفين في العقد صراحةً على ذلك.

2. تخفض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان المبارك.

3. لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية على ساعات العمل العادية على ألا تزيد على ساعتين في اليوم الواحد، إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره أو التخفيف منها، وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل على (144) مائة وأربعاً وأربعين ساعة كل (3) ثلاثة أسابيع.

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

أ. رؤساء مجالس الإدارة وأعضاء هذه المجالس.

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

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

د. الأعمال التي يتحتم طبيعتها الفنية استمرار العمل فيها من خلال ورديات أو مناوبات متعاقبة على ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل (56) ساعة في الأسبوع.

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

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

## المادة (16)

### الأجور

مع مراعاة أحكام المادة رقم (22) من المرسوم بقانون:

1. يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الشروط والضوابط والإجراءات الآتية:
  - أ. أن يتم سداد الأجور في مواعيد استحقاقها على النحو المتفق عليه في العقد وبما يتفق مع الأنظمة والمعايير التي تضعها الوزارة.
  - ب. يتعين على جميع المنشآت المسجلة في الوزارة سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور أو أية أنظمة أخرى معتمدة لدى الوزارة.
  - ج. على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد أجور عمالها في حال طلب منها ذلك.
2. للوزارة اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير القانونية المنصوص عليها في المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية ذات العلاقة تجاه المنشأة في حال عدم سداد الأجر المتفق عليه.

## المادة (17)

### عدم تمكين العامل من أداء عمله

مع مراعاة أحكام المادة رقم (26) من المرسوم بقانون فإنه:

1. يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من القيام بعمله، وإلا كان مُلزمًا بسداد أجره المتفق عليه.
2. إذا كان الامتناع عن تمكين العامل من أداء عمله لظروف خارجة عن إرادة صاحب العمل يقوم صاحب العمل بإبلاغ العامل بذلك مع ضمان سداد أجره.
3. إذا أراد العامل ترك العمل فعليه إخطار صاحب العمل بذلك، وفي جميع الأحوال يجوز للعامل التقدم بشكوى عمالية وفق الأنظمة القانونية المعمول بها.
4. للوزارة عند تقديم الشكوى التواصل مع صاحب العمل ومنحه مهلة لتمكين العامل من أداء عمله، وفي حال عدم استجابته للوزارة إلغاء تصريح عمل العامل والسماح له بالانتقال لمنشأة أخرى مع عدم المساس بحقوقه لدى صاحب العمل.

## المادة (18)

### الإجازة السنوية للعاملين بنمط العمل بالدوام الجزئي

مع مراعاة أحكام البند رقم (2) من المادة رقم (29) من المرسوم بقانون، يستحق العامل بنمط العمل بالدوام الجزئي، إجازة سنوية حسب ساعات العمل الفعلية التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل، وتحدد مدتها على أساس مجموع ساعات العمل بعد تحويلها إلى أيام عمل، مقسومًا على عدد أيام العمل في السنة، مضروبًا في الإجازات المقررة قانونًا، وذلك بحد أدنى خمسة أيام عمل في السنة للإجازات السنوية، وفي حساب هذه الإجازات المستحقة يعد الجزء من اليوم يومًا كاملاً، وذلك وفقًا للآتي:

1. النسبة تساوي نسبة عمل الموظف بعقد دوام الجزئي إلى عمل الموظف بعقد الدوام الكامل.
2. ساعات العمل الفعلية تساوي (8) ثماني ساعات عمل يوميًا كحد أقصى.
3. عدد ساعات عمل الموظف بعقد الدوام الجزئي يساوي عدد الساعات التي تم التعاقد عليها.
4. تكون المعادلة الحسابية بعدد ساعات عمل بعقد الموظف بالدوام الجزئي في السنة مقسومًا على عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة مضروبًا في 100 يساوي النسبة.

## المادة (19)

### ترحيل الإجازة السنوية أو الحصول على بدل نقدي عنها

مع مراعاة أحكام البندين رقمي (8) و(9) من المادة رقم (29) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. يجوز للعامل ترحيل ما لا يزيد على نصف الإجازة السنوية للسنة التي تليها أو أن يتفق مع صاحب العمل على منحه بدلًا نقديًا عنها وفقًا لأجره الذي يتقاضاه وقت استحقاقه الإجازة.
2. في حالة انتهاء خدمة العامل يصرف له بدل نقدي عن رصيد إجازاته السنوية المستحقة قانونًا وفقًا للأجر الأساسي.

## المادة (20)

### عدم استحقاق الأجر عن الإجازة المرضية الناشئة عن سوء سلوك العامل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (31) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. لا يستحق العامل الأجر خلال الإجازة المرضية في الحالات الآتية:
  - أ. إذا كان المرض قد نشأ عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات أو المخدرات.
  - ب. إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بالسلامة وفق التشريعات النافذة في الدولة، مثل التعليمات الخاصة بالأزمات والكوارث أو لوائح السير والمرور أو أية إجراءات وضوابط للسلامة حددت في لوائح المنشأة تم اطلاع العامل عليها وأقر بفهمها وبالالتزام بها.

2. يُشترط لتطبيق ما جاء في الفقرة (أ) من هذه المادة تقرير من الجهات المعنية بالدولة يثبت أن المرض نتج عن سوء سلوك العامل.

## المادة (21)

### الإجازات المتنوعة

مع مراعاة أحكام المادة رقم (32) من المرسوم بقانون، فإنه:

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

## المادة (22)

### سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية

مع مراعاة أحكام المادة رقم (36) من المرسوم بقانون:

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

- د. أن يعهد بالإشراف على الإسعافات الأولية لمتخصص في تقديم الإسعافات الطبية وأن يوفر بكل صندوق للإسعافات الأولية كافة ما يلزم.
- هـ. أن يوفر الوسائل الضرورية لمنع الحريق وكذلك أجهزة الإطفاء المناسبة للمواد القائمة في المنشأة والمواد المستعملة في الصناعات.
- و. أن يتخذ الوسائل اللازمة للتأكد وباستمرار من أن الظروف السائدة في أماكن العمل توفر وقاية كافية لصحة وسلامة العمال المشتغلين بالمنشأة.
- ز. أن يتخذ الوسائل العملية المناسبة لمنع أو تقليل أو إزالة الأخطار الصحية في أماكن العمل.
- ح. أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من أخطار السقوط أو الأشياء الساقطة والشظايا المتطايرة أو الأجسام الحادة أو المواد السائلة الكاوية أو الساخنة أو المواد الملتهبة أو المتفجرة أو أي مواد أخرى ذات تأثير ضار وكذلك اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار الغازات المضغوطة والكهرباء.
- ط. أن يقوم بتعليق لافتات إرشادية في مكان الآلات أو مكان العمليات المختلفة يُبين بها نوع التعليمات الفنية الضرورية باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.
2. على العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها، وأن ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وأن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تلك التعليمات، وعليه أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتصلة باحتياطات أمن العمل وسلامته وأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته، ويحظر عليه أن يقدم على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل أو إتلافها، ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات والعقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في هذا البند.
3. تتولى الوزارة التنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالصحة العامة والرعاية والسلامة المهنية للعمال وذلك وفقاً للتالي:
- أ. متابعة التزام صاحب العمل بالتأمين الصحي على العمال بما يتوافق مع التشريعات النافذة في الدولة.
- ب. التنسيق مع الجهات المختصة المحلية والاتحادية فيما يتعلق بصحة وسلامة العمال.
- ج. التأكد من المعايير والاشتراطات الموضوعية على المستوى الاتحادي والمحلي الخاصة بصحة وسلامة العمال وإصابات العمل بشكل مستمر والتأكد من التزامات العاملين باتباعها.
- د. الرقابة والتفتيش وتطبيق الجزاءات الإدارية على المنشآت المخالفة لتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

هـ. تعميم القرارات الصادرة من الجهات المعنية بالصحة العامة بشأن صحة وسلامة العمال.

## المادة (23)

### إصابات العمل

مع مراعاة أحكام المادتين رقمي (37) و(38) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. يلتزم صاحب العمل في حالة إصابة العامل بإصابة عمل أو مرض مهني بأن يدفع نفقات علاج العامل وفق الشروط والضوابط التالية:

- أ. أن يتم علاج العامل في إحدى دور العلاج الحكومية أو الخاصة.
- ب. أن تستمر نفقة العلاج إلى أن يشفى العامل، أو يثبت عجزه.
- ج. أن يشمل العلاج الإقامة بالمستشفى والعمليات الجراحية ومصاريف صور الأشعة والتحاليل الطبية وكذلك شراء الأدوية والمعدات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لمن يثبت عجزه.
- د. تشمل نفقة العلاج نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

2. على العامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات أمن العمل وسلامته، وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، ويحظر على العامل الإقدام على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل وإتلافها.

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

- أ. توعية العامل بالتعليمات المفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية ولغة أخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.
- ب. إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقرر لذلك، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها.
- ج. تدريب العامل على وسائل السلامة الواردة في تعليمات حماية العمال.
- د. تعليم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وعليه أن يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في أماكن العمل.

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

## المادة (24)

### ضوابط توقيع الجزاءات التأديبية على العمال

مع مراعاة أحكام المادة رقم (39) من المرسوم بقانون والمادة رقم (14) من هذا القرار، فإنه:

1. يتم توقيع الجزاءات التأديبية على العمال وبمراعاة توقيع الجزاء المناسب حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة، ووفقاً للمعايير الآتية:
  - أ. مدى الإخلال بسرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل.
  - ب. تأثير المخالفة على صحة وسلامة العامل أو العاملين في المنشأة.
  - ج. الأثر المالي المترتب على المخالفة.
  - د. أثر المخالفة على سمعة المنشأة والعاملين فيها نتيجة ارتكاب المخالفة.
  - هـ. استغلال العامل المخالف للسلطة المناطة به.
  - و. نسبة تكرار العامل للمخالفات بأنواعها.
  - ز. وجود شق جزائي أو أخلاقي في المخالفة المرتكبة.
2. على صاحب العمل وضع لائحة بالجزاءات موضحاً فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة في المادة رقم (39) من المرسوم بقانون.
3. لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (39) من المرسوم بقانون على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر، ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي سيتعرض لها في حالة العودة.
4. لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضى على كشفها أكثر من (30) ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من (60) ستين يوماً.
5. مع عدم الإخلال بحق العامل في التقدم بشكوى عمالية، فإنه يحق له أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي جزاء يتخذ في حقه، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة بالجزء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل بنتيجة تظلمه.
6. مع مراعاة المادة رقم (14) من هذا القرار، على كل صاحب عمل يستخدم (50) عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر -أو عبر أية آلية أخرى مناسبة- نظاماً للشكاوى والتظلمات يتمكن العمال من الاطلاع

عليه، ويجب أن ينص هذا النظام على أن يكون للعامل الحق في رفع شكواه أو تظلمه إلى صاحب العمل أو من يمثله، وأن يتم الرد على تظلمه كتابياً وخلال مدة محددة.

## المادة (25)

### حالة انتهاء عقد العمل لإفلاس صاحب العمل أو إعساره

مع مراعاة الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2016 بشأن الإفلاس، والمرسوم بقانون اتحادي رقم (19) لسنة 2019 بشأن الإعسار وأحكام البند رقم (8) من المادة رقم (42) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:
  - أ. صدور حكم قضائي بإفلاس أو إعسار صاحب العمل وذلك وفق التشريعات النافذة بالدولة بهذا الشأن.
  - ب. صدور قرار من الجهات المعنية ما يفيد عدم تمكن صاحب العمل من الاستمرار في نشاطه لأسباب اقتصادية استثنائية خارجة عن إرادته.
2. للوزارة من تلقاء نفسها إلغاء تصريح عمل العامل بناءً على الحكم القضائي الصادر بإشهار أو إفلاس صاحب العمل، ويجوز لها أن تصدر له تصريحاً جديداً وفق الضوابط المعتمدة في هذا الشأن.

## المادة (26)

### ضوابط الخطر الجسيم

مع مراعاة البند رقم (3) من المادة رقم (45) من المرسوم بقانون، تكون ضوابط الخطر الجسيم في مقر العمل الذي يجيز للعامل أن يترك العمل دون إنذار وفق الآتي:

1. وجود مصدر مُحتمل للاشتعال.
2. التعرض للأسلاك الكهربائية الموصلة بمصدر للكهرباء يُمكن أن يُسبب صدمة كهربائية، أو الوفاة.
3. وجود مواد كيميائية خطيرة يُمكن أن تُسبب أمراضاً.
4. درجات الحرارة غير الاعتيادية، التي تُسبب حروقاً.
5. التعرض لضوضاء عالية تضرُّ حاسة السمع بصفة دائمة.
6. الأشعة التي يمكن أن تسبب الإصابة بمرض السرطان أو العي.
7. الأخطار البيولوجية التي يُمكن أن تُسبب أمراضاً.

## المادة (27)

### انتقال العمال

مع مراعاة أحكام المادة رقم (49) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. للعامل في حال انتهاء عقد العمل وفق أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار، الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر وفقاً للشروط والحالات التالية:
  - أ. إذا انتهت مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين ولم يتم تجديدها.
  - ب. إذا انتهى العقد خلال سريانه وفقاً لما ورد في المادة رقم (42) والمادة رقم (45) من المرسوم بقانون.
  - ج. إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل.
2. للوزير أن يصدر قراراً يحدد آليات انتقال العامل المحددة في هذه المادة.

## المادة (28)

### ضوابط الإبلاغ عن انقطاع العامل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (50) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. على صاحب العمل إخطار الوزارة بواقعة انقطاع العامل عن العمل وفق الضوابط والإجراءات التالية:
  - أ. أن يكون الانقطاع عن العمل لأكثر من 7 أيام متتالية، دون علم صاحب العمل بمكان تواجد العامل أو إمكانية التواصل معه.
  - ب. أن يتم استكمال بيانات نموذج الانقطاع عن العمل وفق الإجراءات التي تحددها الوزارة.
2. إذا انقطع العامل الأجنبي عن العمل لسبب غير مشروع قبل نهاية مدة العقد، فلا يمنح تصريح عمل آخر لمدة سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل، ويُستثنى من ذلك:
  - أ. العامل الذي يكون على إقامة ذويه.
  - ب. العامل الذي يطلب تصريح عمل جديد على ذات المنشأة.
  - ج. العامل من المستويات المهنية أو المهارية أو المعرفية التي تحتاج إليها الدولة.
  - د. حاملي الإقامة الذهبية.
  - هـ. أية فئات مهنية وفق احتياجات سوق العمل في الدولة يصدر بها قرار من الوزير بموجب تصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء.
3. للوزير أن يصدر قراراً بتحديد آليات الإبلاغ عن الانقطاع وفق المنظومة الرقمية المعمول بها في الوزارة.

## المادة (29)

### ضوابط الاقتطاع من مكافأة نهاية الخدمة للعمال

مع مراعاة أحكام البند رقم (7) من المادة رقم (51) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. لصاحب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية خدمة العامل، أية مبالغ تكون مستحقة قانوناً أو بحكم قضائي، وفق الشروط والإجراءات الآتية:
  - أ. أن تكون المبالغ المستحقة على العامل لازمة لاسترداد القروض أو المبالغ التي دفعت له زيادة على حقه.
  - ب. لاسترداد المبالغ التي يتم استقطاعها لغايات احتساب الاشتراك في مكافآت ومعاشات التقاعد والتأمينات، وفق التشريعات النافذة في الدولة.
  - ج. كمبالغ تُخصم من العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وفق لائحة الجزاءات المعمول بها في المنشأة والمعتمدة من الوزارة.
  - د. كمديونيات مستحقة تنفيذاً لحكم قضائي صادر بحق العامل.
  - هـ. كمبالغ لإصلاح ما ألحقه العامل من ضرر، نتيجة خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، أدى إلى إتلاف أو تدمير أو فقدان أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل.
2. أن يكون صاحب العمل قد قام بالإجراءات المنصوص عليها في المرسوم بقانون وفي هذا القرار في حال كانت المبالغ المستحقة عبارة عن مخالفات ارتكبها العامل أو نتيجة أضرار بسبب خطأ منه، وألا يكون قد مضى على المبالغ المستحقة مدة (3) ثلاثة أشهر من تاريخ استحقاقها ما لم يكن الاتفاق على خلاف ذلك.

## المادة (30)

### مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل الأخرى

- مع مراعاة أحكام المادة رقم (52) من المرسوم بقانون، يكون احتساب مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط الدوام الجزئي أو تقاسم الوظيفة وبغير نظام العمل بدوام كامل وفق الآلية التالية:
1. عدد ساعات العمل الواردة بعقد العمل في السنة مقسومًا على عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة مضروبًا في 100 يساوي النسبة مضروبة في قيمة مكافأة نهاية الخدمة لعقد العمل بالدوام الكامل.
  2. لا تنطبق مكافأة نهاية الخدمة في حال العمل بنمط التوظيف المؤقت إذا كانت مدته أقل من سنة.

## المادة (31)

### منازعات العمل الفردية

مع مراعاة أحكام المادة رقم (54) من المرسوم بقانون، فإنه:

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 يقدم طلباً بذلك إلى الوزارة والتي تقوم ببحث الطلب واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً.
2. في حال تعذر التسوية الودية، على الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال (14) أربعة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وتوصية الوزارة.
3. على كل عامل تم إحالة شكواه للقضاء تسجيل دعواه وتعديل وضعه في الدولة على وجه السرعة، وللوزير إصدار القرارات اللازمة التي تنظم وضع العامل والمنشأة بعد إحالة الشكوى للقضاء.
4. يحق للعامل المطالبة بأجر شهرين في حال استمراره في العمل أثناء سريان النزاع العمالي المحال للقضاء، وللوزارة في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بسداد ذلك الأجر أو إحالة الشكوى بهذا الخصوص للقضاء.

## المادة (32)

### منازعات العمل الجماعية

مع مراعاة أحكام المادة رقم (56) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. إذا وقع نزاع بين صاحب العمل وجميع العمال أو فريق منهم، وفشل الطرفان في تسويته ودياً وجب على المشتكي التقدم بشكوى وفق الضوابط والإجراءات التالية:
  - أ. تقدم الشكوى عن طريق القنوات التي تحددها الوزارة.
  - ب. بيان نوع وقيمة المطالبات.
  - ج. أن تقدم الشكوى خلال أسبوعين من تاريخ النزاع.
2. يجوز للوزارة مخاطبة الجهات المعنية لإيقاع الحجز التحفظي على المنشأة لضمان حقوق العمال.
3. يجوز للوزارة تسييل الضمان المصرفي أو التأمين المخصص للعمال دون الحاجة لموافقة صاحب العمل في حال ثبوت صحة ادعاء العمال، أو اتخاذ أية إجراءات أو تدابير أخرى تضمن سداد مستحقات العمال.

4. على الوزارة وفق الإجراءات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير تسوية النزاع، وفي حال تعذرت التسوية لأي سبب من الأسباب أو لعدم التزام الأطراف بالتسوية المتفق عليها، يُحال النزاع للجنة منازعات العمل الجماعية.
5. تتولى لجان منازعات العمل الجماعية التي تشكل بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير الفصل في النزاعات المحالة إليها، ويكون قرارها نهائياً ويذيل بالصيغة التنفيذية من المحكمة المختصة.

### المادة (33)

#### إجراءات تفتيش العمل

مع مراعاة أحكام المادة رقم (57) من المرسوم بقانون، فإنه:

1. يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون من موظفي الوزارة ويكون لهم الصلاحيات والاختصاصات الآتية:
  - أ. مراقبة تنفيذ أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل.
  - ب. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار.
2. يتم ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام المرسوم بقانون وهذا القرار والأنظمة القانونية وفق الإجراءات التالية:
  - أ. إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة للمرسوم بقانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية له، حرر محضراً ليثبت فيه المخالفة ورفعها إلى الجهة المختصة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف.
  - ب. لمفتش العمل أن يطلب عند الاقتضاء من السلطات الإدارية أو الأمنية المختصة تقديم المساعدة اللازمة.
  - ج. يتم ضبط وإثبات المخالفات من المفتشين وفق الآليات والأنظمة والقنوات والنماذج التي تقررها الوزارة.
  - د. على أصحاب العمل وممثلهم أن يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لأداء واجبهم وأن يستجيبوا لطلبات الحضور أمامهم أو أن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك.
3. للوزير إصدار الآليات اللازمة لتنظيم عمل المفتشين وإجراءات التفتيش.

## المادة (34)

### الجزاءات الإدارية

مع مراعاة أحكام المواد أرقام (58 و59 و60 و61 و62 و63 و64) من المرسوم بقانون، وحال مخالفة الالتزامات الواردة بالمرسوم بقانون وبهذا القرار، تُمنح الوزارة صلاحيات فرض الجزاءات الإدارية على النحو الوارد في المادة (3) من القانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2016 المشار إليه بالمرسوم بقانون.

## المادة (35)

### إجراءات التظلم من قرارات الوزارة

مع مراعاة أحكام المادة رقم (69) من المرسوم بقانون، فإنه يجوز لطرفي علاقة العمل التظلم من القرارات الصادرة من الوزارة وفقاً للإجراءات التالية:

1. أن يتم تقديم الطلب عبر القنوات التي تُحددها الوزارة لدى لجنة التظلمات لديها خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ العلم بالقرار.
2. أن يكون طلب التظلم مشتملاً على كافة البيانات والمستندات الداعمة لطلب التظلم.

## المادة (36)

### الظروف الطارئة

مع مراعاة أحكام المرسوم بقانون وهذا القرار، فإنه:

1. يجوز في الحالات الطارئة الاستثنائية التي يصدر بتحديد قرار من مجلس الوزراء تطبيق آليات عمل تتناسب مع ظروف تلك الحالات، ويُراعى فيها مصلحة كافة الأطراف في العلاقة العمالية، ومن تلك الآليات على سبيل المثال لا الحصر:
  - أ. تطبيق نظام العمل عن بُعد.
  - ب. منح العامل إجازة مدفوعة الأجر.
  - ج. منح العامل إجازة بدون أجر.
  - د. خفض أجر العامل.
2. مع عدم الإخلال بما ورد في البند رقم (1) من هذه المادة، يصدر الوزير القرارات اللازمة لتطبيق آليات العمل المناسبة في ظل الحالات الطارئة والاستثنائية.

### المادة (37)

يصدر الوزير القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

### المادة (38)

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

### المادة (39)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتبارًا من 02 فبراير لعام 2022.

محمد بن راشد آل مكتوم  
رئيس مجلس الوزراء

---

صدر عنا:

بتاريخ: 2/ رجب/ 1443هـ

الموافق: 3/ فبراير/ 2022م