وارد:MO/2021/0327
31/10/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021
بشأن تنظيم علاقات العمل

نحن خليفة بن زايد آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987 بإصدار قانون العقوبات، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1992 بإصدار قانون الإثبات في المعاملات المدنية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1992 بشأن الإجراءات المدنية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (35) لسنة 1992 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2015 بشأن مكافحة التمييز والكراهية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2016 بشأن الرسوم القضائية أمام المحاكم الاتحادية،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2016 بشأن المخالفات والجزاءات الإدارية في الحكومة الاتحاديّة،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2020 بشأن الصحة العامة،
- وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

بسم الله الرحمن الرحيم



خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

المادة (1)

التعريفات

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

الدولة : الإمارات العربية المتحدة.

الوزارة : وزارة الموارد البشرية والتوطين.

الوزير : وزير الموارد البشرية والتوطين.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

بسم الله الرحمن الرحيم



خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

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

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

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

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

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

عامل مياومة : كل عامل يتقاضى أجر يومي.

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

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

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

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

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

بسم الله الرحمن الرحيم



خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

المادة (2)
الأهداف

يهدف هذا المرسوم بقانون إلى تحقيق ما يأتي:

1. ضمان كفاءة سوق العمل في الدولة، مما يساهم في جذب أفضل الكفاءات والمهارات المستقبلية من العمالة والحفاظ عليها، وتوفير بيئة أعمال جاذبة لأصحاب العمل، مما يساعد الطرفين للمشاركة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية للدولة.
2. تنظيم علاقات العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف في هذه العلاقة القانونية على نحو متوازن.
3. تعزيز مرونة واستدامة سوق العمل في الدولة من خلال ضمان حماية أطراف العلاقة العمالية وتطوراتها وما قد يواجهها من ظروف استثنائية من شأنها التأثير على تلك العلاقة.
4. دعم وتأهيل القدرات والمهارات للعاملين في القطاع الخاص، على النحو الذي يحقق تعزيز كفاءة وإنتاجية القوى العاملة في سوق العمل في الدولة.
5. توفير الحماية لطرفي علاقة العمل، وتمكينهم من الحصول على حقوقهم في إطار هذا المرسوم بقانون.

المادة (3)
نطاق السريان

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



المادة (4)

المساواة وعدم التمييز

1. يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر على صاحب العمل التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة.
2. لا تُعد القواعد والإجراءات التي يكون من شأنها تعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل، تمييزاً.
3. مع عدم الإخلال بالحقوق المقررة للمرأة العاملة المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز.
4. تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل، أو عمل آخر ذو قيمة متساوية، ويصدر بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، الإجراءات والضوابط والمعايير اللازمة لتقييم العمل ذي القيمة المتساوية.

المادة (5)

تشغيل الأحداث

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

المادة (6)

استقدام وتشغيل العمال

1. لا يجوز ممارسة العمل في الدولة، كما لا يجوز لصاحب العمل استقدام أو تشغيل أي عامل لديه، إلا بعد الحصول على تصريح عمل من الوزارة وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.
2. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون شروط وضوابط وأنواع تصاريح العمل، وإجراءات منحها وتجديدها وإلغائها.
3. لا يجوز ممارسة نشاط التوظيف أو التوسط لاستقدام أو لاستخدام العمال إلا بترخيص من الوزارة، وذلك وفق الشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
4. يحظر على صاحب العمل تحميل العامل رسوم وتكلفة الاستقدام والاستخدام أو تحصيلها منه، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
5. يصدر الوزير، بالتنسيق مع الجهات المعنية في الدولة، القرارات المنظمة للأعمال التي يحظر استقدام وتشغيل العمال فيها، وضوابط ذلك.

المادة (7)

أنماط العمل

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



المادة (8)

عقد العمل

1. على صاحب العمل إبرام عقد عمل مع العامل، وفق نمط العمل المتفق عليه، على أن يكون العقد من نسختين، يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتُسلم الأخرى للعامل، ووفقاً للنماذج التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
2. يجوز للعامل أو من يمثله إثبات عقد العمل ومقدار الأجر وأيّ من الحقوق التي يستحقها بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، بجميع طرق الإثبات.
3. يبرم عقد العمل لمدة محددة، لا تزيد على (3) ثلاث سنوات، ويجوز باتفاق الطرفين تمديد أو تجديد هذا العقد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل، مرة واحدة أو أكثر.
4. في حالة تمديد أو تجديد العقد، تعتبر المدة أو المدد الجديدة امتداداً للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة المستمرة للعامل.
5. إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الأصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتُبر العقد الأصلي ممتداً ضمنياً بالشروط ذاتها الواردة فيه.
6. مع مراعاة البند (3) من هذه المادة، تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون نماذج عقود العمل وفق المستويات المهارية المعتمدة، وأحكام تغيير العقد من نمط عمل إلى نمط آخر، وتسجيلها في الوزارة.

المادة (9)

فترة التجربة

1. لصاحب العمل تعيين العامل تحت فترة التجربة مدة لا تزيد على (6) ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ولصاحب العمل إنهاء خدمة العامل خلال هذه الفترة بعد إخطار العامل بذلك خطياً قبل (14) أربعة عشر يوماً بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة.
2. لا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، وإذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل يصبح العقد سارياً وفق البنود المتفق عليها فيه، ووجب احتساب تلك الفترة ضمن مدة الخدمة.
3. في حالة رغبة العامل الانتقال، خلال فترة التجربة، للعمل لدى صاحب عمل آخر في الدولة، يجب عليه إخطار صاحب العمل الأصلي بذلك خطياً بمدة لا تقل عن شهر من تاريخ رغبته بإنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل الأصلي بتكاليف الاستقدام أو التعاقد مع العامل، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

4. في حالة رغبة العامل الأجنبي بإنهاء عقد العمل، خلال فترة التجربة، لمغادرة الدولة، عليه إخطار صاحب العمل بذلك خطياً، قبل (14) أربعة عشر يوماً بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء العقد. وفي حال رغبته في العودة للدولة والحصول على تصريح عمل جديد خلال (3) ثلاثة أشهر من تاريخ المغادرة يلتزم صاحب العمل الجديد بالتعويض المنصوص عليه في البند (3) من هذه المادة، ما لم يكن هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل الأصلي على خلاف ذلك.
5. إذا أنهى أيّ من الطرفين عقد العمل دون مراعاة أحكام هذه المادة، ألزم بأن يؤدي إلى الطرف الثاني تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو المدة المتبقية من مدة الإخطار.
6. إذا غادر العامل الأجنبي الدولة دون التقيد بأحكام هذه المادة، لا يمنح تصريح عمل للعمل في الدولة لمدة سنة من تاريخ مغادرة الدولة.
7. للوزارة استثناء بعض الفئات الوظيفية، أو المستويات المهارية، أو العمالة من شرط عدم منح تصريح العمل، المنصوص عليه بالبندين (4) و (6) من هذه المادة، وفق الضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (10)
شرط عدم المنافسة

1. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل في عقد العمل، ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أيّ مشروع منافس له في القطاع ذاته، على أن يكون الشرط محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة، وألاّ تزيد مدة عدم المنافسة على سنتين من تاريخ انتهاء العقد.
2. يبطل هذا الشرط إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون.
3. لا تسمع الدعوى المرفوعة من صاحب العمل لمخالفة العامل أحكام هذه المادة بعد مضي سنة من تاريخ اكتشافه المخالفة.
4. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، الأحكام المنظمة لهذه المادة، والمستويات المهارية أو المهن الوظيفية التي يجوز استثنائها من حكم البند (1) من هذه المادة، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة.

المادة (11)

تعهيد صاحب العمل لصاحب عمل آخر في بعض أعماله

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

المادة (12)

تكليف العامل بعمل آخر

1. لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا استدعت الضرورة ذلك أو بهدف منع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، على أن يكون التكليف مؤقتاً وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
2. لصاحب العمل تكليف العامل في غير الأحوال المشار إليها في البند (1) من هذه المادة، للقيام بعمل غير المتفق عليه في عقد العمل، شريطة موافقة العامل الخطية.
3. إذا تطلب قيام العامل بعمل غير المتفق عليه في عقد العمل، تغيير العامل لمقر إقامته، على صاحب العمل تحمل كافة التكاليف المالية المترتبة على ذلك، بما في ذلك تكاليف انتقال العامل وإقامته.

المادة (13)

التزامات صاحب العمل

على صاحب العمل الالتزام بما يأتي:

1. الاحتفاظ بملفات وسجلات العمال وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزارة، على ألا تقل مدة الاحتفاظ بملف العامل عن سنتين بعد تاريخ انتهاء خدمة العامل لديه.
2. عدم حجز الوثائق الرسمية الخاصة بالعامل، أو إجباره على مغادرة الدولة حال انتهاء علاقة العمل.
3. وضع لوائح تنظيم العمل، مثل لائحة تعليمات العمل والجزاءات والترقيات والمكافآت وغيرها من اللوائح والأنظمة حسب الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
4. أن يوفر للعامل سكناً ملائماً مرخصاً من الجهات المختصة وفق القواعد والشروط والمعايير المعمول بها في الدولة، أو يدفع له بدلاً نقدياً للسكن أو أن يكون مشمولاً ضمن الأجر.
5. الاستثمار في تنمية مهارات العمال الذين يعملون لخدمته، وتوفير الحد الأدنى من أدوات وبرامج التدريب والتأهيل والتمكين وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.



6. توفير وسائل الوقاية اللازمة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل، وضمان توفير اللوائح الإرشادية والتوعوية، وتوفير التدريب المناسب للعمال لتجنب الوقوع في مثل هذه المخاطر، وإجراء التقييم الدوري للتأكد من التزام واستيفاء كافة أطراف العمل بمتطلبات الأمن والسلامة الصحية والمهنية، وذلك وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والتشريعات النافذة في هذا الشأن.
7. اتخاذ ما يلزم لضمان معرفة العامل لحقوقه والتزاماته في العمل، وفق الأدوات والأساليب الملائمة لطبيعة العمل والعاملين فيها.
8. تحمل تكاليف الرعاية الطبية للعامل وفق التشريعات النافذة في الدولة.
9. تحمل نفقات التأمينات والاشتراكات والضمانات التي تحددها التشريعات النافذة.
10. عدم ترك العامل يعمل لدى الغير إلا وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.
11. إعطاء العامل بناءً على طلبه عند انتهاء عقد العمل، شهادة خبرة دون مقابل، يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهائه، ومدة خدمته الإجمالية، والمسمى الوظيفي أو نوع العمل الذي كان يؤديه، وآخر أجر كان يتقاضاه، وسبب انتهاء عقد العمل، على ألا يتم تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.
12. تحمل نفقات عودة العامل إلى جهة استقدامه أو أيّ مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه، مالم يكن قد التحق بخدمة صاحب عمل آخر، أو كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل فيكون هذا الأخير ملتزماً بتلك النفقات.
13. توفير بيئة عمل آمنة ومناسبة للعمل.
14. أي التزامات أخرى مقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية أو قرارات من مجلس الوزراء أو أيّ تشريعات أخرى نافذة في الدولة.

المادة (14)

حظر العمل الجبري والمحظورات الأخرى

1. لا يجوز أن يستعمل صاحب العمل أيّ وسيلة من شأنها حمل أو إجبار العامل عنوة أو تهديده بأي عقوبة للعمل لديه أو إجباره على القيام بعمل أو تقديم خدمة رغماً عن إرادته.
2. يحظر التحرش الجنسي أو التنمر أو ممارسة أيّ عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل من قبل صاحب العمل أو رؤسائه في العمل أو زملائه أو العاملين معه.



المادة (15)

مستحقات العامل حين وفاته

1. على صاحب العمل، في حال وفاة العامل، تسليم أسرة العامل، أيّ أجور أو مستحقات مالية للعامل مضافاً إليها مكافأة نهاية الخدمة والتي يستحقها العامل وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، وذلك خلال مدة لا تزيد على (10) عشرة أيام من تاريخ الوفاة أو من تاريخ علم صاحب العمل بوفاة العامل.
2. مع مراعاة حكم البند (1) من هذه المادة، للعامل أن يحدد خطياً الشخص المعني من أسرته باستلام حقوقه في حال وفاته.
3. يتحمل صاحب العمل كافة التكاليف المترتبة على تجهيز ونقل جثمان العامل المتوفى إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلب ذووه ذلك.
4. للوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية وضع آلية للاحتفاظ بمستحقات العامل حال وفاته وتعذر تسليمها لأسرته أو أصحاب الحق فيها.

المادة (16)

التزامات العامل

على العامل الالتزام بما يأتي:

1. أن يؤدي العمل بنفسه وفق توجيه وإشراف صاحب العمل أو مَن ينوب عنه، وطبقاً لما هو محدد في العقد، وألا يقوم بتعهيد العمل إلى أيّ عامل أو أيّ شخص آخر.
2. أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، وتوخي الأمانة والنزاهة المهنية.
3. المحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل التي في عهدته، ويحافظ عليها من خلال اتخاذ الإجراءات الضرورية لحفظها في الأماكن المخصصة لها.
4. المُحافظة على سِرّية المعلومات والبيانات التي يطّلع عليها بحُكم عمله، وعدم إفشاء أسرار العمل، وإعادة العهدة لصاحب العمل عند نهاية خدمته.
5. عدم الاحتفاظ بصفة شخصية بأيّ أصول للأوراق أو المستندات الورقية أو الإلكترونية المرتبطة بأسرار العمل بدون إذن من صاحب العمل أو من ينوب عنه.
6. تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة وفق التشريعات النافذة أو نظم العمل وتعليماته.
7. العمل خلال أيام العمل المعتمدة وساعات العمل المحددة في عقد العمل، والتواصُل والتجاوب بشكلٍ فعّال لإنجاز الأعمال المُكلّف بها بكفاءة.
8. العمل باستمرار وباجتهاد لتنمية مهاراته الوظيفية والمهنية، والارتقاء بمستوى الأداء الذي يقدمه لصاحب العمل.



9. عدم العمل لدى الغير، بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون وغيرها من التشريعات النافذة في هذا الشأن.
10. إخلاء السكن الذي وفره صاحب العمل له، خلال مدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته، ومع ذلك للعامل البقاء في السكن بعد انتهاء المدة المشار إليها، في حال موافقة صاحب العمل، مقابل تحمل العامل تكلفة البقاء، أو ما يتم الاتفاق عليه خطياً مع صاحب العمل.
11. أيّ التزامات أخرى مقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية أو أيّ تشريعات أخرى نافذة في الدولة.

المادة (17)

ساعات العمل

1. يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال (8) ثماني ساعات في اليوم الواحد أو (48) ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع.
2. لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، زيادة ساعات العمل اليومية أو تخفيضها لبعض القطاعات الاقتصادية أو بعض الفئات من العمالة، بالإضافة إلى مواعيد العمل والراحة والساعات التي يحظر العمل فيها لفئات معينة من العمالة، وذلك وفق تصنيف العمالة الذي يحدد في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
3. لا تُحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل سكنه ومكان العمل، إلا لبعض الفئات من العمال وفق الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
4. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون ساعات العمل في شهر رمضان.
5. في حال كان العامل يعمل بغير نظام الدوام الكامل، لا يجوز لصاحب العمل الأصلي، أو أيّ صاحب عمل آخر يعمل لديه العامل وفق أحكام هذا المرسوم بقانون، أن يطالب العامل بأن يعمل لديه أكثر من الساعات المتفق عليها في عقد العمل، إلا بموافقة العامل الخطية.
6. في حال رغبة العامل بتأدية عمله عن بعد، سواءً من داخل الدولة أو خارجها، وبموافقة صاحب العمل، فلصاحب العمل اشتراط ساعات عمل محددة.

المادة (18)

ساعات العمل المتتالية

لا يجوز أن يعمل العامل أكثر من (5) خمس ساعات متتالية دون فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، على ألا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل، ويتم تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة في المنشأة التي تعمل بنظام الورديات، أو لبعض الفئات الوظيفية حسب طبيعتها – كالوظائف الميدانية – وحسب تصنيف العمالة المحدد في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (19)

ساعات العمل الإضافية

1. لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية على ساعات العمل العادية، على ألا تزيد على ساعتين في اليوم الواحد، ولا يجوز تشغيله أكثر من ذلك إلاّ وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل على (144) مائة وأربعاً وأربعين ساعة كل (3) ثلاثة أسابيع.
2. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية، اعتُبرت مدة الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية - يحسب وفق الأجر الأساسي - مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (25%) خمس وعشرين بالمائة من ذلك الأجر.
3. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل وقتاً إضافياً فيما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الرابعة صباحاً، استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية - يحسب وفق الأجر الأساسي - مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (50%) خمسين بالمائة من ذلك الأجر، ويستثنى من هذا البند العاملين بنظام الورديات.
4. إذا استدعت الظروف تشغيل العامل في يوم الراحة المحدد في عقد العمل، أو اللائحة التنظيمية للعمل، وجب تعويضه بيوم آخر للراحة، أو أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (50%) خمسين بالمائة من الأجر الأساسي لذلك اليوم.
5. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي راحة متتاليين فيما عدا عمال المياومة.

المادة (20)

فئات العمالة المستثناة

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

المادة (21)

الراحة الأسبوعية

يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد وفقاً لما يحدده عقد العمل أو اللائحة التنظيمية للعمل، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء زيادة يوم الراحة الأسبوعية المنصوص عليه في هذه المادة.

المادة (22)

تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده

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

المادة (23)

طريقة حساب الأجر للعاملين بنظام القطعة

يُحسب الأجر اليومي للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة وفق متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية خلال (6) الستة أشهر السابقة على الطلب أو الدعوى بشأن أيّ موضوع يتعلق بالأجر.

المادة (24)

نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئات أخرى

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

المادة (25)

حالات الاقتطاع أو الخصم من أجر العامل

1. لا يجوز اقتطاع أو خصم أيّ مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات الآتية:

أ. استرداد القروض التي منحت إلى العامل، ضمن الحد الأقصى لنسبة الاستقطاع الشهري من أجر العامل المنصوص عليها في هذه المادة، بعد موافقة العامل الخطية، وبدون أيّ فوائد.

ب. استرداد المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه، بشرط ألا يزيد ما يتم اقتطاعه نسبة (20%) عشرين في المائة من الأجر.

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

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

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

و. المبالغ التي تُخصم من العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وفق لائحة الجزاءات المعمول بها في المنشأة والمعتمدة من الوزارة، وبما لا يزيد على (5%) خمسة في المائة من الأجر.

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

ح. المبالغ اللازمة لإصلاح ما ألحقه العامل من ضرر، نتيجة خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، أدى إلى إتلاف أو تدمير أو فقدان أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل، على ألا يزيد ما يتم اقتطاعه على أجر (5) خمسة أيام في الشهر، ولا يجوز اقتطاع مبلغ أكثر من ذلك إلا بناءً على موافقة المحكمة المختصة.

2. إذا تعددت الأسباب الموجبة للاقتطاع أو الخصم من الأجر، فلا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد نسبة الاستقطاع و/أو الخصم على (50%) خمسين في المائة من الأجر.

المادة (26)

تمكين العامل من القيام بعمله

1. يكون الأجر مقابل العمل، ويلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من القيام بعمله، وإلا كان مُلزَماً بسداد أجره المتفق عليه.

2. تحدد اللائحة التنفيذية إجراءات ترك العامل للعمل في حال عدم تمكينه من القيام بالعمل المتفق عليه في عقد العمل.

المادة (27)

الحد الأدنى للأجور

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



المادة (28)

العطلات الرسمية وتشغيل العامل فيها

1. يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في العطلات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء.
2. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء أيّ من العطلات الرسمية، وجب على صاحب العمل تعويضه بيوم آخر للراحة مقابل كل يوم يعمل فيه أثناء العطلة، أو أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية، مضافًا إليه زيادة لا تقل عن (50%) خمسين بالمائة من الأجر الأساسي لذلك اليوم.

المادة (29)

الإجازة السنوية

1. مع عدم الإخلال بحقوق العامل المكتسبة عن المدة السابقة على تاريخ العمل بأحكام هذا المرسوم بقانون، يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل عن:
   أ. ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته الممتدة.
   ب. يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمته تزيد على ستة أشهر وتقل عن سنة.
   ج. إجازة عن أجزاء السنة الأخيرة التي قضاها في العمل، وذلك في حال انتهاء خدمته قبل استخدام رصيد إجازته السنوية.
2. يستحق العامل بنمط العمل بالدوام الجزئي، إجازة سنوية حسب ساعات العمل الفعلية التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل، تحدد مدتها في عقد العمل، وذلك وفق ما تقرره اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
3. لصاحب العمل أن يوافق على منح العامل إجازة من رصيد إجازته السنوية خلال فترة التجربة، مع احتفاظ العامل بحقه في التعويض عما تبقى من رصيد إجازته السنوية، في حال عدم اجتيازه فترة التجربة.
4. يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل وبالاتفاق مع العامل، أو يمنحها بالتناوب بين عمال المنشأة لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالموعد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن شهر.
5. للعامل بموافقة صاحب العمل ووفق اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة، أن يرحل رصيد إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.
6. يستحق العامل الأجر عن مدة إجازته السنوية.
7. تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية، أيام الإجازات المقررة قانوناً أو اتفاقاً إذا تخللت الإجازة السنوية التي يتمتع بها العامل، وتعتبر جزءاً منها، ما لم ينص عقد العمل أو اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة ما هو أكثر منفعة للعامل.

8. لا يجوز لصاحب العمل منع العامل من الاستفادة من إجازته السنوية المستحقة لأكثر من سنتين، إلا إذا رغب العامل بترحيلها أو الحصول على بدل نقدي عنها وفق اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة، وما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
9. يحق للعامل الحصول على أجرة أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، أياً كانت مدتها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، وتحسب وفق الأجر الأساسي.
10. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون قواعد وشروط تنظيم الإجازات والتعويض عنها.

المادة (30)

إجازة الوضع

1. تستحق العاملة إجازة وضع مدتها (60) ستين يوماً وفق ما يأتي:
   أ. (45) خمسة وأربعين يوماً الأولى بأجر كامل.
   ب. (15) خمسة عشر يوماً التي تليها بنصف أجر.
2. للعاملة بعد استنفاذها إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة لا تزيد على (45) خمسة وأربعين يوماً متصلة أو متقطعة، إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض أصابها أو أصاب طفلها ناتج عن الحمل أو الوضع ولا يُمكّنها من العودة إلى عملها، ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية، ولا تدخل هذه المدة ضمن مدة الخدمة التي تستحق عنها العاملة مكافأة نهاية الخدمة أو مدة الاشتراك في نظام التقاعد وفق التشريعات النافذة في هذا الشأن.
3. تستحق العاملة إجازة الوضع المذكورة في البند رقم (1) من هذه المادة، إذا تم الوضع بعد (6) ستة أشهر أو أكثر من الحمل، سواء ولد الجنين ميتاً أو ولد حياً ثم مات.
4. للعاملة، في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة "أصحاب الهمم"، وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له وفق تقرير طبي صادر من الجهة الطبية، الحق في إجازة مدتها (30) ثلاثين يوماً بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة (30) ثلاثين يوماً دون أجر.
5. على صاحب العمل منح العاملة إجازة وضع متى طلبتها في أيّ وقت اعتباراً من اليوم الأخير للشهر السابق مباشرة على الشهر المتوقع الوضع فيه، ويثبت ذلك بموجب شهادة من الجهة الطبية.
6. لا يخل حصول العاملة على إجازة الوضع أو الانقطاع المشار إليها في هذه المادة، بحقها في الحصول على الإجازات الأخرى.
7. إذا عملت المرأة العاملة لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها في هذه المادة، جاز لصاحب العمل الأصلي، أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.



8. لا يجوز إنهاء خدمة العاملة أو إنذارها بذلك بسبب الحمل أو بسبب حصولها على إجازة الوضع أو انقطاعها عن العمل وفق أحكام هذه المادة.
9. تستحق العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع ولفترة لا تزيد على (6) ستة أشهر من تاريخ الوضع، فترة أو فترتين راحة يومياً لإرضاع طفلها، على ألا تزيد مدة الفترتين على ساعة.

المادة (31)

الإجازة المرضية

1. على العامل إذا أُصيب بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل، أن يبلغ صاحب العمل أو من يمثله، عن مرضه، وذلك خلال مدة لا تزيد على (3) ثلاثة أيام عمل، وأن يقدم تقريراً طبياً عن حالته صادراً عن الجهة الطبية.
2. لا يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل منحه إجازة مرضية بدون أجر، بناءً على تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية يتضمن ضرورة منح الإجازة.
3. للعامل بعد انتهاء فترة التجربة، إجازة مرضية لا تزيد مدتها على (90) تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة، على أن تحسب على النحو الآتي:
   أ. (15) خمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.
   ب. (30) ثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.
   ج. المدة التي تلي ذلك بدون أجر.
4. لا يُستحق الأجر عن الإجازة المرضية إذا كان المرض قد نشأ عن سوء سلوك العامل، وفق الحالات التي يصدر بتحديدها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
5. لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاذ إجازته المرضية المشار إليها في هذه المادة، إذا تعذر عليه العودة إلى عمله، على أن يتقاضى العامل كافة مستحقاته المالية وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

المادة (32)

إجازات متنوعة

1. يستحق العامل إجازة بأجر وفق الحالات الآتية:
   أ. إجازة حداد لمدة (5) خمسة أيام، في حال وفاة الزوج أو الزوجة. و(3) ثلاثة أيام في حال وفاة أيّ من الأم أو الأب أو أحد الأبناء أو الأخ أو الأخت أو أحد الأحفاد أو الجد أو الجدة، وذلك ابتداءً من تاريخ الوفاة.
   ب. إجازة والدية لمدة (5) خمسة أيام عمل، للعامل (سواءً الأب أو الأم) الذي يرزق بمولود، لرعاية طفله، يستحقها بصورة متصلة أو متقطعة خلال مدة (6) ستة أشهر من تاريخ ولادة الطفل.
   ج. أيّ إجازات أخرى يقررها مجلس الوزراء.

2. يجوز منح العامل إجازة دراسية لمدة (10) عشرة أيام عمل في السنة الواحدة، للعامل المنتسب أو المنتظم بالدراسة في إحدى المؤسسات التعليمية المعتمدة في الدولة، وذلك لأداء الاختبارات، شريطة ألا تقل مدة الخدمة لدى صاحب العمل عن سنتين.
3. يستحق العامل المواطن إجازة تفرغ لأداء الخدمة الوطنية والاحتياطية بأجر، وفق التشريعات النافذة في الدولة.
4. يشترط للحصول على الإجازات المشار إليها في هذه المادة، تقديم ما يثبت ذلك من الجهات المعنية.
5. تحدد اللائحة التنفيذية الأحكام الخاصة بمنح وتنظيم الإجازات المشار إليها في هذه المادة.

المادة (33)

الإجازة بدون أجر

1. للعامل بعد موافقة صاحب العمل، الحصول على إجازة بدون أجر، غير المشار إليها في هذا المرسوم بقانون.
2. لا تحسب الإجازة المشار إليها في هذه المادة، ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل أو ضمن مدة الاشتراك في نظام التقاعد وفق التشريعات المعمول بها في هذا الشأن.

المادة (34)

الغياب بعد انتهاء الإجازة

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

المادة (35)

سريان مدة الإنذار في حال إنهاء العقد خلال فترة الإجازة

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

المادة (36)

الرعاية والسلامة والمهنية

تلتزم المنشآت بالأحكام الواردة في القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2020 بشأن الصحة العامة وكافة القرارات الصادرة تنفيذاً له، وأية تشريعات أخرى صادرة في ذات الشأن، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون دور الوزارة والأحكام الخاصة بسلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية.



المادة (37)

التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

1. تُحدد بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، إصابات العمل وأمراض المهنة، والشروط والإجراءات التي يتعين اتباعها في حال حدوث أيا منها، والالتزامات المترتبة على صاحب العمل في هذا الشأن ومقدار التعويض المستحق للعامل حال العجز الكلي الدائم أو الجزئي الدائم، والتعويض المستحق لعائلته حال وفاته وقواعد توزيعه ومقداره.
2. يلتزم صاحب العمل في حالة إصابة العامل بإصابة عمل أو مرض مهني بما يأتي:

أ. تحمل نفقات علاج العامل إلى أن يُشفى ويكون قادراً للعودة إلى العمل أو يثبت عجزه، وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

ب. إذا حالت إصابة العمل أو المرض المهني بين العامل وأداء عمله، وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يوازي أجره كاملا طوال مدة العلاج أو مدة (6) ستة أشهر أيهما أقل، فإذا زادت مدة العلاج على (6) ستة أشهر، يصرف له نصف الأجر وذلك لمدة (6) ستة أشهر أخرى أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو وفاته أيهما أقرب.

3. إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل، استحق أسرة المتوفي تعويضاً مساوياً لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها (24) أربعاً وعشرون شهراً على ألا تقل قيمة التعويض عن (18,000) ثمانية عشر ألف درهم وألا تزيد على (200,000) مائتين ألف درهم، وتُحسب قيمة التعويض وفق الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفى وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، مع الحفاظ على حقوق أسرة المتوفي من مكافأة نهاية الخدمة، وأيّ مستحقات مالية أخرى يستحقها العامل.

المادة (38)

حالات عدم استحقاق العامل لتعويض إصابة العمل

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

1. تعمد العامل إصابة نفسه لأيّ سبب.
2. حدوث الإصابة تحت تأثير الخمر أو المخدرات أو غيرها من المؤثرات العقلية.
3. حدوث الإصابة نتيجة مخالفة عمدية للتعليمات الوقائية المعلنة في أماكن ظاهرة في محل العمل، على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
4. حدوث الإصابة نتيجة سوء سلوك متعمد من جانب العامل.
5. رفض العامل دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قررته الجهة الطبية.

المادة (39)

الجزاءات التأديبية

1. لصاحب العمل أو من ينوب عنه أن يوقع على العامل المخالف لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، أيّ من الجزاءات الآتية:
   أ. لفت النظر الخطي.
   ب. الإنذار الخطي.
   ج. الخصم من الأجر بما لا يجاوز أجر (5) خمسة أيام في الشهر.
   د. الوقف عن العمل لمدة لا تزيد على (14) أربعة عشر يوماً وعدم دفع أجر أيام الوقف.
   هـ. الحرمان من العلاوة الدورية لمدة لا تزيد على سنة، وذلك بالنسبة للمنشآت التي تعتمد نظام العلاوات الدورية، وكان العامل مستحقاً لها وفق أحكام عقد العمل أو اللوائح التنظيمية للمنشاة.
   و. الحرمان من الترقية، في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية، لمدة لا تزيد على سنتين.
   ز. الفصل من الخدمة مع حفظ حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة.
2. تحدد اللائحة التنفيذية الشروط والضوابط والاجراءات اللازمة لتوقيع أيّ من الجزاءات المشار إليها في البند (1) من هذه المادة، وآلية التظلم منها.

المادة (40)

الإيقاف المؤقت عن العمل

1. لصاحب العمل إيقاف العامل مؤقتاً عن العمل لمدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً، بهدف إجراء تحقيق تأديبي معه إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، مع وقف نصف الأجر خلال مدة الوقف، وإذا انتهى التحقيق إلى الحفظ أو لعدم المخالفة أو مجازاة العامل بجزاء الإنذار، يصرف له ما تم إيقافه من الأجر خلال مدة الإيقاف.
2. لصاحب العمل إيقاف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة، وذلك إلى حين صدور قرار نهائي من الجهة القضائية المختصة، ويوقف أجره عن مدة الوقف. فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قُضِي ببراءته لعدم الجناية أو انتهى التحقيق إلى الحفظ لعدم كفاية الأدلة، وجب إعادته إلى عمله مع صرف كامل أجره الموقوف.

المادة (41)

بعض ضوابط توقيع الجزاءات التأديبية

1. لا يجوز توقيع أيّ جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل.
2. لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي للمخالفة الواحدة، طبقاً لنص المادة (39) من هذا المرسوم بقانون.

بسم الله الرحمن الرحيم



خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

المادة (42)

حالات انتهاء عقد العمل

ينتهي عقد العمل في أيّ من الحالات الآتية:

1. اتفاق الطرفين كتابة على إنهائه.
2. انتهاء المدة المحددة في العقد، ما لم يمدد أو يجدد وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.
3. بناءً على رغبة أحد الطرفين، شريطة التقيد بأحكام هذا المرسوم بقانون بشأن إنهاء عقد العمل، وفترة الإنذار المتفق عليها في العقد.
4. وفاة صاحب العمل إذا كان موضوع العقد مرتبطاً بشخصه.
5. وفاة العامل أو عجزه عن العمل عجزاً كلياً دائماً، ويثبت ذلك بموجب شهادة صادرة من الجهة الطبية.
6. الحُكم على العامل بحكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية مدة لا تقل عن (3) ثلاثة أشهر.
7. إغلاق المنشأة نهائياً، وفقاً للتشريعات النافذة في الدولة.
8. إفلاس صاحب العمل أو إعساره أو أية أسباب اقتصادية أو استثنائية تحول دون استمرار المشروع، وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية، والتشريعات النافذة في الدولة.
9. عدم استيفاء العامل شروط تجديد تصريح العمل لأيّ سبب خارج عن إرادة صاحب العمل.

المادة (43)

إنذار إنهاء عقد العمل

1. يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد لأيّ سبب مشروع، شريطة إنذار الطرف الآخر كتابة، والالتزام بالعمل خلال مدة الإنذار المتفق عليها في العقد، على ألا تقل المدة عن (30) ثلاثين يوماً، ولا تزيد على (90) تسعين يوماً.
2. يستمر عقد العمل طوال مدة الإنذار المشار إليها في هذه المادة، وينتهي بانتهاء المدة، ويستحق العامل أجره كاملًا عن تلك المدة وفق آخر أجر كان يتقاضاه، ويجب عليه أن يقوم بالعمل خلالها إذا طلب صاحب العمل منه ذلك، ويجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار أو تخفيض مدته مع الحفاظ على كامل حقوق العامل عن فترة الإنذار المتفق عليها في عقد العمل، ويشترط أن تكون مدة الإنذار واحدة للطرفين ما لم تكن لصالح العامل.
3. يجب على الطرف الذي لم يلتزم بفترة الإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى بدل إنذار. ولو لم يترتب على عدم الإنذار ضرر للطرف الآخر، ويكون التعويض مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار كلها أو الجزء المتبقي منها.
4. يحسب بدل الإنذار وفق آخر أجر كان يتقاضاه العامل لمن يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة، ووفق متوسط الأجر اليومي المشار إليه في هذا المرسوم بقانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة.



5. إذا كان إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإنذار يوم عمل بدون أجر في الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر، ويجوز للعامل تحديد يوم الغياب بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك قبل (3) ثلاثة أيام على الأقل من يوم الغياب.

المادة (44)

حالات فصل العامل دون إنذار

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

1. ثبوت انتحال العامل شخصية غيره، أو قدم شهادات أو مستندات مزورة.
2. ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، أو تعمد العامل الإضرار بممتلكات صاحب العمل وإقراره بذلك، بشرط أن يبلغ الأخير الوزارة بالحادث خلال (7) سبعة أيام عمل من وقت علمه بوقوع الحادث.
3. مخالفة العامل تعليمات النظام الداخلي للمنشأة المتعلق بسلامة العمل والعمال أو مكان العمل، بشرط أن تكون مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، وأن يكون العامل قد أحيط بها علماً.
4. عدم قيام العامل بواجباته الأساسية وفق عقد العمل، واستمرار الإخلال بها رغم إجراء تحقيق خطي معه لهذا السبب، والتنبيه عليه مرتين بالفصل إذا تكرر منه ذلك.
5. إفشاء العامل سراً من أسرار العمل المتعلقة بالملكية الصناعية أو الفكرية، نتج عنه إلحاق خسائر بصاحب العمل أو ضياع فرصة عليه أو جلب منفعة شخصية للعامل.
6. وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي، أو ارتكب فعلاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.
7. اعتداء العامل أثناء العمل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل بالقول أو الفعل أو أيّ شكل من أشكال الاعتداء المعاقب عليها بمقتضى التشريعات النافذة في الدولة.
8. تغيب العامل دون سبب مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من (20) عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من (7) سبعة أيام متتالية.
9. استغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
10. التحاق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى دون الالتزام بالضوابط والإجراءات المقررة في هذا الشأن.



المادة (45)

حالات ترك العامل العمل دون إنذار

للعامل أن يترك العمل دون إنذار مع احتفاظه بحقوقه عند انتهاء الخدمة في أيّ من الحالات الآتية:

1. إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل الواردة في العقد أو في هذا المرسوم بقانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، شريطة أن يكون العامل قد أبلغ الوزارة قبل (14) أربعة عشر يوم عمل من تاريخ ترك العمل، ودون قيام صاحب العمل بإزالة الآثار الناجمة عن هذا الإخلال رغم إخطاره من قبل الوزارة بذلك.
2. ثبوت اعتداء صاحب العمل أو من يمثله قانوناً على العامل أو تعرضه لعنف أو تحرش خلال العمل، بشرط أن يبلغ السلطات المعنية والوزارة خلال (5) خمسة أيام عمل من تاريخ تمكنه من الإبلاغ.
3. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، شريطة أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون ضوابط الخطر الجسيم.
4. تكليف صاحب العمل العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، دون موافقة العامل خطياً على ذلك، باستثناء حالات الضرورة وفق أحكام المادة (12) من هذا المرسوم بقانون.

المادة (46)

إنهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية

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

المادة (47)

الإنهاء غير المشروع لخدمة العامل

1. يعد إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل غير مشروع إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية إلى الوزارة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.
2. يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض عادل للعامل تقدره المحكمة المختصة، إذا ثبت أن الفصل غير مشروع طبقاً للبند (1) من هذه المادة، ويحدد مقدار التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته، ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة (3) ثلاثة أشهر تحسب وفق آخر أجر كان يتقاضاه.
3. لا تخل أحكام البند (2) من هذه المادة بحق العامل في بدل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة المستحقة له وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.



المادة (48)

استمرارية عقود العمل

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

المادة (49)

انتقال العامل بعد انتهاء عقد العمل

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

المادة (50)

الانقطاع غير المشروع عن العمل

1. إذا انقطع العامل الأجنبي عن العمل، لسبب غير مشروع قبل نهاية مدة العقد، فلا يمنح تصريح عمل آخر للالتحاق بعمل آخر في الدولة وفق أحكام هذا المرسوم بقانون، لمدة سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل، كما لا يجوز لأيّ صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.
2. للوزارة استثناء بعض الفئات الوظيفية، أو المستويات المهارية، أو العمالة من حكم البند (1) من هذه المادة، وفق الضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
3. على صاحب العمل إخطار الوزارة بواقعة الانقطاع عن العمل وفق الإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

المادة (51)

مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بنمط الدوام الكامل

1. يستحق العامل المواطن مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته وذلك وفقاً للتشريعات المنظمة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية السارية في الدولة.
2. يستحق العامل الأجنبي الذي يعمل وفق نمط العمل بالدوام الكامل، والذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، تحسب وفق الأجر الأساسي، وذلك على النحو الآتي:
   أ. أجر (21) واحد وعشرين يوم عمل عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
   ب. أجر (30) ثلاثين يوم عمل عن كل سنة مما زاد على ذلك.



3. يستحق العامل الأجنبي مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة.
4. لا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة.
5. مع عدم الإخلال بما تقرره التشريعات بشأن منح معاشات أو مكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت، تُحسب مكافأة نهاية الخدمة وفق آخر أجر أساسي كان يستحقه العامل الأجنبي بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم ووفق متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في أحكام هذا المرسوم بقانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة.
6. يُشترط فيما تقدم ألا تزيد مكافأة نهاية الخدمة للعامل الأجنبي في مجموعها عن أجر سنتين.
7. لصاحب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة، أيّ مبالغ تكون مستحقة قانوناً أو بحكم قضائي، وفق الشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
8. لمجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير وبعد التنسيق مع الجهات المعنية، إقرار أنظمة أخرى بديلة لنظام مكافأة نهاية الخدمة، ويحدد القرار الصادر منه، شروط وضوابط وآلية الاشتراك في هذه الأنظمة.

المادة (52)

مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل الأخرى

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

المادة (53)

سداد مستحقات العامل حين انتهاء العقد

على صاحب العمل أن يؤدي للعامل خلال (14) أربعة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد، أجوره وجميع مستحقاته الأخرى التي ينص عليها هذا المرسوم بقانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أو العقد أو نظام المنشأة.

المادة (54)

منازعات العمل الفردية

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

2. على الوزارة، في حال تعذر التسوية الودّية خلال المدة التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وتوصية الوزارة.
3. يتم التعامل مع منازعات العمل الفردية، على أساس إنها منازعة بين المنشأة والعامل طرفي النزاع، ولا يجوز فرض أيّ عقوبات أو اتخاذ إجراءات إدارية ضد المنشأة قد تسبب ضرر لعمال آخرين في المنشأة أو لصاحب العمل، إلا بعد الانتهاء من تسوية النزاع أو حله وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولوائحه التنفيذية، ويستثنى من هذا البند، حق الوزارة خلال سريان النزاع بإلزام صاحب العمل باستمرار دفع أجر العامل لمدة شهرين بحد أقصى، إذا تسبب النزاع بإيقاف صرف أجر العامل، ووفق اللائحة التنفيذية.
4. يجوز بقرار من الوزير، فرض إجراءات أو تدابير إدارية أخرى على المنشأة، لتجنب أن يؤدي النزاع الفردي القائم إلى حدوث نزاع عمالي جماعي، يضر بالمصلحة العامة.
5. على المحكمة المختصة خلال (3) ثلاثة أيام عمل من تاريخ استلام الطلب أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع، وتفصل فيها على وجه السرعة.
6. على المحكمة المختصة رفض الدعوى، إذا لم تتبع الإجراءات المشار إليه في البند (1) من هذه المادة.
7. لا تسمع الدعوى عن أيّ حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاق الحق محل المطالبة.

المادة (55)

الإعفاء من الرسوم القضائية

1. تعفى الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ، والطلبات التي يرفعها العمال أو ورثتهم والتي لا تزيد قيمتها على (100,000) مائة ألف درهم.
2. لمجلس الوزراء – بناءً على اقتراح وزير العدل – تعديل القيمة المشار إليها في البند (1) من هذه المادة، بالزيادة أو النقصان متى اقتضت الحاجة ذلك.

المادة (56)

منازعات العمل الجماعية

1. إذا تنازع صاحب العمل وجميع عمال المنشأة أو فريق منهم، وتعذرت التسوية الودية، على صاحب العمل أو العمال التقدم بشكوى إلى الوزارة وفق الضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
2. للوزير فرض إجراءات أو تدابير إدارية على المنشأة، لتجنب أن يؤدي النزاع الجماعي القائم إلى حدوث ما يضر بالمصلحة العامة.

3. لمجلس الوزراء – بناءً على اقتراح الوزير – إنشاء لجنة أو أكثر تسمى (لجنة منازعات العمل الجماعية)، للنظر في منازعات العمل الجماعية التي يتعذر على الوزارة تسويتها ودياً، ويحدد القرار الصادر تشكيلها ومهامها ونظام عملها وآلية إصدار قراراتها وتنفيذها، وغيرها من الأحكام المتعلقة بحسن سير العمل أمام اللجنة.

المادة (57)

تفتيش العمل

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

العقوبات

المادة (58)

لا يخل تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون بأيّ عقوبة أشد ينص عليها أيّ قانون آخر.

المادة (59)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (20,000) عشرين ألف درهم ولا تزيد على (100,000) مائة ألف درهم، كل من:

1. قام بتقديم معلومات أو مستندات غير صحيحة بقصد استقدام أجنبي إلى الدولة للعمل فيها.
2. عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالها.
3. أفشى سراً من أسرار العمل يكون قد أطلع عليه بحكم عمله كموظف عام مكلف بتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ولو بعد تركه العمل.

المادة (60)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (50,000) خمسين ألف درهم ولا تزيد على (200,000) مائتي ألف درهم، كل مَن:

1. استخدم عاملاً لم يُصرح له بالعمل لديه.
2. استقدم أو استخدم عاملاً، وتركه دون أن يعمل.
3. استعمل تصاريح العمل في غير الغرض المخصص لإصدارها.
4. أغلق منشأة أو أوقف نشاطها دون اتخاذ إجراءات تسوية حقوق العاملين، بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
5. قام بتشغيل حدث بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون.
6. من وافق على تشغيل الحدث بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

المادة (61)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبالغرامة التي لا تقل عن (200,000) مائتي ألف درهم ولا تزيد على (1,000,000) مليون درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من استغل أو أساء استخدام الصلاحيات الإلكترونية الممنوحة له في الدخول إلى أنظمة الوزارة أو مكن غيره من ذلك، مما ترتب عليه اختلال في إجراءات أو علاقات العمل.

المادة (62)

تتعدد الغرامة المحكوم بها وفق أحكام هذا المرسوم بقانون بالنسبة إلى أصحاب العمل بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وبحد أقصى (10,000,000) عشرة ملايين درهم.

المادة (63)

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (5000) خمسة آلاف درهم ولا تزيد على (1,000,000) مليون درهم كل من يخالف أيّ حكم آخر من أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة (64)

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

أحكام ختامية

المادة (65)

1. الحقوق المقررة في هذا المرسوم بقانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ولا تخل أحكام هذا المرسم بقانون بأيّ حق من الحقوق المقررة للعامل بموجب أيّ تشريع آخر أو اتفاق أو إقرار أو نظام أو عقد العمل، يرتب للعامل حقوقاً أكثر منفعة من الحقوق المقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون.
2. لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إساءة تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه، كما لا يجوز لأيّ منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات.
3. يعد باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا المرسوم بقانون، ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل، ويقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا المرسوم بقانون، إن كان مخالفاً لأحكامه.

4. لصاحب العمل استحداث وتطبيق برامج أو لوائح تنظيمية في المنشأة، تكون أكثر منفعة للعامل مما هو مقرر بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، وإذا تعارضت هذه البرامج واللوائح مع أحكام هذا المرسوم بقانون، تطبق الشروط الأكثر منفعة للعامل.
5. لا يجوز لصاحب العمل مراجعة بنود وشروط عقد العمل الساري نفاذه مع العامل قبل صدور هذا المرسوم بقانون، بهدف تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون، إلا إذا كانت تلك التعديلات تهدف إلى تحقيق فائدة ومنفعة أكبر للعامل، ويمكن تحديث عقد العمل بعد انتهاءه وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.
6. لصاحب العمل أو العامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، المبرم قبل سريان هذا المرسوم بقانون، لسبب مشروع بعد إنذار الطرف الآخر كتابة بمدة لا تقل عن (30) ثلاثين يوماً إذا كانت مدة الخدمة أقل من (5) خمس سنوات، ومدة لا تقل عن (60) ستين يوماً إذا كانت مدة الخدمة تزيد على (5) خمس سنوات، ومدة لا تقل عن (90) تسعين يوماً إذا زادت مدة الخدمة عن (10) عشر سنوات.
7. يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو أفراد عائلته بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون، امتياز على جميع أموال صاحب العمل، وتُستوفى مباشرة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة، والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد.

المادة (66)

اللغة المعتمدة

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

المادة (67)

حساب المدد والمواعيد

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون بالتقويم الميلادي، وتعد السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون (365) ثلاثمائة وخمس وستون يوماً والشهر (30) ثلاثون يوماً.



المادة (68)

توفيق الأوضاع

1. تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على عقود العمل غير محددة المدة والمبرمة وفق القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه.
2. على أصحاب العمل تصحيح أوضاعهم، وتحويل عقود العمل غير المحددة المدة إلى عقود عمل محددة المدة، وفق الشروط والضوابط والإجراءات الواردة في هذا المرسوم بقانون خلال سنة من تاريخ نفاذه، ويجوز للوزير تمديد هذه المدة، لمدد أخرى وفق ما تقتضيه المصلحة العامة.
3. مع مراعاة حكم البند (2) من هذه المادة، لصاحب العمل احتساب مكافأة نهاية الخدمة وفق أحكام عقد العمل غير محدد المدة الواردة في القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه.

المادة (69)

التظلم من قرارات الوزارة

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

المادة (70)

اختصاصات مجلس الوزراء

لغايات هذا المرسوم بقانون، يختص مجلس الوزراء بما يأتي:

1. اعتماد شروط وضوابط وإجراءات تصنيف المنشآت الخاضعة لأحكام هذا المرسوم بقانون، والامتيازات المقدمة لكل فئة من هذه المنشآت.
2. اعتماد شروط وضوابط وإجراءات تصنيف المستويات المهارية للعمالة في سوق العمل الخاضعة لأحكام هذا المرسوم بقانون، والامتيازات المقدمة لكل مستوى.
3. اعتماد شروط وضوابط وإجراءات توظيف طلاب المؤسسات التعليمية المعتمدة في الدولة، على النحو الذي يعزز كفاءة سوق العمل وتنافسية الأيدي العاملة وتمكين أصحاب العمل من الاستفادة من القدرات البشرية.
4. اعتماد شروط وضوابط توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في الدولة، في الوظائف المناسبة لهم ولقدراتهم الجسدية والفنية والفكرية، وتحديد حقوقهم وواجباتهم والامتيازات المقررة لهم، على النحو الذي يساهم في تمكين هذه الفئة وإشراكهم في مسيرة التنمية، وتحفيز أصحاب العمل لتوظيفهم وتقديم كل سبل الدعم والتمكين لهم.

5. اعتماد السياسات والتشريعات والنظم التي من شأنها تنظيم سوق العمل في الدولة، وتعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل، وتحفيز أصحاب العمل على استقطاب وتوظيف المواطنين.
6. إصدار القرارات التي من شأنها الحد من تداعيات أيّ ظروف استثنائية عامة تمر بها الدولة على قطاع العمل في الدولة.
7. تغيير المدد أو النسب أو القيم الواردة في هذا المرسوم بقانون، وفق متغيرات واحتياجات سوق العمل، وما تقتضيه المصلحة العامة.
8. تحديد الرسوم اللازمة لتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

المادة (71)

اختصاصات الوزارة

لغايات هذا المرسوم بقانون، تختص الوزارة بما يأتي:

1. اقتراح السياسات والاستراتيجيات والتشريعات بشأن بما يأتي:

أ. تشجيع وتحفيز المنشآت للاستثمار في تدريب وتمكين العمال، ورفع المستوى المهاري والكفاءة، والإنتاجية لهم.

ب. تبني التقنيات الحديثة والتكنولوجية، واستقطاب أفضل الكفاءات وفق متطلبات سوق العمل في الدولة لرفع الإنتاجية.

ج. تدريب طلاب مؤسسات التعليم العام والعالي المعتمدة في الدولة.

2. وضع نماذج موحدة للوائح التنظيمية لعلاقات العمل في المنشآت، وإصدار ضوابط وآليات اعتمادها بما يحقق مصلحة العامل وصاحب العمل.

المادة (72)

اللائحة التنفيذية

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

المادة (73)

الإلغاءات

1. يُلغى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل.
2. يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.
3. يستمر العمل بالقرارات والأنظمة والقواعد المعمول بها قبل سريان أحكام هذا المرسوم بقانون، وبما لا يتعارض مع أحكامه، إلى حين صدور ما يحل محلها وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون.

بسم الله الرحمن الرحيم



خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

المادة (74)

نشر المرسوم بقانون والعمل به

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من 02 فبراير 2022.

الأصل موقع من صاحب السمو الشيخ

خليفة بن زايد آل نهيان

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة في أبوظبي:

بتاريخ: 13/ صفر /1443هـ

الموافق: 20/ سبتمبر /2021م