

قانون اتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠

في شأن تنظيم علاقات العمل

اعداد

المستشار احمد ميدان

الناشر

الدولية للبرمجيات

معدل بموجب

القانون الاتحادي رقم ٢٤ / ١٩٨١ تاريخ ٠٧ / ١١ / ١٩٨١
والقانون الاتحادي رقم ١٥ / ١٩٨٥ تاريخ ١٥ / ١٢ / ١٩٨٥
والقانون الاتحادي رقم ١٢ / ١٩٨٦ تاريخ ٢٩ / ١٠ / ١٩٨٦
والقانون الاتحادي رقم ١٤ / ١٩٩٩ تاريخ ١٧ / ١٠ / ١٩٩٩
والمرسوم بقانون-اتحادي رقم ٨ / ٢٠٠٧ تاريخ
١٣ / ١١ / ٢٠٠٧

والمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ تاريخ ١٨ / ٠٩ / ٢٠١٧
نحن زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الامارات العربية
المتحدة،

بعد الاطلاع على أحكام الدستور الموقت، وعلى القانون رقم
١ لسنة ١٩٧٢ م. 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 - تعاريف

المادة الاولى - 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 ادارته أو اشرافه 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 طبيعة 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 ١٢/١٩٨٦ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦ 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 الأساسي بموجب المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٢/١٩٨٦ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦ م. وهو التالي:

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

إصابة العمل: هي إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حصلت له أثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه 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 سرّيان هذا القانون على بعض الفئات.

عدل نص المادة ٣ بموجب المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ٢٤ / ١٩٨١ تاريخ ٧ / ١١ / ١٩٨١ م. وبموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٢ / ١٩٨٦ تاريخ ٢٩ / ١٠ / ١٩٨٦ 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 اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

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

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 والشؤون الاجتماعية.

ولا تمنح هذه الرخصة الا بتوافر الشروط التالية:

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

ب - أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا الشروط المنصوص عليها في نظم الاقامة 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

المادة ٢٥ - الحد الأقصى لساعات عمل الأحداث.

يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الأحداث ست ساعات يوميا 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 التكاليف 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 الرابع

أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء

المادة ٣٣ - استثناء المؤسسات الخيرية والتربوية من بعض الأحكام.

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يستثني بقرار منه المؤسسات الخيرية والتربوية من كل أو بعض الأحكام المنصوص عليها في الفصلين السابقين من هذا الباب اذا كانت هذه المؤسسات تهدف الى 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:

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 ومحلله ومدته اذا كان محدد المدة ومقدار الأجر.

المادة ٣٧ - العامل تحت التجربة.

عدل نص المادة ٣٧ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٢/١٩٨٦ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦ م. وأصبح على الوجه التالي:

١. اذا كان غير مكتوب.

٢. اذا كان مبرما لمدة غير محددة.

٣. اذا كان مكتوبا ومبرما لمدة محددة ، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.

٤. اذا 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 ضمنيا.

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

المادة ٤١ - مسئولية صاحب العمل عن العمل الفرعي.

اذا عهد صاحب العمل الى آخر تأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها كان هذا الأخير مسئولا 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 بموجبه 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.

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 ومراحله والمهنة موضوع التدريب.

المادة ٤٦ - إلزام 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

إذا تسبب العامل في فقد أو اتلاف 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 لاصلاحها أو لاعادة الوضع الى 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 اذا كان للعامل مال أو مورد آخر.

المادة ٦٢ - نقل العامل بالأجر الشهري.

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير رضا كتابي منه الى 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 والشئون

الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء، الحد الأدنى للأجور ونسبة
غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة الى 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 اصحاب العمل والعمال ان وجدت واستنادا الى
الدراسات وجداول 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 اعتبارا من
تاريخ نشر المرسوم المحدد لها في الجريدة الرسمية.

* * *

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 الإضافية.

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 الإضافي فيما بين الساعة التاسعة مساء والرابعة صباحا.

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتاً إضافياً فيما بين الساعة التاسعة مساءً والساعة الرابعة صباحاً استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية مضافاً إليه 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 لإزالة أثاره أو التخفيف منها.

المادة ٧٠ - يوم الراحة الأسبوعية.

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية 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 مسؤولية في الإدارة والتوجيه اذا 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 الى جميع فئات العمال مع اخطار دائرة العمل المختصة بصورة من هذا الجدول.

فاذا كان المحل لا يتبع نظام الغلق الأسبوعي، وجب على صاحب العمل أن يضع في الأمكنة المشار اليها في الفقرة السابقة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعي لكل فئة من العمال.

* * *

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 ١٢/١٩٨٦ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦ 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، فاذا أثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في انهاء 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.

* * *

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 والشؤون 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.

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 والشؤون 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 شيئا منها.

* * *

الباب السادس

قواعد التأديب

المادة ١٠٢ - الجزاءات التأديبية.

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

١ - الانذار.

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.

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 توقيعه أو مناسبته 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 والشؤون الاجتماعية في هذا الشأن.

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

لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية على العامل لا مراً تركبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً 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 طبقاً 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.

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 ببراءته 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 انهاء 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 وللأسباب 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

العامل عما أصابه من ضرر على ألا يتجاوز 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 ١٢/١٩٨٦ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦ م. 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 ألاّ يتجاوز 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 - انتهاء 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 يوما على الأقل.

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

* أسبوعا واحدا اذا اشتغل العامل مدة تزيد على ستة اشهر وتقل عن السنة.

* أسبوعين اذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة.

* شهر واحد اذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

المادة ١١٨ - سريان العقد طوال مهلة الانذار.

يظل العقد قائما طوال مدة مهلة الانذار المشار اليها في المادة السابقة وينتهي بانتهائها ويستحق العامل أجره كاملا عن تلك المهلة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه. ويجب عليه أن يقوم بالعمل خلالها اذا طلب منه صاحب العمل ذلك.

ولا يجوز الاتفاق على الاعفاء من شرط الانذار أو تخفيض

أ- اذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة.

ب - اذا كان العامل معيناً تحت التجربة ووقع الفصل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها.

ج - اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال ٤٨ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

د- اذا 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 اذا كان أمياً.

هـ - اذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في اخلاله بها رغم اجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبية عليه بالفصل اذا تكرر منه ذلك.

و- اذا أفشي سرا من اسرار المنشأة التي يعمل بها.

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.

* * *

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 قضاها 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 ١٥/١٩٨٥ تاريخ ١٥/١٢/١٩٨٥ م. واصبح
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 أساساً لحساب مكافأة نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل

عينا وبدل السكن وبدل الانتقال وبدل السفر وبدل الساعات
الاضافية وبدل التمثيل وبدل تداول النقد ”بدل الصندوق“
وبدل تعليم الأولاد وبدل الخدمات الترفيهية والاجتماعية أو أية
بدلات أو علاوات أخرى.

المادة ١٣٥ - الاقتطاع من مكافأة نهاية الخدمة.

لصاحب العمل أن يقطع 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 الا اذا 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 تتجاوز ثلاث سنوات استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة.

فاذا زادت مدة خدمته المستمرة على ثلاث سنوات ولم تتجاوز
خمس سنوات استحق ثلثي المكافأة المذكورة. فاذا 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 احدى الحالتين الآتيتين:

أ- اذا 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 طبقا للقانون أيهما أكثر.

وإذا لم ينص نظام الصندوق على ان ما أداه صاحب العمل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار فضلا 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.

المادة ١٤٢ - موجب البلاغ عن اصابات العمل وامراض المهنة.

اذا 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 أؤخذ من اجراءات لاسعافه أو علاجه.

وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ باجراء التحقيق اللازم ويثبت في المحضر أقوال الشهود وصاحب العمل أو من يمثله واقوال المصاب اذا سمحت حالته بذلك كما يبين المحضر بوجه خاص ما اذا كان للحادث صلة بالعمل وما اذا 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 باستكماله مباشرة اذا
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 فضلا عما تقدم أن يدفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

المادة ١٤٥ - المعونة المالية.

إذا حالت الإصابة بين العامل وأداء عمله وجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه معونة مالية تعادل أجره كاملاً طوال مدة

العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقصر فإذا استغرق العلاج أكثر من ستة أشهر خفضت المعونة 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 إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة ٥٧ بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

المادة ١٤٧ - تقرير الطبيب المعالج.

يضع الطبيب المعالج عند انتهاء العلاج تقريراً من نسختين تسلم أحدهما 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 صحيا أو درجة العجز أو غير ذلك من الأمور المتصلة بالاصابة أو العلاج وجب احالة الامر الى وزارة الصحة وذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ويجب على وزارة الصحة كلما أحيل اليها نزاع من هذا النوع أن تشكل لجنة طبية من ثلاثة أطباء حكوميين لتقرير مدى لياقة العامل للخدمة صحيا أو درجة عجزه أو غير ذلك مما يتصل بالاصابة والعلاج.

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

المادة ١٤٩ - اثر وفاة العامل بسبب اصابة العمل أو المرض المهني.

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني الى وفاة العامل استحق افراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرين شهرا على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم وتحسب قيمة التعويض على اساس 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 بعائلة المتوفي من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتمادا كلياً أو بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفي حين وفاته من الأشخاص الآتين:

أ- الأرملة أو الأرملة.

ب- الأولاد وهم:

١ - الأبناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الأبناء المتسبين بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا أربعا

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 او الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.

ج - الوالدان.

د- الأخوة والأخوات وفقا للشروط المقررة بالنسبة الى الأبناء والبنات.

المادة ١٥٠ - تعويض بسبب العجز الجزئي الدائم.

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني الى عجز العامل عجزاً جزئياً دائماً، فإنه يستحق تعويضاً طبقاً للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة السابقة حسبها 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 المعلقة 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.

اذا 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 - يجب 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 - اذا لم يرد صاحب العمل على الشكوى خلال المهلة المحددة

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 والشئون الاجتماعية يمينا بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة واخلاص والا 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 والا يبوحوا بامرها 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

واذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيا 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 - أن يكونوا متصفين بالحياد التام.

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

٣- أن يجتازوا فحصا مسلكيا خاصا بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

المادة ١٨٠ - دورات تدريبية لمفتشى العمل.

تُعقد دورات تدريبية خاصة تجريبها وزارة العمل لمفتشي العمل
ويراعى في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما
يأتى:

١ - أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.

٢ - أصول تدقيق السجلات والدفاتر.

٣ - أصول ارشاد أصحاب العمل الى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.

٤ - مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية
من اصابات العمل والامراض المهنية.

٥ - مبادئ اساسية 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 م. 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.

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 ٥٠٠٠٠ خمسون ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم أجنبيا على غير كفالته أو لم يتم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط والاوزاع المقررة لنقل الكفالة أو دون الحصول على التصريح اللازم لذلك.

وتكون العقوبة الحبس والغرامة التي مقدارها ٥٠٠٠٠ خمسون
الف درهم في حالة العود.

٢- يعاقب بالحبس لمدة لا تقل عن شهرين وبغرامة مقدارها ١٠٠٠٠٠ ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم أو آوى متسللاً.

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:

الباب الثاني عشر

أحكام ختامية

المادة ١٨٧ - تعيين دوائر العمل ومكاتبها.

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

المادة ١٨٨ - صفة الضبط القضائي.

يكون لمديري دوائر العمل ومفتشي اقسام 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 الاخلال بالاعفاء من الرسوم المقررة في الحالات الواردة في هذا القانون يحدد بقرار من وزير العمل الرسوم

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- إذا 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. فإذا لم يوجد ولد كان للأرمل أو للأرامل بالتساوي ثلثا قيمة التعويض ان كن أكثر من واحدة وللوالد الباقي. فإن كانا والدين فلهما الباقي بالتساوي. فإذا 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

الفهرس

١	قانون اتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠
١	اعداد
١	الناشر
٢	معدل بموجب
٣	الباب الأول
٦	الأجر الأساسي:
٨	٢ - أحكام عامة
٩	لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:
١٣	الباب الثاني
١٤	الفصل الأول
٢١	الفصل الثاني
٢٤	الفصل الثالث
٢٧	الفصل الرابع
٢٩	الباب الثالث
٣٠	الفصل الأول
٣٣	الفصل الثاني
٣٩	الفصل الثالث
٤٢	الفصل الرابع
٤٧	الباب الرابع
