

# القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ م في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته

والتشريعات الفرعية المادرة لتنفيذ أحكامه  
منذ ١٩٨٠ م ولغاية ٢٠١٢ م

قسم الدراسات والبحوث - معهد دبي القضائي.  
بطاقة فهرسة أثناء النشر.

### معهد دبي القضائي

قانون تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة/ إعداد معهد دبي القضائي . - دبي:  
المعهد، 2013.

336 ص.؛ 21 سم. -. (سلسلة التشريعات والقوانين لدولة الإمارات العربية المتحدة ؛ 11)  
ردمك : 9-428-16-9948-978.

1.علاقات العمل - قوانين وتشريعات - الإمارات العربية المتحدة  
344.53501

ISBN: 978-9948-16-429-9

المراجعة القانونية:

الأستاذ الدكتور محمد محمد محمد أبو زيد  
أستاذ القانون المدني بالمعهد

المراجعة اللغوية:

الأستاذ/ كامل محمود إبراهيم  
رئيس شعبة الدراسات بالمعهد

الطبعة الأولى

2013 م - 1433 هـ

حقوق النشر © 2013

جميع الحقوق محفوظة لمعهد دبي القضائي

لا يجوز طبع أو نسخ أو تصوير هذا الكتاب أو جزء منه أو حفظه آلياً أو نقله بأية وسيلة إلكترونية أو  
غير إلكترونية إلا بإذن مكتوب من المعهد.



## تقديم:

يمثل التشريع في العصر الحديث مكانة مرموقة في إطار مصادر القانون. فأغلب المجتمعات المتطورة تعتمد عليه باعتباره المصدر الأصلي العام للقاعدة القانونية، إذ يلجأ إليه القاضي أولاً للوصول إلى القاعدة التي تحكم النزاع، ولا يمكنه أن يعدل عنه إلى باقي المصادر الأخرى إلا في حالة عدم وجود قاعدة فيه أو إذا أحال هو على مصدر آخر. ونحن في معهد دبي القضائي ارتأينا أن تكون لنا بصمة مؤثرة في التشريع وخدمة القانونيين والعدليين كافة في الدولة وخارجها فيما يتعلق بالبحث القانوني من خلال إعداد تلك التشريعات في حلة متميزة وعملية في الوقت ذاته، وتعكس رؤية المعهد ورسالته باعتباره مركزاً إقليمياً للتميز العدلي والقانوني.

**القاضي الدكتور جمال السميطي**

مدير عام المعهد



## مقدمة

بلغت الأرقام يضم هذا الكتاب (١٩٣) مادة، هي مواد القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل، وقد أجري على هذه المواد - وعلى حد علمنا - ما يقرب من ثلاثين تعديلاً منذ صدوره وحتى كتابة هذه السطور.

ويضم هذا الكتاب أيضاً (٤٥) تشريعاً فرعياً يبلغ مجموع موادها (٦٠١) مادة صدرت لتنفيذ أحكام هذا القانون. هذا وقد استبعدنا العديد من التشريعات الفرعية التي انتهى العمل بها بحكم تأقيتها، أو لأنها قد ألغيت بتشريعات لاحقه عليها.

### فما دلالة هذه الأرقام؟

ببساطة شديدة تعنى هذه الأرقام أن قانون العمل يتميز بخاصية فريدة وهي الطابع الواقعي (الديناميكي). فالقانون الاتحادي يضع القواعد العامة المجردة لحكم العلاقات العمالية.

ولكن هذا لا يكفي لحكم علاقات شديدة الحساسية شديدة التنوع من حيث نوع العمل، وصفة الشخص القائم به وسنه وجنسه، وأصحاب الأعمال ومستويات قدراتهم، وبيئة العمل وارتباطها بمسائل صناعية، وتجارية، وحسابية، وطبية. وإذا فقانون العمل يواجه الإنسان أمام ظروف وأحداث الواقع بتفصيلات عديدة. هذا الذي يستوجب أن تتكيف أحكام هذا القانون مع هذا الواقع المتنوع، وذلك بأن تكون للسلطة التنفيذية سلطة إصدار تشريعات فرعية تتضمن حلولاً تتناسب مع هذا الواقع المتغير، وتتصدى للمشكلات العمالية، وبالتالي مواكبة التطورات التي تطرأ على المجتمع. ويؤكد هذه السمة الدينامكية أن مواجهة هذا الواقع المتغير يكون من



قبل تعاون جهات متعددة، مجلس الوزراء، وزارة العمل، وزارة العدل، وزارة الصحة، وكذلك من جهات وهيئات اقتصادية واجتماعية لها شأن في إصدار القرارات الاقتصادية ذات الأثر الاجتماعي، والقرارات الاجتماعية ذات الأثر الاقتصادي، هذا غير الجهات والهيئات والمنظمات الدولية والتجمعات العمالية ذات الصلة بقضايا العمل والعمال.

ولقد ترتب على هذه الديناميكية أن تشابكت وتداخلت قواعد هذا القانون، الأمر الذي كان يتعين معه أن يُلقى على عاتق القضاء عبئاً ثقيلاً بشأن الفصل في المنازعات العمالية، إلا أن الدور الذي تقوم به دوائر العمل كل في دائرة اختصاصها في شأن تسوية المنازعات ودياً، خفف إلى حد كبير العبء عن المحاكم.

وفضلاً عن سمة الديناميكية يتميز هذا القانون أيضاً بنظمه القانونية التي تبرز ذاتيته واستقلاله، والصفة الآمرة لقواعده، وخضوع نصوصه لأحكام خاصة في التفسير.

ولنترك قارئنا العزيز للاطلاع على نصوص هذا القانون وحسب معهد دبي القضائي من هذا العمل أنه يقدم جهداً يحسبه مخلصاً في باب إعلام الكافة بالقانون، وإن كان لا بد من خطأ واقع فحسب القائمون على هذا العمل أن يذوب الخطأ في بحر الصواب، فالكمال لله وحده سبحانه وتعالى.

د. محمد محمد أبو زيد

أستاذ القانون المدني بمعهد دبي القضائي



الصفحة	أرقام المواد	الموضوع
١٦		القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته
٢٢ - ١٧	٨ - ١	الباب الأول: تعاريف وأحكام عامة
١٨	١	أ- تعاريف
٢٠	٨ - ٢	ب- أحكام عامة
٣١ - ٢٣	٣٤ - ٩	الباب الثاني: استخدام العمال وتشغيل الأحداث والنساء
٢٤	١٩ - ٩	الفصل الأول: استخدام العمال
٢٧	٢٦ - ٢٠	الفصل الثاني: تشغيل الأحداث
٢٩	٣٢ - ٢٧	الفصل الثالث: تشغيل النساء
٣١	٣٤ - ٣٣	الفصل الرابع: أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء
٤٢ - ٣٢	٦٤ - ٣٥	الباب الثالث: عقود العمل والسجلات والأجور
٣٣	٤١ - ٣٥	الفصل الأول: عقد العمل الفردي
٣٥	٥٢ - ٤٢	الفصل الثاني: عقد التدريب المهني
٣٨	٥٤ - ٥٣	الفصل الثالث: السجلات والملفات
٤٠	٦٤ - ٥٥	الفصل الرابع: الأجور
٥١ - ٤٣	٩٠ - ٦٥	الباب الرابع: ساعات العمل والإجازات
٤٤	٧٣ - ٦٥	الفصل الأول: ساعات العمل
٤٦	٩٠ - ٧٤	الفصل الثاني: الإجازات



الصفحة	أرقام المواد	الموضوع
٥٧ - ٥٢	١٠٢ - ٩١	الباب الخامس: سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية
٦١ - ٥٨	١١٢ - ١٠٣	الباب السادس: قواعد التأديب
٧٤ - ٦٢	١٤١ - ١١٣	الباب السابع: في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة
٦٣	١٣١ - ١١٣	الفصل الأول: انتهاء عقد العمل
٧٢	١٤١ - ١٣٢	الفصل الثاني مكافأة نهاية الخدمة
٨٠ - ٧٥	١٥٣ - ١٤٢	الباب الثامن: التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة
٨٥ - ٨١	١٦٥ - ١٥٤	الباب التاسع: منازعات العمل الجماعية
٩١ - ٨٦	١٨٠ - ١٦٦	الباب العاشر: تفتيش العمل
١٠٢ - ٩٢	١٩٣ - ١٨١	الباب الحادي عشر: العقوبات
٩٧		الجدول رقم (١): أمراض المهنة
٩٩		الجدول رقم (٢): جدول تقدير تعويضات العجز الدائم
١٠١		الجدول رقم (٣): بأحكام توزيع تعويض الوفاة على أفراد عائلة العامل المتوفى



الصفحة	الموضوع
١٠٣	التشريعات الفرعية الصادرة لتنفيذ أحكام القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته
١١٠ - ١٠٤	١- قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٨٢ م في شأن تنظيم إجراءات التقاضي وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل أمام لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية
١٠٤	الباب الأول: في لجان التوفيق
١٠٧	الباب الثاني: في لجنة التحكيم العليا
١٠٩	الباب الثالث: أحكام عامة
١١٤ - ١١١	٢ - قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢ م في شأن دمج الرسوم والغرامات المعمول بها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
١١٣	رسوم التراخيص لمكاتب التوسط لتوريد عمال
١١٣	الغرامات
١٢٠ - ١١٥	٣ - قرار وزاري رقم (١ / ٤٤) لسنة ١٩٨٠ م في شأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ م
١٢٦ - ١٢١	٤ - قرار وزاري رقم (١ / ٤٥) لسنة ١٩٨٠ م في شأن تحديد أوجه صرف حصيلة الغرامات المقتطعة من العمال
١٢٦ - ١٢٥	٥ - قرار وزاري رقم (١ / ٤٦) لسنة ١٩٨٠ م بتحديد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها في الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السابعة صباحاً



الصفحة	الموضوع
١٢٧ - ١٢٨	٦ - قرار وزاري رقم (١/٤٧) لسنة ١٩٨٠ بشأن استثناء بعض المؤسسات من بعض الأحكام المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء
١٢٩ - ١٣١	٧ - قرار وزاري رقم (١/٤٩) لسنة ١٩٨٠ م بشأن تحديد الأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون توقف وكيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة
١٣٢ - ١٣٩	٨ - قرار وزاري رقم (١/٥٠) لسنة ١٩٨٠ م في شأن إنشاء أقسام استخدام المواطنين وتحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها بها
١٤٠ - ١٤١	٩ - قرار وزاري رقم (١/٥١) لسنة ١٩٨٠ م في شأن تحديد أوجه صرف الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية والحرمان من العلاوة أو تأجيلها
١٤٢ - ١٤٣	١٠ - قرار وزاري رقم (١/٤) لسنة ١٩٨١ في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو التي يجوز فيها تخفيض ساعات العمل المقررة قانوناً
١٤٤ - ١٤٧	١١ - قرار وزاري رقم (١/٥) لسنة ١٩٨١ في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها
١٤٧	جدول



الصفحة	الموضوع
١٤٩ - ١٤٨	١٢ - قرار وزاري رقم (١/٦) لسنة ١٩٨١ في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها
١٥١ - ١٥٠	١٣ - قرار وزاري رقم (١/٧) لسنة ١٩٨١ في شأن تحديد الفئات المستثناة من سريان الأحكام المتعلقة بساعات العمل
١٥٥ - ١٥٢	١٤ - قرار وزاري رقم (١/٢٧) لسنة ١٩٨١ في شأن تحديد المناطق والأماكن البعيدة عن العمران المشار إليها في قانون تنظيم علاقات العمل رقم (٨) لسنة ١٩٨٠
١٦٤ - ١٥٦	١٥ - قرار وزاري رقم (١/٢٨) لسنة ١٩٨١ بشأن إصدار اللائحة النموذجية للجزاءات التي يسترشد بها أصحاب العمل في وضع لوائح الجزاءات الخاصة بمنتجاتهم
١٥٨	لائحة الجزاءات النموذجية
١٨٥ - ١٦٥	١٦ - قرار وزاري رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٢ في شأن تحديد أساليب وتدابير الوقاية لحماية العمال من مخاطر العمل
١٨٠	جدول رقم (١): الإضاءة المناسبة
١٨١	جدول رقم (٢): أقصى درجات التركيز المسموح بتواجدها أثناء العمليات الصناعية
١٨٣	جدول رقم (٣): محتويات صندوق الإسعافات الأولية وفق المادة (٤) من القرار الوزاري رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٢ م
١٨٥	جدول رقم (٤): إخطار عن حادث وفق المادة (٢٨) من القرار الوزاري رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٢



الصفحة	الموضوع
١٨٦ - ١٩١	١٧ - قرار وزاري رقم (٢/٣٧) لسنة ١٩٨٢ في شأن مستويات العناية الطبية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها لعماله
١٩٢ - ١٩٦	١٨ - قرار وزاري رقم (٢/٧١) لسنة ١٩٨٢ م في شأن تدريب المواطنين بالمنشآت القائمة بالدولة
١٩٧ - ٢٠٣	١٩ - قرار وزاري رقم (٥٧) لسنة ١٩٨٧ في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين
١٩٧	الباب الأول: في الشروط اللازمة لمنح الترخيص
١٩٩	الباب الثاني: قواعد واجراءات منح الترخيص وتجديده
٢٠٣	الباب الثالث: أحكام عامة
٢٠٤ - ٢٠٦	٢٠ - قرار وزاري رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٧ م في شأن الشروط التي تتبع عند تعاقد صاحب عمل مع مكتب علاقات عامة لإنجاز معاملاته مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
٢٠٧ - ٢١٣	٢١ - قرار وزاري رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٩ م في شأن تحديد القواعد والاجراءات الواجب اتباعها في أقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم في الدولة
٢١٤ - ٢١٧	٢٢ - قرار وزاري رقم (٣٩٠) لسنة ١٩٩١ م في شأن تحميل الكفيل قيمة تذكرة عودة العامل إلى بلده عند التبليغ عن هروبه وتقديم المخالفين لقانون العمل للقضاء



الصفحة	الموضوع
٢٢٠ - ٢١٨	<b>٢٣- قرار وزاري رقم (٧٠) لسنة ١٩٩٢ م</b> في شأن تكليف أصحاب الأعمال وقت قيامهم بالإبلاغ عن هروب عمال بتقديم كفالة مصرفية لتغطية قيمة تذاكر سفر هؤلاء العمال
٢٢٩ - ٢٢١	<b>٢٤- قرار وزاري رقم (٢٣٣) لسنة ١٩٩٨</b> في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين
٢٢٢	<b>الباب الأول: الشروط اللازمة لمنح الترخيص</b>
٢٢٤	<b>الباب الثاني: الشروط اللازمة لمنح الترخيص</b>
٢٢٨	<b>الباب الثالث: الشروط اللازمة لمنح الترخيص</b>
٢٣١ - ٢٣٠	<b>٢٥- قرار وزاري رقم (٤٥٣) لسنة ٢٠٠٢ م</b> في شأن اللائحة التنفيذية لقرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢م في شأن دمج الرسوم المعمول بها بقطاع العمل بالوزارة
٢٣٧ - ٢٣٢	<b>٢٦- قرار وزاري رقم (٤٩٦) لسنة ٢٠٠٢ م</b> بشأن عقود المقاولات والتعاقد من الباطن
٢٤٣ - ٢٣٨	<b>٢٧- قرار وزاري رقم (٣٠٧) لسنة ٢٠٠٣ م</b> بشأن منازعات العمل الجماعية
٢٤٥ - ٢٤٤	<b>٢٨- قرار وزاري رقم (٢٨٦) لسنة ٢٠٠٦ م</b> في شأن رصيد حساب التوطين بمنشآت القطاع الخاص
٢٤٨ - ٢٤٦	<b>٢٩- قرار وزاري رقم (١١٩) لسنة ٢٠٠٧ م</b> في شأن العمل المؤقت



الصفحة	الموضوع
٢٥١ - ٢٤٩	٣٠ - قرار وزاري رقم (٢٥٤) لسنة ٢٠٠٧ م في شأن المنشآت الإلكترونية
٢٥٣ - ٢٥٢	■ تعميم وزاري رقم (١) لسنة ٢٠٠٧ م في شأن تبسيط إجراءات إنجاز تصريح العمل
٢٥٤	■ تعميم وزاري رقم (٣) لسنة ٢٠٠٧ م في شأن تبسيط الإجراءات على أصحاب الأعمال الخليجين
٢٥٧ - ٢٥٥	٣١ - قرار وزاري رقم (٦٣٤) لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم (٨٢٦) لسنة ٢٠٠٥ في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة
٢٥٩ - ٢٥٨	٣٢ - قرار وزاري رقم (٦٣٥) لسنة ٢٠٠٨ في شأن مسؤولي العلاقات العامة
٢٦٤ - ٢٦٠	٣٣ - قرار وزاري رقم (٧٨٨) لسنة ٢٠٠٩ في شأن حماية الأجور
٢٧٠ - ٢٦٥	٣٤ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٠ بتعديل أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨ بشأن نظام الفحص الطبي للوافدين للدولة للعمل أو الإقامة
٢٧٢ - ٢٧١	٣٥ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٤) لسنة ٢٠١٠ بتعديل قرار مجلس الوزراء رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٩ في شأن اعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقة به



الصفحة	الموضوع
٢٧٦ - ٢٧٣	٣٦ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٠ في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل
٢٨١ - ٢٧٧	٣٧ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن نظام تصنيف المنشآت الخاضعة لقانون تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها
٢٨٨ - ٢٨٢	٣٨ قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠ في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل
٢٨٣	أولاً: رسوم خدمات تسجيل المنشآت
٢٨٣	ثانياً: رسوم خدمات تصاريح العمل (من الداخل)
٢٨٤	ثالثاً: رسوم خدمات تصاريح العمل من الخارج
٢٨٥	رابعاً: رسوم خدمات تصاريح المهمة (من الخارج)
٢٨٥	خامساً: رسوم خدمات بطاقات وعقود العمل
٢٨٦	سادساً: رسوم خدمات انتقال العمالة من منشأة إلى أخرى
٢٨٦	سابعاً: رسوم مكاتب استقدام العمالة
٢٨٧	ثامناً: الغرامات الإدارية
٢٨٩ - ٢٩٢	٣٩ - قرار وزاري رقم (١١٨٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى



الصفحة	الموضوع
٢٩٦ - ٢٩٣	٤٠ - قرار وزاري رقم (١١٨٨) لسنة ٢٠١٠ بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح العمل الداخلية
٣٠٤ - ٢٩٧	٤١ - قرار وزاري رقم (١١٨٩) لسنة ٢٠١٠ بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الأحداث
٣٠٤	(جدول)؛ أقصى أوزان للأثقال التي يجوز تكليف الأحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة بحملها أو جرّها أو دفعها
٣١٥ - ٣٠٥	٤٢ - قرار وزاري رقم (١٢٨٣) لسنة ٢٠١٠ بشأن ترخيص وتنظيم عمل وكالات التوظيف الخاصة
٣٢٠ - ٣١٦	٤٣ - قرار وزاري رقم (٥٤٤) لسنة ٢٠١١ بشأن تعديل القرار الوزاري رقم (١١٨٧) لسنة ٢٠١٠ الصادر في شأن ضوابط ومعايير تصنيف المنشآت
٣٢١	<b>التشريعات الفرعية المحلية</b>
٣٢٥ - ٣٢٢	٤٤ - قرار المجلس التنفيذي رقم (٣) لسنة ٢٠١١ بشأن اللجنة الدائمة لشؤون العمال في إمارة دبي
٣٢٩ - ٣٢٦	٤٥ - قرار مجلس الوزراء رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢م بتعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠م في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل



## القانون الاتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ م<sup>(١)</sup> في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته

نحن زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة، بعد الاطلاع على أحكام الدستور المؤقت، وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٩٧٢ 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 الأعلى.  
أصدرنا القانون الآتي:

(١) عدل هذا القانون بالقوانين التالية:

- القانون الاتحادي رقم (١٥) لسنة ١٩٨٥، الصادر بتاريخ ١٥/١٢/١٩٨٥، والمنشور في العدد رقم (١٥٨) من الجريدة الرسمية
- القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦، الصادر بتاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦، والمنشور في العدد رقم (١٦٨) من الجريدة الرسمية
- القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ١٩٩٩، الصادر بتاريخ ١٧/١٠/١٩٩٩، والمنشور في العدد رقم (٣٤٠) من الجريدة الرسمية.





## الباب الأول

### تعريف وأحكام عامة



## أ- تعاريف

### المادة (١) <sup>(١)</sup>

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقض السياق بغير ذلك.

#### صاحب العمل:

هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر مهما كان نوعه.

#### العامل:

هو 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 القانون.

#### المنشأة:

هي كل وحدة اقتصادية فنية أو صناعية أو تجارية يعمل فيها عمال تهدف إلى إنتاج سلع أو تسويقها أو تقديم خدمات من أي نوع.

#### عقد العمل:

هو كل اتفاق محدد المدة أو غير محدد المدة، يبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به صاحب العمل.

(١) معدلة بموجب القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



### العمل:

هو كل ما يبذل من جهد إنساني - فكري أو فني أو جسماني - لقاء أجر سواء كان ذلك بشكل دائم أو مؤقت.

### العمل المؤقت:

هو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة محددة.

### العمل الزراعي:

هو العمل في حراثة الأرض وزراعتها وجني محاصيلها من أي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودود القز والنحل وما شابه ذلك.

### الخدمة المستمرة:

هي الخدمة غير المنقطعة لدى صاحب العمل نفسه أو خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة.

### الأجر:

هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عيناً مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات. ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة، كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو نظام العمل الداخلي للمنشأة أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.



### الأجر الأساسي:

هو الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أيًا كان نوعها.

### إصابة العمل:

هي إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية بالجدول الملحق بهذا القانون أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حصلت له أثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

### دائرة العمل:

هي الفروع التابعة لوزارة العمل المختصة بشؤون العمل في الإمارات الأعضاء في الاتحاد.

## ب- أحكام عامة

### المادة (٢)

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة إلى جميع السجلات والعقود والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون أو في أي قرار أو لائحة تصدر تطبيقاً لأحكامه، كما تكون اللغة العربية واجبة الاستعمال في التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد.



### المادة (٣) <sup>(١)</sup>

لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:-

- أ - موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة الاتحادية والدوائر الحكومية في الإمارات الأعضاء 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 - أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن.
- ج - خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم.
- د - العمال الذين يعملون في الزراعة أو المراعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

### المادة (٤)

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

### المادة (٥)

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم استناداً إلى أحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة. وللمحكمة في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



## المادة (٦) (١)

مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون، إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون، فعليه أن يقدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة، وعلى هذه الدائرة أن تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية بالودية تعين على الدائرة المذكورة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب إليها إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة. وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع ويجوز للمحكمة أن تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاح فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها. وفي جميع الأحوال لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه كما لا تقبل الدعوى إذا لم تتبع الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

## المادة (٧)

يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان مسبقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

## المادة (٨)

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعتبر السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً والشهر ٣٠ يوماً. إلا إذا نص عقد العمل على خلاف ذلك.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.





## الباب الثاني

استخدام العمال وتشغيل  
الأحداث والنساء



## الفصل الأول استخدام العمال

### المادة (٩)

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

### المادة (١٠)

في حالة عدم توافر العمال المواطنين تكون الأولوية في استخدام العمال على النحو التالي  
للعمال العرب الذين ينتمون بجنسيتهم إلى إحدى الدول العربية.  
للعمال من الجنسيات الأخرى.

### المادة (١١)

ينشأ في دائرة العمل قسم لاستخدام المواطنين يختص بما يأتي:  
أ- إيجاد فرص العمل المناسب للمواطنين.  
ب- مساعدة أصحاب الأعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين عند الحاجة إليهم.  
ج - قيد العمال المواطنين المعطلين والباحثين عن عمل أفضل في سجل خاص ويتم القيد بناء على طلبهم ويمنح الطالب من دون مقابل شهادة بحصول هذا القيد في يوم تقديم الطلب. وتعطى شهادة القيد رقماً مسلسلًا ويكتب اسم الطالب وسنه ومحل إقامته ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة.



### المادة (١٢)

لأصحاب الأعمال أن يستخدموا أي متعطل من العمال المواطنين وعليهم في هذه الحالة أن يخطروا دائرة العمل كتابة بذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استخدامه. ويتضمن هذا الإخطار اسم العامل وسنه وتاريخ تسلمه العمل والأجر المحدد له ونوع العمل الذي الحق به ورقم شهادة القيد.

### المادة (١٣)

لا يجوز استخدام غير المواطنين بقصد العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة إلا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للإجراءات والقواعد التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ولا تمنح هذه الرخصة إلا بتوافر الشروط التالية: أن يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً الشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة المعمول بها في الدولة.

### المادة (١٤)

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

### المادة (١٥)

يجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلغاء بطاقة العمال الممنوحة لغير المواطنين في الحالات الآتية:



- أ- إذا ظل العامل متعطلاً عن العمل مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر متوالية.
- ب- إذا فقد شرطاً أو أكثر من الشروط التي منحت البطاقة على أساسها.
- ج - إذا تبين لها صلاحية أحد العمال المواطنين العامل في عمله إلى نهاية مدة عقده أو بطاقة العمل الممنوحة له أيهما أقرب أجلاً.

#### المادة (١٦)

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

#### المادة (١٧)

لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصاً له بذلك. ولا يجوز إصدار هذا الترخيص إلا للمواطنين وفي الحالات الضرورية التي تقتضي إصداره وبقرار من وزير العمل. ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويخضع المرخص له لإشراف الوزارة ورقابتها ولا يجوز منح التراخيص المذكورة إذا كان ثمة مكتب للتوظيف تابع للوزارة أو لهيئة معتمدة منها بعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة.

#### المادة (١٨)

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



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

#### المادة (١٩)

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 أو للعمل كوسيط أو مورد للعمال كما تحدد بقرارات منه جدول التصنيف المهني التي تعتمد أساساً لعمليات الاستخدام.

### الفصل الثاني تشغيل الأحداث

#### المادة (٢٠)

لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل تمام سن الخامسة عشرة.

#### المادة (٢١)

يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يستحصل منه على المستندات الآتية وأن يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص. شهادة ميلاده أو مستخرج رسمي منها أو شهادة بتقدير سنه صادرة عن طبيب



مختص ومصدق عليها من السلطات الصحية المختصة.  
شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها.  
موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

#### المادة (٢٢)

يجب على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالأحداث  
يبين فيه اسم الحدث وعمره، والاسم الكامل لمن له الولاية أو الوصاية عليه  
ومحل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه.

#### المادة (٢٣)

لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً في المشروعات الصناعية، ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل  
عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.

#### المادة (٢٤)

يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يصدر  
بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

#### المادة (٢٥)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة إلى الأحداث ست ساعات  
يوميةً ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو  
للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا  
يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية.  
ولا يجوز إبقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة.



#### المادة (٢٦)

لا يجوز تكليف الأحداث بعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقائهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة.

### الفصل الثالث تشغيل النساء

#### المادة (٢٧)

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ويقصد بكلمة ليلاً مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

#### المادة (٢٨)

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلاً الحالات الآتية:  
الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.  
العمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسؤولية.  
ج - العمل في خدمات الصحة والأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عادة عملاً يدوياً.

#### المادة (٢٩)

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



### المادة (٣٠)

للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها بشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب لعمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها.

وللعاملة بعد إنفاذ إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل دون أجر لمدة أقصاها 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 إنه نتيجة عن العمل أو الوضع. ولا تحتسب الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الإجازات الأخرى.

### المادة (٣١)

خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على نصف ساعة. وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

### المادة (٣٢)

تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل.



## الفصل الرابع أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء

### المادة (٣٣)

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يستثني بقرار منه المؤسسات الخيرية والتربوية من كل أو بعض الأحكام المنصوص عليها في الفصلين السابقين من هذا الباب إذا كانت هذه المؤسسات تهدف إلى التأهيل أو التدريب المهني للأحداث أو للنساء وبشرط أن ينص في الأنظمة الداخلية لهذه المؤسسات على طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأحداث والنساء وساعات وشروط العمل فيها بصورة لا تتعارض مع الطاقة الحقيقية للأحداث والنساء.

### المادة (٣٤)

يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام الفصلين الثاني والثالث من هذا الباب كل من: أصحاب العمل أو من يمثلونهم.  
ب - من له الولاية أو الوصاية على الحدث وأزواج النساء أو أوليائهن أو الأوصياء عليهن إذا كن قصراً وذلك إذا وافقوا على استخدام الأحداث والنساء خلافاً لأحكام القانون.





## الباب الثالث

### عقود العمل والسجلات والأجور



## الفصل الأول عقد العمل الفردي

### المادة (٣٥)

مع مراعاة ما نص عليه في المادة (٢) يكون عقد العمل مكتوباً من نسختين تسلم أحدهما للعامل والأخرى لصاحب العمل، وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز إثبات كافة شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية.

### المادة (٣٦)

يحدد في عقد العمل بوجه خاص تاريخ إبرامه وتاريخ بدء العمل ونوعه ومحلّه ومدته إذا كان محدد المدة ومقدار الأجر.

### المادة (٣٧) <sup>(١)</sup>

يجوز تعيين العامل تحت التجربة مدة لا تتجاوز ستة أشهر ولصاحب العمل الاستغناء عن خدمات العامل خلال هذه الفترة دون إنذار ودون مكافأة نهاية الخدمة، ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، وإذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل وجب احتساب تلك الفترة من مدة الخدمة.

### المادة (٣٨)

يكون عقد العمل لمدة غير محددة أو لمدة محددة، فإذا حددت مدته وجب ألا

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



تجاوز أربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل مرة واحدة أو أكثر.  
وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة أو المدد الجديدة امتداداً للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة الإجمالية للعامل.

#### المادة (٣٩)

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ بدء تكوينه في أي من الحالات الآتية:  
إذا كان غير مكتوب.  
إذا كان مبرماً لمدة غير محددة.  
إذا كان مكتوباً ومبرماً لمدة محددة، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.  
إذا كان مبرماً لأداء عمل معين غير محدد المدة أو قابل بطبيعته لأن يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

#### المادة (٤٠)

إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الأصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الأصلي ممتداً ضمناً بالشروط ذاتها الواردة فيه فيما عدا شرط المدة.

#### المادة (٤١)

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر تأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها كان هذا الأخير مسؤولاً وحده بحقوق عماله القائمين بذلك العمل الفرعي والمترتبة لهم بموجب أحكام هذا القانون.



## الفصل الثاني عقد التدريب المهني

### المادة (٤٢)

عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل، يلتزم بدوره أن يعمل أثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقاً للشروط والزمن اللذين يتفق عليهما ويجب أن يكون عقد التدريب مكتوباً وإلا كان باطلاً وأن يكون صاحب العمل أو من يقوم بالتدريب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها. كما يجب أن توجد في المنشأة نفسها الشروط والإمكانات الفنية اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

### المادة (٤٣)

يتولى العامل المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه، ولا يجوز لمن لم يبلغ الثامنة عشر من العمر أن يتعاقد مباشرة مع صاحب عمل للتدريب بل يجب أن يمثله وليه الطبيعي أو وصيه الشرعي أو من يتولى أمره.

### المادة (٤٤)

يحرر عقد التدريب من ثلاث نسخ على الأقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها. إذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصاً مخالفاً للقانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقاً لأحكامه، فدائرة العمل المختصة أن تطلب



من المتعاقدين إزالة تلك المخالفة.  
إذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مهلة شهر من إيداع عقد التدريب لديها  
أية ملاحظات أو اعتراض، اعتبر العقد مصدقاً عليه حكماً من تاريخ إيداعه.

#### المادة (٤٥)

يجب أن يتضمن عقد التدريب بيانات عن هوية المتعاقدين أو من يمثلهما على  
حسب الأحوال وعن كيفية إجراء التدريب ومدته ومراحله والمهنة موضوع  
التدريب.

#### المادة (٤٦)

على صاحب العمل أن يمنح المتدرب وقتاً كافياً لتلقي التعليم النظري وعليه أن  
يدرب العامل على أصول المهنة والفن الذي استخدم لأجله طيلة المدة المحددة  
في العقد المنصوص وأن يعطيه شهادة انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب  
وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل، وكذلك شهادة نهائية عند انتهاء  
مدة التدريب. تكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة  
وفق الأصول والإجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

#### المادة (٤٧)

يجوز أن يتعهد العامل في عقد التدريب بأن يعمل بعد انتهاء تدريبه لدى  
صاحب العمل أو في المنشأة التي جرى تدريبه فيها مدة لا تزيد على ضعف مدة  
التدريب، كما يجوز أن يتعهد صاحب العمل في عقد التدريب باستخدام العامل  
بعد انتهاء مدة تدريبه.



#### المادة (٤٨)

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

#### المادة (٤٩)

يخضع العامل المتدرب الذي تقل سنه عن ثماني عشرة سنة قبل بدء تدريبه لفحص طبي لحالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال 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 (٥٠)

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

#### المادة (٥١)

لوزير العمل أن يقرر إنشاء مراكز للتدريب المهني منفردة أو بالتعاون مع



هيئات مهنية أو خيرية وطنية أو أجنبية 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 (٥٢)

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 لأغراض 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 (٥٣) <sup>(١)</sup>

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

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



تغيرات والجزءات التي وقعت عليه والإصابات والأمراض المهنية التي أصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.

أن يعد لكل عامل بطاقة إجازات تودع ملفه وتقسم إلى ثلاثة أقسام الأول للإجازات السنوية والثاني للمرضية والثالث للإجازات الأخرى. ويدون صاحب العمل أو من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من إجازات وذلك للرجوع إليها عند طلب أية إجازة.

#### المادة (٥٤) (١)

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يعد في كل محل أو فرع يزاول فيه العمل السجلات والوثائق التالية:

١ - سجل الأجور: وتدرج فيه أسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع إثبات مقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري وملحقاته أو أجر القطعة أو العمولة لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً.

٢ - سجل إصابات العمل: ويدون فيه ما يقع للعمال من إصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بمجرد علمه بها.

٣ - لائحة النظام الأساسي للعمل: ويدون فيها على وجه الخصوص أوقات العمل اليومي والعطلة الأسبوعية وإجازات الأعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب إصابات العمل وأخطار الحريق وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل، ويشترط لنهاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

٤ - لائحة الجزاءات: وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها، ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

## الفصل الرابع الأجور

### المادة (٥٥)

تؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً.

### المادة (٥٦)

العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في كل شهر، وجميع العمال الآخرين تؤدى أجورهم كل أسبوعين على الأقل.

### المادة (٥٧)

يحسب الأجر اليومي بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة على أساس متوسط ما تناوله العامل في أيام العمل الفعلية خلال الستة شهور السابقة على انتهاء الخدمة.

### المادة (٥٨)

لا يجوز إثبات الوفاة للعمال بالأجر المستحق لهم أيّاً كانت قيمته أو طبيعته إلا بالكتابة أو الإقرار أو اليمين. ويعتبر باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان سابقاً على العمل بهذا القانون.



### المادة (٥٩)

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

### المادة (٦٠)

لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية:  
أ - استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه بشرط ألا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة ١٠٪ من الأجر الدوري للعامل.  
ب - الأقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات.

ج - اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق.  
د - أقساط أي مشروع اجتماعي أو أية مزايا أو خدمات أخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل.

هـ - الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.  
و - كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ريع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ريع الأجر.

### المادة (٦١) (١)

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام كل شهر، لصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال أو مورد آخر.

#### المادة (٦٢)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير رضا كتابي منه إلى سلك عمال المياومة أو العمال الذين يتفاوضون أجورهم بالأسبوع أو الساعة أو القطعة.

#### المادة (٦٣)

يحدد بمرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ونسبة غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة إلى منطقة معينة أو مهنة معينة. ويقدم الوزير اقتراحه بتحديد أو بإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من أصحاب العمل والعمال إن وجدت واستناداً إلى الدراسات وجداول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لإشباع حاجات العامل الأساسية وضمان أسباب المعيشة.

#### المادة (٦٤)

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





## الباب الرابع

ساعات العمل والاجازات



## الفصل الأول ساعات العمل

### المادة (٦٥)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم في الأعمال التجارية وأعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الأعمال التي يجوز إضافتها بقرار من وزير العمل، كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة إلى الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وتخفض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان. ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل مسكنه ومكان العمل.

### المادة (٦٦)

تنظيم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعها عن الساعة ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل. إما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على أفواج متعاقبة في الليل والنهار أو في الأعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية واقتصادية استمرار العمل دون توقف فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة.

### المادة (٦٧)

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 ٢٥% من ذلك الأجر.

#### المادة (٦٨)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتاً إضافياً فيما بين الساعة التاسعة مساءً والساعة الرابعة صباحاً استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمال العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن ٥٠% من ذلك الأجر.

#### المادة (٦٩)

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

#### المادة (٧٠)

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية للعادي لجميع العمال فيها عدا عمال المياومة. 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 ٥٠% على الأقل من ذلك الأجر.

#### المادة (٧١)

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

#### المادة (٧٢)

لا تسري أحكام هذا الفصل على الفئات الآتية:



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. العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذين يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم وذلك فيما عدا عمال الموانئ المشتغلين بالشحن والتفريغ وما يتصل بذلك.

#### المادة (٧٣)

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بمحل العمل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة إلى جميع فئات العمال مع إخطار دائرة العمل المختصة بصورة من هذا الجدول. فإذا كان المحل لا يتبع نظام الغلق الأسبوعي، وجب على صاحب العمل أن يضع في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعي لكل فئة من العمال.

## الفصل الثاني الإجازات

#### المادة (٧٤)

يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في المناسبات التالية:  
أ) عيد رأس السنة الهجرية يوم واحد.



- ب) عيد رأس السنة الميلادية يوم واحد.  
ج) عيد الفطر المبارك يومان.  
د) عيد الأضحى والوقفة ثلاثة أيام.  
هـ) المولد النبوي الشريف يوم واحد  
و) الإسراء والمعراج يوم واحد.  
ز) العيد الوطني يوم واحد.

#### المادة (٧٥)

يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته إجازة سنوية لا يجوز أن تقل عن المدد الآتية:  
يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على ستة أشهر وتقل عن السنة.  
ثلاثين يوماً في كل سنة إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على سنة.  
وفي حالة انتهاء خدمة العامل فإنه يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة.

#### المادة (٧٦)

لصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر ولا يسري حكم التجزئة على الإجازة المقررة للأحداث.

#### المادة (٧٧) <sup>(١)</sup>

تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية أيام العطل المقررة قانوناً أو اتفاقاً أو أي مدد أخرى بسبب المرض إذا تخللت هذه الإجازة وتعتبر جزءاً منها.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



### المادة (٧٨) <sup>(١)</sup>

يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافاً إليه بدل السكن إن وجد عن أيام الإجازة السنوية، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي. وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين.

### المادة (٧٩)

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها إذا فصل من العمل أو ترك العمل بعد فترة الإنذار المقررة قانوناً. ويحسب هذا البديل على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه تلك الإجازة.

### المادة (٨٠)

على صاحب العمل أن يؤدي للعامل قبل قيامه بإجازته السنوية كامل الأجر المستحق له مضافاً إليه أجر الإجازة المقررة له طبقاً لأحكام هذا القانون.

### المادة (٨١)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء إجازة الأعياد أو العطلات التي يتقاضى عنها أجراً كلها أو بعضها وجب أن يعرض عنها بإجازة أخرى مع دفع

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦ (الفقرة الأولى).



زيادة له في الأجر مقدارها ٥٠% من أجره فإذا لم يعوض عنها بإجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في أجره الأساسي مقدارها ١٥٠% عن أيام العمل.

#### المادة (٨٢)

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

#### المادة (٨٣) <sup>(١)</sup>

لا يستحق العامل أية إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة. إذا أمضى العامل أكثر من ثلاثة أشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة وأصيب بمرض كان له الحق في إجازة مرضية لا تزيد على تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي:

الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.

الثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.

ج - المدد التي تلي ذلك بدون أجر.

#### المادة (٨٤)

لا يستحق الأجر خلال الإجازة المرضية إذا كان المرض قد نشأ مباشرة عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات أو المخدرات.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



#### المادة (٨٥)

يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاده إجازته المرضية المنصوص عليها في المواد (٨٢)، (٨٣)، (٨٤) من هذا القانون إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون.

#### المادة (٨٦)

إذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية الخمسة والأربعين يوماً الأولى من الإجازات المرضية ووافق طبيب الحكومة أو الطبيب الذي يعينه صاحب العمل على سبب الاستقالة وجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل المستقيل الأجر الذي قد يكون مستحقاً له عن المدة الباقية من الخمسة والأربعين يوماً الأولى المشار إليها.

#### المادة (٨٧)

يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة واحدة إجازة خاصة بدون أجر لأداء فريضة الحج لا تحسب من إجازاته الأخرى ولا يجوز أن تزيد على ثلاثين يوماً.

#### المادة (٨٨) <sup>(١)</sup>

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم ١٢ تاريخ ١٠/٢٩/١٩٨٦) لا يجوز للعامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في إنهاء خدمات العامل دون إنذار وحرمانه من أجره عن مدة الإجازة.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



#### المادة (٨٩)

مع مراعاة ما هو منصوص عليه في هذا القانون يحرم كل عامل لا يعود إلى مباشرة عمله عقب انتهاء إجازته مباشرة من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي الذي انتهت فيه الإجازة.

#### المادة (٩٠)

مع عدم الإخلال بالحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون إنذار أو المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن يذره بالفصل أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها في هذا الفصل.





## الباب الخامس

سلامة العمال ووقايتهم  
ورعايتهم الصحية والاجتماعية

### المادة (٩١)

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

### المادة (٩٢)

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

### المادة (٩٣)

على كل صاحب عمل أن يعد صندوقاً أو صناديق للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الإسعاف التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويخصص صندوق إسعاف لكل مائة عامل ويوضع الصندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العامل ويعهد باستعماله إلى متخصص في تقديم الإسعافات الطبية.



#### المادة (٩٤)

مع عدم الإخلال بأحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل أن يوفر أسباب النظافة والتهوية التامة لكل مكان من أماكن العمل، وأن يزود هذه الأماكن بالإضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه.

#### المادة (٩٥)

على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر فحص عماله المعرضين لخطر الإصابة بأحد أمراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصاً شاملاً مرة كل ستة أشهر على الأكثر بصفة دورية وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات أولئك العمال.

على الأطباء أن يبلغوا فوراً صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الأمراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها بإجراء البحوث الطبية والعلمية اللازمة وعلى صاحب العمل بدوره أن يبلغ ذلك لدائرة العمل.

وللطبيب الذي يجري الفحص أن يطلب إعادة فحص أي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة أقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة إذا وجد أن حالته تستدعي ذلك.

#### المادة (٩٦)

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



#### المادة (٩٧)

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزارة الصحة أن يحدد بقرارات منه التدابير العامة والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المنشآت التي تستخدم عمالاً 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 (٩٨)

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

#### المادة (٩٩)

لا يجوز لأصحاب العمل أو لوكلائهم أو لأي شخص له سلطة على العامل أن يدخل أو يسمح بدخول أي نوع من المشروبات الكحولية إلى أماكن العمل لاستهلاكه فيها كما لا يجوز لهم أن يسمحوا بدخول أي شخص في المنشأة أو البقاء فيها وهو في حالة سكر.

#### المادة (١٠٠)

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 المذكورة



أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العامل أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل وإتلافها.  
ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في الفقرة السابقة.

#### المادة (١٠١)

على كل صاحب عمل يستخدم عمالاً في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم الخدمات الآتية:  
وسائل الانتقال المناسبة.  
السكن الملائم.  
المياه الصالحة للشرب.  
المواد الغذائية المناسبة.  
وسائل الإسعافات الطبية.  
وسائل الترفيه والنشاط الرياضي.  
ويحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها أو بعضها.  
وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار إليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئاً منها.

#### المادة (١٠٢)

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



الإذار.

الغرامة.

الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة أيام.  
الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل  
هذه العلاوات.

الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية.  
الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.  
الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها ولا يجوز توقيع هذا  
الجزاء لغير الأسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة (١٢٠) من هذا القانون.





الباب السادس

قواعد التأديب



### المادة (١٠٣)

تحدد لائحة الجزاءات الأحوال التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة في المادة السابقة.  
ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يصدر بقرار منه لائحة نموذجية للجزاءات والمكافآت ليسترشد بها أصحاب العمل في وضع لوائحهم الخاصة بذلك.

### المادة (١٠٤)

يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محدداً أو مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن مدة معينة، ولا يجوز أن تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة واحدة على أجر خمسة أيام. كما لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

### المادة (١٠٥)

تقيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها أو مناسبتها واسم العامل ومقدار أجره ويفرد حساب خاص لها وتخصص حصيلتها الشهرية للصرف على شؤون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقاً للقرار الذي يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية في هذا الشأن.

### المادة (١٠٦)

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من العلاوة الدورية أكثر من مرة واحدة كل سنة.  
كما لا يجوز تأجيل هذه العلاوة لأكثر من ستة شهور.



#### المادة (١٠٧)

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من الترقية لأكثر من حركة ترقية واحدة، ثم يرقى العامل المعاقب في أول حركة تالية عند توفر الشروط اللازمة للترقية.

#### المادة (١٠٨)

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

#### المادة (١٠٩)

لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول، كما لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة أو الجمع بين أية عقوبة تأديبية وبين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لنص المادة (٦١) من هذا القانون.

#### المادة (١١٠)

لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٠٢) على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية المحضر. ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب



توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

#### المادة (١١١)

لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ستين يوماً.

#### المادة (١١٢) <sup>(١)</sup>

يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الإضرار عن العمل.

وتبدأ مدة الوقف من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه، ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكورة، فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله. كما يجب أداء أجره كاملاً عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل.

(١) بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦





## الباب السابع

في انتهاء عقد العمل  
ومكافأة نهاية الخدمة



## الفصل الأول: انتهاء عقد العمل

### المادة (١١٣)

- ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:
- إذا اتفق الطرفان على إنهائه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية.
  - إذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن العقد قد امتد صراحة أو ضمناً وفق أحكام القانون.
  - بناء على إرادة الطرفين في عقود العمل غير المحددة وذلك بشرط التقيد بأحكام هذا القانون المتعلقة بالإنذار والأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف.

### المادة (١١٤)

- لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه، ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة.
- على أنه إذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الأعمال أن ينقل العامل وبناء على طلبه إلى عمل آخر من هذه الأعمال وأن يعطيه الأجر الذي يدفعه عادة لمثله وذلك مع عدم الإخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.



### المادة (١١٥) (١)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (١٢٠) كان ملتزماً بتعويض العامل عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر، وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

### المادة (١١٦) (٢)

إذا فسخ العقد من جهة العامل لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (١٢١) كان العامل ملتزماً بتعويض صاحب العمل عما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة فسخ العقد على ألا يجاوز مبلغ التعويض أجر نصف شهر عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقصر، وذلك كله ما لم يوجد نص في

### المادة (١١٧)

- ١ - يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بعد إنذار الطرف الآخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوماً على الأقل.
- ٢ - بالنسبة إلى عمال المياومة يتم الإنذار في المدد الآتية:
  - أ - أسبوعاً واحداً إذا اشتغل العامل مدة تزيد على ستة أشهر ونقل عن السنة.
  - ب - أسبوعين إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة.
  - ج - شهراً واحداً إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.

(٢) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



### المادة (١١٨)

يظل العقد قائماً طوال مدة مهلة الإنذار المشار إليها في المادة السابقة وينتهي بانتهائها ويستحق العامل أجره كاملاً عن تلك المهلة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه، ويجب عليه أن يقوم بالعمل خلالها إذا طلب منه صاحب العمل ذلك. ولا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار أو تخفيض مهلته ولكن يجوز الاتفاق على زيادة تلك المهلة.

### المادة (١١٩)

إذا أغفل صاحب العمل أو العامل إنذار الطرف الآخر بإنهاء العقد أو إذا أنقص مهلة الإنذار وجب على الملتزم بالإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى -بدل الإنذار-، ولو لم يترتب على إغفال الإنذار أو إنقاص مدته ضرر للطرف الآخر ويكون التعويض متساوياً لأجر العامل عن مهلة الإنذار كلها أو الجزء الناقص منها ويحسب بدلاً الإنذار على أساس آخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (٥٧) من هذا القانون بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

### المادة (١٢٠)

يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية:  
أ - إذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة.  
ب - إذا كان العامل معيناً تحت التجربة ووقع الفصل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها.  
ج - إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل



- بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال ٤٨ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- د - إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون قد أحيط بها شفويًا إذا كان أمياً.
- هـ - إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك.
- و - إذا افشى سراً من إسرار المنشأة التي يعمل بها.
- ز - إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- ح - إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر.
- ط - إذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد زملائه في العمل.
- ي - إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

#### المادة (١٢١) <sup>(١)</sup>

يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في إحدى الحالتين الآتيتين:  
إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون.  
إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً اعتداء على العامل.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



### المادة (١٢٢)

يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصلة وبوجه خاص، يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية إلى الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.

### المادة (١٢٣) <sup>(١)</sup>

إذا فصل العامل فصلاً تعسفياً فللمحكمة المختصة أن 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 الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه. لا تخل أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبدل الإنذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

### المادة (١٢٤)

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استنفاده الإجازات المستحقة له قانوناً ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان الاتفاق مبرماً قبل العمل بهذا القانون.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



### المادة (١٢٥)

على صاحب العمل أن يعطي العامل بناء على طلبه وفي نهاية عقده شهادة نهاية خدمة تمنح بغير مقابل يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ومدة خدمته الإجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه وآخر أجر كان يتقاضاه وملحقاته إن وجدت.

كما يجب عليه أن يرد إليه ما قد يكون له من شهادات وأوراق وأدوات.

### المادة (١٢٦)

إذا حدث تغيير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني فإن عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

### المادة (١٢٧)

إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله كان لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت إبرامه وأن يكون الاتفاق مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.



### المادة (١٢٨)

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 سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل كما لا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

### المادة (١٢٩)

إذا أذّر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الإنذار المقررة قانوناً فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بإذن من صاحب العمل لمدة سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل، ولا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته قبل نهاية تلك المدة.

### المادة (١٣٠)

يستثنى من أحكام المادة (١٢٨)، (١٢٩) العامل غير المواطن الذي يحصل قبل التحاقه بعمل آخر على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الأصلي.

### المادة (١٣١)

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل إلى الجهة التي استقدمه منها أو إلى أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه، وإذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الأخير ملتزماً بنفقات سفر العامل عند انتهاء



الخدمة، ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق إذا لم يقوم صاحب العمل بتحويل العامل ولم يف بمصروفات تحويله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما أنفقته بطريق الحجز. فإذا كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل جرى تحويله على نفقته إذا كان لديه ما يفي بذلك.

### مادة (١٣١) مكرر<sup>(١)</sup>

في تطبيق أحكام المادة السابقة يقصد بنفقات عودة العامل قيمة تذكرة سفره، وكذلك ما قد ينص عليه عقد العمل أو نظام المنشأة من أحقية العامل في نفقات سفر عائلته ونفقات شحن أمتعته.

وفي الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل السكن للعامل يلتزم العامل بإخلاء السكن في مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته. ولا يجوز تأخر العامل في إخلاء السكن بعدها لأي سبب من الأسباب بشرط أن يؤدي صاحب العمل إلى العامل ما يأتي:

النفقات المبيّنة في البند (١) من هذه المادة.

مستحقات نهاية الخدمة وأية مستحقات أخرى يلتزم بها صاحب العمل طبقاً لعقد العمل أو نظام المنشأة أو القانون.

فإذا نازع العامل في قيمة النفقات والمستحقات المشار إليها وجب على دائرة العمل المختصة تحديد هذه النفقات والمستحقات بصفة مستعجلة خلال أسبوع من تاريخ إبلاغها على أن تخطر بها العامل فور تحديدها.

ويبدأ في هذه الحالة سريان مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في البند (٢) من هذه المادة اعتباراً من تاريخ قيام صاحب العمل بإيداع النفقات والمستحقات

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



المحددة بمعرفة دائرة العمل خزانة وزارة العمل بصفة أمانة. فإذا لم يقيم العامل بإخلاء السكن بعد انتهاء الثلاثين يوماً المذكورة تقوم دائرة العمل بالتعاون مع السلطات المختصة بالإلزامة للإخلاء. ولا تخل أحكام هذه المادة بحق العامل في المنازعة فيها أمام المحكمة المختصة.

#### مادة (١٣١) مكرر (١) <sup>(١)</sup>

١ - يلتزم صاحب العمل بأن يقدم إلى دائرة العمل المختصة ضماناً مصرفياً يصدر بتحديد نوعه ومقداره وإجراءات تقديمه والشركات والمؤسسات التي يطبق عليها وغير ذلك من الأحكام المتعلقة به قرار من مجلس الوزراء. ويخصص هذا الضمان لحسن تنفيذ التزامات صاحب العمل المنصوص عليها في المادتين (١٣١) و(١٣١ مكرراً) من هذا القانون.

٢ - يكون استقطاع أية مبالغ من الضمان المصرفي المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة بناء على حكم قضائي، وذلك باستثناء الآتي :  
أ) نفقات عودة العامل إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.

ب) المبالغ التي يقر صاحب العمل أمام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها. ففي هاتين الحالتين، يجوز للوزارة استقطاع تلك المستحقات من مبلغ الضمان المشار إليه في البند (١) من هذه المادة وأدائها إلى العامل وفاء للحقوق المقررة.

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ١٩٩٩م.



## الفصل الثاني مكافأة نهاية الخدمة

### المادة (١٣٢)<sup>(١)</sup>

يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على النحو التالي:

(١) أجر واحد وعشرين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.

(٢) أجر ثلاثين يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك.

ويشترط فيما تقدم ألا تزيد المكافأة في مجموعها على أجر سنتين.

### المادة (١٣٣)

يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة.

### المادة (١٣٤)<sup>(٢)</sup>

مع عدم الإخلال بما تقرره بعض القوانين معاشات أو مكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت، تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر كان يستحقه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليها في المادة (٥٧) من هذا القانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة ولا يدخل في الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مكافأة

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.

(٢) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٥) لسنة ١٩٨٥م.



نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل عيناً وبدل السكن وبدل الانتقال وبدل السفر وبدل الساعات الإضافية وبدل التمثيل وبدل تداول النقد -بدل الصندوق- وبدل تعليم الأولاد وبدل الخدمات الترفيهية والاجتماعية أو أية بدلات أو علاوات أخرى.

#### المادة (١٣٥)

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

#### المادة (١٣٦)

إيفاء للغايات المقصودة من المادة (١٣٢) لا تعتبر حالات الاستخدام التي سبقت تاريخ العمل بهذا القانون بأنها حالات يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة إلا إذا كان العامل عاملاً مواطناً وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي يكون العامل قد اكتسبها بموجب قوانين العمل الملغاة أو بموجب عقد العمل أو أي اتفاق أو لائحة أو النظام الداخلي للمنشأة. وتؤدي المكافأة المستحقة للعامل- في حالة وفاته - إلى المستحقين.

#### المادة (١٣٧)

إذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد غير محدد المدة عمله بمحض اختياره بعد خدمة مستمرة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة. فإذا زاد مدة خدمته المستمرة على ثلاث سنوات ولم تجاوز خمس سنوات استحق ثلثي المكافأة المذكورة، فإذا زادت مدة خدمته المستمرة على خمس سنوات استحق المكافأة الكاملة.



#### المادة (١٣٨)

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 خمس سنوات.

#### المادة (١٣٩)

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين:  
إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة (١٢٠) من هذا القانون أو ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكامها.  
إذا ترك العمل مختاراً ودون إنذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (١٢١) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة أو قبل أن يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

#### المادة (١٤٠)

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 مكافأة 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 (١٤١)

إذا وجد في المنشأة نظام للتقاعد أو التأمين أو نظام مشابه لهما 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  
وأضرار المهنة

#### المادة (١٤٢)

إذا أصيب العامل بإصابة عمل أو بمرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي (١)، (٢) 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 أقوال الشهود وصاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك كما يبين المحضر بوجه خاص ما إذا كان للحادث صلة بالعمل وما إذا قد وقع عمداً ونتيجة لسوء سلوك فاحش من جانب العامل.

#### المادة (١٤٣)

على الشرطة فور انتهاء التحقيق أن ترسل صورة من المحضر إلى دائرة العمل وأخرى إلى صاحب العمل، ولدائرة العمل أن تطلب استكمال التحقيق أو أن تقوم هي باستكمالها مباشرة إذا رأت ضرر

#### المادة (١٤٤)

يلتزم صاحب العمل في حالة إصابات العمل وأمراض المهنة بأن يدفع نفقات علاج العامل في إحدى دور العلاج الحكومية أو الأهلية المحلية إلى أن يشفى العامل أو يثبت عجزه ويشمل العلاج الإقامة بالمستشفى أو بالمصح والعمليات الجراحية ومصاريف صور الأشعة والتحليل الطبية وكذلك شراء الأدوية



والمعدات التأهيلية وتقديم الإطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لما ثبت عجزه، وعلى صاحب العمل فضلاً عما تقدم، أن يدفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

#### المادة (١٤٥)

إذا حالت الإصابة بين العامل وأداء عمله وجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه معونة مالية تعادل أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقصر فإذا استغرق العلاج أكثر من ستة أشهر خفضت المعونة إلى النصف وذلك لمدة ستة أشهر أخرى أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو يتوفى أيهما أقصر.

#### المادة (١٤٦)

تحسب المعونة المالية المشار إليها في المادة السابقة على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو اليوم أو الساعة، وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (٥٧) بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

#### المادة (١٤٧)

يضع الطبيب المعالج عند انتهاء العلاج تقريراً من نسختين تسلم إحداهما للعامل والأخرى لصاحب العمل، يحدد فيه نوع الإصابة وسببها وتاريخ حدوثها ومدى صلتها بالعمل ومدة العلاج منها وما إذا كان قد تخلف عنها عاهة مستديمة أو غيرها ودرجة العجز إن وجد وما إذا كان عجزاً كلياً أو جزئياً ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود العجز.



#### المادة (١٤٨)

إذا نشأ خلاف حول مدى لياقة العامل للخدمة صحياً أو درجة العجز أو غير ذلك من الأمور المتصلة بالإصابة أو العلاج وجب إحالة الأمر إلى وزارة الصحة وذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ويجب على وزارة الصحة كلما أحيل إليها نزاع من هذا النوع أن تشكل لجنة طبية من ثلاثة أطباء حكوميين لتقرير مدى لياقة العامل للخدمة صحياً أو درجة عجزه أو غير ذلك مما يتصل بالإصابة والعلاج.

للجنة أن تسترشد بمن ترى الاستعانة بهم من أهل الخبرة ويكون قرار اللجنة نهائياً ويقدم إلى دائرة العمل لاتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذه.

#### المادة (١٤٩)

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل استحق أفراد عائلته تعويضاً مساوياً لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرون شهراً على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم، وتحسب قيمة التعويض على أساس آخر أجر كأن يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفى وفق أحكام الجدول الملحق بهذا القانون.

وفي تطبيق أحكام هذه المادة يقصد بعبارة عائلة المتوفى من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتماداً كلياً أو بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفى حين وفاته من الأشخاص الآتين:

أ - الأرملة أو الأرملة.

ب - الأولاد وهم:

الأبناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الأبناء المنتسبون بصورة منتظمة



في المعاهد الدراسية ولم يتموا أربعاً وعشرين سنة من العمر أو العاجزون جسمانياً أو عقلياً عن الكسب وتشمل كلمة الأبناء أبناء الزوج أو الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفى حين وفاته.

البنات غير المتزوجات ويشمل ذلك بنات الزوج أو الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفى حين وفاته.

ج - الوالدان.

د - الأخوة والأخوات وفقاً للشروط المقررة بالنسبة إلى الأبناء والبنات.

#### المادة (١٥٠)

إذا أدت إصابة العامل أو المرض المهني إلى عجز العامل عجزاً جزئياً دائماً، فإنه يستحق تعويضاً طبقاً للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في السابقة حسبما يكون الحال.

#### المادة (١٥١)

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

#### المادة (١٥٢)

يجوز لوزير العمل عند الاقتضاء وبالاتفاق مع وزير الصحة تعديل جدول أمراض المهنة رقم (١) وجدول تقدير تعويضات العجز رقم (٢) الملحقين بهذا القانون.



### المادة (١٥٣)

لا يستحق العامل المصاب تعويضاً عن الإصابة أو العجز التي لم تؤد إلى الوفاة إذا أثبت من تحقيقات السلطات المختصة أن العامل تعتمد إصابة نفسه بقصد الانتحار أو للحصول على تعويض أو إجازة مرضية أو لأي سبب آخر، أو كان العامل وقت الحادثة واقعاً وبفعله تحت تأثير مخدر أو تحت تأثير الخمر وكذلك إذا تعتمد مخالفة تعليمات الوقاية المتعلقة في أمكنة ظاهرة من محل العمل أو كانت إصابته أو عجزه نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه أو رفض دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قرره اللجنة الطبية المشكلة وفقاً لأحكام المادة (١٤٨).

ولا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل أو أداء أية معونة مالية إليه.





## الباب التاسع

### منازعات العمل الجماعية



#### المادة (١٥٤)

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

#### المادة (١٥٥)

إذا وقع نزاع واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم وقشل الطرفان في تسويته ودياً وجب عليهما اتباع الخطوات التالية:  
يقدم العمال شكواهم أو طلبهم كتابةً إلى صاحب العمل ويرسلون في الوقت ذاته صورة منها إلى دائرة العمل.

يجيب صاحب العمل كتابةً على شكوى العمال أو طلباتهم خلال سبعة أيام من أيام العمل اعتباراً من تاريخ تسلمه الشكوى ويرسل في الوقت ذاته نسخة من رده إلى دائرة العمل.

إذا لم يرد صاحب العمل على الشكوى خلال المهلة المحددة أو لم يؤد رده إلى تسوية النزاع تولت دائرة العمل المختصة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد جانبي النزاع الوساطة لحل النزاع ودياً.

إذا كان الشاكي هو صاحب العمل قدم شكواه إلى دائرة العمل مباشرة لتتولى الوساطة لحل النزاع ودياً.

#### المادة (١٥٦)

إذا لم تؤد دائرة العمل المختصة إلى حل النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع إخطار الطرفين كتابةً بذلك.



#### المادة (١٥٧)

تشكل في كل دائرة للعمل لجنة تسمى لجنة التوفيق ويصدر بهذا التشكيل قرار من وزير العمل والشؤون الا

#### المادة (١٥٨)

على كل من طرفي النزاع تتبعه أمام لجنة التوفيق حتى يفصل فيه وتصدر اللجنة قرارها بأغلبية الآراء خلال أسبوعين من تاريخ إحالة النزاع إليها. ويكون هذا القرار ملزماً للطرفين إذا كانا قد وافقا كتابةً أمام اللجنة على قبول قرارها، فإذا تخلف هذا الاتفاق جاز لأي من الطرفين أو كليهما الطعن في قرار اللجنة أمام لجنة التحكيم العليا، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور القرار وإلا أصبح نهائياً واجب التنفيذ.

#### المادة (١٥٩)

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال الأعضاء في لجنة التوفيق دون استمرار أولئك الأعضاء في أداء مهمتهم فيها ما لم يختر

#### المادة (١٦٠)

تنشأ بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنة تسمى لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية وتؤلف على النحو الآتي: وزير العمل رئيساً ويحل وكيل وزارة العمل أو مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه. قاض من المحكمة الاتحادية يعين بقرار من وزير العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضواً.



أحد ذوي الخبرة والتجربة في محيط العمل من المشهود لهم بالحيدة يعين بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية عضواً. ويجوز تعيين عضوين احتياطيين من بين فئتي العضوين الأصليين ليحلا محلهما في حالة غيابهما أو قيام مانع لديهما. ويكون تعيين الأعضاء الأصليين والاحتياطيين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ويتم ذلك بأداة التعيين ذاتها.

#### المادة (١٦١)

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

#### المادة (١٦٢)

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



#### المادة (١٦٣)<sup>(١)</sup>

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

#### المادة (١٦٤)

تطبق اللجان المنصوص عليها في هذا الباب أحكام هذا القانون والقوانين السارية وأحكام الشريعة الإسلامية وما لا يتعارض معها من قواعد العرف ومبادئ العدالة والقانون الطبيعي والقانون المقارن.

#### المادة (١٦٥)

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

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.





## الباب العاشر

### تفتيش العمل



### المادة (١٦٦)

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 (١٦٧)

يختص مفتش العمل بما يأتي:  
مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمل وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث والنساء.  
تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون.  
ج - إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.  
د - ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

### المادة (١٦٨)

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية ميميناً بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم



وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم أن يحيطوا بالشكاوى التي تصل إليهم بالسرية المطلقة وألا ييؤحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه.

#### المادة (١٦٩)

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لأداء واجبهم وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم أو أن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك.

#### المادة (١٧٠)

يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية:

أ - دخول أية منشأة خاضعة لأحكام هذا القانون في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل.

ب - القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الأخص: سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام القانون.

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

ج - أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال أو سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بالنتيجة واتخاذ الإجراءات المناسبة في هذا الشأن.

د - التأكد من تعليق الإعلانات والنشرات التي يوجب القانون تعليقها في محل العمل.



#### المادة (١٧١)

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

#### المادة (١٧٢)

مع عدم الإخلال بما نص عليه في المادة (١٦٩) على من يقوم بالتفتيش أن يخطر صاحب العمل أو ممثله بحضوره وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم بالتفتيش من أجلها تقتضي غير ذلك.

#### المادة (١٧٣)

لمفتش العمل أن يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم إدخال تعديلات في الأجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الآجال التي يحددها وله كذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

#### المادة (١٧٤)

إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة لهذا القانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية له حرر محضراً يثبت فيه المخالفة ورفعه إلى دائرة العمل المختصة لا

#### المادة (١٧٥)

لمفتش العمل أن يطلب عند الاقتضاء من السلطات الإدارية المختصة ومن رجال



الشرطة تقديم المساعدة اللازمة.  
وإذا كان التفتيش متعلقاً بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيباً مختصاً من وزارة الصحة أو من يعين لهذا الغرض من الأطباء.

#### المادة (١٧٦)

يضع رئيس مفتشي العمل في المنطقة تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل ونواحي التفتيش والمنشآت التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعيتها. كما يضع تقريراً سنوياً عن التفتيش في المنطقة يضمنه نتائج التفتيش وآثاره وما يراه من ملاحظات واقتراحات وترسل صورة من التقرير الشهري والسنوي إلى دائرة العمل.

#### المادة (١٧٧)

تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقريراً سنوياً عن التفتيش في الدولة يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ قانون العمل وعلى الأخص في الأمور التالية: بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش. بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش. إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت وإصابات العمل وأمراض المهنة.

#### المادة (١٧٨)

تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نماذج لمحاضر ضبط المخالفات وسجلات



التفتيش والتنبيهات والإنذارات. كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتقوم بتعميمها على دوائر العمل في مختلف المناطق.

#### المادة (١٧٩)

مع مراعاة الأولوية المقررة للمواطنين وبالإضافة إلى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل:  
أن يكونوا متصفين بالحياد التام.  
أن لا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.  
أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

#### المادة (١٨٠)

تعقد دورات تدريبية خاصة تجريها وزارة العمل لمفتشي العمل ويراعى في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:  
١ - أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.  
٢ - أصول تدقيق السجلات والدفاتر.  
٣ - أصول إرشاد أصحاب العمل إلى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.  
٤ - مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.  
٥ - مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل.





الباب الحادي عشر

العقوبات



### المادة (١٨١)<sup>(١)</sup>

مع دعم الإخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف درهم ولا تزيد على عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:

كل من خالف أي نص أمر من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له. 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 بالتهديد باستعمالها.

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

### المادة (١٨٢)

لا يجوز وقف تنفيذ الأحكام الصادرة بالغرامة، وتتعدد الغرامة بالنسبة إلى صاحب العمل بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة على ألا يجاوز مجموع ما يحكم به ثلاثة أضعاف الحد الأقصى للغرامة المقررة وذلك في حالة مخالفة الأحكام الآتية واللوائح والقرارات المنفذة لها:

مخالفة أحكام المادة (١٣).

مخالفة أحكام الفصلين الثاني والثالث من الباب الثاني.

مخالفة أحكام الباب الثالث.

مخالفة أحكام المواد: (١١٤)، (١٢٤)، (١٢٥)، (١٢٨)، (١٢٩)، (١٤٢)، (١٤٤).

(١) معدلة بموجب أحكام القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦م.



### المادة (١٨٣)

في حالة العودة إلى ارتكاب جريمة قتل قبل مضي سنة على سابقة الحكم على الفاعل في جريمة مماثلة لها يجوز الحكم بمضاعفة العقوبة.

### المادة (١٨٤)

مع مراعاة ما نص عليه في المواد (٣٤)، (٤١)، (١٢٦) تقام الدعوى الجزائية على مدير المنشأة المسؤول عن إدارتها. كما تقام أيضاً على صاحبها إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

### المادة (١٨٥)

إذا لم يرق صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه طبقاً لأحكام هذا القانون كان لدائرة العمل المختصة أن تصدر قراراً تبيّن فيه موضوع الإخلال وتعلم به صاحب العمل لإتمام هذه الأعمال في مدة تحدّد من تاريخ إعلانها، وإلا قامت الدائرة المشار إليها بإتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز.

### المادة (١٨٦)

تراعي دوائر العمل عند تطبيق أحكام القانون واللوائح والقرارات التنفيذية له ألا تلجأ ما أمكن إلى طلب اتخاذ الإجراءات الجزائية إلا بعد توجيه النصح والإرشاد إلى أصحاب العمل والعمال المخالفين وإنذارهم عند الاقتضاء كتابة بتصحيح أوضاعهم طبقاً للقانون وذلك قبل السير في تلك الإجراءات.



#### المادة (١٨٧)

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

#### المادة (١٨٨)

يكون لمديري دوائر العمل ومفتشي أقسام التفتيش بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية صفة الضبط القضائي في تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات والأوامر التي تصدر تنفيذاً له.

#### المادة (١٨٩)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

#### المادة (١٩٠)

مع عدم الإخلال 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 (١٩١)

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



### المادة (١٩٢)

على وزير العمل والشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللا  
القانون وعلى الوزارات كل فيما يخصه تنفيذ أحكامه.

### المادة (١٩٣)

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

زايد بن سلطان آل نهيان

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا بقصر الرئاسة في أبوظبي

بتاريخ: ٦ جمادى الآخرة ١٤٠٠ هـ

الموافق: ٢٠ أبريل ١٩٨٠ م



## الجدول رقم (١) أمراض المهنة

العمل المسبب للمرض	المرض	الرقم المتسلسل
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الرصاص ومركباته التي تحتوي على رصاص	التسمم بالرصاص ومركباته:	١
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق.	التسمم بالزئبق ومركباته:	٢
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بالزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ.	التسمم بالزرنيخ ومركباته:	٣
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الأنتيموني أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الأنتيموني، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الأنتيموني أو مركباته.	التسمم بالانتيموني ومحتوياته:	٤
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الفسفور أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الفسفور، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الفسفور أو مركباته.	التسمم بالفسفور ومركباته:	٥
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل هذه المنتجات، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبارها أو غازاتها.	التسمم بالبتترول ومنتجاته المتزايدة أو مختلف مركباته ومشتاقه:	٦
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل المنغنيز أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المنغنيز، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازات أو غبار المنغنيز أو مركباته أو منتجات تحتوي على المنغنيز.	التسمم بالمنغنيز ومركباته:	٧
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل المعدن الكبريتي أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازات أو غبار المعدن الكبريتي أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي.	التسمم بالمعدن الكبريتي ومركباته:	٨



العمل المسبب للمرض	المرض	الرقم المتسلسل
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البترول أو غازاته أو مشتقاته وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى هذه المواد في حالة جامدة أو سائلة أو غازية.	التسمم بالبترول أو غازاته أو مشتقاته أو مركباته.	٩
أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البنج أو التتراكلورايد الكربوني السليكي الحديث الانبعاث أو أي غازاتها التي تحتوي عليهما.	التسمم بالبنج أو التتراكلورايد الكربوني:	١٠
أي عمل يقتضي التعرض للراديوم أو أي مادة أخرى ذات نشاط إشعاعي أو أشعة أكس.	الأمراض الناتجة عن الراديوم أو المواد العاكسة (أشعة أكس):	١١
أي عمل يقتضي استعمال أو نقل القطران أو آلات القطران الفحمي أو الزيت المعدني أو الكيروسين (أو الأسمت أو الطحين أو ما شابه ذلك من غبار أو مركبات أو منتجات أو بقايا من هذه المواد).	الأمراض الجلدية المستعصية وحروق الجلد والعين:	١٢
أي عمل يقتضي التعرض المتكرر أو المستمر إلى انعكاس النور أو الحرارة أو الأشعة المنبعثة من زجاج مصهور أو من المعادن الحارة أو المعادن المصهورة أو التعرض إلى ضوء قوي وحرارة عالية مما قد يسبب ضرراً في العين أو النظر.	تأثر العين بسبب الحرارة والضوء وما ينجم عنهما من آثار:	١٣
أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار السليكي الحديث الانبعاث أو أي مواد تحتوي على السليكي الحديث بنسبة تزيد على خمسة في المائة مثل العمل في المنجم أو اقتلاع الحجر أو نحت الصخور أو تكسيها أو في مصنع السميت الصخري أو صقل المعادن بالرمال أو أي عمل آخر يقتضي تعرضاً مشابهاً لذلك، وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار الاسبستوس أو غبار القطن بدرجة تسبب مثل هذا المرض.	الأمراض المنكونية الناتجة عن: ١/السليكي (الغبار السليكي) ٢/الاسبستوس (غبار الاسبستوس) ٣/البسبتوس (غبار القطن)	١٤
جميع الأعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض أو بجلودها والمصابة بأمراض النفخة وبقرونها وشعرها.	انتراكس:	١٥
جميع الأعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض.	مرض الاستقاء الزقي:	١٦
الأعمال في المستشفيات لتقديم العلاج للمرضى بهذا المرض.	مرض التدرن الرئوي:	١٧
الأعمال في المستشفيات المختصة لمعالجة هذه الحمى.	أمراض الحمى المعوية:	١٨



## الجدول رقم (٢) جدول تقدير تعويضات العجز الدائم

النسبة المئوية	نوع العجز الدائم	التسلسل	درجة العجز
١٠٠	فقدان كلا الذراعين من الكتف أو فقدان أي عضوين من الجسم أو أكثر من عضوين.	١	كلي
١٠٠	فقدان النظر بأكمله أو فقدان العينين.	٢	
١٠٠	الشلل الكامل.	٣	
١٠٠	العته أو الاختلال العقلي الكامل.	٤	
١٠٠	الجروح أو الإصابات في الرأس أو الدماغ التي تسبب صداداً مستمراً.	٥	
١٠٠	التشويه الكامل في الوجه.	٦	
١٠٠	الجروح والإصابات في الصدر والأعضاء الباطنية التي تسبب خللاً مستديماً وكاملاً في تأدية الأعضاء لوظائفها.	٧	
٩٠	فقدان الساقين جميعاً من أعلاههما.	٨	جزئي
٨٥	فقدان اليدين من الكوع أو أعلى.	٩	
٨٠	التشويه الشديد في الوجه.	١٠	
٧٠	فقدان كامل لليدين كليهما من الكوع.	١١	
٧٠	فقدان كامل للذراع اليمنى من مفصل الكتف أو من الكوع.	١٢	
٧٠	فقدان كلا الساقين بأجمعهما من الركبة أو أعلى.	١٣	
٦٠	فقدان كامل للذراع اليسرى من مفصل الكتف أو فوق الكوع.	١٤	
٦٠	فقدان أحد الساقين من الركبة أو فوقها.	١٥	
٦٠	فقدان الذراع الأيمن من الكوع أو تحته.	١٦	
٦٠	فقدان أحد الساقين من أعلى.	١٧	
٦٠	فقدان كلا الساقين جميعاً من تحت الركبة.	١٨	
٦٠	فقدان جميع أصابع اليد اليمنى بما في ذلك الإبهام.	١٩	
٥٠	فقدان الذراع الأيسر من فوق أو تحت الكوع.	٢٠	
٥٠	فقدان أصابع اليد اليسرى بما في ذلك الإبهام.	٢١	
٥٠	فقدان أحد الساقين من تحت الركبة.	٢٢	
٥٠	فقدان السمع كلياً وبصورة مستديمة.	٢٣	
٤٥	فقدان اللسان أو البكم المستديم.	٢٤	



النسبة المئوية	نوع العجز الدائم	التسلسل	درجة العجز
٤٥	فقدان كلا القدمين جميعاً من الكعب أو أسفل.	٢٥	جزئي
٤٥	فقدان العضو الجنسي.	٢٦	
٤٥	فقدان نظر عين واحدة.	٢٧	
٢٨	فقدان اليد اليمنى من الرسغ.	٢٨	
٢٥	فقدان إبهام أو أربع أصابع اليد اليمنى.	٢٩	
٣٤	فقدان اليد اليسرى من الرسغ.	٣٠	
٢٥	فقدان الإبهام أو أربع أصابع اليد اليسرى.	٣١	
٢٠	فقدان أحد القدمين من الكعب أو أسفل.	٣٢	
٢٠	فقدان جميع أصابع قدم واحدة بما في ذلك إبهام القدم (الأصبع الكبيرة).	٣٣	
١٥	فقدان ثلاث أصابع من اليد اليمنى باستثناء الإبهام.	٣٤	
١٥	فقدان سبابة اليد اليمنى.	٣٥	
١٠	فقدان السلامة الأخيرة لإبهام اليد اليمنى.	٣٦	
١٠	فقدان سبابة اليد اليسرى.	٣٧	
١٠	فقدان ثلاث أصابع اليد اليسرى باستثناء الإبهام.	٣٨	
١٠	فقدان جميع أصابع القدم باستثناء إبهام القدم.	٣٩	
١٠	فقدان إبهام القدم.	٤٠	
٦	فقدان السلامة الأخيرة لإبهام القدم اليسرى.	٤١	
٦	فقدان الأصبع الوسطى لليد اليمنى.	٤٢	
٦	فقدان الأصبع الوسطى لليد اليسرى.	٤٣	
٦	فقدان الأصبع البنصر لليد اليمنى.	٤٤	
٦	فقدان الأصبع البنصر لليد اليسرى.	٤٥	
٦	فقدان الأصبع الخنصر لليد اليمنى.	٤٦	
٦	فقدان أحد أصابع اليد اليسرى.	٤٧	
٥	فقدان السلامة الأخيرة لأي أصبع باستثناء الإبهام.	٤٨	
٥	فقدان السلامة الثانية لسبابة اليد اليمنى.	٤٩	
٥	فقدان أصابع القدم باستثناء الإبهام.	٥٠	
٣	فقدان سن طاحن.	٥١	
٢	فقدان سن ناب	٥٢	



- ١ - العجز الكلي لوظيفة أي عضو من أعضاء الجسم أو جزء من الجسم يعادل فقدان الكلي لذلك العضو أو الجزء من الجسم.
- ٢ - إذا كان الشخص المصاب أعسر فإن جميع التعويضات المدرجة أعلاه لإصابات اليد اليسرى يجب أن تعتبر كأنها اليد اليمنى.
- ٣ - في حالات إفساد أو تشويه أو تغيير غير طبيعي لأي عضو من أعضاء الجسم أو أي جزء من أجزاء الجسم أو لأي حاسة من الحواس التي لم يأت ذكرها في هذا الجدول تقدر درجة العجز في حالات النزاع من قبل اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (١٤٨) من هذا القانون والتي تأخذ بعين الاعتبار أقرب حالة مماثلة ذكرت في هذا الجدول.

### الجدول رقم (٣)

#### بأحكام توزيع تعويض الوفاة على أفراد عائلة العامل المتوفى

- ١ - إذا اجتمع الأرملة مع الوالدين والولد الذين كانوا في رعاية المتوفى يوزع التعويض بحيث يكون للأرملة الثمن وللأرامل الثمن بالتساوي إن كن أكثر من واحدة والوالدة السدس والوالد الثلث والوالدين الثلث بالتساوي وللولد الباقي، فإذا لم يوجد ولد كان للأرملة أو للأرامل بالتساوي ثلثا قيمة التعويض إن كن أكثر من واحدة وللوالد الباقي. فإن كانا والدين فلهما الباقي بالتساوي فإذا لم يوجد الوالدان كان للأرملة ثمن التعويض على أن يوزع بالتساوي بين الأرامل إن كن أكثر من واحدة وللولد الباقي. أما إذا لم يوجد مع الأرملة ولد أو والد أخذ التعويض كله، على أن يقسم بين الأرامل بالتساوي إن كن أكثر من واحدة.
- ٢ - إذا وجد والد وولد ممن كانا في رعاية المتوفى ولم يوجد أرملة استحق الولد



الثلثين ودفح الباقي للوالد أو بالتساوي للوالدين إن وجدا معاً.

٣ - إذا وجد أولاد كان العامل ا لمتوفى يعولهم ولم يوجد أرمل أو أرملة أو والد أو والدين أو أشقاء أو شقيقات كان يعولهم وزع التعويض بين الأولاد بالتساوي، فإذا وجد ولد واحد استحق التعويض كله.

٤ - إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد أو أرمل أو أرملة وزع التعويض بين الوالدين بالتساوي إلا إذا كان واحداً فيمنح التعويض كله.

ويعتبر الأخوة والأخوات الذين كان العامل يعولهم حين وفاته في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما.





التشريعات الفرعية الصادرة  
لتنفيذ أحكام القانون الاتحادي  
رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن  
تنظيم علاقات العمل وتعديلاته

## ١ - قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٨٢م

### 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،

وعلى 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،  
وبناءً على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية واستطلاع رأي وزير العدل  
والشؤون الإسلامية والأوقاف،

قرر:

### الباب الأول في لجان التوفيق

#### مادة (١)

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

### مادة (٢)

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 الأحوال ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور جميع أعضائها بمن فيهم الرئيس.

### مادة (٣)

للجنة أثناء نظر النزاع أن تستعين برأي من تختاره من أهل الخبرة وأصحاب الأعمال والعمال.

### مادة (٤)

يحدد رئيس اللجنة جلسة لنظر النزاع على ألا يجاوز ميعاد انعقادها اليوم الرابع على الأكثر من تاريخ وصول قرار دائرة العمل المختصة بإحالة النزاع إلى اللجنة، ويخطر بهذا الموعد طرفي النزاع قبل الجلسة المحددة بثلاثة أيام على الأقل.

### مادة (٥)

تصدر اللجنة قرارها في النزاع خلال أسبوعين من تاريخ إحالته إليها، وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء. ويكون قرار اللجنة ملزماً للطرفين إذا وافق كتاباً أمام اللجنة على قبول قرارها، وفي هذه الحالة يحرر محضر بالمسائل التي تم الاتفاق عليها، وينص فيه على مدة سريان الاتفاق على ألا 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 أمانة سر اللجنة كل طرف من طرفي النزاع نسخة من المحضر بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه وتحفظ النسخة الثالثة لدى اللجنة، وترسل النسخة الرابعة إلى دائرة العمل لقيدها بسجل خاص ولكل من ذوي الشأن أن يطلب من دائرة العمل لقيدها بسجل خاص ولكل من ذوي الشأن أن يطلب من دائرة العمل الحصول على صورة أو مستخرج من المحضر المشار إليه بالشروط التي تضعها الدائرة.

#### مادة (٦)

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

#### مادة (٧)

على اللجنة في جميع الأحوال سواء أصدرت قرارها في شأن النزاع جزئياً أو كلياً أو تخلف إصدار هذا القرار خلال المدة المحددة في الفقرة الأولى من المادة الخامسة أن ترفع تقريراً لدائرة العمل المختصة بنتيجة عملها، ويجب أن يشتمل تقرير اللجنة على الوقائع التي أدت إلى نشوب النزاع والملابسات والظروف التي اكتنفته والمقترحات التي تقدمها اللجنة للطرفين بغية التوفيق بينهما.



## الباب الثاني في لجنة التحكيم العليا

### مادة (٨)

يكون انعقاد لجنة التحكيم العليا في مقر دائرة العمل التي يقع في دائرتها مقر العمل لأطراف النزاع أو في أي مكان تراه اللجنة مناسباً ولا يكون انعقادها صحيحاً إلا بحضور جميع أعضائها بمن فيهم الرئيس أو من يحل محله. وفيما عدا وزير العمل والشؤون الاجتماعية وقاضي المحكمة الاتحادية العليا العضو في لجنة التحكيم العليا يؤدي غيرهما القسم التالي أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية (أقسم بالله العظيم بأن أقوم بأداء مهامي دون خشية أو محاباة).

### مادة (٩)

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 (٦). وعلى أمانة سر لجنة التحكيم العليا إخطار 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 أسبوعين من تاريخ إخطاره بصورة من عريضة الطعن.



#### مادة (١٠)

يحدد رئيس لجنة التحكيم العليا جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعاد انعقادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق طرفي النزاع إلى لجنة التحكيم العليا وفقاً 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.

#### مادة (١١)

تفصل لجنة التحكيم العليا في النزاع المعروض أمامها خلال شهر من تاريخ أول جلسة وتصدر قراراتها بأغلبية آراء أعضائها، ويكون قرارها مسبباً، ويعتبر هذا القرار نهائياً وملزماً لطرفي النزاع.

#### مادة (١٢)

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 والأوراق الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

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



### مادة (١٣)

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا لم يكن رئيساً للجنة التي أصدرت القرار أو أي من طرفي النزاع أن يطلب من لجنة التحكيم العليا تفسير أو توضيح أي مسألة في قرار التحكيم إذا استدعى الأمر 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 جزءاً لا يتجزأ من قرار التحكيم الأصيل.

### مادة (١٤)

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

## الباب الثالث أحكام عامة

### مادة (١٥)

لا يجوز حضور محامي أطراف النزاع أمام لجان التوفيق ولكن يجوز الحضور للمحامين أمام لجنة التحكيم العليا على أن يكون من المحامين المرخص لهم بموجب قانون تنظيم مهنة المحاماة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠م.



#### مادة (١٦)

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

#### مادة (١٧)

على وزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس الوزراء

أبو ظبي في: ١٧/٥/١٩٨٢ م



## ٢ - قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢م

### في شأن دمج الرسوم والغرامات المعمول بها في وزارة العمل والشؤون 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 والشؤون 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 المصري  
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 والشؤون الاجتماعية،  
وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء،  
قرر:



## المادة الأولى

تدمج الرسوم والغرامات المعمول بها في وزارة العمل والشئون الاجتماعية وفقاً للتبويب وفئات الرسوم الموضحة فيما يلي:

م	نوع الرسم	القيمة بالدرهم
١	فتح بطاقة منشأة	١٠٠٠
٢	إصدار بطاقة توقيع الكتروني	٢٠٠
٣	اصدار 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 ٣ 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 ٣ سنوات) لمدة صلاحية ستين يوماً	١٥٠٠
٨	طلب تصريح عمل لمن هم على كفالة ذويهم (الزوجة أو الأبنه)	٢٠٠
٩	الموافقة على تصريح عمل لمن هم على كفالة ذويهم (الزوجة أو الأبنه متضمناً رسوم بطاقة عمل لمدة سنة واحدة)	١٠٠٠
١٠	تجديد ترخيص العمل (تجديد بطاقة العمل لمدة ٣ 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
<b>رسوم الترخيص لدور الحضانة</b>		
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



١١٣

## المادة الثانية

تلغى قرارات مجلس الوزراء السابقة في شأن الرسوم والغرامات المقررة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويستثنى من ذلك الإعفاءات والضمانات المصرفية.

## المادة الثالثة

على وزير العمل والشؤون 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 أبو ظبي :

بتاريخ: ١٦ صفر ١٤٢٣ هـ

الموافق: ٢٩ ابريل ٢٠٠٢ م



### ٣ - قرار وزاري رقم (١ / ٤٤) لسنة ١٩٨٠ م

## في شأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ م

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

#### مادة (١)

يختص مدير ومفتشو العمل بما يأتي:  
أ - مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها  
بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحياتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل  
بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث والنساء.  
ب - تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم  
من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون.  
ج - إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن  
معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.  
د - ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات  
الصادرة تنفيذاً لأحكامه.



## مادة (٢)

تتولى إدارة التفتيش العمالي بالوزارة المهام الآتية:

- أ - التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م والقرارات المنفذة له.
- ب - تلقي الشكاوي المتعلقة بوجود مخالفات لقانون العمل والتحقق من صحة ما جاء بها واتخاذ الإجراءات اللازمة.
- ج - تلقي الاخطارات الواردة في إدارة علاقات العمل بوجود مخالفات قائمة لدى بعض المنشآت تحقق منها أحد الباحثين أثناء بحثه لإحدى المنازعات العمالية واتخاذ اللازم بشأنها.
- د - إجراء الحملات التفتيشية على المنشآت التي ترى الإدارة القيام بإجراء حملات تفتيشية على نوع معين منها طبقاً لما تراه من أسباب وظروف توجب ذلك.
- هـ - إجراء التفتيش الليلي لمراقبة مواعيد العمل وتشغيل الأحداث والنساء.
- و - عقد الندوات وإصدار النشرات والكتيبات بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكن طرفي علاقة العمل من تنفيذ أحكام القانون وتوعيتهم بها.
- ز - تقديم التقارير لوكيل الوزارة بما تراه من قصور في أحكام القانون عن معالجة بعض الحالات متضمنة اقتراحات الإدارة في هذا الشأن.

## مادة (٣)

يتم التفتيش دورياً على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل ويكون ذلك مرتين على الأقل سنوياً.

وفي سبيل القيام بذلك يجب - إعداد حصر شامل للمنشآت الخاضعة للقانون في الدولة وإعداد بطاقة لكل من هذه المنشآت موضحاً اسمها واسم مديرها



المسئول وعدد العاملين بها في تاريخ الحصر ونشاطها الاقتصادي وجنسياتها ورقم الرخصة الصادرة من البلدية بإنشائها ثم ترتيبها على أساس جغرافي في أدرج مخصصة لذلك بعد ترقيمها بنفس الترتيب. وتتخذ هذه الإجراءات بالنسبة للحملات التفتيشية والتفتيش الشهري، وكذلك بالنسبة لأي صور أخرى من صور التفتيش.

#### مادة (٤)

يتم التفتيش على الوجه الآتي:  
أولاً: تعد خطوط سير مسبقة للزيارات التفتيشية موضحاً بها تاريخ الزيارة وأسماء المنشآت التي سيتم التفتيش عليها وعنوان كل منها ووقت الزيارة فيما إذا كانت صباحية أو ليلية واسم المفتش القائم بالزيارة والغرض منها.  
ثانياً: تتم الزيارة طبقاً للبيانات المدونة بخط السير دون إخطار مسبق للمنشأة ويقوم المفتش باتخاذ ما يراه من إجراءات للتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل من دخول لأماكن العمل أو فحص أو تحقيق أو اطلاع على ملفات أو مستندات أو الحصول على صور أو مستخرجات منها أو التأكد من وجود المعلقات التي يفرض القانون على صاحب العمل تعليقها في أماكن العمل أو غير ذلك من الإجراءات التي أجاز قانون العمل للمفتشين اتخاذها لأداء واجب التفتيش.  
ثالثاً: إذا تبين للمفتش وجود مخالفات لا يمكن إزالتها وجب عليه اتخاذ اللازم نحو إثباتها في محضر رسمي بعد سؤال صاحب العمل أو المدير المسئول إن وجد أو من يراه من العمال المتواجدين في مكان العمل أثناء ضبط المخالفة وأن يوقع من يسأل على ما أبداه من أقوال في المحضر وعرضه على مدير المكتب لاتخاذ اللازم. أما إذا تبين وجود مخالفات يمكن إزالتها وجب على المفتش توعية



صاحب العمل أو المدير المسئول أو من تواجد من العمال بكيفية إزالتها وأن يرسل للمنشأة تقريراً بهذه المخالفات وإنذارها بضرورة إزالة هذه المخالفات خلال فترة يحددها في التقرير.

رابعاً: تتم إعادة التفتيش في الموعد المحدد في التقرير المشار إليه في البند السابق بناءً على خط سير مسبق فإذا ما تأكد المفتش من إزالة المخالفة يتم حفظ التقرير بعد عرض قرار الحفظ على مدير التفتيش لاعتماده، أما إذا تبين عدم إزالتها كان عليه إثبات ذلك في محضر رسمي طبقاً لما سبق ذكره في الفقرة الأولى من البند ثالثاً ثم يعرض على مدير التفتيش لإبداء الرأي فيما يتم اتخاذه من إجراءات.

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

#### مادة (٥)

لا يجوز لمفتشي العمل مباشرة أعمال وظائفهم قبل أداءهم القسم المقرر بالقانون أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية فور تعيينهم. ويزود المفتش ببطاقة تصدر من الوزارة تثبت - شخصيته وكذا تمتعه بصفة الضبط القضائية وعلى المفتش إبرازها عند مزاولته لعمله الميداني إذا طلب منه ذلك للتعرف على شخصيته.

#### مادة (٦)

يجب أن تتصف خطوط السير المعتمدة من المدير المختص بالسرية ويجب أن تكون أسبوعية ويتم اعتمادها من مدير مكتب العمل المختص قبل يومين على



الأقل من بداية الأسبوع الذي سينفذ خلاله خط السير وتخطر إدارة التفتيش العمالي به فور اعتماداه.

#### مادة (٧)

تعد إدارة التفتيش العمالي خطوط السير الخاصة بالحملات التفتيشية طبقاً للخطة الشهرية التي تراها الإدارة في هذا الخصوص وكذا بناءً على رأي وكيل الوزارة لما لديه من أسباب توجب إجراء هذه الحملات.

#### مادة (٨)

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

#### مادة (٩)

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

#### مادة (١٠)

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 وأرقام المواد القانونية للمخالفات التي حررت للمحاضر بشأنها وتاريخ ورقم تصديرها للجهات المختصة ونتيجة متابعة الأحكام التي تصدر بشأنها وفيما إذا كان قد حكم فيها بالإدانة أو البراءة.



### مادة (١١)

بالنسبة لأحكام البراءة التي تصدر في شأن بعض المخالفات يجب على إدارة التفتيش العمالي الحصول على الأسباب التي جاء حكم البراءة على أساسها وإعداد تقرير شهري بشأنها وعرضه على وكيل الوزارة لإبداء ما يرى اتخاذه من إجراءات على ضوء ما جاء به حرصاً على مصلحة العمل وسلامته.

### مادة (١٢)

يعد كل مكتب من مكاتب العمل بياناً إحصائياً شهرياً وبصفة منتظمة يتضمن أسماء المفتشين وعدد الزيارات التفتيشية التي قام بها كل منهم ونوعها، وكذلك المحاضر التي حررت للمنشآت المخالفة وعدد الشكاوي التي تم بحثها وما ترتب عليها من إجراءات اتخذت وعدد زيارات متابعة الأحكام وعدد أحكام البراءة التي صدرت في شأن بعض المخالفات بالإضافة إلى تقرير الحملات التفتيشية التي تمت خلال الشهر وعدد المنشآت التي شملتها هذه الحملات والإجراءات التي اتخذت نتيجة للقيام بها وترسل هذه الإحصائيات لإدارة التفتيش المختصة التي تعد بدورها تقريراً إحصائياً مجتمعاً يتم إرساله للإدارة الموكل إليها ذلك لاتخاذ ما يلزم.

### مادة (١٣)

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

### مادة (١٤)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخه.

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



## ٤ - قرار وزاري رقم (١ / ٤٥) لسنة ١٩٨٠م في شأن تحديد أوجه صرف حصيلة الغرامات المقتطعة من العمال

وزير العمل والشؤون الاجتماعية،  
بعد الاطلاع على أحكام الدستور المؤقت،  
وعلى 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،  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قرر:

### مادة (١)

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

### مادة (٢)

تشكل في كل منشأة تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر لجنة التصرف في أموال  
الغرامات وتتكون من:  
١ - صاحب العمل أو من ينيبه. رئيساً  
٢ - اثنين من العاملين بالمنشأة يختارهما صاحب العمل بالتشاور مع مدير دائرة  
العمل المختصة.  
عضوين



ويجوز بناءً على طلب صاحب العمل أن يشترك في اللجنة ممثل دائرة العمل المختصة وعندئذ تكون له الرئاسة.

أما المنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسة عشر عاملاً فيتم التصرف في أموال الغرامات المقتطعة من عمالها بمعرفة صاحب العمل وبمراعاة أحكام المواد ٤، ٨، ٩ من هذا القرار.

### مادة (٣)

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

### مادة (٤)

تختص اللجنة بتقدير كيفية التصرف في أموال الغرامات باستعراض النواحي الاجتماعية في المنشأة وإثبات ذلك في محضر ثم تقرر توزيع هذه الغرامات عليها أو صرفها في أية ناحية اجتماعية جديدة يراد بها الترفيه عن العمال أو علاجهم في غير الحالات التي لا يلتزم فيها صاحب العمل بعلاجهم طبقاً للقرار الصادر في هذا الشأن أو إنشاء ناد للرياضة البدنية أو مسجد أو مكتبة أو جمعية تعاونية أو تنفيذ مشروع لعلاج أسر العمال أو غير ذلك من أوجه النشاط الاجتماعي المماثل. ولا يجوز صرف أي مبلغ من هذه الأموال بصفة مكافأة أو لشراء حاجيات المعيشة كالمأكل أو الملابس، كما لا يجوز استثمارها في أي عمل يحتمل الكسب أو الخسارة.



#### مادة (٥)

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

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

#### مادة (٦)

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

#### مادة (٧)

على اللجنة إذا قررت استغلال أموال الغرامات في أحد المشروعات الاجتماعية السابق ذكرها أن توضح في محضر اللجنة الإجراءات الخاصة بتنظيم المشروع وتنفيذه.

#### مادة (٨)

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



### مادة (٩)

توزع أموال الغرامات عند تصفية المنشأة لأي سبب من الأسباب بالتساوي على العمال الموجودين بها وقت تصفيتها.

### مادة (١٠)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



## ٥ - قرار وٲاري رقم (١ / ٤٦) لسنة ١٩٨٠ م

### بتحديد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها في الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السابعة صباحاً

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

#### مادة (١)

يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً في الأعمال الآتية:  
١ - العمل في الفنادق والمطاعم والنزل والمقاهي والبوفيهات والمسارح ودور  
السينما وصلالات الموسيقى والغناء وغيرها من المحلات المماثلة.  
٢ - العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية الداخلية أو الجوية ويدخل  
في ذلك مكاتب السياحة والطيران وفي المطارات.  
٣ - أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد  
للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم ويشترط في هذه الحالة ألا  
يزيد عدد الأيام التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً على خمسة عشر يوماً في  
السنة ما لم ترخص دائرة العمل المختصة بمدد أطول.



١٢٥

٤ - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

٥ - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ إدارة التفتيش العمالي المختصة في ظرف ٢٤ ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة للعمل والحصول على موافقة كتابية منها بذلك.

ويجب أن تكون الموافقة مسبقة ما لم يقض صالح العمل بغير ذلك.

٦ - العمل في المحلات التجارية في شهر رمضان والأيام الثلاثة السابقة لعيد الأضحى.

٧ - العمل في المستشفيات والمصحات وعيادات الأطباء ودور العلاج الأخرى.

## مادة (٢)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



## ٦ - قرار وزاري رقم (١ / ٤٧) لسنة ١٩٨٠

### بشأن استثناء بعض المؤسسات من بعض الأحكام المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء

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

#### مادة (١)

تستثنى من أحكام المواد ٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٧، ٣٥ من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م المؤسسات التربوية والخيرية بالدولة التي يكون من أهدافها أساساً التأهيل أو التدريب المهني للأحداث والنساء وذلك وفقاً للأحكام التالية:

#### مادة (٢)

يشترط في المؤسسات التربوية والخيرية المشار إليها في المادة السابقة للإفادة من الإعفاء المقرر بها الشروط الآتية:  
أ - أن تكون المؤسسة مسجلة لدى الجهات الرسمية المختصة بهذا الوصف.  
ب - أن يكون هدفها الفعلي والمسجلة به التأهيل أو التدريب المهني للأحداث أو النساء.



- ج - أن ينص في الأنظمة الداخلية لهذه المؤسسات بالتفصيل على ما يلي:
- طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأحداث والنساء بالمؤسسة.
  - ساعات العمل التي يعملونها.
  - شروط العمل.
- ويجب ألا تتعارض هذه الأعمال وساعات العمل وتلك الشروط مع الطاقة الحقيقية للأحداث والنساء ويثبت ذلك تقرير من الجهة المختصة بوزارة الصحة يرفق بالنظام الداخلي للمؤسسة.

#### مادة (٣)

يجب أن يطابق النشاط الفعلي للمؤسسة ما نص عليه في أنظمتها الداخلية وما نصت عليه المادة السابقة.

#### مادة (٤)

لا يسري الاستثناء الوارد في هذا القرار على المؤسسة التي تخرج في نشاطها الفعلي عن أهدافها أو شروط العمل المنصوص عليها في لائحتها الداخلية. وتقوم أجهزة الوزارة المختصة بمراقبة المؤسسة ونشاطها في هذا الشأن.

#### مادة (٥)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



## ٧ - قرار وزاري رقم (١ / ٤٩) لسنة ١٩٨٠م

### بشأن تحديد الأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون توقف وكيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:  
بعد الاطلاع على أحكام الدستور المؤقت،  
وعلى 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،  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قرر:

#### مادة (١)

يجوز استمرار العمل دون فترة راحة في الحالات والأعمال الآتية:

- ١ - الأعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال العمل في نظام الثلاث منوبات (الأفواج المتعاقبة) يومياً أو في نظام المناوبتين يومياً بالنسبة إلى النساء العاملات، وكذلك بالنسبة للعمال إذا وافقوا كتابة على ذلك.
- ٢ - العمل في وحدات المرافق العامة كالمياه والكهرباء والمجاري والنظافة والحراسة.
- ٣ - العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.
- ٤ - العمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها المستخدمون والعمال مدة لا تزيد على سبع ساعات في اليوم الواحد.



١٢٩

- ٥ - أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو الطرق المائية أو الجوية ويدخل في ذلك العمل مكاتب شركات الطيران وفي المطارات.
- ٦ - أعمال شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع ويدخل في ذلك عمال طاقم اللنشات التي تعمل في نقل العمال.
- ٧ - أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة.
- ٨ - العمل في تموين وإصلاح السفن عند رسوها في الموانئ لهذا الغرض.
- ٩ - العمل في الموانئ على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وذلك بالنسبة لقائدها وميكانيكيها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة.
- ١٠ - العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.
- ١١ - العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والاحتفالات.
- ١٢ - العمل في تجهيز ودفن الموتى.
- ١٣ - صناعة البلاستيك.
- ١٤ - صناعة السينما.
- ١٥ - أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت.
- ١٦ - صناعة الخزف الصيني.
- ١٧ - العمل في المخابز.

## مادة (٢)

على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل الأعمال والصناعات الوارد بيانها في المادة السابقة أن يصرح للعمال بالصلاة وبتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة وبالراحة بطريقة تنظمها المنشأة أثناء العمل وتضمنها لائحة نظامها الأساسي إن وجدت أو تودع قواعدها إدارة علاقات العمل بالوزارة أو مكتب العمل الواقع محل العمل في دائرة اختصاصه.

## مادة (٣)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



## ٨ - قرار وزاري رقم (١ / ٥٠) لسنة ١٩٨٠م

### في شأن إنشاء أقسام استخدام المواطنين وتحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها بها

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:  
بعد الاطلاع على أحكام الدستور المؤقت،  
وعلى 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،  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قرر:

#### مادة (١)

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

#### مادة (٢)

تكون إدارة الاستخدام بكل من ديوان الوزارة بمدينة أبوظبي ومدينة دبي  
إدارة مركزية لأقسام الاستخدام بمكاتب إمارة أبوظبي بالنسبة للأولى ولأقسام  
الاستخدام بمكاتب العمل بالإمارات الشمالية بالنسبة للثانية.

#### مادة (٣)

يختص قسم استخدام المواطنين بما يأتي:



- أ - قيد طالبي العمل من المواطنين من الفئات الآتية:
- العاطلين عن العمل ممن سبق لهم العمل.
  - العاطلين عن العمل الذين لم يسبق لهم العمل (مستجداً في ميدان العمل).
  - المشتغلين ويبحثون عن عمل أفضل.
- ويتم القيد في سجل خاص مع منح طالب العمل شهادة بقيده دون مقابل.
- ب - تلقي طلبات أصحاب العمل لاستخدام عمال مواطنين لشغل الوظائف الشاغرة لديهم وتسجيل هذه الطلبات في سجل يعد لهذا الغرض.
- ج - تلقي طلبات أصحاب العمل المحالة من أقسام استخدام العمال غير المواطنين بعد التأكد من إدارة الاستخدام المركزية المختصة من وجود عمال مواطنين مسجلين بالقسم قادرين على أداء 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.

#### مادة (٤)

- يتم تسجيل طالبي العمل من المواطنين طبقاً للخطوات الآتية:
- أ - يحضر طالب العمل بنفسه إلى القسم في أوقات الدوام الرسمي وفي المواعيد التي يحددها القسم.
- ب - يقدم نفسه إلى مسؤول التسجيل بالقسم طالباً قيده كطالب.
- ج - يتأكد المسؤول من أن الطالب يحمل جنسية دولة الإمارات العربية المتحدة وذلك بالاطلاع على المستندات التي يقدمها طالب العمل وهي خلاصة قيده أو هويته أو جواز سفره.



د - يتأكد المسؤول وفقاً للمستندات التي قدمها الطالب لإثبات مؤهله الدراسي وخبرته وحالته العملية فيما إذا كان عاطلاً وعلى المسؤول أن يتأكد من مدى إلمام الطالب بالقراءة والكتابة إذا كان ممن لا يحملون مؤهلات دراسية وادعى قدرته على القراءة والكتابة.

هـ - يقوم المسؤول بإثبات بيانات الطالب في سجل القيد المعد لذلك الغرض وتشمل هذه البيانات رقماً مسلسلًا لكل حالة واسم الطالب وسنه ومحل إقامته والمهنة وتصنيفها المهني ومؤهله الدراسي وتاريخه أو مدى إلمامه بالقراءة والكتابة إذا كان غير مؤهل وسنوات الخبرة واللغات الأجنبية التي يجيدها ورقم شهادة القيد التي تمنح له ونوعها حسب حالته العملية كما يدون أي عجز جسماني لدى الطالب إن وجد.

و - يسجل المسؤول البيانات السابقة ببطاقة قيد ويضاف إليها بيان الأجر الذي يتقاضاه والمهنة التي يعمل بها حالياً إذا كان قيده مشغلاً ويبحث عن عمل أفضل والعمل السابق إذا كان قيده عاطلاً عن العمل بالإضافة إلى الجهات التي يرغب في العمل فيها حسب ترتيب أفضلية العمل الذي يرغب فيه والأجر الذي يتوقع حصوله عليه من العمل الذي يرشح لشغله ثم توضع البطاقات في أدرج تخصص لهذا الغرض حسب ترتيب أرقام وتواريخ قيدها في كل مهنة على حدة وكل فئة على حسب الحالة العملية: العاطل فالمستجد فالمشتغل.

ز - يقوم المسؤول بمنح الطالب شهادة بقيده دون مقابل وتعطى رقماً مسلسلًا ويدون بها اسمه وسنه ومحل إقامته ومهنته وتصنيفها المهني، وخبراته السابقة ومؤهله الدراسي أو مدى إلمامه بالقراءة والكتابة وذلك بعد توقيعها من مدير المكتب المختص وختمها بخاتم ذلك المكتب وتسلم الشهادة للطالب في نفس يوم قيده.



#### مادة (٥)

يجب أن يتضمن طلب صاحب العمل الذي يقدمه للقسم لعمالة وطنية لشغل الوظائف الشاغرة لديه العدد المطلوب مصنفاً حسب المهن موضحاً به الشروط والمواصفات التي يطلبها بكل مهنة من حيث السن والخبرة والمؤهل والأجر المقترح وغير ذلك.

#### مادة (٦)

يقوم الموظف المختص بتلقي طلبات أصحاب العمل بتسجيلها في السجل المعد لذلك ويجب أن تشمل بيانات السجل الرقم المسلسل لكل طلب وتاريخ وروده للقسم واسم صاحب العمل الطالب ونشاطه الاقتصادي وعنوانه والمهنة المطلوبة والعدد المطلوب من العمال في كل مهنة والشروط والمواصفات التي يجب أن تتوافر فيمن يرشح من بين المسجلين لشغل الوظيفة المدونة بطلب صاحب العمل ثم يدون أمام كل طلب ما تم اتخاذه من إجراءات بمعرفة القسم.

#### مادة (٧)

في حالة وجود مسجلين بالقسم قادرين على أداء 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 إقامة طالب العمل بالبريد المسجل أو يسلم له باليد فور ترشيحه. وتكون الأولوية في الترشيح للعاطلين عن العمل ثم المستجدين في ميدان العمل وأخيراً للمشتغلين ويبحثون عن عمل أفضل وذلك كله بترتيب أسبقية القيد رقماً وتاريخاً داخل كل فئة وفي كل مهنة على حده.



١٣٥

وفي حالة عدم وجود مسجلين قادرين على أداء العمل المطلوب أو لم يكف العدد المسجل لمضاعفة العدد المطلوب يتم الاتصال بإدارة الاستخدام المركزية المختصة لتدبير الأعداد المطلوبة أو تكملتها من المسجلين بأقسام استخدام المواطنين الأخرى، وفي حالة وجود مسجلين بهذه الأقسام تقوم الإدارة باخطارها باتخاذ إجراءات الترشيح لهؤلاء المسجلين.

وفي جميع الأحوال التي يتم فيها الترشيح يجب على القسم إرسال كشف بأسماء المرشحين مبيناً فيه تاريخ الترشيح ورقمه واسم المرشح ورقم شهادة قيده ومهنته.

#### مادة (٨)

يجب على صاحب العمل أن يخطر قسم الاستخدام بنتيجة ترشيح العامل بالقبول أو الرفض خلال أسبوع من تاريخ الترشيح على الأكثر وذلك على النموذج المعد لذلك.

#### مادة (٩)

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

#### مادة (١٠)

يحظر على أصحاب الأعمال استخدام عمال ما لم يكونوا حاملي شهادات قيد وعليهم في هذه الحالة أن يخطروا دائرة العمل المختصة كتابة بتعيين العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استخدامه على الأكثر، ويجب أن يتضمن الإخطار اسم العامل وسنه وتاريخ تسلمه العمل والأجر الذي حدد له والوظيفة



التي ألحق بها ورقم شهادة القيد وذلك كله على النموذج المعد لذلك بظهر شهادة القيد والتي يجب إعادتها لمكتب العمل الصادرة منه بعد ملء بيانات الإخطار المشار إليه.

#### مادة (١١)

عند ورود شهادات القيد بإخطار تعيين أصحابها يتم التأشير بذلك في سجل القيد بالقسم المختص وترفق الشهادة ببطاقة القيد وترفع نهائياً من أدراج بطاقات القيد وتوضع في ملف خاص بها بالقسم حسب ترتيب ورودها.

#### مادة (١٢)

تكون شهادة القيد صالحة لمدة ستة شهور من تاريخ إصدارها وتجدد بعد ذلك لمدة ثلاثة شهور بصفة دورية. ولا يتم التجديد إلا بتقديم الطالب بنفسه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء صلاحية الشهادة بطلب تجديدها وإلا سقط حقه في ذلك، وفي هذه الحالة يقوم القسم برفع بطاقة قيده من أدراج البطاقات نهائياً. وتجدد الشهادة تلقائياً فترة ترشيح صاحبها للعمل وذلك حتى رفض ترشيحه أو تعيينه.

#### مادة (١٣)

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب الاستخدام الذي يقع في دائرة محل عمله خلال شهري يناير ويوليو من كل عام البيانات الآتية:  
أ - بياناً مفصلاً بعدد موظفيه وعماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم وسنهم وجنسياتهم.



ب - بياناً بالوظائف والمهن التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع إيضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال الستة أشهر السابقة.

ج - بياناً عن حالة العمل وما يتصل به من فرص الاستخدام وما يتوقع من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والأعمال خلال الستة أشهر التالية. وتدون هذه البيانات على النماذج التي تعدها الوزارة في هذا الصدد وتكون جميع هذه البيانات من نسختين تحفظ إحداها بالقسم المختص وترسل الأخرى للإدارة المركزية المختصة.

#### مادة (١٤)

يقوم القسم المختص بإخطار إدارة الاستخدام المركزية المختصة حسب المادة (٢) من هذا القرار بما يلي:

أ - نسخة من كل بطاقة قيد لكل طالب عمل يتم تسجيله أسبوعياً مع كشف بأسمائهم ومهنتهم وأرقام شهادات قيدهم ويجب أن تقوم إدارة الاستخدام المركزية المختصة بما يقوم به قسم الاستخدام من حفظ هذه البطاقات في أدرج حسب ترتيب قيدهم وحسب حالتهم العملية طبقاً لما نص عليه في الفقرة (ز) من المادة (٤) من هذا القرار.

ب - كشف شهري بأسماء سواقط القيد وأرقام قيدهم ومهنتهم.

ج - كشف شهري بأسماء المعينين ومهنتهم وأرقام شهادات قيدهم.

وعلى إدارة الاستخدام المركزية المختصة رفع بطاقات قيد من وردت اسماؤهم بالكشفين الأخيرين من أدرج بطاقات القيد نهائياً.



#### مادة (١٥)

يقوم كل قسم من أقسام الاستخدام بعمل احصائية شهرية طبقاً للنموذج الذي يعد لهذا الغرض يبين بها عدد المسجلين والمرشحين والمعنين وسواقط القيد مصنفين عمالاً عاديين وغيرهم وكذا عدد طلبات العمل والعمال ومجموع أعداد العمال المطلوبة مصنفين عمالاً عاديين وفنيين وأصحاب المؤهلات المتوسطة والعلية، ثم ترسل لإدارة الاستخدام المركزية المختصة التي تعد تقريراً خاصاً ترفق به بيانات تحليلية لما تضمنته من أرقام موضحاً به الظواهر التي تكشفت خلال فترة الاحصائية والمشاكل التي صادفت العمل والحلول المقترحة ثم ترفع للإدارة المختصة لاتخاذ ما يلزم.

#### مادة (١٦)

على وكيل الوزارة إعداد النماذج اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

#### مادة (١٧)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



١٣٩

٩ - قرار وزاري رقم (١/٥١) لسنة ١٩٨٠م  
في شأن تحديد أوجه صرف الفروق المالية  
التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء  
الحرمان من الترقية والحرمان من العلاوة أو تأجيلها

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:  
بعد الاطلاع على الدستور المؤقت،  
وعلى 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،  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قرر:

مادة (١)

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

مادة (٢)

تختص اللجنة المشكلة طبقاً لأحكام القرار رقم (١/٤٥) لسنة ١٩٨٠م في شأن



تحديد أوجه صرف حصيلة الغرامات المتقطعة من العمال، بالتصرف في الفروق المالية المنوه عنها في المادة السابقة وطبقاً للإجراءات المنصوص عليها في المواد الثانية والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والثامنة من القرار رقم (١/٤٥) لسنة ١٩٨٠م المشار إليه.

### مادة (٣)

تحدد اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة أوجه 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 إنشاء صندوق ادخار أو صندوق إعانات أو قروض على أن تخصص حصيلة هذه الفروق أو جزء منها للإعانات التي يرى منحها لعمال من عمال المنشأة أملت بهم ظروف اقتضت منحهم هذه الإعانات وفي هذه الحالة يثبت في محضر اللجنة كل ما يتعلق بهذه الظروف التي دعت اللجنة لمنحهم الإعانات المقررة.

### مادة (٤)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



## ١٠ - قرار وزاري رقم (١ / ٤) لسنة ١٩٨١

### في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو التي يجوز فيها تخفيض ساعات العمل المقررة قانوناً

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

#### مادة (١)

لا يجوز تشغيل العمال أكثر من سبع ساعات في اليوم وذلك في الأعمال والصناعات الآتية:

- ١ - العمل أمام أفران المخابز.
- ٢ - تكرير البترول.
- ٣ - صناعة الأسمنت والاسبستوس.
- ٤ - صناعة الثلج.
- ٥ - العمل في مخازن ومستودعات التبريد.
- ٦ - صنع السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
- ٧ - العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- ٨ - عمليات إذابة الشحم وصنع الشمع.
- ٩ - العمل في المناجم والمحاجر.



- ١٠ - صنع الأصباغ والورنيش.
- ١١ - سبك المعادن.
- ١٢ - صنع الغراء.
- ١٣ - صنع الزجاج.
- ١٤ - صناعة السكر وتكريره.
- ١٥ - صنع الزهرة والطباشير وتعبئتهما.
- ١٦ - صناعة عصر الزيوت بالطريقة الميكانيكية.

#### مادة (٢)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**

تحريراً في ١٩٨١/١/٦



١٤٣

تنظيم علاقات العمل وتعديلاته والتشريعات الفرعية العمارة تنفيذاً لأحكامه

## ١١ - قرار وزاري رقم (١ / ٥) لسنة ١٩٨١

### في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها

وزير العمل والشؤون الاجتماعية  
بعد الاطلاع على القانون رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات  
وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،  
وعلى القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل،  
وبعد استطلاع رأي الجهات المختصة بالدولة في هذا الشأن،  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قررنا:

#### مادة (١)

يمنع منعاً باتاً تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن سبعة عشر عاماً في  
الصناعات الآتية:

- ١ - العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٢ - العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- ٣ - معامل تكرير البترول.
- ٤ - العمل أمام الأفران بالمخابر.
- ٥ - معامل الأسمنت.
- ٦ - معامل الثلج والتبريد.



- ٧ - تفضيض المرابيا بواسطة الزئبق.
- ٨ - صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.
- ٩ - إذابة الزجاج وإنضاجه.
- ١٠ - اللحام بالأكسجين والإستيلين وبالكهرباء.
- ١١ - الدهان بمادة الدوكو.
- ١٢ - معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ١٣ - صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص.
- ١٤ - صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبى) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلفون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- ١٥ - عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
- ١٦ - تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة بالبنود (١٢، ١٣، ١٤، ١٥).
- ١٧ - إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة أو إصلاحها أو تنظيفها أثناء إدارتها.
- ١٨- صناعة الأسفلت.
- ١٩ - صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
- ٢٠ - صناعة السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية أو العمل في مستودعاته.
- ٢١ - العمل في المدابغ.
- ٢٢ - سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها وإذابة شحمها.
- ٢٣ - صناعة الكاوتشوك.
- ٢٤ - العمل في ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.



- ٢٥ - شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- ٢٦ - نقل الركاب بطريق البر أو في المياه الداخلية.
- ٢٧ - صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- ٢٨ - عمليات تبييض وصبغة وطبع المنسوجات.
- ٢٩ - حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين بالجدول المرفق بهذا القرار.
- ٣٠ - العمل كمضيفين في الملاهي.
- ٣١ - العمل في البارات.

#### مادة (٢)

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**

تحريراً في ١/٦/١٩٨١



### (جدول)

أقصى أوزان للأثقال التي يجوز تكليف الأحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة بحملها أو جرّها أو دفعها

الأثقال التي تدفع على عجلة واحدة		الأثقال التي تدفع على عجلتين		الأثقال التي تدفع على القضبان		الأثقال التي يجوز حملها		السن
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	من ١٧-١٥ سنة
لا يجوز تشغيل الأحداث فيها		لا يجوز تشغيل الأحداث فيها		١٥٠	٣٠٠	١٠	١٥	الوزن بالكيلو جرام



١٤٧

## ١٢ - قرار وزاري رقم (١ / ٦) لسنة ١٩٨١

### في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:  
بعد الاطلاع على القانون رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،  
وعلى القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل، وبعد استطلاع رأي الجهات المختصة بالدولة في هذا الشأن.  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قررنا:

#### مادة (١)

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

- ١ - العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٢ - العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- ٣ - صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- ٤ - اللحام بالأكسجين والإستيلين والكهرباء.
- ٥ - إذابة الزجاج وإنضاجه.
- ٦ - تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- ٧ - الدهان بمادة الدوكو.
- ٨ - معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.



- ٩ - صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- ١٠ - صنع أول أكسيد الرصاص (المركب الذهبي) وأكسيد الرصاص الأصفر، وثاني أكسيد الرصاص (السلفون) و كربونات الرصاص، وأكسيد الرصاص البرتقالي، وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص.
- ١١ - عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- ١٢ - تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال المبيّنة بالبندود ٨، ١٠، ١١.
- ١٣ - إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
- ١٤ - تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.
- ١٥ - صناعة الأسفلت.
- ١٦ - العمل في المدابغ.
- ١٧ - العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
- ١٨ - سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- ١٩ - صناعة الكاوتشوك.
- ٢٠ - شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- ٢١ - صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- ٢٢ - العمل في البارات.

## مادة (٢)

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

سيفد علي الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

تحريراً في ١٦/١/١٩٨١



١٤٩

تنظيم علاقات العمل وتعديلاته والتشريعات الفرعية العمارة تنفيذاً لأحكامه

## ١٢ - قرار وزاري رقم (١/٧) لسنة ١٩٨١<sup>(١)</sup>

### في شأن تحديد الفئات المستثناة من سريان الأحكام المتعلقة بساعات العمل

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

#### مادة (١)

لا تسري الأحكام المتعلقة بتحديد ساعات العمل الواردة في الفصل الأول من  
الباب الرابع من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه على الفئات الآتية:  
أ - رؤساء مجالس الإدارة وأعضاء هذه المجالس المنتدبين.  
ب - المديرين العامين.  
ج - مديري الإدارات.

(١) عدل هذا القرار بالقرار الوزاري رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٨٤ والذي عدل نصوص المواد أرقام (١) و (٢).



د - من يشغلون وظائف إشرافية بالمنشأة.

#### مادة (٢)

يشترط لسريان الاستثناء الوارد في المادة السابقة على الفئات الموضحة بها أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال أو يفوض بهذه السلطات.

#### مادة (٣)

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

سيف علي الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

تحريراً في ١٦/١/١٩٨١



١٥١

## ١٤ - قرار وزاري رقم (١ / ٢٧) لسنة ١٩٨١

### في شأن تحديد المناطق والأماكن البعيدة عن العمران المشار إليها في قانون تنظيم علاقات العمل رقم (٨) لسنة ١٩٨٠

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،  
وبناءً على ما عرضه الوكيل،  
قرر:

#### مادة (١)

١ - تعتبر أماكن بعيدة عن المدن في مفهوم المادة ١٠١ من القانون رقم (٨) لسنة  
١٩٨٠م المشار إليه ولأغراض تطبيقها المواقع الآتية:-

أولاً بأبوظبي:

جزيرة دلم.

جزيرة داس.

منطقة غياثي.

منطقة السعديات.

منطقة الظفرة.

منطقة السلع.

منطقة السمحة.



منطقة الهير.  
منطقة الوجن.  
منطقة مديسيس.  
منطقة أم غافة.  
منطقة الحمدانية.  
منطقة الشويب.  
منطقة البحر.  
منطقة بو رحمة.  
منطقة مزيد.  
منطقة رماح.  
منطقة الرويس.  
منطقة جبل الظنة.  
منطقة طريف.  
منطقة الجزر البحرية.  
منطقة زركوه - ميزر.  
منطقة سويحان.  
وغيرها.

ثانياً: بالإمارات الشمالية:

منطقة الحمراية.  
منطقة المليحة.  
منطقة المنيعي.



منطقة مسافي.

منطقة جزيرة أبو موسى.

منطقة الحميدية.

منطقة حتا.

منطقة مصفوت.

منطقة السيجي.

منطقة خت.

منطقة الخزنة.

منطقة إذن.

منطقة غليلة.

منطقة المدام.

منطقة البثنة.

منطقة الطوين.

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

#### مادة (٢)

على كل صاحب عمل يستخدم عمالاً في المناطق المحددة في المادة السابقة أن يوفر لهم الخدمات الآتية:

١ - وسائل الانتقال المناسبة.

٢ - السكن الملائم.

٣ - المياه الصالحة للشرب.



٤ - المواد الغذائية المناسبة.

٥ - وسائل الإسعافات الطبية.

٦ - وسائل الترفيه والنشاط الرياضي.

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

### مادة (٣)

تعتبر من وسائل المواصلات العادية المنوه عنها في المادة (١) من هذا القرار الحافلات (الباصات) العامة المخصصة لركوب الجمهور بالأجر وسيارات الأجرة المشتركة.

### مادة (٤)

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

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**

تحريراً في ١٩/٤/١٩٨١



١٥٥

## ١٥ - قرار وزاري رقم (١ / ٢٨) لسنة ١٩٨١

### بشأن إصدار اللائحة النموذجية للجزاءات التي يسترشد بها أصحاب العمل في وضع لوائح الجزاءات الخاصة بمنشآتهم

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،  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قرر:

#### مادة (١)

يسترشد أصحاب الأعمال بنموذج لائحة الجزاءات المرفق في إعداد لوائح الجزاءات التي تطبق على العاملين بمنشآتهم.

#### مادة (٢)

على كل صاحب عمل أن يقدم إلى دائرة العمل المختصة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لائحة الجزاءات التي يقترحها لتطبق على العاملين في منشآته وذلك لاعتمادها من قبل الدائرة المذكورة قبل العمل بها، وعليه كذلك اعتماد أية تعديلات يرى إدخالها على هذه اللائحة قبل العمل بهذه التعديلات.



### مادة (٣)

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

### مادة (٤)

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

سيف علي الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

تحريراً في ١٩/٤/١٩٨١



١٥٧

## لائحة الجزاءات النموذجية

ملاحظات	درجة الجزاء				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
١- إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة عوملت معاملة المخالفة الأولى.	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	خصم ١٠٪ من الأجر اليومي	إنذار كتابي	أ-مخالفات تتعلق بمواعيد العمل ١- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل
٢- إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الأولى كان الجزاء المقرر للمخالفة الخامسة فأكثر هو ضعف الجزاء المقرر للمخالفة الرابعة بما لا يجاوز خمسة أيام.	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	خصم ١٠٪ من الأجر اليومي	٢- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل
	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	خصم ١٠٪ من الأجر اليومي	٣- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل)
	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٤- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)
١- إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى.	خصم أجر يومين	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	٥- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة إلى ٦٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل).



ملاحظات	درجة الجزاء				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
٢- إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة.	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم ونصف	خصم أجر ٣/٤ يوم	٦- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة إلى ٦٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل.
٣- يجوز بالنسبة إلى المخالفة رقم ٩ إذا كان ترك العمل أو الانصراف منه قبل الميعاد بأكثر من ساعة حرمان العامل من أجره عن هذه الساعة وذلك فضلاً عن توقيع العقوبة المقررة للغياب بدون إذن لأول مرة.	يجوز منع العامل من الدخول ويعتبر غائباً بدون إذن أو يجوز السماح له بالدخول على أن يحرم من أجر ساعات التأخير وذلك فضلاً عن توقيع العقوبة المقررة للغياب بدون إذن لأول مرة.				٧- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل مدة تزيد على ساعة بدون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل.
	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٨- الغياب بدون إذن أو عذر مقبول.
٤- يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرابع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة لخامس مرة خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة.	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٩- ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد المحدد بدون إذن أو عذر مقبول.
	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	١٠- البقاء في مكان العمل أو العودة إليه بعد انتهاء مواعيد العمل بدون إذن أو عذر مقبول.
١- إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى.	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	خصم أجر ١/٢ يوم	خصم أجر ١/٤ يوم	ب- مخالفات تتعلق بنظام العمل ١١- الخروج من غير المكان المحدد للخروج إذا كانت تعليمات المنشأة تتطلب ذلك.



ملاحظات	درجة الجزاء				نوع المخالفة
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
	-	-	-	-	١٢- استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في أماكن العمل بدون إذن من الإدارة.
٢- إذا تكررت المخالفة لأكثر من أربع مرات خلال ستة أشهر على وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة فيما عدا المخالفات أرقام ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧ فيكتفى فيها بمضاعفة العقوبة المقررة لربع مرة بما لا يجاوز ٥ أيام	-	-	-	-	١٣- الكلام والحديث في غير ما يتعلق بالعمل إذا ترتب على ذلك تعطيل العمل.
	-	-	-	-	١٤- القراءة أثناء العمل فيما لا يمت للعمل بصلة إذا ترتب على ذلك تعطيل العمل.
	-	-	-	-	١٥- تناول الطعام في غير المكان أو الميعاد المحدد لذلك.
٣- يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لربع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة مرة خامسة خلال ستة أشهر.	-	-	-	-	١٦- النوم أثناء العمل.
	-	-	-	-	١٧- تسكع العمال أو تواجدهم في غير محل عملهم أثناء ساعات العمل.
	خصم أجر ٣ أيام	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	خصم أجر ١/٢ يوم	١٨- إدخال منشورات أو مطبوعات وتوزيعها بدون إذن.
من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة.	-	-	-	-	١٩- جمع نقود أو إعانات أو توقيعات بدون إذن.
	-	-	-	-	٢٠- استعمال تليفون المنشأة لأغراض شخصية بدون إذن.
	-	-	-	-	٢١- عدم الإخطار عن تغيير الحالة الاجتماعية ومحل الإقامة في ميعاد غايته أسبوع بغير عذر مقبول.



ملاحظات	درجة الجزاء				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
١- إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى.	-	-	-	-	٢٢- كتابة بيانات أو عبارات أو لصق إعلانات على جدران المنشأة أو غيرها في مكان العمل دون إذن.
	-	-	-	-	٢٣- تسليم العامل بطاقة العمل اليومية بعد زملاته بدون سبب مقبول.
	-	-	-	-	٢٤- الادعاء كذباً على الرؤساء وعلى الزملاء مما يؤدي إلى تعطيل العمل.
٢- إذا تكررت المخالفة أكثر من أربع مرات خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى.	-	-	-	-	٢٥- مخالفة التعليمات المتعلقة بإثبات ختم البطاقة اليومية للعامل عند الحضور والانصراف أو التلاعب في ذلك.
فإن فصل العامل مع صرف المكافأة بالنسبة إلى المخالفات التي لا تصل عقوباتها لرابع مرة للفصل.	خصم أجر ٥ أيام	خصم أجر ٣ أيام	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	٢٦- مخالفة أو عدم إطاعة الأوامر الخاصة بالعمل.
	خصم أجر ٥ أيام	خصم أجر ٣ أيام	خصم أجر يومين	خصم أجر ١/٢ يوم	٢٧- تعتمد إنقاص الإنتاج.
	-	-	-	-	٢٨- الإسراف في استهلاك الخامات بدون سبب مقبول.



ملاحظات	درجة الجزاء				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
	الفصل مع حفظ المكافأة	خصم أجر ٥ أيام	خصم أجر ٣ أيام	خصم أجر يومين	٢٩- مخالفة تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل بشرط أن تكون التعليمات باللغة العربية مع لغة أخرى يفهمها العمال ومعلقة في مكان ظاهر.
٣- يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرابع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة.			الفصل طبقاً لأحكام الفقرة (د) من المادة (١٢٠) من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م.	خصم أجر ٥ أيام	٣٠- التحريض على مخالفة الأوامر أو التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال إذا كانت معلقة بمكان ظاهر وباللغة العربية ولغة يفهمها العامل أو أن يكون قد أحيط بها علماً إذا كان أمياً.
١- إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى			الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.	خصم أجر ٣ أيام	٣١- النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة



ملاحظات	درجة الجزاء				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
٢- إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة بالنسبة للمخالفات التي لا تصل عقوبتها لرابع مرة للفصل.	الفصل طبقاً لأحكام الفقرة (هـ) من المادة (١٢٠) من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م.				٣٢- رفض العامل بدون مبرر القيام بواجباته الأساسية ورفضه القيام بعمل آخر أو كل إليه بشرط ألا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي.
٣- يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرابع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة لخامس مرة خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة.	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.		إنذار		٣٣- استعمال الخانات أو الآلات المتعلقة بالعمل في أغراض خاصة.
			خصم أجر ٥ أيام		٣٤- الإهمال أو التهاون الجسيم في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر بليغ للأرواح أو الممتلكات.
			خصم أجر ٥ أيام		٣٥- العبث أو إتلاف ماكينات المنشأة أو آلاتها أو مهماتها.
	خصم أجر ٥ أيام	خصم أجر ٣ أيام	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	ج- مخالفات تتعلق بسلوك العامل ١- إدخال أشياء غير مصرح بها أو إجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل.
١- إذا تكررت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة والتي من نوعها عوملت معاملة المخالفة الأولى.	-	-	-	-	٢- التدخين أثناء العمل في أماكن العمل غير المسموح بالتدخين فيها.
	-	-	-	-	٣- التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل.



١٦٣

ملاحظات	درجة الجزاء				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
٢- إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة التي لا تصل عقوبتها لرابع مرة للفصل.	-	-	-	-	٤- الاعتداء على صاحب العمل أو المدراء المسؤولين أو أحد الزملاء بالعمل.
	-	-	-	-	٥- الامتناع عن توقيع الكشف الطبي عليه عند طلب طبيب المنشأة بغير عذر مقبول.
	-	-	-	-	٦- التمارض
	-	-	-	-	٧- الإخلال بالنظام أو ما يقتضيه الأدب أثناء التواجد بالعيادة أو مستشفى المنشأة للعلاج أو الفحص.
٣- يجب التنبيه على العامل كتابة عند توقيع الجزاء عليه لارتكابه المخالفة لرابع مرة بأنه سوف يفصل فيما لو ارتكب نفس المخالفة لخامس مرة خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة الرابعة.	خصم أجر ٥ أيام	خصم أجر ٣ أيام	خصم أجر يومين	خصم أجر يوم	٨- تصرف العامل للغيب في الأدوية ووسائل العلاج المخصصة له شخصياً.
	-	-	-	-	٩- مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة في أمكنة العمل.
	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة	خصم أجر ٥ أيام	خصم أجر ٣ أيام	خصم أجر يومين	١٠- رفض التفتيش عند الانصراف من العمل.
	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.		خصم أجر ٥ أيام	١١- عدم توريد المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المقررة لذلك بدون عذر مقبول.
	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.		١٢- قبول العامل نقوداً أو هدايا من أي شخص بقصد التأثير عليه للقيام بأي عمل يتعلق بأعمال المنشأة.		
	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.		١٣- قيام العامل بإعطاء نقود أو هدايا 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.				

## ١٦ - قرار وزاري رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٢

### في شأن تحديد أساليب وتدابير الوقاية لحماية العمال من مخاطر العمل

وزير العمل والشؤون الاجتماعية  
بعد الاطلاع على الدستور المؤقت،  
وعلى 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، وبعد  
استطلاع رأي وزارة الصحة.  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة.  
قرر:

#### مادة (١)

على كل صاحب عمل أن 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 وزارة  
العمل والشؤون الاجتماعية.  
وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وأن  
ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وأن  
يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تلك التعليمات.



١٦٥

### مادة (٢)

على كل صاحب عمل أن يعلق في مكان بارز وظاهر من مكان العمل تعليمات منفصلة 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.

### مادة (٣)

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.

### مادة (٤)

على كل صاحب عمل أن يعهد بالإشراف على الإسعافات الأولية لمتخصص في تقديم الإسعافات الطبية وأن يوفر بكل صندوق للإسعافات الأولية المحتويات المبينة في الجدول رقم (٣) المرفق بهذا القرار.

### مادة (٥)

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 أربعمئة قدم مكعب على ألا يدخل في حساب ذلك الفراغ أي ارتفاع يزيد على أربعة عشر قدماً.

ب - تلافي أي نقص في الهواء النقي أو بطء تجددته وتلافي 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 مصادر الضوء الطبيعية أو الصناعية إضاءة متجانسة مع تجنب التوهج المباشر والضوء المنعكس وكذا التفاوت الكبير في توزيع الضوء في الأماكن المتقاربة.

د - توفير إضاءة مناسبة للعمليات المتفاوتة في الدقة مع الاسترشاد في ذلك بالجدول (١) المرفق.

هـ - منع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العمال طبقاً للمستويات المسموح بها علمياً.

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

١ - 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.

٢ - الأعمال التي يتعرض فيها العمال للإشعاعات الضارة.

٣ - 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، كذلك توفير العدد اللازم مع دورات المياه التي تخصص لاستعمال العمال وكذلك أعداد أماكن مناسبة



لإبدال وحفظ الملابس الخاصة بالعمال ومراعاة تنظيفها وصيانتها بصفة مستمرة وفي جميع الأحوال يجب أن يفرد لكل من الجنسين من العمال مرافق مستقلة.

### مادة (٦)

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

أ - أن تكون مزاولة 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 (٢) المرفق.

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

و - تزويد العمال بالملابس 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 وتطهيرها وصيانتها عند احتمال تلوثها أثناء العمل بمواد سامة أو خطيرة وذلك كله حسب ما تتطلبه طبيعة ظروف كل عمل.



## مادة (٧)

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 بإجراء عمليات ضغط وإصلاح الآلات أو نقل المواد المستخدمة في العمل.
- ج - أن تكون الممرات خالية من الثقوب وأغطية المجاري المثبتة أو المسامير البارزة والمواسير والصمامات الموضوعة رأسياً أو أي إنشاءات تتسبب عنها أخطار التصادم وأن تكون مادتها لا تعرض من يسير عليها لخطر الانزلاق.
- د - أن تكون الممرات غير مزدحمة بالخامات أو معدات العمل أو المنتجات أو المواد بما يعوق العمال في سيرهم ويعرضهم لخطر التصادم أو التعثر.
- هـ - أن تجهز السلم والمشايات المرتفعة والأماكن المتشابهة بأرضيات تمنع الانزلاق.
- و- أن تحاط فتحات السلم الأرضية بسياج من جميع الجوانب ما عدا مدخل السلم ويصنع هذا السياج من قضبان على مسافات ضيقة لمنع المرور بينها أو تغطي هذه الفتحات بأغطية معدنية مفصلية تمنع سقوط أي شيء منها يعرض من هم أسفلها لخطر الإصابة.
- ز - أن تكون درجات السلم بمتانة كافية وبعرض كاف يسمح للمرور بأمان وأن تحاط الجوانب بحواجز من الجانبين إن لم يكن أحد جانبيها بجوار الحائط.
- ح - أن تكون السلم المتنقلة متينة في صنعها ودرجاتها ذات أبعاد مناسبة وأن تكون قواعدها ورؤوسها مزودة بوسائل ارتكاز مناسبة تمنع انزلاقها ويجب عدم دهان السلم المتنقلة المصنوعة من الخشب بأي نوع من الطلاء.



## مادة (٨)

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:

- ١ - توفير المدخل والمخارج والسلام بأماكن العمل بحيث يسهل معها للعمال سرعة الخروج عند نشوب حريق فيها أو أي جزء منها وذلك دون تزام.
- ٢ - 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.
- ٣ - أن تكون هناك وسيلة للإنذار في حالة نشوب الحريق وأن يدرّب العمال عليها للتجاوب معها عند استعمالها للتنبيه للخطر.
- ٤ - في حالة تعدد غرف العمل واتصالها بفتحات بينها يجب توفير أبواب فاصلة للحريق لمنع انتشاره من غرفة إلى أخرى.
- ٥ - 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 وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

## مادة (٩)

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 الملتهبة أو المتفجرة أو أي مواد أخرى ذات تأثير ضار، وكذلك الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار الغازات المضغوطة والكهرباء وذلك إما 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 تزاوّل فيها والمواد التي تستعمل في كل عملية.

#### مادة (١٠)

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

#### مادة (١١)

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

- ١ - أن تعمل على الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتلافيه.
- ٢ - أن تحول دون وصول العامل أو أحد أعضاء جسمه إلى منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل وألا تعوق أداءه.
- ٣ - ألا تكون سبباً لتعطيل الإنتاج أو الآلات.
- ٤ - ألا تعوق ضبط أو إصلاح الماكينة أو التفتيش عليها بأقل صيانة ممكنة.
- ٥ - أن تقاوم الحريق والصدأ.
- ٦ - ألا يتسبب عنها حوادث نتيجة أن يكون لها أجزاء مدببة أو زوايا حادة أو أطراف خشنة أو أن تكون مصدراً لأيّة حوادث.

#### مادة (١٢)

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



### مادة (١٣)

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.

### مادة (١٤)

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

### مادة (١٥)

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 الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل أو إتلافها.

ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في الفقرة السابقة.

### مادة (١٦)

في حالة استعمال الغلايات البخارية على صاحب العمل مراعاة الآتي:

١ - يجب أن تكون كل غلاية مزودة بصمام أمان مناسب وصمام حبس مناسب وجهاز قياس لمنسوب الماء وجهاز قياس لضغط البخار وأن تكون جميع تلك الأجهزة تعمل في حالة جيدة طيلة فترات استعمال الغلاية.



- ٢ - يجب تخصيص غرفة مناسبة ومتمينة للغلاية على أن تكون تلك الغرفة منفصلة على بعد ثلاثة أمتار على الأقل من أي مبنى آخر بالمنشأة وأن تكون الاضاءة بالغرفة جيدة.
- ٣ - يجب أن يخصص شخص كفاء لمراقبة الغلاية وأن يعد له مكان مناسب بداخل وخارج غرفة الغلاية بحيث يتمكن من المراقبة بفعالية.
- ٤ - يجب أن توقف الغلاية للصيانة مرة كل شهرين على الأقل للنظافة والصيانة وأن توكل عملية الصيانة لشخص كفاء يتخذ جميع إجراءات السلامة عند الصيانة.
- ٥ - يجب أن تفحص الغلاية مرة كل سنة على الأقل بواسطة شخص كفاء مرخص له بواسطة دائرة العمل المختصة.
- ٦ - يجب على الشخص الذي يقوم بالفحص إعداد تقرير يبين فيه حالة الغلاية وخطوات الفحص التي اتبعتها على أن يرسل صاحب المنشأة نسخة من ذلك التقرير إلى دائرة العمل المختصة ويحتفظ بنسخة بالمنشأة.
- ٧ - في حالة استعمال أواني الضغط يجب أن تكون من مواد غير قابلة للتفاعل مع المواد الكيماوية والصدأ وأن تخضع لفحص سنوي يحدد صلاحيتها بواسطة شخص كفاء مرخص له بواسطة دائرة العمل المختصة وأن يعد تقريراً عند كل فحص ترسل منه نسخة لدائرة العمل.

#### مادة (١٧)

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.



١٧٣

### مادة (١٨)

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بحماية العمال من المواد الخطرة وذلك بحفظها بطريقة مأمونة في أماكن خاصة أو باحاطتها بحواجز أو أسوار مناسبة ويلاحظ في حالة حفظها داخل أوعية أن تكون محكمة وأن يكتب عليها اسمها والطريقة الصحيحة لاستعمالها وطرق الوقاية مع التحذير من أضرارها وتتم كتابة ذلك باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

### مادة (١٩)

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:

- ١ - عند حفر خندق أو حفرة يجب أن تبدأ عملية الحفر دائماً من أعلى إلى أسفل مع التحقق من أن تكون بميل مناسب لتربة الأرض الجاري الحفر فيها، كما يجب صلب جوانب الحفر التي يزيد عمقها على ١,٥ 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.
- ٢ - يجب عدم تراكم الأتربة المرفوعة من الحفر بجوار الهدم ويجب أن توضع على بعد مناسب من هذه الحفر لا يسمح باندفاعها نحوها.
- ٣ - يجب البدء في عمليات الهدم من الأدوار العليا مع اتخاذ اللازم نحو صلب الجدران البارزة من المباني التي يخشى سقوطها مع وجوب فصلها فنياً قبل بدء الهدم ويشترط وجود مشرف ذي خبرة طوال عملية الهدم.
- ٤ - لا يجوز إلقاء أنقاض الهدم من أعلى بل يجب إزالتها إما بواسطة آلات رافعة



أو مجار مائلة محاطة بأسوار وذلك مع ضرورة تسوير مكان تجميع الأنقاض.

ب - فيما يتعلق بأعمال البناء:

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

٢ - 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.

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

#### مادة (٢٠)

يجب أن يراعى في آلات وأدوات الرفع والجر ما يأتي:-

أ - أن تكون كل رافعة أو مصعد ركاب أو بضائع متين الصنع سليم التكوين وأن تكون أجزائه متينة بدرجة كافية وأن تتوافر له الصيانة الفنية اللازمة، كما يجب فحصه دورياً مرة على الأقل كل سنة 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 وأن تكون أبوابه لا يمكن فتحها إلا إذا كان المصعد متوقفاً عن الحركة.

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

د - لا يجوز تكليف العامل بحمل أثقال تزيد على طاقته ويجب على أي الأحوال



١٧٥

ألا يزيد وزن الثقل المحمول على ٥٠ كيلو غراماً بالنسبة إلى الرجل و٢٠ كيلو غراماً بالنسبة إلى المرأة مع مراعاة العمل على استعمال الآلات الرافعة ما أمكن ذلك في حمل الأثقال بدلاً من الاعتماد على الجهد البشري فقط.

هـ - في تصميم السلاسل أو الحبال أو اسلاك الجر وما شابهها يجب أن تكون جيدة الصنع وأن تتوفر لها الصيانة الكاملة والمستمرة وألا تحمل بأكثر من طاقتها وأن يتم فحصها مرة كل ستة أشهر على الأقل بصفة دورية.

#### مادة (٢١)

على المنشأة التي تعهد إلى مقاول بإجراء إحدى عمليات التشييد والبناء المختلفة إخطار دائرة العمل المختصة قبل بدء العملية بأسبوع على الأقل ببيان يشتمل 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.

#### مادة (٢٢)

تكون مسؤولية توفير معدات الأمن الصناعي في أعمال المقاولات بالنسبة إلى صاحب العمل والمقاول الأصلي والمقاولين من الباطن وفقاً 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.



### مادة (٢٣)

لمفتش العمل المختص أخذ 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 العاملين بالمنشأة وإجراء البحوث الطبية والمعملية للتأكد من ملاءمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمال ويكون هذا الكشف في أوقات العمل إذا أجري بالمنشأة أو في غير أوقات العمل إذا أجري خارج المنشأة وذلك طبقاً للإجراءات التي نصت عليها المادة (١٧٥) من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل.

### مادة (٢٤)

على صاحب العمل تبليغ دائرة العمل المختصة عن الحوادث التي تحدث في أي منشأة أثناء ساعات العمل اليومية أو بسببه والتي تسبب أياً 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 وفقاً للنموذج بالجدول رقم (٤) المرفق بهذا القرار على أن يكون التبليغ على النحو الآتي:

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

٢ - 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 طبقاً  
لنموذج الذي يعد لهذا الغرض بشرط ألا يجاوز ميعاد إرسالها خمسة عشر يوماً  
من انقضاء مدة الثلاثة شهور المشار إليها.  
وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بصورة ثالثة بالمنشأة بحيث يسهل على مفتش  
العمل المختص الاطلاع عليها عند زيارته للمنشأة.

#### مادة (٢٥)

يجب أن يكون مفتش العمل الذي توكل إليه المهام المحددة في هذا القرار مؤهلاً  
على النحو الآتي:  
١ - في حالة ممارسة المهام المتعلقة بالأمن الصناعي يجب أن يكون مهندساً أو  
فنياً له خبرة في هذا المجال.  
٢ - في حالة ممارسة المهام المتعلقة بالصحة المهنية يجب أن يكون طبيباً فنياً  
متخصصاً في مجال الصحة المهنية.

#### مادة (٢٦)

أ - يجب على كل منشأة صناعية تستخدم عدداً من العاملين لا يقل عن مائة  
وخمسين عاملاً تعيين ضابط للأمن الصناعي يكون متفرغاً لهذا الغرض وتوكل له  
مهام الوقاية من الأخطار المختلفة والإشراف على تنفيذ أحكام القانون في هذا الشأن.  
ب - يشترط في ضابط الأمن الصناعي بالمنشأة التي يزيد عدد العاملين فيها على  
ألف عامل أن يكون مهندساً أو فنياً مؤهلاً في مجال الأمن الصناعي -وبالنسبة



إلى 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 ضابط الأمن الصناعي الواجب تعيينهم بموجب هذه المادة.

#### مادة (٢٧)

لوكيل 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 رأي وزارة الصحة وغيرها من الجهات المعنية الأخرى.

#### مادة (٢٨)

لوكيل الوزارة إصدار النماذج التي يتطلبها تنفيذ هذا القرار.

#### مادة (٢٩)

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

سيف علي الجروان

وزير العمل والشؤون الاجتماعية



١٧٩

## جدول رقم (١) الإضاءة المناسبة

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

شمعة / قدم	العمليات	مسلسل
٦	العمليات غير الدقيقة كفرز الأشياء كبيرة الحجم (الخردة والعظام وما شابهها).	١
١٠	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.	٢
٢٠	عمليات تجميع الأجزاء المتوسطة الدقة كأعمال البرادة والخراطة التي لا تستلزم دقة والجلج واختبار المنتجات والآلات وخياطة الأقمشة الفاتحة الألوان وحفظ المأكولات وصناعة الإبلكاش والجلود وما شابهها.	٣
٢٠	العمليات الدقيقة كالبرادة والخراطة متوسطة الدقة والاختبارات الدقيقة والأعمال المكتبية والعمليات النهائية للمنتجات وما شابهها.	٤
٥٠	العمليات التي تستدعي كثيراً من الدقة كتجميع الآلات الدقيقة والبرادة والخراطة الدقيقة وقطع وتشكيل الزجاج والتجارة الدقيقة والأعمال الكتابية والرسم وما شابهها.	٥
١٥٠	الأعمال التي تستدعي دقة متناهية وصبراً طويلاً كعمليات الاختبار متناهية الدقة واختبار الآلات الدقيقة وصناعة المجوهرات والساعات وتجميع الحروف بالطباعة وحياسة الأقمشة القائمة وما شابهها.	٦



جدول رقم (٢)  
أقصى درجات التركيز المسموح  
بتواجدها أثناء العمليات الصناعية

أقصى درجة تركيز	اسم المادة
١٠٠ جزء بالمليون	النشادر
٤٠٠ جزء بالمليون	خلات الاسيل أو البيوتيل
١٠ جزء بالمليون	ثاني كبريتور الكربون
١٠٠ جزء بالمليون	أول أكسيد الكربون
١٠٠ جزء بالمليون	رابع كلور الكربون
١ جزء بالمليون	غاز الكلور
٠,٥ جزء بالمليون	ثاني كلور الفثيل
٥ جزء بالمليون	الأثيلين
٠,٥ ملليجم لكل متر مكعب	الأرسين
٥ ملليجم لكل متر مكعب	ثالث كلور نفتالين
٠,١٠ جزء بالمليون	حامض الكروميك
٧٦ جزء بالمليون	ثاني كلور البنزين
١٥ جزء بالمليون	ثاني كلورور الاثيل
٤٠٠ جزء بالمليون	الأثير
٢٠٠ جزء بالمليون	ثاني كلورور الاثيلين
٥٠٠ جزء بالمليون	جازولين
١٠ جزء بالمليون	حامض كلوريد
١٠ جزء بالمليون	سيانور الايدروجين



١٨١

أقصى درجة تركيز	اسم المادة
٢٠ جزء بالمليون	فورمالين
٢,٥ جزء بالمليون	حامض الفلورودريك
٢٠ مليجرام لكل متر مكعب	كبريتور الايدروجين
٢,٥ ملليجم لكل متر مكعب	الرصاص
٠,١ جزء بالمليون	الزئبق
٢٠٠ جزء بالمليون	ميثانول
٧٥ جزء بالمليون	مونو كلورور بنزين
١ جزء بالمليون	تترو بنزين
٥ جزء بالمليون	أكسيد الازوت
١ جزء بالمليون	الازوت
١ جزء بالمليون	الفوسجين
٥ جزء بالمليون	ثاني أكسيد الكبريت
٠,٥ جزء بالمليون	الفوسفين
٥ جزء بالمليون	رابع كلور الايشلين
١٠٠ جزء بالمليون	تلولوين
٢٥٠ جزء بالمليون	الترينتاين
٢٠٠ جزء بالمليون	نفتالين قطران الفحم
٠,١٥ طيجم لكل متر مكعب	أدخنة اكسيد الزنك
٢٠٠ طيجم لكل متر مكعب	ثاني كلودور الاثيلين
٥٠ طيجم لكل متر مكعب	ثالث كلودور الاثيلين
١٥٠ مليون جسيم سليكا ومرة في المتر المكعب	غيار السليكا
٥ أجزاء في السنتمتر المكعب (طول الجزء أكثر من ٥ ميكرومتر)	الاسبستش (كل الأنواع)



**جدول رقم (٣)**  
**محتويات صندوق الإسعافات الأولية**  
**وفق المادة (٤) من القرار الوزاري رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٢م**

الرقم	الوصف	الكمية
١	بوصة ربط	١٢ قطعة
٢	رباط مثلث	١٢ قطعة
٣	قطن طبي	١٢ لفة
٤	شاش	٦ لفة
٥	اقطع مشمع لزج	٢ صندوق
٦	مشمع لزج	٢ صندوق
٧	مرهم للعيون	٢ أنبوبة
٨	حامض بكريك	٦ أوقيات
٩	برمنجنات البوتاسيوم	٦ أوقيات
١٠	بيكاربونات الصودا	٦ أوقيات
١١	محلول اليوريك	٨ أوقيات
١٢	قطرة العيون (سلفا سيمانيد)	٦ أنابيب
١٣	محلول كارفالين	١ لتر
١٤	صبغة يود	١ لتر
١٥	بودرة تلك	٣ كيلو
١٦	مرهم حريق	٦ أنابيب
١٧	بودرة سلفا	٥ جرامات
١٨	مرهم بنسلين	٦ أنابيب



١٨٣

الرقم	الصفة	الكمفة
١٩	حبوب سلفايزول	١٠٠ حبة
٢٠	حبوب سلفا ترايد	١٠٠ حبة
٢١	سلفا ٢٤ طويفة الفعالية	١٠٠ حبة
٢٢	اسبازم سبالجين حبوب	٦٠ حبة
٢٣	اسبرين	١٠٠ حبة
٢٤	قايتمين	١٠٠ حبة
٢٥	حبوب فايتمين مركب	١٠٠ حبة
٢٦	حبوب كحة	١٠٠ حبة
٢٧	حبوب ملح طعام	١٠٠ حبة
٢٨	قطرة أذن	٦ أنابيب
٢٩	قطرة أنف	٦ أنابيب
٣٠	مس الزور	٦ أنابيب
٣١	ديتول	١ لتر
٣٢	دهان كافور	٦ أوقيات
٣٣	جفت غيار	١
٣٤	حمام عين قطارة	١
٣٥	سلطانية محلول	١
٣٦	دبوس انجليزي	١
٣٧	مقص	١
٣٨	توزكيت	١
٣٩	صابون فنيك	١



## جدول رقم (٤)

### إخطار عن حادث

وفق المادة (٢٨) من القرار الوزاري رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٢

- ١ - اسم صاحب المنشأة: .....
  - ٢ - العنوان: .....
  - ٣ - النشاط الاقتصادي: .....
  - ٤ - تاريخ الحادث: .....
  - ٥ - طبيعة الحادث: .....
  - ٦ - اذكر البيانات التالية: .....
  - أ - اسم الجزء أو الآلة أو الماكينة التي سببت الحادث مع الوصف .....
  - ب - اذكر كيفية وقوع الحادث .....
  - ٧ - اذكر البيانات التالية عن الشخص أو الأشخاص المصابين.
    - أ - الاسم: .....
    - ب - ذكر/ أنثى: .....
    - ج - العمر: .....
    - د - العنوان: .....
    - هـ - المرتب: .....
    - و - تاريخ التعيين: .....
    - ز - طبيعة الإصابة ومداهما: .....
  - ٨ - اذكر 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: / / ١٩٩٠ م



١٨٥

## ١٧ - قرار وزاري رقم (٢ / ٣٧) لسنة ١٩٨٢

### في شأن مستويات العناية الطبية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها لعماله

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 ١٩٨٠م في شأن تنظيم علاقات العمل،  
وبعد الاتفاق مع وزير الصحة.  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل،  
قرر:

#### مادة (١)

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

#### مادة (٢)

يجب على صاحب العمل الذي لا يجاوز عدد العاملين في منشأته خمسين عاملاً  
في مكان واحد أو بلد واحد أو دائرة نصف قطرها عشرين كيلو متراً أن يوفر في  
أماكن العمل الخاصة بمنشأته وسائل الإسعافات الأولية.

#### مادة (٣)

يجب على صاحب العمل الذي يزيد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في  
دائرة نصف قطرها عشرين كيلو متراً على خمسين عاملاً ويقل عن مائتي عامل فضلاً



عن التزامه بتوفير وسائل الإسعافات الأولية أن يستخدم ممرضاً يحمل شهادة تمريض معترف بها من وزارة الصحة يخصص للقيام بهذه الاسعافات وأن يعهد إلى طبيب عيادة العمال وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بدون مقابل.

وإذا كان العلاج يحتاج إلى طبيب فعلى طبيب المنشأة أن ينصح كتابةً بعلاج العامل لدى طبيب أخصائي وتكون نفقات العلاج في هذه الحالة مناصفة بين صاحب العمل والعامل.

#### مادة (٤)

يجب على صاحب العمل الذي يبلغ عدد العاملين لديه مائتي عامل فأكثر في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها عشرين كيلو متراً أن يوفر وسائل العلاج المنصوص عليها في المادتين (٢) و(٣) من هذا القرار فضلاً عن التزامه بتوفير جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله على نفقة صاحب العمل.

فإذا ما تم علاج العامل في مستشفى أو دار للعلاج حكومياً كان أو خاصاً أو خيرياً وجب على صاحب العمل أن يؤدي لإدارة المستشفى أو الدار نفقات العلاج والأدوية والإقامة وذلك طبقاً 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 أو الخيرية.



#### مادة (٥)

يجب على طبيب المنشأة التي يبلغ عدد عمالها مائتي عامل فأكثر أن يعالج أي مرض من الأمراض علاجاً عادياً وأن يقرر صرف الأدوية اللازمة لذلك وعليه أن يحيل العامل إلى الطبيب الأخصائي أو إلى المستشفى في الحالات التي يتطلب علاجها ذلك. ولا يجوز للعامل في هذه الحالة أن يطالب بأن يكون علاجه لدى طبيب أخصائي أو أن تجرى له عملية جراحية أو أن يعالج في مستشفى إلا بناءً على قرار طبيب المنشأة أو بناءً على شهادة بضرورة ذلك صادرة من طبيب أخصائي وتكون معتمدة من الإدارة الطبية أو المنطقة الطبية المختصة بوزارة الصحة التي تقع المنشأة في دائرة اختصاصها. كما لا يجوز للعامل أن يطلب علاجه لدى أطباء أخصائيين غير الذين يختارهم صاحب العمل أو في مستشفيات لم يقررها.

#### مادة (٦)

يجب أن يراعى في اختيار المكان المخصص لعيادة العمال وعلاجهم أن يكون قريباً بقدر الأمكان من مكان العمل وأن تتوفر فيه التهوية والاضاءة والشروط الصحية والراحة وأن يكون مجهزاً بالأدوات والأجهزة اللازمة.

#### مادة (٧)

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



ويجوز لصاحب العمل أن يخصص وسيلة انتقال لنقل المرضى والمصابين من العمال ولا يجوز للعمال 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 معقول.

#### مادة (٨)

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

#### مادة (٩)

يجب على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يعلق على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال للدخول إلى أماكن العمل البيانات الآتية:

أ - مقر العيادة المخصصة للعمال.

ب - أيام مباشرة العلاج في هذه العيادة ومواعيد ذلك.

ج - عنوان المستشفى والأطباء الأخصائيين المنوط بهم علاج العمال والمواعيد المخصصة لذلك متى كان صاحب العمل ملزماً بها طبقاً لأحكام هذا القرار.

ويجوز لمفتشي قسم التفتيش العمالي بالوزارة أن يأمر بتعليق كل البيانات المتقدمة أو بعضها بحسب الأحوال في مكان آخر وفي الأماكن المناسبة من المنشأة كلما رأوا ذلك ضرورياً.

ويجب تعليق هذه البيانات بطريقة يسهل اطلاع العمال عليها.



### مادة (١٠)

يجب على كل صاحب عمل يستخدم عمالاً من خارج البلاد أن يتأكد من لياقتهم الصحية للعمل وذلك بشهادة طبية معتمدة تثبت ذلك ويكون مصدقاً عليها من الجهات الرسمية المختصة.

وفي جميع الأحوال يجب على صاحب العمل أن يتأكد من اللياقة الصحية للعامل الذي يستخدمه قبل إلحاقه بالعمل وذلك بالكشف الطبي عليه ويجب أن تثبت نتيجة ذلك الكشف في تقرير مكتوب من الجهة المختصة بوزارة الصحة.

### مادة (١١)

يجب على كل صاحب عمل أن يعد لكل عامل يستخدمه ملفاً طبياً يوضح به ما يأتي:-

- نتيجة الكشف على العامل عند التحاقه بالعمل.
- نتيجة الفحص الطبي والعلاج المقرر كلما تقدم العامل للفحص الطبي وتاريخ كل فحص.
- نتائج التحاليل الطبية التي أجريت للفحص أو العلاج وكذلك صور الأشعة التي أعدت للعامل لنفس الغرض إن وجدت.
- نتيجة الفحص للتأكد من الخلو من الطفيليات والأمراض الصدرية والجلدية إن وجدت.
- المدة التي انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض على أن توضح أيام الانقطاع بسبب المرض العادي أو المهني أو حوادث العمل كل على حده.
- وتكون هذه الملفات سرية لا يطلع عليها إلا الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه.

#### مادة (١٢)

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

#### مادة (١٣)

لا يترتب على العمل بأحكام هذا القرار أي مساس أو تعطيل للأنظمة الأخرى الخاصة للعلاج بالمنشآت إذا كانت تلك الأنظمة أكثر تحقيقاً للعناية الطبية المنظمة بهذا القرار.

#### مادة (١٤)

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

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

سيف الجروان

تاريخ: ١٩٨٢/٧/١٧



١٩١

## ١٨ - قرار وزاري رقم (٢/٧١) لسنة ١٩٨٢م في شأن تدريب المواطنين بالمنشآت القائمة بالدولة

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،  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة،  
قرر:

### مادة (١)

يتم تدريب المواطنين لدى المنشآت القائمة في الدولة في 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.



١٩٣

- 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 والمهن التي يرغب التدريب عليها على أن تكون من المهن المحددة في المادة (١) من هذا القرار.
- ج - تحفظ البطاقات المشار إليها في البند السابق في أدراج 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 والمهن 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 المهنة 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 في جب إخطار الجهة التي رشحته للتدريب ويجب أن يتضمن الإخطار وقف التدريب.

#### مادة (١١)

تلتزم المنشأة التي قامت بالتدريب بقبول النسبة التي تقرها الوزارة ممن تم تدريبهم بنجاح في العمل لديها وبالمهن 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



## ١٩ - قرار وزاري رقم (٥٧) لسنة ١٩٨٧

### في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام أو 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 بألا 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 ومنتهد 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  
المنتهد، الفحص الطبي، وغير ذلك من الأمور التي تحدد العلاقة بين صاحب  
العمل ومنتهد توريد العمال.

### مادة (٤)

يجب على صاحب العمل قبل إبرام العقد مع منتهد 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 المنتهد إلا إذا كان المنتهد حاصلًا على  
ترخيص من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لمزاولة نشاطه.

#### مادة (٥)

تنتهي علاقة متعهد توريد العمال بهم بمجرد التحاقهم بالعمل، وتصحح 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 تقيد 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 يقم 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 بالالتزامات 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 أمراً 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 الرومي**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**

التاريخ: ١٤٠٧/٨/١٤ هـ

الموافق: ١٩٨٧/٤/١٣ م



## ٢٠ - قرار وزاري رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٧م

### في شأن الشروط التي تتبع عند التعاقد صاحب عمل مع مكتب علاقات عامة لإنجاز معاملاته مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

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  
وتعديلاته،  
وعلى القرار الوزاري رقم (٥٧) لسنة ١٩٨١م بشأن الشروط التي بموجبها يتم  
الترخيص للتوسط لتوريد العمال غير المواطنين،  
تقرر:

#### مادة (١)

- يجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى مكتب علاقات عامة لإنجاز معاملاته نيابة  
عنه وذلك وفقاً للشروط والأسس الآتية:
- ١ - أن يكون مكتب العلاقات حاصلًا على ترخيص من هذه الوزارة لمزاولة  
نشاطه.
  - ٢ - أن يكون لمكتب العلاقات العامة مقر مؤثث وثابت لمزاولة نشاطه.



٣ - ألا يتقاضى مكتب العلاقات العامة أية عمولة من العمال نظير إنجاز المعاملات الخاصة بهم.

٤ - أن يسمى مكتب العلاقات العامة، شخصاً أو أكثر من العاملين لديه، ويصدر تفويضاً من قبله لمن يسميه للقيام بإنجاز المعاملات، وعليه أن يقوم بتنسيب من يفوضه للوزارة للحصول على بطاقة مندوب.

#### مادة (٢)

في حالة استيفاء الشروط الواردة في المادة (١) أعلاه، تقوم الجهة المختصة بالوزارة بإصدار بطاقة مندوب لمن يفوض من قبل مكتب العلاقات العامة، وذلك وفقاً للأسس المتبعة في هذا الشأن.

#### مادة (٣)

يجب على مكتب العلاقات العامة إخطار الوزارة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أيام في حالة انتهاء تفويض أحد مندوبيه أو انتهاء علاقة العمل الخاصة به لأي سبب من الأسباب.

#### مادة (٤)

لا تخل أحكام هذا القرار بحق صاحب العمل في تفويض أحد العاملين لديه لإنجاز معاملاته لدى الوزارة حسب النظم المتبعة.



### مادة (٥)

على وكيل الوزارة لشؤون العمل إصدار التوجيهات وإقرار النماذج اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

### مادة (٦)

ينفذ هذا القرار اعتباراً من تاريخه وينشر في الجريدة الرسمية.

**خلفان محمد الرومي**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**

التاريخ: ١٤٠٧/٨/١٤ هـ

الموافق: ١٩٨٧/٤/١٣ م



## ٢١ - قرار وزاري رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٩م<sup>(١)</sup>

### في شأن تحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها في أقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم في الدولة

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 ١٩٧٣م في شأن قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية والقوانين المعدلة له، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ١٩٧٧م في شأن نظام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والقرارات المعدلة له، وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.

وعلى القرار الوزاري رقم (١/٢٣) لعام ١٩٨١م المعدل بالقرارات الوزارية أرقام (٢/٦٠) لعام ١٩٨٢، والقرار الوزاري رقم (٤٧) لعام ١٩٨٤م والقرار الوزاري رقم (٧٥) لعام ١٩٨٤م والقرار الوزاري رقم (٨٤) لعام ١٩٨٤م والقرار الوزاري رقم (١٦٦) لعام ١٩٨٤م.

وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون العمل.

تقرر ما يلي:

(١) عُدل هذا القرار بالقرار الوزاري رقم (٤٦) لسنة ١٩٩٥ الصادر بتاريخ ١٩/١١/١٩٩٥م والذي عدل المادة رقم (٥).



### مادة (١)

مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون دولة الإمارات العربية المتحدة طرفاً فيها، لا يجوز استقدام العمال غير المواطنين إلى أراضي الدولة بغرض العمل إلا وفقاً لأحكام هذا القرار.

### مادة (٢)

تسري أحكام هذا القرار على العمال غير المواطنين الذين يستقدمون للعمل بالدولة ما عدا الفئات المنصوص عليها في المادة (٣) من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليه أعلاه.

### مادة (٣)

لا يجوز الموافقة على طلبات استقدام عمال غير مواطنين للعمل بالدولة إلا بمراعاة ما يأتي:

أ - أن يقدم طلب استقدام العمال بمعرفة أصحاب العمل من مواطني دولة الإمارات 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 لها بالعمل بالدولة يكفلها مواطن أو يشارك في ملكيتها أحد المواطنين طبقاً لما هو ثابت برخصة مزاولتها لنشاطها وذلك بما لا يتعارض مع القوانين التي تصدر في هذا الشأن.

ب - ألا يوجد من بين المواطنين المسجلين بمكاتب الاستخدام من يمكنه أداء العمل المطلوب.

ج - ألا يقل سن العامل المطلوب استخدامه عن ثمانية عشر عاماً ولا يزيد على ستين عاماً،



ويمكن التجاوز عن الحد الأقصى لسن العامل في الأحوال التي يكون العامل المطلوب استخدامه من ذوي الخبرة الكبيرة والنادرة في مجال تخصصه، وأن يكون العمل المتقدم لأدائه بالدولة ذا أهمية اقتصادية، على أن يتم هذا التجاوز بموافقة الوزير.

#### مادة (٤)

يقدم طالب الاستقدام للوزارة المستندات التي تثبت أن لديه أعمالاً يحتاج القيام بها إلى استقدام العدد المطلوب من العمال وعلى الأخص:-

- ١ - العقود المتعاقد عليها مع المنشأة طالبة الاستقدام للقيام بتنفيذها معتمدة من الجهة المتعاقدة ومصدقاً على التوقيعات فيها وموضحاً بها بالتحديد أماكن العمل في المشروعات محل هذه العقود.
- ٢ - التقارير التي تحدد في جدول زمني مراحل تنفيذ المشروع أو تفصيلاته والعمالة المطلوبة في كل مرحلة ونوعيتها ومدة كل مرحلة.
- ٣ - ما تطلبه إدارة تراخيص العمل إثباتاً لحاجة المنشأة الطالبة لحجم العمالة المطلوبة وإذا كان طلب الاستقدام لعمالة أجنبية لتنفيذ مشروع حكومي فعلى صاحب العمل أن يرفق تقريراً معتمداً 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.

#### مادة (٥)

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



إن لم يكن له ما يبرره.  
ولا يجوز في جميع الأحوال أن يقل العدد المطلوب استقدمه بصفة جماعية عن  
خمسة وعشرين عاملاً.

#### مادة (٦)

يوقع صاحب العمل أو من ينوب عنه قانوناً نموذج طلب الاستقدام الذي تعده  
الوزارة لهذا الغرض ويجب أن يتضمن هذا النموذج التزامات على النحو التالي:-  
أ - التزام صاحب العمل بكفالاته ومسؤوليته عن العامل المستقدم وتحمله نفقات  
استقدمه وعن تشغيله طبقاً للعقد المبرم وبما لا يخالف أحكام القانون الاتحادي رقم  
(٨) لعام ١٩٨٠م المشار إليه.

ب - التزام صاحب العمل بالتأكد من لياقة العامل طبيياً للعمل المستقدم لأدائه  
وخلوه من الأمراض قبل استقدمه بموجب شهادة طبية خاصة بكل عامل صادرة  
عن إحدى الجهات الطبية المختصة في الدولة وفقاً للتعليمات الصادرة في هذا الشأن.  
ج - التزام صاحب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لإعداد وتوقيع عقد العمل أو أية  
إجراءات أخرى تتطلب الأنظمة المرعية القيام بها وعلى وجه الخصوص الحصول على  
بطاقة العمل وذلك خلال ستين يوماً من تاريخ وصول العامل المستقدم إلى البلاد.  
د - التزام صاحب العمل بإعادة العامل المستقدم إلى الجهة التي استقدم منها بعد  
انتهاء عمله وبعد إلغاء كفالاته وتسليم بطاقة العمل بشرط أن تكون سارية المفعول.

#### مادة (٧)

تحيل الوزارة طلبات الاستقدام التي تمت الموافقة عليها إلى إدارة الجنسية  
والهجرة أو سفارات دولة الإمارات العربية المتحدة في الخارج حسب الأحوال،



لاتخاذ اللازم نحو إصدار تأشيرات أو أذونات العمل وذلك بعد أن يؤدي صاحب العمل الرسوم المقررة عليها طبقاً لما يقضي به القرار الصادر في هذا الشأن.

#### مادة (٨)

يشترط لمنح بطاقة العمل أن يقدم صاحب العمل للوزارة مع طلب الحصول على البطاقة ما يثبت لياقة العامل الطبية للعمل المتقدم لأدائه وذلك بموجب الشهادة الطبية المشار إليها في الفقرة (ب) من المادة (٦) من هذا القرار. وتكون صلاحية البطاقة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة مماثلة ويجوز لصاحب العمل طلب تجديد البطاقة قبل انتهاء صلاحيتها، ويجب تجديدها خلال ٦٠ يوماً من تاريخ انتهاء صلاحيتها دون أية رسوم إضافية وذلك إذا ما رغب في استمرار العامل في العمل لديه، ولا يجوز تجديد البطاقة بعد فوات المدة المذكورة ما لم يقدم صاحب العمل عذراً تقبله الوزارة وفي هذه الحالة تتقاضى الوزارة الرسوم المقررة كعقوبات لتأخير تجديد بطاقات العمل طبقاً للقرار الوزاري رقم (١٨) لسنة ١٩٨٩م 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 شرطاً لاستكمال إجراءات الحصول على الإقامة أو تجديدها بإدارة الجنسية والهجرة.

#### مادة (٩)

في حالة مخالفة الفقرتين (ج) و (د) من المادة (٦) تسري الرسوم الموضحة بالمادة (٨) وفقاً للمدد والفئات المقررة لكل حالة.



#### مادة (١٠)

على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً غير مواطنين موافاة الوزارة بكشوف خلال أشهر مارس وسبتمبر من كل عام تتضمن أسماء العمال الذين يستخدمونهم وذلك على النماذج التي تعدها الوزارة في هذا الشأن.

#### مادة (١١)

على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً غير مواطنين أن يبادر بإخطار الوزارة عن كل عامل يترك العمل لديه من تلقاء نفسه أثناء سريان عقد عمله دون سبب قانوني وتقوم الوزارة باتخاذ الإجراءات التي تراها مناسبة في هذا الشأن.

#### مادة (١٢)

مع عدم الإخلال بالعقوبات التي ينص عليها أي قانون آخر يعاقب كل من استغل الحصول على موافقة الوزارة باستخدام عمال استغلالاً 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 (٨) لسنة ١٩٨٠م وتعديلاته.

#### مادة (١٣)

على كل صاحب عمل يستقدم عمالاً غير مواطنين أن يحتفظ بالسجلات التي تحددها الوزارة طبقاً للنماذج التي تعدها لهذا الغرض وذلك لغرض مراقبة تنفيذ أحكام هذا القرار عن طريق مفتشي العمل الذين تنيط بهم الوزارة القيام بتلك الرقابة.



#### مادة (١٤)

تحرر جميع الطلبات والسجلات والكشوف والنماذج التي تقدم تنفيذاً لأحكام هذا القرار باللغة العربية.

#### مادة (١٥)

على وكيل الوزارة تنفيذ أحكام هذا القرار والقيام بالتنسيق مع إدارة الجنسية والهجرة وفقاً لمقتضيات العمل.

#### مادة (١٦)

تلغى القرارات الوزارية ذوات الأرقام (١/٢٣) لسنة ١٩٨١م، (٢/٦٠) لسنة ١٩٨٢م، (٤٧) لسنة ١٩٨٤م، (٧٥) لسنة ١٩٨٤م، (١٦٦) لسنة ١٩٨٤م.

#### مادة (١٧)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه وعلى جميع العاملين بالوزارة تنفيذ ذلك كل فيما يخصه.

**خلفان محمد الرومي**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**



٢١٣

## ٢٢ - قرار وزاري رقم (٣٩٠) لسنة ١٩٩١م

### في شأن تحميل الكفيل قيمة تذكرة عودة العامل إلى بلده عند التبليغ عن هروبه وتقديم المخالفين لقانون العمل للقضاء

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  
والقوانين المعدلة له، والقرارات المنفذة له،  
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم ١٦/١٦ لسنة ١٩٨١م 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 (١٠/٨٠) لسنة ١٩٩١م بشأن إنشاء دوائر قضائية  
عمالية لمحاكمة المخالفين لأحكام قانون العمل.  
وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة:  
قرر:

#### مادة (١)

طبقاً لحكم المادة (١٣١) من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م في شأن  
تنظيم علاقات العمل وتعديلاته وفي حالة عدم قيام صاحب العمل بإعادة  
العامل إلى الجهة التي استقدمه منها، أو إذا وجد العامل هارباً أو عاطلاً عن



العمل تقوم الجهة المختصة بالوزارة بتسفير العامل على نفقة صاحب العمل وذلك بالحصول الفوري على قيمة تذكرة السفر منه، وإذا تعذر ذلك لأي سبب يتم تسفير العامل ويتم تحصيل قيمة التذكرة عن طريق الحجز وذلك بتقديم صاحب العمل المعني للقضاء لهذا الغرض.

#### مادة (٢)

يكلف صاحب العمل عند إفادته بهروب أي عامل بدفع قيمة تذكرة السفر لعودة العامل إلى الجهة التي استقدمه منها بالإضافة إلى تقديم الوثائق الأخرى التي تطلبها الوزارة في حالة التبليغ عن هروب العمال ولا يتم استلام أي بلاغ بالهروب، كما لا يتم إصدار تعميم في هذا الشأن ما لم يتم توفير قيمة التذكرة المذكورة من الكفيل مع الوثائق الأخرى المطلوبة.

#### مادة (٣)

تقوم إدارة تفتيش العمل بديوان الوزارة في كل من أبوظبي ودبي ومكاتب العمل باستلام قيمة التذكرة ومنح صاحب العمل إيصالاً بذلك ويتم التنسيق مع الجهات المعنية باتخاذ الإجراءات اللازمة لتخصيص هذه المبالغ لإصدار تذاكر السفر لعودة العمال المعنيين إلى بلدانهم.

#### مادة (٤)

كل صاحب عمل لا يقوم بالإبلاغ عن هروب أي عامل من العاملين لديه وفقاً للإجراءات المعمول بها بالوزارة طبقاً للقواعد والقرارات المنظمة لاستخدام غير المواطنين فإنه فضلاً عن تحمله قيمة تذكرة عودة العامل إلى بلاده في حالة ضبط



العامل هارباً يكون صاحب العمل عرضة لتقديره للمحاكمة طبقاً لحكم المادة (١٨١) من قانون العمل.

#### مادة (٥)

إعمالاً لحكم المواد ١٣، ١٢٨، و ١٢٩ من قانون العمل فإن كل صاحب عمل يستخدم عاملاً دون ترخيص وعلى غير كفالته يلزم بدفع قيمة تذكرة سفر العامل إلى موطنه علاوة على اتخاذ الإجراءات القانونية بحقه تنفيذاً لحكم المادة (١٨١) من القانون.

#### مادة (٦)

في الحالات الواردة بالمواد ١، ٤، و ٥ من هذا القرار وطبقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٦/١٦ لسنة ١٩٨١ بشأن تكليف الوزارة باتخاذ إجراءات إدارية ضد المنشآت التي لا تقوم بتسفير عمالها فعلى الجهات المختصة بالوزارة اتخاذ ما يلي:  
أ - وقف التعامل مع الشركات والمؤسسات المعنية حتى لو أسندت إليها مشروعات حكومية دون تحمل الوزارة أي مسؤولية في هذا الصدد.  
ب - إخطار الوزارات المعنية ولجان المشروعات والدوائر المحلية بعدم إرساء مناقصات مشروعات على هذه الشركات لحين إزالة المخالفات المنسوبة إليها وتسفير العمال والتقدم للوزارة بما يفيد ذلك.

#### مادة (٧)

تتولى إدارة تفتيش العمل في كل من أبوظبي ودبي تخصيص مفتش أو أكثر لمتابعة ما جاء بهذا القرار وتحويل المخالفين إلى المحاكم ومتابعة محاكمتهم فضلاً عن تحصيل قيمة تذاكر سفر عودة العمال إلى بلدانهم.



#### مادة (٨)

في حالة قيام صاحب العمل الأصلي بسداد قيمة تذكرة سفر عودة العامل الهارب إلى بلاده عند الإبلاغ عن هروبه وضبط العامل المذكور يعمل لدى الغير وتحميل صاحب العمل الأخير دفع قيمة التذكرة في هذه الحالة تعاد قيمة التذكرة إلى صاحب العمل الأصلي وذلك في حالة مطالبته باسترداد قيمة التذكرة وتقديم الإيصال المسلم إليه طبقاً للمادة (٣) من هذا القرار.

#### مادة (٩)

يعدل دليل هروب العمال على النحو الوارد بهذا القرار.

#### مادة (١٠)

لتطبيق هذا القرار ودون الإخلال بأي نظم داخلية للمنشآت فإن الدعوى الجزائية تقام على مدير المنشأة المسؤول عن إدارتها. كما يجوز أن تقام على صاحب المنشأة إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه ملم بالوقائع الخاصة بالمخالفة.

#### مادة (١١)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه ويتم نشره في الجريدة الرسمية.

**سيف علي الجروان**

**وزير العمل والشؤون الاجتماعية**

التاريخ: ١٥/٩/١٩٩١م



٢١٧

## ٢٢ - قرار وزاري رقم (٧٠) لسنة ١٩٩٢م

### في شأن تكليف أصحاب الأعمال وقت قيامهم بالإبلاغ عن هروب عمال بتقديم كفالة مصرفية لتغطية قيمة تذاكر سفر هؤلاء العمال

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 وتعديلاته،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم ١٦/١٦ لسنة ١٩٨١م 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 ١٠/٨٠ لسنة ١٩٩١م بشأن إنشاء دوائر قضائية عمالية لمحاكمة المخالفين لأحكام قانون العمل.

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م في 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 كفالاته - 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



## ٢٤ - قرار وزاري رقم (٢٣٣) لسنة ١٩٩٨

### في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام أو 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 ١٩٧٣ في شأن نظام الخدمة المدنية للعاملين في الحكومة الاتحادية والقوانين المعدلة له.
  - \* وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٧) لسنة ١٩٩٧ في 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 في 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 في 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 بألا 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 - الأجر 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.



٢٢٣

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، ويؤدي الرسم عند تقديم الطلب وفق الإجراء المطلوب وبالمبالغ المقررة.

#### مادة رقم (٨)

تعد كل دائرة عمل سجلاً خاصاً تقيّد 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 المصري 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 المطلوب خلال المدة المذكورة اعتبر طلبه لاغياً.

### مادة رقم (١١)

تكون مدة الترخيص سنة ميلادية اعتباراً من صدور القرار الوزاري بالموافقة، ويجوز تجديدها لمدد 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 - الكشوف 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 ضرورية 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 مزاولة 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 موافاة 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



٢٢٩

تنظيم علاقات العمل وتعديلاته والتشريعات الفرعية العمارة تنفيذاً لأحكامه

## ٢٥ - قرار وزاري رقم (٤٥٢) لسنة ٢٠٠٢م

### في شأن

### اللائحة التنفيذية لقرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢م 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 ٢٠٠٢م 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 بأخر 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 باللوائح 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**



٢٣١

**تنظيم علاقات العمل وتعديلاته والتشريعات الفرعية الصادرة تنفيذاً لأحكامه**

## ٢٦ - قرار وزاري رقم (٤٩٦) لسنة ٢٠٠٢م

### بشأن عقود المقاومات 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 ٢٠٠١م في شأن وقف التعامل مع المنشآت المخالفة،  
وعلى التعميم الوزاري رقم (١٢) لسنة ١٩٩٣م 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.  
المقولة: عقد يبرمه صاحب مشروع مع مقاول يتعهد الأخير بمقتضاه أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الأول.  
مقولة 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 مقولة 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 مقولة من الباطن.

## مادة (٣)

لا يجوز لأي شخص أن يمارس تأجير العمالة ولا يعتبر مثل ذلك التأجير محلاً مشروعاً للمقولة أو المقولة من الباطن.

## مادة (٤)

يجب أن يكون عقد المقولة أو عقد المقولة 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 وقيمه 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 إجازاتهم 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.



٢٣٥

- 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 وصدق 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 ١٩٩٣م.

مادة (١٣)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخه، وينشر في الجريدة الرسمية.

مطر حميد الطاير

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

تحريراً في: ١١/٨/٢٠٠٢م



٢٣٧

تنظيم علاقات العمل وتعديلاته والتشريعات الفرعية العمارة تنفيذاً لأحكامه

٢٧ - قرار وزاري رقم (٣٠٧) لسنة ٢٠٠٣م

## 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 بموضوعه  
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 يرشحو ممثلًا 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: ٣١/٥/٢٠٢٣ م



٢٤٣

تنظيم علاقات العمل وتعديلاته والتشريعات الفرعية العمارة تنفيذاً لأحكامه

٢٨ - قرار وزاري رقم (٢٨٦) لسنة ٢٠٠٦م

## في شأن رصيد حساب التوطين 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 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.  
-وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي.  
-وعلى القرار الوزاري رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠٠٥ في شأن قواعد وإجراءات عقود عمل المواطنين.  
-وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة.

قرر:

### مادة أولى

تُطبق احكام هذا القرار عند ربط الامتيازات المقرونة بحصص التوطين 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 التوطين.



### 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: ٥/٤/٢٠١٦ م



٢٤٥

## في شأن العمل المؤقت

وزير العمل:

-بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) والقوانين المعدلة في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيه الوزراء.

-وعلى المرسوم الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ والقوانين المعدلة له في شأن تنظيم علاقات العمل.

-وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي.

-وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة لذلك.

-وعلى القرار الوزاري رقم (٤٠١) لسنة ١٩٩٧ في شأن تنظيم العمل المؤقت والعمل لبعض الوقت في منشآت القطاع الخاص بالدولة.

-وعلى ما عرضه وكيل الوزارة.

تقرر ما يلي

### مادة أولى

في تطبيق أحكام هذا القرار يقصد بالعمل المؤقت كل عمل تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة محددة لا تزيد عن ستة أشهر.

### مادة ثانية

تصريح العمل المؤقت يعطى مرتين لكل فترة تعاقدية مع صاحب العمل (لا تقل



- عن ثلاث سنوات) لجميع المهين، شريطة توفير الشروط التالية:
- ١- أن تكون للعامل إقامة عمل سارية المفعول إلى تاريخ انتهاء مدة التصريح المؤقت.
  - ٢- أن يكون العامل قد أمضى مدة سنة على الأقل في الخدمة لدى صاحب العمل (الكفيل).
  - ٣- أن يقدم ما يثبت الموافقة الخطية من صاحب العمل (الكفيل).
  - ٤- أن يقدم طلب التصريح المؤقت وفقاً للقواعد والإجراءات المتبعة بعد سداد الرسوم المقررة لذلك.

### مادة ثالثة

يكون صاحب العمل (الكفيل) مسؤولاً عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة للعامل وفقاً لشروط العقد وأحكام القانون، كما يكون مسؤولاً عن مراعاة صلاحية إقامة العامل وتصريح عمله والرسوم والغرامات المرتبطة بذلك.

### مادة رابعة

استثناء من حكم الفقرتين (٢) و(٣) من المادة الثانية أعلاه يجوز للوزارة ودون الرجوع لصاحب العمل منح تصريح عمل مؤقت للعامل في الأحوال الآتية:

- ١- إذا كان لدى العامل قضية عمالية محالة من الوزارة للمحكمة.
  - ٢- إذا لم يقم صاحب العمل بدفع أجور العامل لمدة شهرين بناءً 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.



#### مادة خامسة

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 حدة.

#### مادة سادسة

يلغى القراران الوزاريان رقم (٤٠١) و (٤٠٢) لسنة ١٩٩٧.

#### مادة سابعة

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ٢٠٠٧/٢/٢٢ وينشر في الجريدة الرسمية.

**د. علي عبد الله الكعبي**

**وزير العمل**

**التاريخ: ٨ صفر ١٤٢٨ هـ**

**الموافق: ٢٠٠٧/٢/٢٥ م**



## ٣٠ - قرار وزاري رقم (٢٥٤) لسنة ٢٠٠٧م

### في 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 في شأن نظام الرسوم والضمان المصري.
- وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.
- وعلى القرار الوزاري رقم (٨٧) لسنة ٢٠٠٦م في شأن تصاريح العمل.
- وعلى القرار الوزاري رقم (٧٥٧) لسنة ٢٠٠٦ في شأن نظام بطاقة المنشأة.
- وللصالح العام.

قررنا

#### مادة أولى

في 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 في هذا القرار، وتم قيدها بالوزارة في سجل المنشأة الإلكترونية.

تصريح العمل الإلكتروني: هو تصريح عمل لاستقدام عامل يقدم إلكترونياً من خلال شبكة الإنترنت.



٢٤٩

## 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

يعمل 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



## ■ تعميم وزاري رقم ( ١ ) لسنة ٢٠٠٧م

### في شأن تبسيط إجراءات إنجاز تصريح 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](http://www.mol.gov.ae) عن طريق المعاملة (IN) وطباعة الموافقة واستكمال إجراءات سداد الرسوم والضمان البنكي في دائرة الجنسية والإقامة بديي.

٢-يقوم المتعامل بالدخول على موقع الخدمات الإلكترونية للوزارة ([www.emol.ae](http://www.emol.ae)) وإدخال رقم المعاملة (IN) للاستعلام عن المعاملة وطباعة إشعار الموافقة واستكمال سداد الرسوم والضمان المصري.

٣-يقوم المتعامل بسداد الرسوم والضمان البنكي في مكاتب الطباعة والبنك.

٤-يقوم المتعامل بتسليم إشعار الموافقة إلى شبك الاستلام بإدارة تراخيص العمل بديواني الوزارة في أبوظبي وديي 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](http://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 ٢٠٠٧/٥/٢٧ وعلى كافة المعنيين بالوزارة مراعاة تنفيذه.

د. علي عبد الله الكعبي  
وزير العمل

التاريخ: ٢٠٠٧/٥/١٧ م



## تعميم وزاري رقم (٣) لسنة ٢٠٠٧م

### في شأن تبسيط الإجراءات على أصحاب الأعمال الخليجين

تأكيداً من الوزارة بالتزامها بتبسيط الإجراءات وتقديم المساعدة لأصحاب الأعمال الخليجين بما يحقق مصالحهم وينهي إجراءاتهم بسهولة ويسر وتطبيقاً لما ورد في المرسوم الاتحادي رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ في شأن الاتفاقية الاقتصادية الموحد بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وقرار مجلس الوزراء رقم (٤) لسنة ٢٠٠٧ في شأن السماح لمواطني دول مجلس التعاون بممارسة الأنشطة الاقتصادية والمهني 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 (٢) لسنة ٢٠٠٦.

يعمل بهذا التعميم اعتباراً من تاريخه وعلى الجهات المعنية تنفيذه كل فيما يخصه.

د. علي عبد الله الكعبي

وزير العمل

الموافق: ٢٠٠٧/٥/٢٠م



## ٣١ - قرار وزاري رقم (٦٣٤) لسنة ٢٠٠٨

### بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم (٨٢٦) لسنة ٢٠٠٥ في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة

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 (١٨) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة له.  
\* وعلى القرار الوزاري رقم (٨٢٦) لسنة ٢٠٠٥ في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة.  
\* وبناء على ما عرضه سعادة القائم بأعمال المدير العام.  
قرر:

#### مادة أولى

يُستبدل بنص المادة السادسة من القرار الوزاري رقم (٨٢٦) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه،  
النص الآتي:

(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 شروط المدد المقررة فيه إذا توفرت إحدى الحالات الآتية:  
١/ حالة عدم قيام صاحب العمل بدفع أجور العمال لمدة شهرين على الأقل،



وأن يثبت ذلك بناء على تقرير مكتوب من إدارة تفتيش العمل أو من علاقات العمل أو من مكتب العمل.

١٢ حالة الشكوى المرفوعة من العامل ضد المنشأة التي هو على كفالته بسبب عدم إلحاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة، ويُشترط - في هذه الحالة - وجود تقرير من إدارة تفتيش العمل يثبت عدم مزاوله المنشأة لنشاطها لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ويثبت تعطل العامل أو عدم إلحاقه بالعمل لذات المدة.

١٣ حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة، ويشترط في هذه الحالة ما يأتي:  
أ - صدور حكم لصالح العامل بأحقية في رواتب شهرين على الأقل، مع بدل الإنذار، أو التعويض عن الفصل التعسفي، على ألا يتضمن الحكم ما يفيد ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

ب - أن يكون الحكم نهائياً.

ج - أن يتم استدعاء صاحب العمل وإعلامه بالحكم.

د - أن يثبت أن العامل غير متعطل عن العمل لإحدى المدد الآتية:

١ - أكثر من ثلاثة أشهر متتالية من تاريخ عدم إلحاقه بالعمل.

٢ - أكثر من ثلاثة أشهر متتالية من تاريخ إنهاء أو انتهاء علاقة العمل وحتى تاريخ تقدمه بالشكوى للوزارة.

٣ - أكثر من ستة أشهر متتالية من تاريخ إحالة النزاع من الوزارة للمحكمة.

٤ - أي حالات أخرى يوافق عليها الوزير، أو من يفوضه، طبقاً للضوابط والإجراءات التي يقرها الوزير في مثل هذه الحالات.

يُفوض مديرو إدارات علاقات العمل ومديرو مكاتب العمل (كل في نطاق اختصاصه) في اعتماد الحالات الواردة في البنود ١، ٢، ٣ من هذه المادة، ويحل نائب المدير محل المدير في حالة غيابه.



## مادة ثانية

يُستبدل بنص المادة العاشرة من القرار الوزاري رقم (٨٥٦) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، النص الآتي:

(يجوز نقل جميع فئات العمال استثناء من أحكام البندين (٢)، (٤) من المادة الثانية من هذا القرار شريطة سداد رسم (٥٠٠ درهم) عن كل عامل وذلك إذا توفرت إحدى الحالات الآتية:

- ١ - النقل بين المنشآت وفروعها في ذات الإمارة بشرط أن تكون مملوكة لنفس صاحب العمل سواء كانت مؤسسة فردية أو شركة تحققت فيها الوحدة الكاملة للشركاء.
  - ٢ - النقل بين المنشآت وفروعها في ذات الإمارة إذا كانت مملوكة لنفس الشخص الأجنبي وإن اختلف فيها وكيل الخدمات في كل منها.
- وفي حالة وجود بطاقات عمل منتهية يجب سداد الغرامات والرسوم المقررة بالفئة المستحقة على المنشأة ذات الرسوم الأعلى).

## مادة رابعة<sup>(١)</sup>

يُلغى كل حكم يُخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

## مادة خامسة

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، وعلى جميع العاملين والجهات ذات العلاقة مراعاة تنفيذ ما جاء في هذا القرار، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا بأبوظبي

الموافق: ٢٠٠٨/٩/١٥

(١) نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية خلواً من المادة الثالثة



٢٥٧

## ٣٢ - قرار وزاري رقم (٦٣٥) لسنة ٢٠٠٨

### في شأن مسؤولي 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 مسؤولي 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 نباش

وزير العمل

صدر عنا بأبوظبي

الموافق: ٢٠٠٨/٩/١٥



## ٣٣ - قرار وزاري رقم (٧٨٨) لسنة ٢٠٠٩

### في شأن حماية الأجور

وزير العمل:

- 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.
- وعلى قانون العقوبات الاتحادي، الصادر بالقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٧، والقوانين المعدلة له.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١/١٣٣) لسنة ٢٠٠٧، والمتضمن إلزام المنشآت بتحويل الأجور عبر البنوك.
- وعلى القرار الوزاري رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٣، في شأن حماية الأجور.
- وبناء على ما عرضه مدير عام الوزارة بالوكالة.

قرر:

#### مادة (١)

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.



### مادة (٢)

على المنشآت المنصوص عليها بالمادة (١) من هذا القرار، البدء اعتباراً من ٢٠٠٩/٩/١ في تحويل كل أجور العاملين لديها إلى المصارف والمؤسسات المالية بالدولة عن طريق نظام حماية الأجور (wps)، وعلى أن تنتهي من ذلك خلال المدد المحددة لها بالمادة (٣) من هذا القرار.

### مادة (٣)

تُمنح المنشآت المشار إليها بالمادة (١) من هذا القرار المدد اللازمة لاستكمال تحويل أجور عمالها عن طريق نظام (wps) طبقاً للجدول الآتي:

المنشأة التي يبلغ عدد عمالها	أقصى المدة الممنوح لها	نهاية المدة
١٠٠ فأكثر	٣ أشهر من ٢٠٠٩/٩/١	٢٠٠٩/١١/٣٠
من ١٥ إلى ٩٩	٦ أشهر من ٢٠٠٩/٩/١	٢٠١٠/٢/٢٨
أقل من ١٥	٩ أشهر من ٢٠٠٩/٩/١	٢٠١٠/٥/٣١

لا تُطبق المدد الواردة بهذا الجدول على:

١- المنشأة الموقوف منحها تصاريح عمل فعلاً وقت إصدار هذا القرار نتيجة لعدم سدادها الأجور في مواعيدها.

٢- المنشأة التي تتخلف بعد إصدار هذا القرار عن سداد أجور العاملين لديها لمدة شهر فأكثر.

وعلى تلك المنشآت الواردة في البندين (١،٢) من هذه الفقرة المبادرة بتحويل



الأجور طبقاً لما جاء في المادة (٢) من هذا القرار، ليتم رفع الوقف عنها. ولا يخل ذلك بتوقيع أي جزاءات أخرى على تلك المنشآت.

#### مادة (٤)

يتم وقف جميع أنواع تصاريح العمل عن المنشأة في حال عدم قيامها بتحويل الأجور طبقاً لما جاء بالمادة (٢) من هذا القرار، وفي المدد المحددة بالمادة (٣) منه، ويرفع الوقف بدءاً من الشهر التالي لقيامها بالتحويل الكامل للأجور المطلوبة منها.

#### المادة (٥)

لحين قيام المنشآت بتحويل أجور العاملين لديها طبقاً لما جاء بالمادة (٢) من هذا القرار، تلتزم المنشآت، التي يكون عدد العاملين فيها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم إقرار شهري، وفقاً للنموذج المرفق بهذا القرار. ويجوز بقرار من مدير عام الوزارة، أو من يفوضه، إضافة أو استبعاد منشآت لما ورد بالفقرة الأولى من هذه المادة.

#### مادة (٦)

يتعين تقديم الإقرار المنصوص عليه في المادة (٥) من هذا القرار خلال أسبوعين من تاريخ استحقاق الأجر، ووفقاً للإجراءات التي يقررها مدير عام الوزارة.

#### مادة (٧)

مع مراعاة ما تنص عليه المادتان (٨ و ٩) من هذا القرار، يتولى المخول بالتوقيع في المنشأة تقديم الإقرار المنصوص عليه بالمادة (٥) من هذا القرار، مع اعتباره مسؤولاً مدنياً وجزائياً عما تضمنه ذلك الإقرار من بيانات ومعلومات.



## مادة (٨)

في حالة تيقن الوزارة من ارتكاب إحدى المخالفتين الآتيتين:

أ- عدم سداد الأجر خلال شهر من تاريخ استحقاقه.

ب- عدم تقديم الإقرار، المنصوص عليه بالمادة (٥) من هذا القرار، خلال شهر من تاريخ استحقاق الأجر.

ومع مراعاة ما تنص عليه أي قرارات وزارية من جزاءات إدارية أخرى، يتم وقف منح المنشأة، التي وقعت فيها المخالفة، أي تصاريح عمل جديدة للمدد الآتية:  
- لحين تصحيح المخالفة إذا كانت تلك المخالفة لأول مرة.

- لمدة شهر، بعد تصحيح المخالفة، إذا كانت تلك المخالفة لثاني مرة.

- لمدة شهرين، بعد تصحيح المخالفة، إذا كانت تلك المخالفة لثالث مرة.

- لمدة ثلاثة أشهر، بعد تصحيح المخالفة، إذا كانت تلك المخالفة لرابع مرة.

- وللوزارة إذا قدرت عدم جدوى الوقف، المشار إليه أعلاه، أن توقف منح أي تصاريح عمل جديدة لكل منشآت صاحب المنشأة المخالفة بشرط الوحدة الكاملة للشركاء، مع إحالة جميع المسؤولين عن المخالفة إلى الجهات القضائية لاتخاذ إجراءاتها، ويستمر الوقف لحين الفصل في الدعوى أو تصحيح المخالفة أيهما أقرب.

## مادة (٩)

في حالة تيقن الوزارة من أن الإقرار، المنصوص عليه بالمادة (٥) من هذا القرار، قد تضمن بيانات مخالفة للحقيقة، يتم وقف منح أي تراخيص عمل جديدة للمنشأة، التي وقعت بها المخالفة، مع إحالة جميع المسؤولين عن تلك المخالفة للجهات القضائية لاتخاذ إجراءاتها، ويستمر الوقف لحين الفصل في الدعوى.



### مادة (١٠)

يُلغى القرار الوزاري رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٣ المشار إليه وما تضمنه من إلزام المنشآت بتقديم شهادة من مدقق حسابات، وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القرار.

### مادة (١١)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من ٢٠٠٩/٩/١ م.

صدر غياش

وزير العمل

صدر عنا بأبوظبي :

الموافق ٢٠٠٩/٧/٢٠



## ٣٤ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٠

### بتعديل أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨ بشأن نظام الفحص الطبي للوافدين للدولة للعمل أو الإقامة<sup>(١)</sup>

مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢م بشأن اختصاصات الوزارات  
وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.

وعلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣ بشأن دخول وإقامة الأجانب والقوانين  
المعدلة له.

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

وعلى القانون الاتحادي رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١ في شأن الوقاية من الأمراض السارية.  
وعلى القانون الاتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ في شأن الخدمة المدنية في الحكومة  
الاتحادية والقوانين المعدلة له.

وعلى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (٢/١٠٢) لسنة ٢٠٠٧ بشأن برنامج  
فحص العمالة الوافدة في الدولة.

وعلى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (١/١٦٨) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الموافقة  
على نظام الفحص الطبي للعمالة الوافدة للدولة للعمل أو الإقامة.

وبناء على ما عرضه وزير الصحة وموافقة مجلس الوزراء.

قرر:

(١) عدل هذا القرار بقرار مجلس الوزراء رقم ٢٨ لسنة ٢٠١٠ الصادر بتاريخ ١١ أغسطس ٢٠١٠ الموافق ١- رمضان ١٤٣١هـ والذي عدل المواد ٣ و ٥ و ١٠ ونصت المادة الثانية منه على أن 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، ومنحوا 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 اللاتقين 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 - الجذام - الزهري)
٥٠ درهماً	فحص الحمل لخدم المنازل
٥٠ درهماً	الجرعة الأولى من تحصين التهاب الكبد الفيروسي (ب)
٥٠ درهماً	الجرعة الثانية والثالثة من تحصين التهاب الكبد الفيروسي (ب)
مجاناً	التصديق على التأمين الصحي من القطاع الخاص
٢٠٠ درهم	بطاقة مندوب للشركات التي يزيد عدد مكفوليها عن عشرة أفراد:
٥٠٠ درهم	-المنسوب المواطن (لمدة ٣ سنوات)
١٠٠٠ درهم	-المنسوب الوافد (لمدة سنة واحدة)



٢٦٩

### 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



## ٣٥ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٤) لسنة ٢٠١٠

### بتعديل قرار مجلس الوزراء رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٩ في شأن اعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقة به

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
  - وعلى 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 (١٣) لسنة ٢٠٠٩ في شأن اعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقة به،
  - وبناء على ما عرضه وزير العمل، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

#### المادة (١)

تضاف إلى المادة الخامسة من قرار مجلس الوزراء رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه، الفقرة الآتية: ”يجوز في الحالات التي يقدرها وزير العمل الاستثناء من بعض معايير السكن العمالي المرفقة بهذا القرار، بشرط ألا يخل ذلك بتوافر عوامل الأمن والسلامة والصحة المطلوب توافرها في هذه المساكن.“



٢٧١

## المادة (٢)

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

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا بتاريخ: ١ رمضان ١٤٣١ هـ

الموافق: ١١ أغسطس ٢٠١٠ م



## ٣٦ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٠

### في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل

مجلس الوزراء

- بعد الاطلاع على الدستور،
  - وعلى 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 (١٨) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة لذلك،
  - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي،
  - وبناء على ما عرضه وزير العمل، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

#### المادة (١)

في تطبيق أحكام 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 أجر



٢٧٣

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 إنتاج 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 لإحدى المنشآت وفقاً لأحكام هذا القرار.

## المادة (٢)

لا يجوز لصاحب عمل 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:

١- تصريح انتقال عامل:

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

٢ - تصريح عمل مؤقت:

وهو التصريح الذي يتم بموجبه استخدام مواطن أو غير مواطن بعملٍ تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة لا تزيد على ستة أشهر في إحدى المنشآت.

٣ - تصريح عمل لبعض الوقت:



وهو التصريح الذي يتم بموجبه استخدام مواطن أو غير مواطن بعملٍ تقل ساعات تنفيذه الاعتيادية عن ساعات عمل نظرائه العاملين لكل الوقت في نفس الوظيفة لدى إحدى المنشآت.

٤ - تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم:

وهو التصريح الذي يتم بموجبه استخدام من هم على إقامة ذويهم للعمل في منشأة.

٥ - 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 (٣)

للووزير أن يصدر أية تصاريح عمل داخلية إضافة لما هو منصوص عليه في المادة (٢) من هذا القرار.

### المادة (٤)

يصدر الوزير قراراً يحدد فيه فئات العمال والحالات والشروط والضوابط التي يجوز فيها إصدار تصريح عمل لغير المواطن دون التقيد بمضي مدة ستة أشهر المعمول بها على أن يراعي 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 لأصحاب المؤهلات العالية والخبرات المتميزة والتخصصات الفنية.

ج - تحديد المدة الزمنية التي يجب أن يمضيها العامل لدى صاحب العمل السابق والفئات التي يجوز استثنائها من هذا الشرط.



٢٧٥

#### المادة (٥)

يصدر الوزير القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

#### المادة (٦)

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار أو يتعارض معه.

#### المادة (٧)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد ثلاثة أشهر من تاريخ نشره.

**محمد بن راشد آل مكتوم**

**رئيس مجلس الوزراء**

صدر عنا: بتاريخ: ١ رمضان ١٤٣١ هـ.

الموافق: ١١ أغسطس ٢٠١٠ م



## ٣٧ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠

### في شأن نظام تصنيف المنشآت الخاضعة لقانون تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها

مجلس الوزراء

- بعد الاطلاع على الدستور،
  - وعلى 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 (١٨) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نظام نقل الكفالة وإعارة المكفولين والرسوم المقررة له،
  - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نظام الرسوم والضمان المصرفي،
  - وبناءً على ما عرضه وزير العمل، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

#### المادة (١)

- ١ - تُصنف المنشآت الخاضعة لأحكام القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، المشار إليه إلى ثلاث فئات:
  - ١ - الفئة (الأولى ١).
  - ٢ - الفئة (الثانية ٢) وتُقسم هذه الفئة إلى (أ) و (ب) و (ج).
  - ٣ - الفئة (الثالثة ٣).



٢٧٧

٢ - يتم التصنيف المشار إليه بالبند (١) 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 نص 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/ التزام المنشآت الصغيرة والمتوسطة المدعومة من مؤسسات دعم مشاريع الشباب بالقانون وسياسات الوزارة.

و/ أية معايير وشروط وضوابط أخرى ومدد يصدرها وزير العمل.

### المادة (٢)

مع مراعاة ما تنص عليه المادة (٤) من هذا القرار، تُصنف منشآت قوارب الصيد للمواطنين في الفئة (الأولى ١).

### المادة (٣)

مع مراعاة ما تنص عليه المادتان (٢) و (٤) من هذا القرار، تُصنف المنشآت التي لا يزيد عدد العاملين بها على ثلاثة عمال في الفئة (الثانية ٢/ب).

### المادة (٤)

يجوز نقل المنشآت من فئة إلى أخرى ومن مستوى إلى آخر وفقاً للمعايير المنصوص عليها في المادة (١) من هذا القرار.



## المادة (٥)

تلتزم المنشآت الخاضعة لقانون العمل بسداد ضمان مصرفي قبل استقدام العامل وفقاً للآتي:

- ١ - المنشأة المصنفة في الفئة (الثانية ٢/أ): ثلاثة آلاف درهم عن كل عامل وبحد أقصى مليون ونصف.
- ٢ - المنشأة المصنفة في الفئة (الثانية ٢/ب): ثلاثة آلاف درهم عن كل عامل وبحد أقصى ثلاثة ملايين درهم.
- ٣ - المنشأة المصنفة في الفئة (الثانية ٢/ج): ثلاثة آلاف درهم عن كل عامل وبحد أقصى خمسة ملايين درهم.
- ٤- المنشأة المصنفة في الفئة (الثالثة ٣): ثلاثة آلاف درهم عن كل عامل وبحد أقصى عشرة ملايين درهم.

## المادة (٦)

تستثنى من سداد الضمان المصرفي، المنصوص عليه بالمادة (٥) من هذا القرار، الجهات الآتية:

- ١ - المنشآت المصنفة في الفئة (الأولى ١) من هذا القرار.
- ٢ - المشروعات الصناعية المرخص لها برخصة صناعية صادرة عن وزارة الاقتصاد والتي لها الأولوية في الحصول على المزايا والإعفاءات بموجب القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٩ في شأن تنظيم شؤون الصناعة.
- ٣ - الشركات أو المؤسسات التي تؤسسها أو تساهم في ملكيتها حكومة الاتحاد أو الحكومات المحلية.
- ٤ - الجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التعاونية والمؤسسات الأهلية الوطنية التي تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية.



٥ - أية منشأة أخرى تنطبق عليها القواعد والضوابط والمعايير التي يقررها وزير العمل بالتنسيق مع وزير المالية.

#### المادة (٧)

يتم تقديم الضمان المصرفي عن طريق أحد المصارف العاملة بالدولة، على أن يكون ساري المفعول ابتداءً من تاريخ إصداره ولمدة عام واحد، ويدفع بناءً 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 (٨)

لا يجوز للوزارة تسييل الضمان المصرفي، أو استقطاع أية مبالغ منه وأداؤها للعامل إلا في الحالات الآتية:

١ - سداد نفقات عودة العامل إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.

٢ - سداد المبالغ التي يقر صاحب العمل أو من يمثله أمام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها.

٣ - صدور حكم قضائي من أي من محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة بالوفاء بحقوق العامل.

وفي حالة تسييل الضمان المصرفي، يلتزم صاحب العمل بسداد المبالغ اللازمة لاستكمال قيمة الضمان المصرفي المترتب عليه.



### المادة (٩)

- يجوز لصاحب العمل أن يسترد الضمان المصرى في أو جزء منه في الحالات الآتية:
- ١ - إلغاء بطاقة العامل وتسفيره مع تقديم مستند الخصم.
  - ٢ - وفاة العامل وتقديم المستندات الدالة على ذلك مع تقديم مستند الخصم.
  - ٣ - عند الموافقة على انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر.
  - ٤ - أية حالة من الحالات الأخرى التي يقدم فيها صاحب العمل مستند الخصم.

### المادة (١٠)

يُصدر وزير العمل القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

### المادة (١١)

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نظام الرسوم والضمان المصرى، وذلك باستثناء ما ورد به بشأن رسوم الترخيص لدور الحضانة.

### المادة (١٢)

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



٢٨١

## ٣٨ - قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠

### في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة العمل

مجلس الوزراء،  
بعد الاطلاع على الدستور،  
وعلى القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢م بشأن اختصاصات الوزارات  
وصلاحيات الوزراء، والقوانين المعدلة له،  
وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، في شأن تنظيم علاقات العمل،  
والقوانين المعدلة له،  
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نظام الرسوم والضمان  
المصرفي،  
وبناءً على ما عرضه وزير العمل، وموافقة مجلس الوزراء،

قرر:

#### المادة (١)

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

الرسم الموحد	الفئات					نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)			الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)			
٢٠٠٠	-	-	-	-	-	فتح سجل منشأة	١
٢٥٠	-	-	-	-	-	إصدار بطاقة توقيع إلكتروني	٢
٢٠٠٠	-	-	-	-	-	إصدار بطاقة مندوب (غير مواطن) لمدة سنتين	٣
٢٠٠	-	-	-	-	-	إصدار بطاقة مندوب كبديل فاقد أو بديل تالف	٤

## ثانياً: رسوم خدمات تصاريح العمل (من الداخل)

الرسم الموحد	الفئات					نوع الخدمة	م
	الثالثة (٣)	الثانية (٢)			الأولى (١)		
		(ج)	(ب)	(أ)			
٢٠٠	-	-	-	-	-	طلب تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم	١
-	٥٠٠٠	٢٠٠٠	١٥٠٠	٦٠٠	٣٠٠	تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم متضمناً بطاقة العمل ولمدة سنتين	٢
١٠٠	-	-	-	-	-	طلب تصريح عمل لحدث	٣
٥٠٠	-	-	-	-	-	تصريح عمل لحدث لمدة سنة	٤



٢٨٣

الرسم الموحد	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 الموحد	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	-	-	-	-	-	تمديد 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	الرسم الموحّد لكل فئات التصنيف
١	طلب تصريح مهمة عمل	١٠٠
٢	تصريح مهمة عمل متضمناً بطاقة عمل	٥٠٠

#### خامساً: رسوم خدمات بطاقات وعقود العمل

م	نوع الخدمة	الفئات				الرسم الموحّد
		الثانية (٢)			الأولى (١)	
		(أ)	(ب)	(ج)	الثالثة (٣)	
١	تجديد بطاقة عمل لمدة سنتين	٣٠٠	٦٠٠	١٥٠٠	٢٠٠٠	٥٠٠٠
٢	تجديد بطاقة عمل لمن تجاوز سن ٦٥ لمدة سنتين	-	-	-	-	٥٠٠٠
٣	تجديد بطاقة مهمة عمل	-	-	-	-	٥٠٠
٤	إصدار بطاقة عمل بدل فاقد أو بدل تالف	-	-	-	-	٢٠٠
٥	تعديل بيانات بطاقة عمل	-	-	-	-	٢٠٠
٦	تعديل بيانات عقد عمل	-	-	-	-	٢٠٠



٢٨٥

## سادساً: رسوم خدمات انتقال العمالة من منشأة إلى أخرى

الرسم 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 ومدة سنتين)	٣
٥٠٠	-	-	-	-	-	تمديد تصريح عمل من الخارج عن كل ١٠ أيام أو جزء منها	٤

## سابعاً: رسوم مكاتب استقدام العمالة

الرسم 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 استقدام 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 يقرها وزير العمل

### المادة (٢)

تُغفَى 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



## ٢٩ - قرار وزاري رقم (١١٨٦) لسنة ٢٠١٠

### في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى

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 مجلس الوزراء رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٠ في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل.
  - وعلى قرار وزير العمل الصادر برقم (٨٢٦) لسنة ٢٠٠٥ في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة.
  - وعلى القرار الوزاري رقم (٧٠٧) لسنة ٢٠٠٦ في شأن قواعد وإجراءات مزاولة العمل في الدولة لغير المواطنين.
  - وعلى القرار الوزاري رقم (٧٢٤) لسنة ٢٠٠٦ في شأن إلغاء الكفالة الإداري.
- قرر:

#### المادة (١)

يجوز للوزارة منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة عمله مع صاحب العمل للانتقال من منشأة إلى أخرى دون التقييد بمضي مدة الستة أشهر من تاريخ إلغاء بطاقة العمل والمنصوص عليها في قرار وزير العمل الصادر برقم (٨٢٦) لسنة ٢٠٠٥، وفقاً للقواعد المنصوص عليها في هذا القرار.



٢٨٩

## المادة (٢)

يجب، لمنح تصريح العمل، المشار إليه في المادة (١) من هذا القرار، توافر الشرطين الآتيين:

- ١ - انتهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق.
- ٢ - أن يكون العامل قد أمضى سنتين على الأقل لدى صاحب العمل.

## المادة (٣)

استثناء من حكم البند رقم (١) من المادة (٢) من هذا القرار، يجوز للوزارة منح تصريح العمل دون اشتراط موافقة صاحب العمل على إنهاء العلاقة في الحالات الآتية:

- ١ - حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر: حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً).

- ٢ - 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 (٤)

استثناء من حكم البند رقم (٢) من المادة (٢) من هذا القرار، يجوز للوزارة منح تصريح عمل للعامل دون اشتراط مدة سنتين في الحالات الآتية:

أ/ حالة أن يكون التحاق العامل بعمله الجديد في المستوى المهاري الأول، أو الثاني، أو الثالث، بعد استيفاء شروط الالتحاق بأحد هذه المستويات طبقاً للقواعد المعمول بها لدى الوزارة، وبشرط أن لا يقل أجره الجديد عن (١٢) ألف درهم في المستوى المهاري الأول، و (٧) آلاف درهم في المستوى المهاري الثاني، و (٥) 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 (٣) من هذا القرار.

ج/ حالة انتقال العامل إلى منشأة أخرى يملكها أو يشارك فيها صاحب العمل الذي كان يعمل لديه هذا العامل.

#### المادة (٦)

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 (٧)**

يُلغى كل نص أو حكم يخالف ما جاء بهذا القرار.

**المادة (٨)**

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويُعمل به اعتباراً من ٢٠١١/١/١ م

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا في أبوظبي

بتاريخ: ٢٠١٠/١١/٢٩ م



## ٤٠ - قرار وزاري رقم (١١٨٨) لسنة ٢٠١٠

### بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح العمل الداخلية

وزير العمل

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، والقوانين المعدلة له،
  - وعلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م في شأن دخول وإقامة الأجانب، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية،
  - وعلى القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل، والقوانين المعدلة له،
  - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٠، في شأن تصاريح العمل الداخلية،
  - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠ في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها الوزارة،
- قرر:

#### المادة (١)

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 (٢)

لا يجوز منح جميع التصاريح الواردة في هذا القرار إلا بعد تقديم ما يفيد:



٢٩٣

- أ - أن رخصة المنشأة - مقدمة الطلب - سارية المفعول.
- ب - تقيد المنشأة بالأحكام الواردة بنموذج العقد الخاص المعتمد من الوزارة في شأن التصريح المطلوب.
- ج - سداد الرسم المقرر لهذا التصريح.
- د- استمرار 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 (٣)

- أ - يُمنح تصريح العمل المؤقت، والتصريح للعمل لبعض الوقت للفئات الآتية:
- ١/ العمال المسجلون بالوزارة ولديهم بطاقات عمل سارية المفعول.
- ٢/ الأشخاص الذين تتوافر فيهم شروط منح تصاريح العمل على إقامة ذويهم.
- ٣/ الطلبة ممن تزيد أعمارهم على ١٨ سنة.
- ٤/ العاملون في الحكومة.
- ب - لا يجوز منح التصاريح المنصوص عليها في هذه المادة للعامل غير المواطن الذي يجاوز عمره خمسة وستين عاماً.

### المادة (٤)

- يجوز للوزارة الموافقة على منح العامل تصريح عمل مؤقت دون اشتراط موافقة الجهة التي يعمل بها العامل ودون اشتراط سريان إقامته وبطاقة عمله إذا ثبت أن للعامل قضية عمالية مُحالة من الوزارة إلى المحكمة.



#### المادة (٥)

يجوز للوزارة، في الحالات التي تقدرها، منح العامل تصريحاً للعمل بعض الوقت لدى أكثر من منشأة.

#### المادة (٦)

يُمنح تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم للفئات الآتية:

١ - الإناث من سن ١٨ سنة.

٢ - زوج المواطنة.

٣ - أبناء وبنات المواطنين.

#### المادة (٧)

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 (٨)

يصدر بقرار من وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل الإجراءات اللازمة لمنح تصاريح العمل الداخلية المشار إليها في هذا القرار.

#### المادة (٩)

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.



٢٩٥

#### المادة (١٠)

تستمر تصاريح العمل الداخلية، التي منحتها الوزارة، وما زالت سارية المفعول وقت العمل بهذا القرار، لحين انتهاء المدد الواردة فيها، ولا يتم تجديدها أو منح تصاريح جديدة إلا وفقاً لأحكام هذا القرار.

#### المادة (١١)

لا يجوز تجديد التصاريح الداخلية التي تمنحها الوزارة وفق أحكام هذا القرار حال انتهاء المدد الواردة فيها، ويجب تقديم طلب جديد في حالة الرغبة في الاستمرار في العمل بأي من أنظمة هذه التصاريح.

#### المادة (١٢)

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

#### المادة (١٣)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من ٢٠١١/١/١م

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا في أبوظبي

بتاريخ: ٢٠١٠/١١/٢٩



## ٤١ - قرار وزاري رقم (١١٨٩) لسنة ٢٠١٠

### بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الأحداث

وزير العمل

- وعلى 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 المرسوم الاتحادي رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٤ في شأن التصديق على اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ في شأن عمل الأحداث.
  - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٠م في شأن تصاريح العمل الداخلية،
  - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠ في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها الوزارة،
  - وعلى القرار الوزاري رقم (١/٥) لسنة ١٩٨١ في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها،
  - وعلى القرار الوزاري رقم (١١٨٨) لسنة ٢٠١٠ في شأن ضوابط وشروط منح تصاريح العمل الداخلية،
- قرر:

#### المادة (١)

لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل لحدث غير مواطن إلا بعد التأكد من أنه لا يوجد من يستطيع أن يشغل الوظيفة المطلوبة من بين المواطنين الباحثين عن عمل.



٢٩٧

## المادة (٢)

- لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل للأحداث إلا بعد توافر الشروط الآتية:
- ١ - موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.
  - ٢ - شهادة ميلاد أو شهادة بتقدير سن الحدث صادرة من السلطات الطبية الرسمية المختصة.
  - ٣ - شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من السلطات الطبية الرسمية المختصة.
  - ٤ - أن يكون للحدث غير المواطن ولذويه إقامة سارية المفعول مثبتة في جواز السفر.
  - ٥ - أن لا يكون العمل المراد تشغيل الحدث فيه ضمن الأعمال المحظورة بموجب هذا القرار أو القرارات الصادرة في هذا الشأن.
  - ٦ - أن تكون رخصة المنشأة - مقدمة الطلب - سارية المفعول.
  - ٧ - سداد الرسم المقرر لهذا التصريح.



### المادة (٣)

لا يجوز لصاحب العمل تشغيل الأحداث في أحد الأعمال الآتية:

- ١ - العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٢ - العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها وإنضاجها.
- ٣ - معامل تكرير البترول.
- ٤ - العمل أمام الأفران بالمخابز.
- ٥ - معامل الأسمنت.
- ٦ - معامل الثلج والتبريد.
- ٧ - تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- ٨ - صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.
- ٩ - إذابة الزجاج وإنضاجه.
- ١٠ - اللحام بالأكسجين والأستيلين وبالكهرباء.
- ١١ - الدهان بمادة الدوكو.
- ١٢ - معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ١٣ - صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- ١٤ - صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبية) أو أكسيد الرصاص الأصفر، وثاني أكسيد الرصاص (السلفون)، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي، وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- ١٥ - عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
- ١٦ - تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة بالبنود (١٢)، (١٣)، (١٤)،



- (١٥) من هذه المادة.
- ١٧ - إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة أو إصلاحها أو تنظيفها أثناء إدارتها.
- ١٨ - صناعة الأسفلت.
- ١٩ - صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
- ٢٠ - صناعة السماد أو العمل في مستودعاته، أو في معامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
- ٢١ - العمل في المدابغ.
- ٢٢ - سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها وإذابة شحمها.
- ٢٣ - صناعة الكاوتشوك.
- ٢٤ - العمل في ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- ٢٥ - شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- ٢٦ - نقل الركاب بطريق البر أو في المياه الداخلية.
- ٢٧ - صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- ٢٨ - عمليات تبييض وصبغة وطبع المنسوجات.
- ٢٩ - العمل كمضيفين في الملاهي.
- ٣٠ - العمل في البارات.
- ٣١ - حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها إذا وزنها على ما هو مبين بالجدول المرفق بهذا القرار.



#### المادة (٤)

يجب على كل صاحب عمل، يرغب في استخدام حدث، التقييد بالأحكام الآتية:  
أ/ أن يحصل، قبل تشغيل الحدث، على المستندات التالية، وأن يقوم بحفظ هذه  
المستندات في ملف الحدث الخاص بالمنشأة.

١ - شهادة ميلاده أو مستخرج رسمي منها أو شهادة بتقدير سنه مصدقاً عليها  
من السلطات الصحية الرسمية المختصة.

٢ - شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب مصدقاً عليها من السلطات الصحية  
الرسمية المختصة.

٣ - موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

ب/ أن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالأحداث، يبين فيه اسم 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 تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول  
الطعام أو للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو  
الفترة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، وإذا تخللت  
عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تُحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات  
عملة، وفي جميع الأحوال لا يجوز إبقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع  
ساعات متصلة.



هـ/ أن لا يُكلف 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 لديه 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:

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.  
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة.  
- تاريخ الفحوص الطبية التي تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.  
ي/ أن يضع في مكانت 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 (٥)

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 (٦)

يصدر بقرار من وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل دليل الإجراءات التي تنظم إجراءات منح تصاريح عمل الأحداث.

#### المادة (٧)

تظل تصاريح تشغيل الأحداث الصادرة عن الوزارة والمعمول بها حالياً سارية لحين انتهاء مددها، ولا تصدر تصاريح جديدة إلا بمقتضى هذا القرار. ولا تُجدد تصاريح عمل الأحداث الصادرة وفقاً لأحكام هذا القرار حالة انتهاء المدة الواردة فيها، ويجب على المنشآت، إذا رغبت في استمرار عمل الحدث، التقدم للحصول على تصريح جديد.

#### المادة (٨)

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

#### المادة (٩)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من ٢٠١١/١/١م.

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا في أبوظبي

بتاريخ: ٢٠١٠/١١/٢٩



٣٠٣

(جدول)

أقصى أوزان للأثقال التي يجوز تكليف الأحداث الذين تقلم سنهم عن ١٧ سنة بحملها أو جرّها أو دفعها

الأثقال التي تدفع على عجلة واحدة		الأثقال التي تدفع على عجلتين		الأثقال التي تدفع على القضبان		الأثقال التي يجوز حملها		السن
إناث	ذكور	اناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	من ١٧-١٥ سنة
لا يجوز تشغيل الأحداث فيها		لا يجوز تشغيل الأحداث فيها		١٥٠	٣٠٠	١٠	١٥	الوزن بالكيلو جرام

## ٤٢ - قرار وزاري رقم (١٢٨٣) لسنة ٢٠١٠

### 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 (٢٣٣) 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 أو اعتباري يستخدم أو 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 مزاولة 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



٣٠٧

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.



٣٠٩

## 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 ولأبي 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



٣١١

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 المسؤول الأول، 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 أداؤها 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 يبديها 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.

صدر غياش

وزير العمل

صدر عنا في أبو ظبي

بتاريخ: ٢٠١٠/١٢/٢٣



## ٤٣ - قرار وزاري رقم (٥٤٤) لسنة ٢٠١١

### بشأن تعديل القرار الوزاري رقم (١١٨٧) لسنة ٢٠١٠ الصادر في شأن ضوابط ومعايير تصنيف المنشآت

وزير العمل:

-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.  
-وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن نظام تصنيف المنشآت الخاضعة لقانون تنظيم علاقات العمل والضمانات المصرفية المقررة عليها.  
-وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠ في 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.

صقر عباس

وزير العمل

صدر عنا في أبوظبي

بتاريخ: ٢٠١١/٥/٢٩



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 السوري	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 سورية 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



٣١٩

تنظيم علاقات العمل وتعميراته والتشريعات الفرعية الصادرة تنفيذاً لأحكامه

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 لقيّد 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



**التشريعات الفرعية المحلية**



## بشأن اللجنة الدائمة لشؤون العمال في إمارة دبي

نحن حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي بعد الإطلاع على القانون رقم (٢) لسنة ٢٠٠٣ بشأن إنشاء مجلس تنفيذي لإمارة دبي، وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (٢) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تشكيل اللجنة الدائمة لشؤون العمال في إمارة دبي وتعديلاته،  
تقرر ما يلي:

### المادة (١)

تنشأ بموجب هذا القرار لجنة دائمة تلحق بالمجلس التنفيذي، تسمى «اللجنة الدائمة لشؤون العمال في إمارة دبي»، وتشكل على النحو التالي:

- ١ - مدير الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي رئيساً
- ٢ - نائب مدير الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي نائباً للرئيس
- ٣ - ممثل عن القيادة العامة لشرطة دبي
- ٤ - ممثل عن الإدارة العامة لأمن الدولة في دب
- ٥ - رئيس قسم القضايا العمالية بمحاكم دبي
- ٦ - مدير إدارة التفتيش العمالي بوزارة العمل
- ٧ - مدير إدارة حقوق الإنسان بهيئة تنمية المجتمع في دبي
- ٨ - ممثل عن بلدية دبي
- ٩ - ممثل عن سلطة المنطقة الحرة في ميناء جبل علي

يشار إليها فيما بعد بـ «اللجنة»



## المادة (٢)

تولي اللجنة القيام بالمهام والصلاحيات التالية:

- ١ - وضع وتنفيذ ومتابعة وتقييم برامج التفتيش على المنشآت المختلفة العاملة في القطاع الخاص في الإمارة، للتحقق من استيفائها للاشتراطات الصحية والبيئية والتزامها بتشريعات العمل من حيث سلامة العقود وظروف العمل والتزامها بالمعايير المعتمدة لضمان سلامة العاملين فيها وحصول العمال على مستحقاتهم الوظيفية وغيرها.
- ٢ - توجيه ومتابعة الجهات الحكومية المحلية المختصة لدراسة تشريعات العمل المعمول بها في الدولة، لأجل توفير ظروف العمل الملائمة وشروطه العادلة بما يكفل الاستقرار في جو العمل وتحسين العلاقات الإنسانية بين العامل وصاحب العمل.
- ٣ - النظر في شكاوى العمال واتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها.
- ٤- توجيه ومتابعة الإجراءات المتخذة من قبل الجهات الحكومية المعنية في الإمارة بحق المنشآت المخالفة.
- ٥ - رعاية وتشجيع البرامج التي تهدف إلى توعية وتثقيف وتعريف العمال وأصحاب العمل بتشريعات العمل وحقوقهم والتزاماتهم.
- ٦ - وضع الآليات اللازمة لتنفيذ المهام المنوطة بها بموجب أحكام هذا القرار.
- ٧ - تشكيل اللجان الفرعية وفرق العمل وتحديد مهامها.

## المادة (٣)

يكون للجنة في سبيل إنجاز المهام والصلاحيات المنوطة بها بموجب هذا القرار القيام بما يلي:

- ١ - الاستعانة بمن تراه مناسباً من الخبراء والاستشاريين والمختصين لأداء مهامها.



٣٢٣

٢ - تفعيل قنوات الاتصال والتشاور مع جميع الجهات المعنية على المستوى المحلي والإقليمي.

٣ - إعداد آلية عملها ورفعها للمجلس التنفيذي لاعتمادها.

#### المادة (٤)

تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيسها في الوقت والزمان اللذين يحددهما.

#### المادة (٥)

أ - يكون للجنة منسق عام يتم تعيينه من قبل رئيسها.

ب - يتولى المنسق العام المهام والصلاحيات التالية:

١ - الإشراف على الجهاز الإداري المعاون وتحديد مهام ومسؤوليات هذا الجهاز بالتنسيق مع رئيس اللجنة.

٢ - اقتراح خطة الاحتياجات المادية والبشرية اللازمة لقيام اللجنة بمهامها، ورفعها إلى اللجنة لإقرارها ليتم إدراجها ضمن الموازنة التقديرية للجنة.

#### المادة (٦)

على كافة الجهات الحكومية في الإمارة تقديم كافة أوجه التعاون مع اللجنة، وتوفير كافة البيانات والمعلومات التي تطلبها.

#### المادة (٧)

ترفع اللجنة تقارير دورية إلى المجلس التنفيذي، تتضمن بيان أنشطتها وإنجازاتها والمعوقات التي تحول دون قيامها بمهامها- إن وجدت.

#### المادة (٨)

تقوم دائرة المالية بتوفير المخصصات المالية السنوية اللازمة للجنة، لتمكينها من القيام بالمهام والصلاحيات المنوطة بها بموجب هذا القرار.

#### المادة (٩)

يلغى قرار المجلس التنفيذي رقم (٢) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، كما يلغى أي نص ورد في أي قرار آخر إلى المدى الذي يتعارض فيه مع أحكام هذا القرار.

#### المادة (١٠)

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم

ولي عهد دبي

رئيس المجلس التنفيذي

صدر في دبي بتاريخ ٧ مارس ٢٠١١ م

الموافق ٢ ربيع الآخر ١٤٣٢ هـ

وتم نشره في الجريدة الرسمية بالعدد (٣٥٣) السنة (٤٥) ١٧ جمادى الأولى

١٤٣٢ هـ - الموافق ٢١ أبريل ٢٠١١ م ص ٧٠



٣٢٥

## ٤٥ - قرار مجلس الوزراء رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢م

### بتعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠م 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



الفقرة	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	خمسة آلاف عن كل عامل وبحد أقصى خمسين ألفاً في حالة تعدد العمال
٧	توقيع العامل على مستندات صورية تفيد استلام مستحقاتهم	خسمة آلاف 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	تحصيل 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



٣٢٧

تنظيم علاقات العمل وتعميراته والتشريعات الفرعية العمارة تنفيذاً لأحكامه

الفقرة	وصف المخالفة	قيمة الغرامة لكل فئات التصنيف (بالدرهم)
١٣	عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتقيد 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	خمسة عشر 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 «الغرامات 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



٣٢٩















الصدى للاستشارات والخدمات الإعلامية

هاتف: 2964254 - 04

