

قانون اتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل اعداد

المستشار احمد ميدان

الناشر
الدولية للبرمجيات

معدل بموجب

القانون الاتحادي رقم ١٩٨١/٢٤ تاريخ ١٩٨١/١١/٠٧
والقانون الاتحادي رقم ١٩٨٥/١٥ تاريخ ١٩٨٥/١٢/١٥
والقانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩
والقانون الاتحادي رقم ١٩٩٩/١٤ تاريخ ١٩٩٩/١٠/١٧
والمرسوم بقانون-اتحادي رقم ٢٠٠٧/٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٣
والمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ تاريخ ٢٠١٧/٠٩/١٨
نحن زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الامارات العربية المتحدة،

بعد الاطلاع على أحكام الدستور الموقت ،
وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٧٢م. في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات
الوزراء والقوانين المعدلة له،
وبناء على ما عرضه وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء
والمجلس الوطني الاتحادي وتصديق المجلس الاعلى للاتحاد،
أصدرنا القانون الآتي:

الباب الأول

تعريف وأحكام عامة

١ - تعريف

المادة الأولى - تعريف العبارات*

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 عاملا 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 بعيدا 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.

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

العمل المؤقت: هو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه أو انجازه 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:

عدل تعريف الأجر بموجب المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدا أو عينا مما يدفع سنويا أو شهريا أو أسبوعيا أو يوميا أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعا 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 جزءا من الأجر لا تبرعا.

الأجر الأساسي:

اضيف تعريف الأجر الاساسي بموجب المادة الاولى من القانون الاتحادي رقم

١٩٨٦/١٢ تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وهو التالي:

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

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

دائرة العمل: هي الفروع التابعة لوزارة العمل المختصة بشئون العمل في الامارات الأعضاء في الاتحاد.

٢ - أحكام عامة

المادة ٢ - اعتماد اللغة العربية*

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة الى 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 الى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد.

المادة ٣ - عدم سريان هذا القانون على بعض الفئات*

عدل نص المادة ٣ بموجب المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٩٨١/٢٤

تاريخ ١٩٨١/١١/٧ م. وبموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢

تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

أ - موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة الاتحادية والدوائر الحكومية في الامارات 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 - امتياز المبالغ المستحقة للعامل*

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 - اعفاء دعاوى العمال من الرسوم القضائية*

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقين عنهم استنادا الى 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.

المادة ٦ - التنازع على الحقوق*

عدل نص المادة ٦ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون، اذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون، فعليه أن يقدم طلبا بذلك الى دائرة العمل المختصة وعلى هذه الدائرة أن تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازما لتسوية النزاع بينهما وديا، فإذا لم تتم التسوية الودية تعين على الدائرة المذكورة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب اليها إحالة النزاع الى المحكمة المختصة، وتكون الاحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة. وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب اليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع ويجوز للمحكمة أن تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاحه 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 اذا لم تتبع الاجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٧ - بطلان الشرط المخالف لهذا القانون*

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

المادة ٨ - احتساب المدد والمواعيد بالتقويم الميلادي*

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

الباب الثاني
استخدام العمال وتشغيل الأحداث والنساء
الفصل الأول
استخدام العمال

المادة ٩ - حق العمل للمواطنين*

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

المادة ١٠ - حالة عدم توافر العمال المواطنين*

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

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

٢ - للعمال من الجنسيات الأخرى.

المادة ١١ - انشاء قسم استخدام المواطنين واختصاصاته*

ينشأ في دائرة العمل قسم لاستخدام المواطنين يختص بما يأتي:

أ - ايجاد فرص العمل المناسب للمواطنين.

ب - مساعدة أصحاب الأعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين عند الحاجة اليهم.

ج - قيد العمال المواطنين المتعطلين والباحثين عن عمل افضل في سجل خاص ويتم القيد بناء على طلبهم ويمنح الطالب دون مقابل شهادة بحصول هذا القيد في يوم تقديم الطلب.

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

المادة ١٢ - استخدام العامل المواطن المتعطل*

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

المادة ١٣ - شروط استخدام غير المواطنين والرخصة الممنوحة*

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

ولا تمنح هذه الرخصة الا بتوافر الشروط التالية:

أ - أن يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد.

ب - أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا الشروط المنصوص عليها في نظم الإقامة المعمول بها في الدولة.

المادة ١٤ - أصول الموافقة على استخدام غير المواطنين*

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

المادة ١٥ - حالات إلغاء بطاقة العمل لغير المواطن*

يجوز لوزارة العمل والشئون الاجتماعية إلغاء بطاقة العمل الممنوحة لغير المواطن في الحالات الآتية:

- أ - اذا ظل العامل متعطلا عن العمل مدة تجاوز ثلاثة أشهر متوالية.
- ب - اذا فقد شرطا أو أكثر من الشروط التي منحت البطاقة على أساسها.
- ج - اذا تبين لها صلاحية أحد العمال المواطنين للحلول محله وفي هذه الحالة يستمر العامل في عمله الى نهاية مدة عقد أو بطاقة العمل الممنوحة له أيهما أقرب أجلا.

المادة ١٦ - انشاء قسم لاستخدام غير المواطنين*

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

المادة ١٧ - شروط العمل وسيطا للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين*

لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطا للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصا له بذلك.
ولا يجوز اصدار هذا الترخيص الا للمواطنين وفي الحالات الضرورية التي تقتضي اصداره وبقرار من وزير العمل.

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويخضع المرخص له لاشراف الوزارة ورقابتها. ولا يجوز منح التراخيص المذكورة اذا كان ثمة مكتب للتوظيف تابع للوزارة أو لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة.

المادة ١٨ - علاقة وسيط العمال بالعمال المقدمين من قبله*

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 اية عمولة أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل أو أن يستوفي من العامل أية مصاريف الا وفقا لما تقررره أو تصادق عليه وزارة العمل والشئون الاجتماعية.

ويعتبر العمال المقدمون من قبل وسيط الاستخدام أو مورد العمال فور التحاقهم بالعمل عمالا 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 - تحديد قواعد واجراءات وشروط الوساطة*

تحدد بقرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية القواعد والاجراءات والنماذج التي تعتمدھا مكاتب الاستخدام العامة والخاصة وكيفية التعاون والتنسيق بين نشاطات مختلف هذه المكاتب والشروط التي يتم الترخيص بموجبھا لتأسيس مكاتب استخدام خاصة أو للعمل كوسيط أو مورد للعمال كما تحدد بقرارات منه جداول التصنيف المهني التي تعتمد أساسا لعمليات الاستخدام.

الفصل الثاني

تشغيل الأحداث

المادة ٢٠ - منع التشغيل قبل سن الخامسة عشرة*

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

المادة ٢١ - مستندات واجبة عند تشغيل الحدث*

يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يستحصل منه على المستندات

الآتية، وان يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص:

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

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

٣ - موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

المادة ٢٢ - التزام صاحب العمل تجاه الحدث*

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

المادة ٢٣ - منع تشغيل الأحداث ليلاً*

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 - حظر التشغيل في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة*

يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي

يصدر بتحديد قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة ٢٥ - الحد الأقصى لساعات عمل الأحداث*

يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الأحداث 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 الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية.

ولا يجوز ابقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة.

المادة ٢٦ - منع التكليف لعمل ساعات اضافية*

لا يجوز تكليف الأحداث بعمل ساعات اضافية مهما كانت الأحوال أو ابقائهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في ايام الراحة.

الفصل الثالث

تشغيل النساء

المادة ٢٧ - منع تشغيل النساء ليلاً*

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 - استثناءات على حظر التشغيل ليلاً*

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلاً الحالات الآتية:

أ - الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.

ب - العمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسؤولية.

ج - العمل في خدمات الصحة والأعمال الأخرى التي يصدر بتحديد قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عادة عملاً يدوياً.

المادة ٢٩ - حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة*

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الأخرى التي يصدر بتحديد قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة ٣٠ - إجازة الوضع*

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

وللعاملة بعد استنفاد إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون 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 أنه نتيجة عن الحمل أو الوضع. ولا تحتسب الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الإجازات الأخرى.

المادة ٣١ - فترة ترضيع الطفل*

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 منها على نصف ساعة.

وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

المادة ٣٢ - مماثلة أجر المرأة بأجر الرجل*

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

الفصل الرابع

أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء

المادة ٣٣ - استثناء المؤسسات الخيرية والتربوية من بعض الأحكام*

لوزير العمل والشئون 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 - المسؤولية الجزائية لمخالفة هذه الأحكام*

يكون مسئولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام الفصلين الثاني والثالث من هذا الباب كل من:
أ - 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 - صيغة عقد العمل*

مع مراعاة ما نص عليه في المادة ٢ يكون عقد العمل مكتوبا من نسختين تسلم احدهما للعامل والأخرى لصاحب العمل، وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز اثبات كافة شروطه بجميع طرق الاثبات القانونية .

المادة ٣٦ - مضمون عقد العمل*

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

المادة ٣٧ - العامل تحت التجربة*

عدل نص المادة ٣٧ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

يجوز تعيين العامل تحت التجربة مدة لا تتجاوز ستة أشهر ولصاحب العمل الاستغناء عن خدمات العامل خلال هذه الفترة دون انذار 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 - مدة عقد العمل*

يكون عقد العمل لمدة غير محددة أو لمدة محددة فإذا حددت مدته وجب ألا تتجاوز أربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة اقل مرة واحدة أو أكثر.

وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة أو المدد الجديدة امتداد للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة الاجمالية للعامل.

المادة ٣٩ - حالات اعتبار عقد العمل غير محدد المدة*

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

- ١ - إذا كان غير مكتوب.
- ٢ - إذا كان مبرما لمدة غير محددة.
- ٣ - إذا كان مكتوبا ومبرما لمدة محددة، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.
- ٤ - إذا كان مبرما لاداء عمل معين غير محدد المدة أو قابل بطبيعته لأن يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

المادة ٤٠ - تمديد العقد الأصلي ضمناً*

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 - مسؤولية صاحب العمل عن العمل الفرعي*

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 - مفهوم عقد التدريب المهني*

عقد التدريب المهني هو العقد الذي يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة الى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل، يلتزم بدوره أن يعمل اثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقا للشروط والزمّن اللذين يتفق عليهما ويجب أن يكون عقد التدريب مكتوبا والا كان باطلا وان يكون صاحب العمل او من يقوم بالتدريب حائزا على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن توجد في المنشأة نفسها الشروط والامكانيات الفنية اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

المادة ٤٣ - تعاقد العامل المتدرب*

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 يمثلته وليه الطبيعي أو وصيه الشرعي أو من يتولى امره.

المادة ٤٤ - تحرير عقد التدريب وايداعه دائرة العمل*

١ - يحرر عقد التدريب من ثلاث نسخ على الأقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها.
٢ - اذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصا مخالفا للقانون أو للوائح أو القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقا لأحكامه، فدائرة العمل المختصة ان تطلب من المتعاقدين ازالة تلك المخالفة.

٣ - اذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مهلة شهر من ايداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات أو اعتراض، أعتبر العقد مصدقا عليه حكما من تاريخ ايداعه.

المادة ٤٥ - مضمون عقد التدريب*

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

المادة ٤٦ - إلتزام صاحب العمل تجاه المتدرب*

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

المادة ٤٧ - تعهد العامل أو صاحب العمل*

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 - أجر عقد التدريب*

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

المادة ٤٩ - خضوع العامل المتدرب لفحص طبي*

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 - تنظيم التدريب في المهن والحرف*

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 والعملية 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 - مراكز التدريب المهني*

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 - إلزامية قبول نسبة معينة من المواطنين المتدربين أو من الطلاب*

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 العملية فيها عدداً معيناً أو نسبة معينة 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 - اصول مرعية عند استخدام خمسة عمال أو أكثر*
عدل نص المادة ٥٣ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

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

١ - أن يحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه وجنسيته ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء الخدمة وأجره وما يطرأ على الاجر من تغيرات والجزاءات التي وقعت عليه والاصابات والامراض المهنية التي أصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.

٢ - أن يعد لكل عامل بطاقة اجازات تودع ملفه وتقسم الى ثلاثة أقسام الأول للاجازات السنوية والثاني للمرضية والثالث للاجازات الأخرى. ويدون صاحب العمل أو من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من اجازات وذلك للرجوع اليها عند طلب أية اجازة.

المادة ٥٤ - السجلات والوثائق الواجب اعدادها*

عدل نص المادة ٥٤ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

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

١ - سجل الاجور: وتدرج فيه أسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع اثبات مقدار الاجر اليومي أو الاسبوعي أو الشهري وملحقاته أو أجر القطعة أو العمولة لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً.

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

٣ - لائحة النظام الاساسي للعمل: ويدون فيها على وجه الخصوص أوقات العمل اليومي والعطلة الاسبوعية واجازات الاعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب اصابات العمل واطار الحريق وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل. ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اليها.

٤ - لائحة الجزاءات: وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها. ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اليها.

الفصل الرابع

الأجور

المادة ٥٥ - تأدية الأجور بالعملة الوطنية*

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

المادة ٥٦ - أجر سنوي أو شهري*

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 - أجر يومي بالقطعة*

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

المادة ٥٨ - طرق اثبات وفاء الأجر المستحق للعمال*

لا يجوز اثبات الوفاء للعمال بالاجر المستحق لهم أيا كانت قيمته أو طبيعته الا بالكتابة أو الاقرار أو اليمين. ويعتبر باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان سابقا على العمل بهذا القانون.

المادة ٥٩ - عدم إلزامية العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة*

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

المادة ٦٠ - حالات اقتطاع المبالغ من أجر العامل*

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

ج - اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق.
د - اقساط 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 يستوفى تنفيذا لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذا للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حداها الا على نصف الأجر وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر.

المادة ٦١ - الضرر الناشئ بخطأ العامل أو بمخالفته التعليمات*

عدل نص المادة ٦١ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩. وأصبح على الوجه التالي:

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 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 ولصاحب 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 - نقل العامل بالأجر الشهري*

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

المادة ٦٣ - الحد الأدنى للأجور ونسبة غلاء المعيشة*

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 ان وجدت واستناداً إلى الدراسات وجدول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لاشباع حاجات العامل الأساسية وضمان اسباب المعيشة.

المادة ٦٤ - تاريخ نفاذ الحد الأدنى للأجور*

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 - ساعات العمل العادية*

يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثمانى ساعات في اليوم الواحد أو ثمان واربعين ساعة في الاسبوع. ويجوز زيادة ساعات العمل الى تسع ساعات في اليوم في الأعمال التجارية وأعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الأعمال التي يجوز اضافتها بقرار من وزير العمل. كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة الى الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير

العمل والشئون 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*

تنظم 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.

أما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على افواج 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 - ساعات العمل الاضافية*

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتا اضافيا يتقاضى العامل عنه أجرا مساويا للأجر المقابل لساعات العمل العادية، مضافا اليه زيادة لا تقل عن ٢٥٪ من ذلك الأجر.

المادة ٦٨ - أجر العمل الاضافي فيما بين الساعة التاسعة مساءا والرابعة صباحا*

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتا اضافيا فيما بين الساعة التاسعة مساءا والساعة الرابعة صباحا استحق العامل عن الوقت الاضافي الأجر المقرر بالنسبة الى ساعات العمل العادية مضافا اليه زيادة لا تقل عن ٥٠٪ من ذلك الأجر.

المادة ٦٩ - الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية*

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

المادة ٧٠ - يوم الراحة الاسبوعية*

يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المياومة. فإذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضه يوماً آخر للراحة أو أن يدفع له الأجر الأساسي عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة ٥٠٪ على الأقل من ذلك الأجر.

المادة ٧١ - منع تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة*

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

المادة ٧٢ - عدم سريان أحكام هذا الفصل على بعض الفئات*

لا تسري أحكام هذا الفصل على الفئات الآتية:

١ - الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسئولية 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 .

٢ - 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 - جدول بنظام الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة*

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي تستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بمحل العمل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة إلى جميع فئات العمال مع اخطار 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 الاجازات

المادة ٧٤ - الاجازة الرسمية*

ألغي نص المادة ٧٤ بموجب المادة ٢ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ تاريخ

٢٠١٧/٠٩/١٨

المادة ٧٥ - الاجازة السنوية*

يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته اجازة سنوية لا يجوز أن تقل عن المدة الآتية:

أ - يومان عن كل شهر اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة أشهر وتقل عن السنة.

ب - ثلاثين يوما في كل سنة اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على سنة. وفي حالة انتهاء خدمة العامل فانه يستحق اجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة.

المادة ٧٦ - تحديد موعد بدء الاجازة السنوية أو تجزئتها*

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

المادة ٧٧ - احتساب مدة الاجازة السنوية*

عدل نص المادة ٧٧ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩. وأصبح على الوجه التالي:

تدخل في حساب مدة الاجازة السنوية أيام العطل المقررة قانونا أو اتفاقا أو أي مدد أخرى بسبب المرض اذا تخللت هذه الاجازة وتعتبر جزءا منها.

المادة ٧٨ - تشغيل العامل أثناء الاجازة السنوية*

عدل نص المادة ٧٨ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩. وأصبح على الوجه التالي:

يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافا اليه بدل السكن ان وجد عن أيام الاجازة السنوية، فاذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء اجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الاجازة التي عمل خلالها الى السنة التالية وجب أن يؤدي اليه صاحب العمل أجره مضافا اليه بدل اجازة عن ايام عمله يساوي أجره الأساسي. وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء اجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين.

المادة ٧٩ - أجر عن الاجازة السنوية رغم الفصل من العمل أو تركه*
للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الاجازة السنوية التي لم يحصل عليها اذا فصل من العمل أو ترك العمل بعد فترة الانذار المقررة قانونا. ويحسب هذا البديل على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه تلك الاجازة.

المادة ٨٠ - اداء أجر العامل وأجر الاجازة قبل الاجازة السنوية*
على صاحب العمل أن يؤدي للعامل قبل قيامه باجازته السنوية كامل الأجر المستحق له مضافا اليه أجر الاجازة المقررة له طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة ٨١ - تشغيل العامل أثناء اجازة الأعياد أو العطلات*
اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء اجازة الأعياد أو العطلات التي يتقاضى عنها أجرا كلها أو بعضها وجب أن يعرض عنها باجازة أخرى مع دفع زيادة له في الأجر مقدارها ٥٠٪ من أجره فاذا لم يعرض عنها باجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في أجره الأساسي مقدارها ١٥٠٪ عن أيام العمل.

المادة ٨٢ - مرض غير ناشئ عن اصابة عمل*
اذا أصيب العامل بمرض غير ناشئ عن اصابة عمل وجب عليه أن يبلغ عن مرضه خلال يومين على الأكثر وعلى صاحب العمل أن يبادر الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فورا للتحقق من مرضه.

المادة ٨٣ - الاجازة المرضية*
عدل نص المادة ٨٣ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩م. وأصبح على الوجه التالي:

١ - لا يستحق العامل اية اجازة مرضية مدفوعة الأجرة خلال فترة التجربة.
٢ - اذا أمضى العامل أكثر من ثلاثة أشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة وأصيب بمرض كان له الحق في اجازة مرضية لا تزيد على تسعين يوما متصلة أو متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي:

أ - الخمسة عشر يوما الأولى بأجر كامل.

ب - الثلاثين يوما التالية بنصف أجر.

ج - المدد التي تلي ذلك بدون أجر.

المادة ٨٤ - حالة عدم استحقاق الأجر في الاجازة المرضية*

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

المادة ٨٥ - جواز انتهاء خدمة العامل لعدم تمكنه من العودة الى عمله*

يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل بعد استنفاده اجازاته المرضية المنصوص عليها في المواد ٨٢، ٨٣، ٨٤ من هذا القانون اذا لم يتمكن خلالها من العودة الى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقا لأحكام هذا القانون.

المادة ٨٦ - الاستقالة بسبب المرض قبل نهاية مدة الاجازات المرضية*

إذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية الخمسة والاربعين يوما الأولى من الاجازات 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 مستحقا له عن المدة الباقية من الخمسة والاربعين يوما الأولى المشار إليها.

المادة ٨٧ - اجازة اداء فريضة الحج*

يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة واحدة اجازة خاصة بدون اجر لاداء فريضة الحج لا تحسب من اجازاته الأخرى ولا يجوز أن تزيد عن ثلاثين يوما.

المادة ٨٨ - حالة الحرمان من الأجر عن مدة الاجازة السنوية أو المرضية*

عدل نص المادة ٨٨ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢

تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

لا يجوز للعامل في أثناء اجازته 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 انذار وحرمانه من أجره عن مدة الاجازة.

المادة ٨٩ - الحرمان من الأجر عند عدم العودة من الاجازة مباشرة*

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

المادة ٩٠ - منع فصل العامل أو انذاره بالفصل خلال اجازاته*

مع عدم الاخلال بالحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون الانذار أو المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن ينذره بالفصل أثناء تمتعه باجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل.

الباب الخامس

سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية

المادة ٩١ - موجب توفير واتباع وسائل الوقاية*

على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من اخطار الاصابات والامراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وكذلك اخطار الحريق وسائر الاخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل كما يجب عليه اتباع كافة أساليب الوقاية الأخرى التي تقررها وزارة العمل والشئون الاجتماعية

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

المادة ٩٢ - موجب تعليق تعليمات للوقاية من الحريق*

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 - وجوب اعداد صندوق للاسعاف*

على كل صاحب عمل أن يعد صندوقا أو صناديق للاسعافات الطبية مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الاسعاف التي تقررها وزارة العمل والشئون

الاجتماعية ويخصص صندوق اسعاف لكل مائة عامل ويوضع الصندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العمال ويعهد باستعماله الى متخصص في تقديم الاسعافات الطبية.

المادة ٩٤ - موجب توفير وسائل النظافة والتهوية*

مع عدم الاخلال 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 الأمكنة بالاضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه.

المادة ٩٥ - موجب فحص العمال المعرضين للاصابة بامراض مهنية*

على صاحب العمل أن يعهد الى طبيب أو أكثر فحص عماله المعرضين لخطر الاصابة بأحد امراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصا شاملا مرة كل ستة أشهر على الأكثر بصفة دورية وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات أولئك العمال.

على الأطباء أن يبلغوا فورا صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الامراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها باجراء البحوث الطبية والعملية اللازمة وعلى صاحب العمل بدوره أن يبلغ ذلك لدائرة العمل.

وللطبيب الذي يجري الفحص الدوري 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 - وجوب توفير وسائل العناية الطبية*

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل العناية الطبية طبقا للمستويات التي يقررها

وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالاشتراك مع وزير الصحة .

المادة ٩٧ - تحديد التدابير العامة والوقاية الصحية*

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزارة الصحة أن يحدد بقرارات منه التدابير العامة والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المنشآت التي تستخدم عمالا ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة 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 - موجب الاعلام بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية*

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 - منع ادخال المشروبات الكحولية أو أي شخص في حالة السكر*

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

المادة ١٠٠ - وجوب تقيد العامل بالأوامر والتعليمات وتنفيذها*

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 الاقدام على أي فعل يؤدي الى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو الى اساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال أو الحاق الضرر بهذه الوسائل واتلافها.

ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الأحكام

المقررة في الفقرة السابقة.

المادة ١٠١ - الخدمات الواجب تقديمها عند استخدام العمال في مناطق بعيدة*

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

١ - وسائل الانتقال المناسبة.

٢ - السكن الملائم.

٣ - المياه الصالحة للشرب.

- ٤ - المواد الغذائية المناسبة.
- ٥ - وسائل الاسعافات الطبية.
- ٦ - وسائل الترفيه والنشاط الرياضي.
- ويحدد وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها أو بعضها .
- وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار اليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئاً منها.

الباب السادس

قواعد التأديب

المادة ١٠٢ - الجزاءات التأديبية*

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

هي:

١ - الإنذار.

٢ - الغرامة.

٣ - الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة أيام.

٤ - الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل هذه

العلاوات.

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

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

٧ - 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.

المادة ١٠٣ - لائحة الجزاءات*

تحدد لائحة الجزاءات الأحوال التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة

في المادة السابقة.

ولوزير العمل والشئون الاجتماعية أن يصدر بقرار منه لائحة نموذجية للجزاءات

والمكافآت ليسترشد بها أصحاب العمل في وضع لوائحهم الخاصة بذلك.

المادة ١٠٤ - الغرامة*

يجوز أن تكون الغرامة مبلغا محددًا أو مبلغا مساويا لأجر العامل عن مدة معينة. ولا

يجوز أن تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة واحدة على أجر خمسة أيام كما لا يجوز أن

يقطع من أجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر

الواحد.

المادة ١٠٥ - سجل خاص للغرامات*

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 شئون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدره وزير

العمل والشئون الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة ١٠٦ - جزاء الحرمان من العلاوة الدورية*

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 - جزاء الحرمان من الترقية*

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 - قيد الفروق المالية في سجل خاص*

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 شئون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدره وزير

العمل والشئون الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة ١٠٩ - الفعل المرتكب خارج مكان العمل ومنع توقيع أكثر من عقوبة*

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

المادة ١١٠ - وجوب ابلاغ العامل بما هو منسوب اليه*

لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة ١٠٢ على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر. ويجب ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

المادة ١١١ - مرور الزمان على المخالفة أو العقوبة التأديبية*

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

المادة ١١٢ - التوقيف المؤقت عن العمل*

عدل نص المادة ١١٢ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢

تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

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

وتبدأ مدة الوقف من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه. ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكورة. فاذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببرائته وجب اعادته الى عمله كما يجب اداء أجره كاملا عن مدة الوقف اذا كان وقفه عن العمل كيديا من جانب صاحب العمل.

الباب السابع
في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة
الفصل الأول
انتهاء عقد العمل

المادة ١١٣ - حالات انتهاء عقد العمل*

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- إذا اتفق الطرفان على انهاءه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية.
- إذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن العقد قد امتد صراحة أو ضمنا وفق أحكام هذا القانون.

- بناء على ارادة أحد الطرفين في عقود العمل غير المحددة وذلك بشرط التقيد بأحكام هذا القانون المتعلقة بالانذار ولأسباب المقبولة لانهاء العقد دون تعسف.

المادة ١١٤ - اثر الوفاة أو العجز الجزئي أو الكلي*

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

على انه اذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الأعمال أن ينقل العامل وبناء على طلبه - الى عمل آخر من هذه الأعمال وأن يعطيه الأجر الذي يدفعه عادة لمثله وذلك مع عدم الاخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

المادة ١١٥ - اثر فسخ صاحب العمل عقد العمل المحدد المدة*

عدل نص المادة ١١٥ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢

تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩. وأصبح على الوجه التالي:

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 - اثر فسخ العامل عقد العمل المحدد المدة*

عدل نص المادة ١١٦ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢

تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩. وأصبح على الوجه التالي:

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 العقد يقضي بغير ذلك.

المادة ١١٧ - إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة*

١ - يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بعد انذار الطرف الآخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوماً على الأقل.

٢ - بالنسبة الى عمال المياومة يتم الانذار في المدد الآتية:

أ - أسبوعاً واحداً إذا اشتغل العامل مدة تزيد على ستة أشهر وتقل عن السنة.

ب - أسبوعين إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة.

ج - شهر واحد إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

المادة ١١٨ - سريان العقد طوال مهلة الانذار*

يظل العقد قائماً طوال مدة مهلة الانذار 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 الاعفاء من شرط الانذار أو تخفيض مهلته ولكن يجوز الاتفاق على زيادة تلك المهلة.

المادة ١١٩ - بدل الانذار*

إذا أغفل صاحب العمل أو العامل انذار الطرف الآخر بانتهاء العقد أو إذا انقص مهلة الانذار وجب على الملتزم بالانذار أن يؤدي الى الطرف الآخر تعويضاً يسمى، بدل الانذار، ولو لم يترتب على اغفال الانذار أو انقاص مدته ضرر للطرف الآخر ويكون التعويض مساوياً لأجر العامل على مهلة الانذار كلها أو الجزء الناقص منها. ويحسب بدل الانذار على أساس آخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة ٥٧ من هذا القانون بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

المادة ١٢٠ - حالات فصل العامل دون انذار*

يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون انذار 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 شفويا إذا كان أميا.
- هـ - إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقا لعقد العمل واستمر في اخلاله بها رغم اجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل اذا تكرر منه ذلك.
- و - إذا أفشي سرا من اسرار المنشأة التي يعمل بها.
- ز - إذا حكم عليه نهائيا 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 المسئول أو أحد زملائه في العمل.
- ي - إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

المادة ١٢١ - حالتي ترك العمل بدون انذار*

- يجوز للعامل أن يترك العمل دون انذار في احدى الحالتين الآتيتين:
- أ - إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون.
- ب -

عدل نص البند ب من المادة ١٢١ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم

١٩٨٦/١٢ تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانونا اعتداء على العامل.

المادة ١٢٢ - الانهاء التعسفي*

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

المادة ١٢٣ - تعويض بسبب الفصل التعسفي*

عدل نص المادة ١٢٣ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢

تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

أ - اذا فصل العامل فصلا تعسفيا فللمحكمة المختصة ان تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته وبعد تحقيق ظروف العمل. ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه.

ب - لا تخل أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبديل الانذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

المادة ١٢٤ - عدم جواز انتهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية*

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

المادة ١٢٥ - شهادة نهاية الخدمة*

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 الاجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه وآخر أجر كان يتقاضاه وملحقاته ان وجدت. كما يجب عليه أن يرد اليه ما قد يكون له من شهادات وأوراق وأدوات.

المادة ١٢٦ - اثر تغيير شكل المنشأة أو مركزها القانوني على عقد العمل*

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 مسئولين بالتضامن مدة ستة اشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة ١٢٧ - شرط عدم المنافسة*

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 احدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت ابرامه وأن يكون الاتفاق مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة .

المادة ١٢٨ - اثر انقطاع العامل غير المواطن عن العمل*

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 - اثر انقطاع العامل غير المواطن عن العمل قبل نهاية مهلة الانذار *

إذا أُنذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في انتهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الانذار المقررة قانوناً فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو باذن 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 - الالتحاق بعمل آخر بموافقة الوزير *

يستثنى من أحكام المادتين 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 - عبء تحمل نفقات سفر العامل *

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 بترحيل العامل ولم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما أنفقته بطريق الحجز. فإذا كان سبب انتهاء العقد يرجع إلى العامل جرى ترحيله على نفقته إذا كان لديه ما يفي بذلك.

المادة ١٣١ مكرر - اخلاء العامل السكن الموفر له بعد انتهاء عقد العمل *
أضيف نص مادة جديد برقم ١٣١ مكرر بموجب المادة ٣ من القانون الاتحادي رقم

١٩٨٦/١٢ تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وهو التالي:

- ١ - 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.
- ٢ - وفي الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل السكن للعامل يلتزم العامل باخلاء السكن في مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته.
- ٣ - ولا يجوز تأخر العامل في اخلاء السكن بعدها لأي سبب من الأسباب بشرط أن يؤدي صاحب العمل إلى العامل ما يأتي:
 - أ - النفقات المبينة في البند ١ من هذه المادة.
 - ب - مستحقات نهاية الخدمة وأية مستحقات أخرى يلتزم بها صاحب العمل طبقاً لعقد العمل أو نظام المنشأة أو القانون.

٤ - فاذا نازع العامل في قيمة النفقات والمستحقات المشار اليها وجب على دائرة العمل المختصة تحديد هذه النفقات والمستحقات بصفة مستعجلة خلال أسبوع من تاريخ ابلاغها على أن تخطر بها العامل فور تحديدها.

٥ - ويبدأ في هذه الحالة سريان مدة الثلاثين يوما المشار اليها في البند ٢ من هذه المادة اعتبارا من تاريخ قيام صاحب العمل بإيداع النفقات والمستحقات المحددة بمعرفة دائرة العمل خزانة وزارة العمل بصفة أمانة.

فاذا لم يقم العامل باخلاء السكن بعد انتهاء الثلاثين يوما المذكورة تقوم دائرة العمل بالتعاون مع السلطات المختصة بالامارة المعنية باتخاذ الاجراءات الادارية اللازمة للاخلاء.

٦ - ولا تخل أحكام هذه المادة بحق العامل في المنازعة فيها أمام المحكمة المختصة.

المادة ١٣١ مكرر ١ - الضمان المصرفي*

أضيف نص مادة جديد برقم ١٣١ مكرر ١ بموجب المادة الأولى من القانون الاتحادي

رقم ١٤/١٩٩٩ تاريخ ١٧/١٠/١٩٩٩م. وهو التالي:

١ - يلتزم صاحب العمل بأن يقدم الى دائرة العمل المختصة ضمانا مصرفيا يصدر

بتحديد نوعه ومقداره واجراءات 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 اليه في الفقرة ١ من هذه المادة بناء على حكم قضائي. وذلك باستثناء الآتي:

أ - نفقات عودة العامل الى موطنه أو الى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.

ب - المبالغ التي يقر صاحب العمل امام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها. ففي هاتين الحالتين، يجوز للوزارة استقطاع تلك المستحقات من مبلغ الضمان المشار اليه في البند ١ من هذه المادة. وأدائها الى العامل وفاء للحقوق المقررة.

الفصل الثاني مكافأة نهاية الخدمة

المادة ١٣٢ - احتساب مكافأة نهاية الخدمة*

عدل نص المادة ١٣٢ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢

تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩. وأصبح على الوجه التالي:
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 يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.

٢ - أجر ثلاثين يوما عن كل سنة مما زاد على ذلك.

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

المادة ١٣٣ - مكافأة عن كسور السنة*

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

المادة ١٣٤ - كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة*

عدل نص المادة ١٣٤

بموجب المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٥/١٥ تاريخ ١٩٨٥/١٢/١٥ م.

وأصبح على الوجه التالي:

مع عدم الإخلال بما تقرره بعض القوانين بمنح 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 عليه في المادة ٥٧ من هذا القانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة ولا يدخل في الأجر الذي يتخذ أساسا لحساب مكافأة نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل عينا وبديل السكن وبديل الانتقال وبديل السفر وبديل الساعات الإضافية وبديل التمثيل وبديل تداول النقد "بديل الصندوق" وبديل تعليم الأولاد وبديل الخدمات الترفيهية والاجتماعية أو أية بدلات أو علاوات أخرى.

المادة ١٣٥ - الاقتطاع من مكافأة نهاية الخدمة*

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

المادة ١٣٦ - حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة*

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

عاملا مواطنا وذلك مع عدم الاخلال 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 – الى المستحقين عنه.

المادة ١٣٧ - اثر ترك العامل عقد العمل غير المحدد المدة*

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 زادت 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 - اثر ترك العامل عقد العمل المحدد المدة*

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 - حالتي الحرمان من مكافأة الخدمة*

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين:

أ – إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة ١٢٠ من هذا القانون أو ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكامها.

ب – إذا ترك العمل مختاراً ودون انذار 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 - صندوق الادخار*

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكان نظام الصندوق يقضي بأن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل إنما هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وجب اداء 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 - جواز الاختيار بين المكافأة وبين معاش التقاعد*

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 اصابات العمل وامراض المهنة

المادة ١٤٢ - موجب البلاغ عن اصابات العمل وامراض المهنة*

إذا أصيب العامل باصابة عمل أو بمرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي ١، ٢ الملحقين بهذا القانون وجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه ابلاغ الحادث فوراً الى 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 أتخذ من اجراءات لاسعافه أو علاجه. وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ باجراء 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 كان قد وقع عمداً أو نتيجة لسوء سلوك فاحش من جانب العامل.

المادة ١٤٣ - انتهاء التحقيق*

على الشرطة فور انتهاء التحقيق أن ترسل صورة من المحضر الى دائرة العمل وأخرى الى صاحب العمل. ولدائرة العمل أن تطلب استكمال التحقيق أو أن تقوم هي باستكمالها مباشرة إذا رأت ضرورة لذلك.

المادة ١٤٤ - عبء تحمل نفقات علاج العامل*

يلتزم صاحب العمل في حالة اصابات العمل وامراض المهنة بأن يدفع نفقات علاج العامل في احدى دور العلاج الحكومية أو الأهلية المحلية الى أن يشفى العامل أو يثبت عجزه ويشمل العلاج الإقامة بالمستشفى أو بالمصح والعمليات الجراحية ومصاريف صور الأشعة والتحاليل الطبية وكذلك شراء الأدوية والمعدات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لمن يثبت عجزه وعلى صاحب العمل فضلاً عما تقدم أن يدفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

المادة ١٤٥ - المعونة المالية*

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

المادة ١٤٦ - كيفية احتساب المعونة المالية*

تحتسب المعونة المالية المشار إليها في المادة السابقة على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الاسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة ٥٧ بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

المادة ١٤٧ - تقرير الطبيب المعالج*

يضع الطبيب المعالج عند انتهاء العلاج تقريراً من نسختين تسلم احدهما 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 عاجزاً كلياً أو جزئياً ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود العجز.

المادة ١٤٨ - نشوء خلاف حول تقدير لياقة العامل الصحية أو غيرها*

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

المادة ١٤٩ - اثر وفاة العامل بسبب إصابة العمل أو المرض المهني*

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل استحق أفراد عائلته تعويضاً مساوياً لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرين 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 كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفي وفق أحكام الجدول الملحق بهذا القانون. وفي تطبيق أحكام هذه المادة يقصد بعبارة عائلة المتوفي من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتماداً كلياً أو بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفي حين وفاته من الأشخاص الآتيين:

أ - الأرملة أو الأرملة.

ب - الأولاد وهم:

١ - الأبناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الأبناء المنتسبين بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا أربعاً وعشرين سنة من العمر أو العاجزين جسمانياً أو عقلياً عن الكسب وتشمل كلمة الأبناء أبناء الزوج أو الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.

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

ج - الوالدان.

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

المادة ١٥٠ - تعويض بسبب العجز الجزئي الدائم*

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني الى عجز العامل عجزا جزئيا دائما، فإنه يستحق تعويضا طبقا للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة السابقة حسبما يكون الحال.

المادة ١٥١ - تعويض بسبب العجز الكلي الدائم*

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

المادة ١٥٢ - تعديل الجداول المرفقة*

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

المادة ١٥٣ - حالات عدم استحقاق العامل التعويض*

لا يستحق العامل المصاب تعويضا عن الاصابة أو العجز التي لم تؤد الى الوفاة اذا ثبت من تحقيقات السلطات المختصة أن العامل تعمد اصابة نفسه بقصد الانتحار أو للحصول على تعويض أو اجازة مرضية أو لأي سبب آخر، أو كان العامل وقت الحادثة واقعا وبفعله تحت تأثير مخدر أو تحت تأثير الخمر وكذلك اذا تعمد مخالفة تعليمات الوقاية المتعلقة في أمكنة ظاهرة من محل العمل أو كانت اصابته أو عجزه نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه أو رفض دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قرره اللجنة الطبية المشكلة وفقا لأحكام المادة ١٤٨ . ولا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل أو أداء أية معونة مالية اليه.

الباب التاسع

منازعة العمل الجماعية

المادة ١٥٤ - تعريف منازعات العمل الجماعية*

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 - اجراءات واجبة عند وقوع نزاعات جماعية*

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

١ - يقدم العمال شكواهم أو طلبهم كتابة الى صاحب العمل ويرسلون في الوقت ذاته صورة منها الى دائرة العمل.

٢ - يجيب صاحب العمل كتابة على شكوى العمال أو طلبهم خلال سبعة ايام من أيام العمل اعتبارا من تاريخ تسلمه الشكوى ويرسل في الوقت ذاته نسخة من رده الى دائرة العمل.

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

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

المادة ١٥٦ - احالة النزاع الى لجنة التوفيق*

إذا لم تؤد وساطة دائرة العمل المختصة الى حل النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها احالة النزاع الى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع اخطار الطرفين كتابة بذلك.

المادة ١٥٧ - تشكيل لجنة التوفيق*

تشكل في كل دائرة للعمل لجنة تسمى لجنة التوفيق ويصدر بهذا التشكيل قرار من

وزير العمل والشئون الاجتماعية .

المادة ١٥٨ - قرارات لجنة التوفيق*

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

ويكون هذا القرار ملزما للطرفين اذا كانا قد وافقا كتابة أمام اللجنة على قبول قرارها فاذا تخلف هذا الاتفاق جاز لأي من الطرفين أو لكليهما الطعن في قرار اللجنة أمام لجنة التحكيم العليا وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور القرار والا أصبح نهائيا واجب التنفيذ.

المادة ١٥٩ - اثر فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال الاعضاء في اللجنة*

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال الأعضاء في لجنة التوفيق دون استمرار أولئك الأعضاء في اداء مهمتهم فيها ما لم يختار العمال غيرهم.

المادة ١٦٠ - لجنة التحكيم العليا*

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

١ - وزير العمل رئيسا ويحل وكيل وزارة العمل أو مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه.

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

٣ - أحد ذوي الخبرة والتجربة في محيط العمل من المشهود لهم بالحيدة يعين بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية عضوا.

ويجوز تعيين عضوين احتياطيين من بين فئتي العضوين الأصليين ليحلا محلهما في حالة غيابهما أو قيام مانع لديهما.

ويكون تعيين الأعضاء الأصليين والاحتياطيين لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد ويتم ذلك باداة التعيين ذاتها.

المادة ١٦١ - اختصاص لجنة التحكيم العليا وقراراتها*

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

المادة ١٦٢ - تنظيم اجراءات التقاضي أمام اللجان*

يصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزير العدل بتنظيم اجراءات التقاضي وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل أمام لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية

ولهذه اللجان في سبيل اداء عملها حق الاطلاع على الأوراق والمستندات والسجلات وسائر الأدلة والزام حائزها بتقديمها ودخول المنشأة لاجراء التحقيق المطلوب واتخاذ ما تراه من الاجراءات للفصل في النزاع.

المادة ١٦٣ - اعادة طرح النزاع*

عدل نص المادة ١٦٣ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩ م. وأصبح على الوجه التالي:

لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين أن يعودا لاثارة النزاع الذي صدر في شأنه قرار نهائي من احدى اللجان المنصوص عليها في هذا الباب، الا بموافقة طرفي النزاع.

المادة ١٦٤ - الأحكام المطبقة من قبل اللجان*

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 - تنفيذ قرارات لجنة التحكيم العليا*

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

الباب العاشر تفتيش العمل

المادة ١٦٦ - مفتش العمل*

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 - اختصاص مفتش العمل*

يختص مفتش العمل بما يأتي:
أ - مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث والنساء.
ب - تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون.
ج - ابلاغ 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 - حلف اليمين من مفتش العمل وواجباته*

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية يمينا بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص ولا 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 الشكاوى التي تصل اليهم بالسرية المطلقة ولا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه.

المادة ١٦٩ - التزام صاحب العمل تجاه مفتش العمل*

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 - التدابير المتخذة من مفتش العمل*

يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية:
١ - 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.
٢ - القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الأخص:

أ - سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي امر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام القانون.

ب - الاطلاع على جميع المستندات اللازمة الاحتفاظ بها طبقا لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له والحصول على صور ومستخرجات منها.

ج - أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن ان لها أثرا ضارا على صحة العمال أو سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الاثر مع اخطار صاحب العمل أو ممثله بالنتيجة واتخاذ الاجراءات المناسبة في هذا الشأن.

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

المادة ١٧١ - تنظيم أعمال التفتيش*

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

المادة ١٧٢ - اخطار صاحب العمل بحضور المفتش*

مع عدم الاخلال 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 - حق المفتش باصدار تعليمات لمنع الخطر*

لمفتش العمل أن يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم ادخال 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 لازما من اجراءات لدرء هذا الخطر فورا.

المادة ١٧٤ - تحرير محضر من المفتش*

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

المادة ١٧٥ - حق طلب المساعدة اللازمة*

لمفتش العمل أن يطلب عند الاقتضاء من السلطات الادارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم المساعدة اللازمة.

وإذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيبا مختصا من وزارة الصحة أو من يعين لهذا الغرض من الأطباء.

المادة ١٧٦ - تقرير رئيس مفتشي العمل*

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 الى دائرة العمل.

المادة ١٧٧ - تقرير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية السنوي*

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:

- ١ - بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.

- ٢ - بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.

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

المادة ١٧٨ - وضع نماذج لمحاضر متعلقة بالتفتيش*

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

المادة ١٧٩ - شروط واجبة في مفتش العمل*

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

- ١ - أن يكونوا متصرفين بالحياد التام.

- ٢ - أن لا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.

- ٣ - أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

المادة ١٨٠ - دورات تدريبية لمفتشي العمل*

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 الى 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 الانتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل.

الباب الحادي عشر العقوبات

المادة ١٨١ - عقوبة الحبس والغرامة أو احدهما*

عدل نص المادة ١٨١ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ تاريخ

١٩٨٦/١٠/٢٩. وبموجب المادة الاولى من المرسوم بقانون-اتحادي رقم

٢٠٠٧/٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٣ م. واصبح على الوجه التالي:

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن ١٠٠٠٠ عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:

١- كل من خالف أي نص امر من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له.

٢- كل من عرقل أو منع احد الموظفين المكلفين بتنفيذ احكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له أو حاول أو شرع في منعه من اداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالهما.

٣- كل موظف مكلف بتنفيذ احكام هذا القانون افشى سرا من اسرار العمل أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من اساليب العمل يكون قد اطلع عليه بحكم وظيفته ولو كان قد ترك العمل.

المادة ١٨١ مكرر ١ - عقوبة استخدام الاجانب واوضاع المكفولين*

اضيف نص مادة جديد برقم ١٨١ مكرر ١ بموجب المادة ٢ من المرسوم بقانون-

اتحادي رقم ٢٠٠٧/٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٣ م. وهو التالي:

١- مع مراعاة الاحكام الواردة في قانون دخول وإقامة الاجانب، ودون الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة مقدارها ٥٠٠٠٠ خمسون ألف درهم:

أ- كل من يستخدم أجنبيا تسري عليه احكام قانون العمل، دون الحصول على رخصة العمل.

ب- كل من أغلق منشأة أو أوقف نشاطها دون تسوية اوضاع المكفولين لديه.

٢- وتكون العقوبة الحبس والغرامة ٥٠٠٠٠ خمسون ألف درهم في حالة العود لارتكاب أي من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة.

٣- يعرض الكفيل الذي يبلغ عن هرب مكفوله بمبلغ ٥٠٠٠ خمسة آلاف درهما خصما من مبلغ الغرامة المحكوم بها كما يخصم من مبلغ الغرامة قيمة تذكرة سفر المكفول.

المادة ١٨١ مكرر ٢ - عقوبة استخدام وايواء الاجانب*

اضيف نص مادة جديد برقم ١٨١ مكرر ٢ بموجب المادة ٢ من المرسوم بقانون-

اتحادي رقم ٢٠٠٧/٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٣ م. وهو التالي:

١- يعاقب بغرامة مقدارها ٥٠٠٠٠٠ خمسون ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم أجنبيا على غير كفالتة أولم يقيم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط والاضاع المقررة لنقل الكفالة أو دون الحصول على التصريح اللازم لذلك. وتكون العقوبة الحبس والغرامة التي مقدارها ٥٠٠٠٠٠ خمسون ألف درهم في حالة العود.

٢- يعاقب بالحبس لمدة لا تقل عن شهرين وبغرامة مقدارها ١٠٠٠٠٠٠ مائة ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم أو أوى متسللا.

٣- يعفى صاحب المنشأة من العقوبة المقررة اذا ثبت عدم علمه بالواقعة محل الجريمة، ويعاقب من قام بالاستخدام أو الإيواء بعقوبة الحبس المقررة كما تتحمل المنشأة الغرامة المقررة.

٤- تستثنى الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة من سريان احكام الظروف المخففة المنصوص عليها في قانون العقوبات المشار اليه.

المادة ١٨٢ - تعدد الغرامة بقدر عدد العمال*

عدل نص المادة ١٨٢ بموجب المادة الاولى من المرسوم بقانون-اتحادي رقم

٢٠٠٧/٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٣ م. واصبح على الوجه التالي:

تتعدد الغرامة بالنسبة إلى صاحب العمل بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وبحد اقصى ٥٠٠٠٠٠٠ خمسة ملايين درهم.

المادة ١٨٣ - تكرار الجريمة*

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

المادة ١٨٤ - مسئولية جزائية على مدير المنشأة أو صاحبها*

مع مراعاة ما نص عليه في المواد ٣٤، ٤١، ١٢٦ تقام الدعوى الجزائية على مدير المنشأة المسئول عن ادارتها كما تقام أيضا على صاحبها اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

المادة ١٨٥ - اخلال صاحب العمل بالتزاماته*

اذا لم يقيم صاحب العمل بالتزامات المفروضة عليه طبقا لأحكام هذا القانون كان لدائرة العمل المختصة أن تصدر قرارا تبين فيه موضوع الاخلال وتعلم به صاحب العمل لاتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ اعلانه، والا قامت الدائرة المشار اليها باتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز.

المادة ١٨٦ - اتخاذ الاجراءات الجزائية*

تراعي دوائر العمل عند تطبيق أحكام القانون واللوائح والقرارات التنفيذية له الا تلجأ ما أمكن الى طلب اتخاذ الاجراءات الجزائية الا بعد توجيه النصح والارشاد الى أصحاب العمل والعمال المخالفين وانذارهم عند الاقتضاء كتابة بتصحيح أوضاعهم طبقا للقانون وذلك قبل السير في تلك الاجراءات.

الباب الثاني عشر أحكام ختامية

المادة ١٨٧ - تعيين دوائر العمل ومكاتبها*

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

المادة ١٨٨ - صفة الضبط القضائي*

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 - الغاء النص المخالف*

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

المادة ١٩٠ - تحديد الرسوم المقررة قانوناً*

مع عدم الإخلال بالاعفاء 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 - اقتراح قواعد أكثر افادة للعمال*

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

المادة ١٩٢ - قرارات لازمة لتنفيذ أحكام القانون*

على وزير العمل والشؤون الاجتماعية اصدار القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون وعلى الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ أحكامه.

المادة ١٩٣ - النشر في الجريدة الرسمية*

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

صدر عنا بقصر الرئاسة في أبو ظبي

بتاريخ ٦ جماد الآخر ١٤٠٠ هـ.

الموافق ٢٠ ابريل ١٩٨٠ م.

زايد بن سلطان آل نهيان
رئيس دولة الامارات العربية المتحدة
نشر هذا القانون الاتحادي في عدد الجريدة الرسمية رقم ٧٩ ص ٢٦ .
الجدول رقم ١ امراض المهنة

الجدول رقم ٢ جدول تقدير تعويضات العجز الدائم

- ١ - العجز الكلي لوظيفة أي عضو من أعضاء الجسم أو جزء من الجسم يعادل فقدان الكلي لذلك العضو أو الجزء من الجسم.
- ٢ - اذا كان الشخص المصاب أعسر فإن جميع التعويضات المدرجة أعلاه لاصابات اليد اليسرى يجب أن تعتبر كأنها لليد اليمنى.
- ٣ - في حالات افساد 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.

جدول ٣ بأحكام توزيع تعويض الوفاة على أفراد عائلة العامل المتوفي

- ١ - اذا اجتمع الأرمل مع الوالدين والولد الذين كانوا في رعاية المتوفي يوزع التعويض بحيث يكون للأرمل الثمن وللأرامل الثمن بالتساوي ان كان أكثر من واحدة والوالدة السدس والوالد الثلث والوالدين الثلث بالتساوي وللولد الباقي. فاذا لم يوجد ولد كان للأرمل أو للأرامل بالتساوي ثلثا قيمة التعويض ان كن أكثر من واحدة وللوالد الباقي. فإن كانا والدين فلهما الباقي بالتساوي. فاذا لم يوجد الوالدان كان للأرمل ثمن التعويض على أن يوزع بالتساوي بين الأرامل ان كن أكثر من واحدة وللولد الباقي. أما اذا لم يوجد مع الأرمل ولد او والد أخذ التعويض كله، على أن يقسم بين الأرامل بالتساوي ان كن أكثر من واحدة.
- ٢ - اذا وجد والد وولد ممن كانا في رعاية المتوفي ولم يوجد أرمل استحق الولد الثلثين ودفع الباقي للوالد أو بالتساوي للوالدين ان وجدا معا.
- ٣ - اذا وجد أولاد كان العامل المتوفي يعولهم ولم يوجد أرمل أو ارملة أو والد أو والدين أو أشقاء أو شقيقات كان يعولهم وزع التعويض بين الأولاد بالتساوي، فاذا وجد ولد واحد استحق التعويض كله.
- ٤ - اذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد أو أرمل أو ارملة وزع التعويض بين الوالدين بالتساوي الا اذا كان واحدا فيمنح التعويض كله.
- ويعتبر الاخوة والأخوات الذين كان العامل يعولهم حين وفاته في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما.

