



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف

مرسوم بقانون اتحادي

رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل

سؤال وجواب



4	المادة (4) المساواة وعدم التمييز
5	المادة (5) تشغيل الأحداث
6	المادة (6) استقدام وتشغيل العمال
7	المادة (7) أنماط العمل
8	المادة (8) عقد العمل
9	المادة (9) فترة التجربة
12	المادة (10) شرط عدم المنافسة
13	المادة (11) تعهيد صاحب العمل لصاحب عمل آخر في بعض أعماله
14	المادة (12) تكليف العامل بعمل آخر
15	المادة (13) التزامات صاحب العمل
18	المادة (14) حظر العمل الجبري والمحظورات الأخرى
19	المادة (15) مستحقات العامل حين وفاته
20	المادة (16) التزامات العامل
21	المادة (17) ساعات العمل
22	المادة (20) فئات العمالة المستثناة
23	المادة (21) الراحة الأسبوعية
24	المادة (22) تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده
25	المادة (25) حالات الاقتراع أو الخصم من أجر العامل
26	المادة (26) تمكين العامل من القيام بعمله
27	المادة (27) الحد الأدنى للأجور

المحتوى

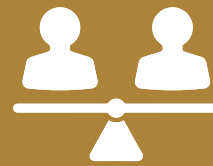
45	المادة (28) العطلات الرسمية وتشغيل العامل فيها	28	الأخرى
46	المادة (29) الإجازة السنوية	29	
47	المادة (30) إجازة الوضع	30	
48	المادة (31) الإجازة المرضية	31	
49	المادة (32) إجازات متنوعة	32	
50	المادة (33) الإجازة بدون أجر	33	
51	المادة (35) سريان مدة الإنذار في حال إنهاء العقد خلال فترة الإجازة	34	
52	المادة (37) التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة	35	
	المادة (39) الجزاءات التأديبية	36	
	المادة (42) حالات انتهاء عقد العمل	37	
	المادة (43) إنذار إنهاء عقد العمل	38	
	المادة (44) حالات فصل العامل دون إنذار	39	
	المادة (45) حالات ترك العامل العمل دون إنذار	40	
	المادة (46) إنهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية	41	
	المادة (48) استمرارية عقود العمل	42	
	المادة (50) الانقطاع غير المشروع على العمل	43	
	المادة (51) مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بنمط الدوام الكامل	44	
	المادة (52) مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل		

📌 ما هو أنواع التمييز المنصوص عليها بالمرسوم بقانون؟

التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص وهي تؤثر على إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة.

📌 كيف يتم ضبط تقييم الاعمال ذي القيمة المتساوية؟

سيتم اصدار تشريع خاص بذلك.



المادة (4) المساواة وعدم التمييز

📌 هل يجوز تشغيل الاحداث دون سن 15 عشر؟

لا يجوز حيث نص المرسوم بقانون على انه يجب لتشغيل الاحداث ان يكون قد اتم الخامسة عشر من العمر.

📌 ماهي شروط تشغيل الاحداث؟

موافقة خطية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث
شهادة تثبت اللياقة الصحية صادرة عن الجهة الطبية

📌 ماهي ساعات العمل التي يمكن تشغيل الاحداث فيها؟

لا يجوز تشغيل الاحداث اكثر عن ستة ساعات يومياً، و يجب ان تتخللها فترة او اكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعه ولا يجوز تشغيله اكثر من 4 ساعات متتالية.

📌 ماهي الساعات التي يمكن فيها تشغيل الاحداث؟

يمكن تشغيل الاحداث من الساعه السابعة صباحا ولغاية السابعة مساءً .

📌 هل يجوز تشغيل الاحداث ساعات عمل إضافية او أيام العطلات ؟

لا يجوز تشغيل الاحداث ساعات عمل إضافية او أيام العطل والراحة أو الاجازات الرسمية.

📌 ماهي ضوابط تشغيل الافراد ضمن المؤسسات الخيرية والتربوية والتدريبية؟

سيتم تنظيمها ضمن اللائحة التنفيذية



المادة (5) تشغيل الأحداث

📋 ماهي أنواع تصاريح العمل؟

سيتم تنظيمها ضمن اللائحة التنفيذية .

📋 هل صدر قرار من الوزير بشأن الاعمال المحظور

استقدام وتغشيل العمال فيها ؟

لا.

📋 هل ستتغير شروط ممارسة نشاط التوظيف

او التوسط؟

ستحدد اللائحة التنفيذية الشروط والضوابط لتنظيم ذلك النشاط.

📋 هل يجوز لصاحب العمل الزام العامل برسوم

الاستقدام او الاستخدام؟

لا يجوز سواء كانت بطريقة مباشرة او غير مباشرة عبر وسيط .



المادة (6) استقدام وتشغيل
العمال



المادة (7) أنماط العمل

✍ ما هو نوع العقد في الدوام الكامل وساعات العمل فيه ؟

عقد محدد المدة تكون فيها ساعات العمل كما ستنظمها اللائحة التنفيذية .

✍ ما هو نوع العقد وساعات العمل في الدوام الجزئي؟

ستنظمها اللائحة التنفيذية.

✍ ما هو نوع العقد وساعات العمل في العمل المؤقت؟

ستنظمها اللائحة التنفيذية.

✍ ما هو نوع العقد وساعات العمل في «العمل المرن»؟

ستنظمها اللائحة التنفيذية.

✍ ماهي الأنماط الأخرى التي نظمتها اللائحة

التنفيذية ؟

ستنظمها اللائحة التنفيذية ذلك.

هل تم التعديل على نماذج العقود وكيف لنا الحصول على نسخه من النموذج؟

نعم سيكون متاح ضمن النظام الالكتروني عن التقديم على طلب تصريح عمل وذلك وفق كل نوع من أنواع التشغيل .

هل يجوز للعامل اثبات وجود عقد عمل بطريقة أخرى في حال عدم قيام صاحب العمل بإصدار عقد عمل معتمد من الوزارة؟

نعم وفي حال حدوث خلاف يتم تقديم شكوى عمالية واحالتها للقضاء لاثبات وجود العلاقة العمالية.

هل ستم زيادة مدة تصريح العمل من سنتين الى ثلاث سنوات؟
نعم «للمراجعة».

كيف يعتبر العقد ممتداً ضمناً؟

يكون العقد ممتداً ضمناً اذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته الأصلية او انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح بينهما .



المادة (8) عقد العمل

📌 ماهي مدة فترة التجربة التي يجوز الاتفاق عليها ما بين الطرفين؟

مدة فترة الاختبار يجب ان لا تتجاوز 6 شهور ويجوز الاتفاق على مدة اقل.

📌 متى تبدأ فترة التجربة؟

تبدأ فترة التجربة منذ تاريخ مباشرة العمل.

📌 هل يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة؟

نعم يجوز بشرط اخطار العامل خطياً قبل مدة 14 يوم بحد ادنى من التاريخ المحدد لانهاء الخدمة.

📌 هل يجوز تمديد او تجديد فترة التجربة ؟

لا يجوز تمديد فترة التجربة لاكثر من 6 أشهر ولا يجوز تجديدها لدى صاحب عمل واحد.

📌 هل تعتبر فترة التجربة متضمنه فترة الخدمة؟

نعم في حال اجتياز العامل فترة التجربة يعتبر العقد مستمر وجزء من مدة الخدمة.

📌 هل يجوز للعامل ترك العمل خلال فترة التجربة لرغبته بالانتقال لصاحب عمل اخر؟

نعم يجوز له بشرط اخطار صاحب العمل خطياً بمدة لا تقل عن شهر او وفق ما هو متفق عليه في العقد.



المادة (9) فترة التجربة

هل يجوز الاتفاق على عدم وجود تعويض في حال الرغبة بانتهاء العقد خلال فترة التجربة؟

نعم يجوز الاتفاق ما بين الطرفين على عدم وجوب التعويض.

ماهي طريقة تعويض صاحب العمل الاصيلي في حال رغبة العامل بالانتقال لصاحب عمل جديد وما هو قدر ذلك التعويض؟

سيتم تنظيم اليات تعويض صاحب العمل الاصيلي، ويجوز الاتفاق بالتراضي ما بين الطرفين (صاحب العمل الاصيلي/ صاحب العمل الجديد) على مقدار التعويض وطريقة الوفاء به من خلال التنسيق فيما بينهما وبالتعاون مع العامل.

اذا كانت رغبة العامل بانتهاء العقد للمغادرة الدولة هل يستوجب على العامل اخطار صاحب العمل بذلك قبل شهر من تاريخ الرغبة بالانتهاء؟

يجب على اخطار صاحب العمل بذلك قبل 14 يوم من تاريخ الرغبة بالانتهاء كحد ادنى.

في حال رغبة العامل بالعودة للدولة هل يجوز له ذلك؟

نعم يجوز للعامل الذي انهى فترة التجربة لمغادرة الدولة واخطر صاحب العمل بذلك قبل 14 يوم بحد ادنى من التاريخ المحدد للانتهاء العودة للعمل في الدولة إذا مضى على تاريخ المغادرة ثلاثة أشهر، وفي حال رغب بالعودة خلال ثلاثة اشهر من تاريخ الفادرة وجب على صاحب العمل الجديد تعويض صاحب العمل الأصلي بتكاليف الاستقدام او التعاقد مع العالم، ما لم يتفقا على خلاف ذلك.

في حال عدم مغادرته لدولة هل يجوز له الانتقال

لصاحب عمل جديد؟

نعم بشرط التنسيق والتعاون لتعويض صاحب العمل الاصيلي كما نص عليه المرسوم بقانون إذا رغب بالعودة خلال 3 أشهر من تاريخ المغادرة.

هل يجوز الاتفاق ما بين الطرفين (العامل / صاحب العمل) على عدم وجود تعويض ضمن شروط العقد الاضافية؟

نعم يجوز الاتفاق على ذلك من خلال اضافة ذلك الشرط ضمن شروط العقد .

في حال عدم التزام العامل او صاحب العمل بفترة الاخطار خلال فترة التجربة هل يستوجب دفع تعويض لطرف الاخر؟

نعم يجب على الطرف انهي العقد واغفل اخطار الطرف الثاني دفع تعويض مساوي لاجر الإجمالي للعامل عن مدة الاخطار او المدة المتبقية منها ايهما اقل .

في حال عدم قيام العامل باخطار صاحب العمل برغبته بانتهاء العقد هل يوقع عليه حظر عن العمل؟

نعم في حال عدم التزام العامل بتقديم اخطار الرغبة بانتهاء العقد وعدم الالتزام بالعمل خلال تلك الفترة فانه يحظر عليه الحصول على تصريح عمل جديد لمدة عام من تاريخ مغادرة الدولة .

هل يجوز رفع الحظر الواقع على العامل لعدم التزامه
باخطار صاحب العمل برغبته بانتهاء العقد و العمل
خلالها؟

نعم من خلال موافقة صاحب العمل الاصلي على ذلك.

ماهي الفئات المستثنى من توقيع شرط عدم منح
تصريح العمل لمدة عام لعدم التزام العامل باخطار
صاحب العمل برغبة بالانهاء ؟

سيتم توضيح الفئات التي سيتم استثنائها ضمن اللائحة التنفيذية.

هل في حال قيام صاحب العمل بانتهاء العقد دون
الالتزام باخطار العامل يقع الحظر على العامل؟

لا يقع الحظر الا اذا كان الاخلال من قبل العامل بعدم اخطار
صاحب العمل.

هل يؤثر التعديل الحالي على شرط عدم المنافسة السابق؟

نعم الا اذا كان الشرط السابق اصلح للعامل .

في حال وجود شرط عدم المنافسة ويرغب العامل بالالتحاق بعمل اخر هل يمكن له ذلك؟

نعم يقبل النظام قيام العامل بالحصول على تصريح عمل جديد وفي حال تضرر صاحب العمل السابق يجوز له التقدم بشكوى عمالية لنظر في شرط عدم المنافسة والتي يتم احالتها للقضاء للفصل بشأنها.

هل يجوز وضع شرط عدم المنافسة للعامل العادي الغير مطلع على بيانات ومعلومات العملاء ؟

لا يجوز حيث اشترط المرسوم بقانون بان يكون العامل متطلع على تلك البيانات.

هل يجوز الاتفاق على خضوع العامل لشرط عدم المنافسة لمدة تقل عن سنتين وهل يجوز تمديدھا؟

لا يجوز ان تزيد مدة سريان شرط عدم المنافسة عن سنتين ويجوز الاتفاق ما بين الطرفين على مدة تقل عن سنتين.

هل في حال عدم ذكر الزمان والمكان ونوع العمل ضمن شرط عدم المنافسة يكون الشرط باطل؟

نعم.



المادة (10) شرط عدم المنافسة

📌 في حال تعهيد صاحب العمل الأصلي بعض من الاعمال لصاحب عمل آخر من يكون المسؤول عن الحقوق العمالية خلال تلك الفترة؟

يكون صاحب العمل الأخير مسؤولاً عن تلك الحقوق، وكما يجوز الاتفاق فيما بينهما على خلاف ذلك.

📌 في حال حدوث خلاف على حقوق العمالة عن تلك الفترة من يكون المسؤول امام الوزارة عن تلك الحقوق؟

يكون صاحب العمل الأصلي مسؤولاً عن تلك الحقوق الا اذا اثبت وجود اتفاق على مسؤولية صاحب العمل الجديد على ذلك.



المادة (11) تعهيد صاحب العمل
لصاحب عمل آخر في بعض أعماله

هل يجوز لصاحب العمل تشغيل او تكليف العامل بمهام تختلف جوهريا عن المهام المتفق عليها بالعقد؟

لا يجوز الا بموافقة العامل على ذلك ، ويكون العامل ملزم بالقيام بذلك التكليف المهمة المكلف بها في حال كانت بهدف منع وقوع حادث او لاصلاح ما نشأ عنه بشرط ان يكون التكليف محدد بمدة زمنية وستقوم اللائحة التنفيذية بتنظيم ذلك.

هل يجوز لصاحب العمل تغيير مقر عمل العامل؟

نعم يجوز بشرط تحمل صاحب العمل تكاليف المالية المترتبة مثل توفير سكن للعامل ومقابل للانتقال .



المادة (12) تكليف العامل بعمل آخر



المادة (13) التزامات صاحب العمل

✍ هل يجوز حجز جواز سفر العامل والوثائق الرسمية ؟

لا يجوز حيث يعتبر جواز السفر حق شخصي للعامل لا يجوز الحجز عليه .

✍ ما هو الاجراء في حال حجز صاحب العمل جواز السفر او المستندات الرسمية للعامل ؟

يجوز للعامل تقديم شكوى عمالية كما يمكنه تقديم امر على عريض لدى دوائر القضاء المختصة بذلك الشأن.

✍ هل يجوز لصاحب العمل اجبار العامل على مغادرة الدولة بعد انتهاء علاقة العمل ؟

لا يجوز للصاحب العمل اجبار العامل على مغادرة الدولة في حال رغبته بالالتحاق بصاحب عمل جديد في حال التزام العامل بالاجراءات المنصوص عليها بشأن انتهاء العلاقة العمالية.

✍ هل توجد لائحة تعليمات او إجراءات او ترقيات نموذجية معتمدة من الوزارة ؟

ستقوم اللائحة التنفيذية بتحديد ضوابط اللوائح .

✍ هل يكون صاحب العمل ملتزما بتكاليف علاج العامل عن المرض الغير مهني ؟

نعم وفق التشريعات النافذة بذلك الشأن لكل امانة.

هل يتحمل صاحب العمل تكاليف النفقات والتأمينات والاشتراكات والضمانات والمرتبطة بالعلاقة العمالية؟

نعم يتحمل صاحب العمل تكاليف المالية وفق ما تنص عليه التشريعات النافذة.

ماهي الحالات التي يجوز فيها السماح للعامل بالعمل لدى الغير؟

في حالة قام صاحب العمل الأصلي بتعهد أي عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها لصاحب عمل آخر، ويكون الأخير مسؤولاً وحده عن حقوق العمال القائمين بذلك العمل، او في حال كان العامل يعمل بنمط يتيح له العمل لدى أكثر من صاحب عمل وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية.

هل يجب على صاحب العمل منح العامل شهادة خبرة بعد انتهاء العلاقة العمالية؟

نعم وذلك بناء على طلب العامل على ان يتضمن تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهائه، ومدة خدمته الإجمالية، والمسمى الوظيفي أو نوع العمل الذي كان يؤديه، وآخر أجر كان يتقاضاه، وسبب انتهاء عقد العمل، على ألا يتم تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه .

هل يوجد مقابل مادي يحصل عليه صاحب العمل مقابل شهادة الخبرة؟

لا يوجد اي مقابل مادي ويلتزم صاحب العمل بتسليم العامل الشهادة دون تحصيل اي مبالغ نقدية.

هل يوجد حد ادني لمدة الخبرة للمطالبة بشهادة

الخبرة؟

لا يوجد حد ادني حيث يجوز للعامل طلب شهادة الخبرة دون النظر لعدد ايام العمل التي قضاها في خدمة صاحب العمل.

في حال رفض صاحب العمل ما هو الاجراء الذي يمكن للعامل القيام به للحصول على شهادة الخبرة؟

يمكن للعامل تقديم شكوى عمالية للمطالبة بها.

في حال قيام العامل بانتهاء العقد مع الالتزام بطريقة الانهاء (تقديم اخطار بالانهاء والعمل خلال فترة الإنذار) هل يتحمل صاحب العمل تكاليف تذكرة مغادرة العامل لدولة ؟

يكون العامل الذي انهى العلاقة العمالية بارادته المنفردة غير مستحق لتذكرة العودة.

هل حال انتهاء مدة العقد هل يكون صاحب العمل ملزم بتوفير تذكرة عودة العامل الى بلاده ؟

نعم يكون ملزم لانتهاء العقد المحدد المدة.

في حال اخلال صاحب العمل بانتهاء العقد والتزاماته التعاقدية من يتحمل تكاليف تذكرة مغادرة العامل لدولة؟

يتحمل صاحب العمل الذي اخل بالتزاماته او الذي انهى العلاقة العمالية بناء على اردته المفردة تكاليف مغادرة العامل لدولة.

هل يجوز الاتفاق مابين صاحب العمل والعامل على تحديد جهة مغادرة العامل لدولة غير الجهة التي استقدمه منها؟

نعم يجوز الاتفاق على تحديد وجهه اخرى لعودة العامل غير اتلي تم استقدمه منها وذلك بناء على وجود اتفاق.

هل يكون صاحب العمل ملزم بتوفير تذكرة سفر في حال اتحاق العامل بصاحب عمل جديد ؟

لا يكون صاحب العمل ملزما بتوفير التذكرة في حال عدم مغادرة العامل لدولة للإلتحاق بصاحب عمل جديد.

📝 في حال وقع تحرش او تنمر او عنف ما هو الاجراء
الذي يمكن للعامل القيام به؟
يجوز للعامل تقديم شكوى عمالية لدى الوزارة لنظر في ذلك
الشأن وكما يمكنه تحريك البلاغات لدى الجهات المختصة بالدولة.



المادة (14) حظر العمل الجبري
والمحظورات الأخرى

هل يجوز تقديم شكوى عمالية من قبل ذوي العامل المتوفى للمطالبة بالحقوق العمالية؟

نعم مع اثبات حاله الوفاة وتقديم وكالة من الورثة الشرعيين.

هل يجوز الاتفاق في وقت مسبق على الشخص المخول باستلام المستحقات في حال الوفاة؟

نعم بشرط ان تكون خطية.

هل يتحمل صاحب العمل تكاليف نقل الجثمان في كافة حالات الوفاة وان كانت ناتجة من قبل العامل او لسبب خارج غير مرتبط بالعمل؟

نعم يتحمل صاحب العمل تكاليف نقل الجثمان في كافة حالات الوفاة.

ماهي الإجراءات المعتمدة لدى الوزارة لتسليم مستحقات العامل المتوفى؟

سيتم وضع اليه تنظيم تسليم المستحقات بعد صدور اللائحة التنفيذية.



المادة (15) مستحقات العامل
حين وفاته

📌 ماهي المدة التي يجب على العامل فيها باخلاء السكن بعد انتهاء العلاقة العمالية؟

يجب على العامل اخلاء السكن خلال ثلاثين يوم من تاريخ انتهاء الخدمة والمرتبطة باستلام العامل لمستحقاته العمالية.

📌 هل يعتبر وجود شكوى محاله للقضاء بمثابة العلاقة المنتهية؟

تعتبر العلاقة العمالية مستمرة ويجب على صاحب العمل الاستمرار بتوفير السكن او مقابلة خلال فترة النظر في الدعوى العمالية ولحين استلام العامل لمستحقاته العمالية حيث تنتهي العلاقة العمالية باستلام العامل للمستحقات العمالية.

📌 هل يجوز التمديد في بقاء العامل في السكن بعد مضي ثلاثين يوم من انتهاء العلاقة العمالية؟

نعم بشرط موافقة صاحب العمل ويجوز له الحصول على مقابل يتفق عليه الطرفين.



المادة (16) التزامات العامل

📌 ماهي الفئات التي يجوز تشغيل العامل فيها اكثر من 8 ساعات او التي تقل عن ذلك؟

سيتم تنظيمها وفقا للائحة التنظيمية.

📌 هل تعتبر الفترة الذي يقضيها العامل بالانتقال من السكن الى مقر العمل ضمن ساعات العمل؟

لا تعتبر تلك الفترة ضمن ساعات العمل الا بعض الفئات التي ستنظمها اللائحة التنفيذية .

📌 هل يجوز لصاحب العمل تحديد ساعات العمل في نمط العمل عن بعد؟

نعم يجوز حيث يكون لصاحب العمل الحق في تحديد ساعات العمل سواء داخل الدولة او خارجها .



المادة (17) ساعات العمل



المادة (20) فئات العمالة المستثناة

📌 ماهي الفئات التي سيتم استثنائها من ساعات العمل؟
ستقوم اللائحة التنفيذية بتنظيم تلك الفئات.

هل يجوز الاتفاق ما بين صاحب العمل والعامل على
أكثر من يوم راحة واحد أسبوعيا ؟
نعم يجوز الاتفاق على ذلك ما بين الطرفين .



المادة (21) الراحة الأسبوعية

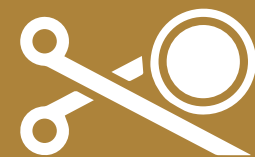


المادة (22) تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده

هل يجوز تحديد مقدار الأجر بغير العملة الإماراتية؟

نعم يجوز الاتفاق بين الطرفين من خلال تدوين عملة الأجر المتفق عليه ضمن عقد العمل.

إذا تجاوزت قيمة المخالفات نسبة 5% هل يجوز استكمال
الاقتطاع عن الشهر التالي؟
نعم يجوز تحويل الأجزاء الأخرى لاستيفاء قيمة المخالفة للشهر
التالي.



المادة (25) حالات الاقتطاع أو
الخصم من أجر العامل

📌 في حال عدم توفير صاحب العمل المهام الوظيفية للعامل هل يكون العامل مستحق للاجر؟
نعم يكون العامل مستحق للاجر المتفق عليه حيث يكون صاحب العمل ملزماً بتوفير العمل.

📌 ماهي الإجراءات التي يجب على العامل الالتزام فيها في حال عدم قيام صاحب العمل بتوفير عمل للعامل؟
سيتم تنظيمها ضمن اللائحة التنفيذية.



المادة (26) تمكين العامل من القيام بعمله



المادة (27) الحد الأدنى للأجور

هل يوجد حد ادني للأجور؟

لا يوجد حد ادني للأجور ويجوز الاتفاق ما بين الطرفين على قيمة الاجر.



المادة (28) العطلات الرسمية وتشغيل العامل فيها

ماهي الاجازات الرسمية؟

هي الاجازات التي تعتمد من قبل مجلس الوزراء ويتم اعلان عنها.

هل سيتأثر حق العامل في الإجازة عن الفترة السابقة
لصدور هذا المرسوم بقانون؟

لا ستكون الحقوق السابقة كما هو منصوص علي بشأن الاجازات
السنوية.

هل يجوز للعامل الحصول على إجازة اثناء فترة
التجربة ؟

نعم بشرط موافقة صاحب العمل.

هل يستحق العامل إجازة عن فترة التجربة في حال
عدم اجتيازها؟

نعم وستكون على أساس يوميين عن كل شهر من فترة الخدمة.

هل يجوز ترحيل رصيد الإجازة لسنة التالية؟

نعم يجوز ترحيل رصيد الاجازات لسنة التالية.

هل يتسحق العامل اجر عن اجازته السنوية؟

نعم يستحق العامل الاجر الإجمالي عن فترة الاجازة السنوية.

هل تختلف طريقة احتساب بدل الاجازة في حال
استمرار العلاقة العمالية او انتهائها؟

لا يوجد فرق باحتساب قيمة بدل الاجازة سواء في حال استمرار
العلاقة العمالية او انتهائها.

في حال ترك العامل للعمل هل يكون له حق في الاجازة
التي لم يتسفيد منها؟

نعم يكون له الحق في الحصول أجرة أيام الاجازة المستحقة إذا
ترك العمل قبل استعماله لها.



المادة (29) الإجازة السنوية

📅 ماهي مدة إجازة الوضع وكيف يحسب مقابلها؟

تستحق العاملة إجازة وضع مدتها 45 يوم باجر كامل و15 يوم بنص اجر.

📅 هل تختلف إجازة الوضع للعاملة التي أمضت اقل او اكثر من عام لدى صاحب العمل؟

تستحق العاملة اجازة وضع بنفس الكيفية سواء عملت لأكثر من عام او اقل.

📅 هل تستحق العاملة التي تلد مولودا ميता إجازة وضع؟

نعم في حال كان المولد تجاوز سته اشهر.

📅 ماهي إجازة مرافق مريض من ذوي الهمم؟

هي إجازة مقدراها 30 يوم باجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع ولها الحق في تمديد الاجازة لمدة 30 يوماً أخرى دون أجر.

📅 في حال قيام العاملة بالعمل لدى صاحب عمل اخر خلال فترة إجازة الوضع وما يرتبط بها هل يجوز لصاحب العمل استرداد مقابل بدل الاجازة ؟

نعم يجوز في حال ثبوت قيام العاملة بالعمل لدى صاحب عمل أخرى اثناء فترة الاجازة ان يسترد ما تم دفعه او ان يقتطع من اجر الاجازة.



المادة (30) إجازة الوضع

هل توجد إجازة مرضية خلال فترة التجربة؟ 

لا يستحق العامل إجازة مرضية خلال فترة التجربة وفي حال حصول العامل على إجازة مرضية بموجب تقرير طبي خلال فترة التجربة تكون بدون راتب.



المادة (31) الإجازة المرضية

📅 ماهي فترة إجازة الحداد؟

- « 5 أيام في حال وفاة الزوج أو الزوجة.
- « 3 أيام الأم والأب أو أحد الأبناء أو الأخ أو الأخت أو الأحفاد أو الأجداد .
- « وذلك من تاريخ الوفاة وهي لا ترحل .

📅 ماهي فترة الإجازة الدراسية؟

10 أيام في السنة الواحدة لاداء الاختبارات في احد المؤسسات التعليمية المعتمدة في الدولة ، وبشرط إتمام العامل سنتين لدى صاحب العم.



المادة (32) إجازات متنوعة



المادة (33) الإجازة بدون أجر

ماهي الاجازة بدون اجر؟

هي الاجازة التي يحصل عليها العامل بعد موافقة صاحب العمل وتكون دون مقابل مادي وسيتم تنظيمها ضمن اللائحة التنفيذية.



المادة (35) سريان مدة الإنذار في
حال إنهاء العقد خلال فترة الإجازة

هل يجوز إنهاء العلاقة العمالية خلال فترة الإجازة؟

نعم يجوز لكل من العامل أو صاحب العمل إنهاء العلاقة خلال فترة إجازة العامل، على أن يبدأ سريان مدة الإنذار المتفق عليه في عقد العمل من اليوم التالي المقرر لعودة العامل من الإجازة ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

📌 ماهي الامراض المهنية ومقدار التعويض المستحق لها؟

سيتم تنظيمها بقرار مجلس الوزراء.

📌 هل يستحق العامل اجر خلال فترة العلاج الناتجه عن إصابة العمل؟

نعم يستحق العامل اجر كامل خلال فترة العلاج او مدة 6 اشهر ايهما اقل، ونص الاجر للاشهر الستة التالية لحين شفاه او وفاته او ثبوت عجزه او وفاته ايهما اقرب.

📌 ماهي الحالات التي لا يتسحق فيها العامل التعويض عن إصابة العمل؟

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



المادة (37) التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

📌 ماهي الجزاءات التي يمكن لصاحب العمل اتخاذها ضد العامل في حال وقوع مخالفة ؟

- أ. لفت النظر الخطي.
- ب. الإنذار الخطي.
- ج. الخصم من الأجر بما لا يجاوز أجر (5) خمسة أيام في الشهر.
- د. الوقف عن العمل لمدة لا تزيد على (14) أربعة عشر يوماً وعدم دفع أجر أيام الوقف.
- هـ. الحرمان من العلاوة الدورية لمدة لا تزيد على سنة، وذلك بالنسبة للمنشآت التي تعتمد نظام العلاوات الدورية، وكان العامل مستحقاً لها وفق أحكام عقد العمل أو اللوائح التنظيمية للمنشأة.
- و. الحرمان من الترقية، في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية، لمدة لا تزيد على سنتين.
- ز. الفصل من الخدمة مع حفظ حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة.

📌 هل يجوز إيقاف العامل عن العمل بهدف التحقيق التأديبي ؟

نعم على ان لا تتجاوز مدة الوقف عن 30 يوم مع وقف نص اجر العامل خلال فترة الوقف، وفي حال انتهى التحقيق الى الحفظ او لعدم المخالفة او مجازاة العامل بجزاء الانذار يصرف للعامل ما تم ايقافه من الأجر خلال مدة الإيقاف.



المادة (39) الجزاءات التأديبية

📝 ماهي حالات انتهاء عقد العمل؟

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



المادة (42) حالات انتهاء عقد العمل

📌 ماهي المدة التي يجوز لطرفين الاتفاق عليها بشأن مدة الإنذار؟

يجوز لطرفين الاتفاق على مدة انذار سواء لا تقل عن 30 يوماً ولا تزيد على تسعين يوماً.

📌 هل يجوز للعامل الانقطاع عن العمل خلال فترة الإنذار لكي يبحث عن عمل؟

نعم يحق للعامل ان يتغيب ليوم عمل بدون اجر في الاسبوع للبحث عن عمل خلال فترة الانذار، بشرط اخطار صاحب العمل قبل ثلاثة أيام على الأقل من الغياب.



المادة (43) إنذار إنهاء عقد
العمل

ماهي الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل

العامل دون انذار ؟

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



المادة (44) حالات فصل العامل دون إنذار

📖 ماهي حالات انتهاء العلاقة العمالية دون وجوب انذار

اعامل لصاحب العمل؟

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



المادة (45) حالات ترك العامل
العمل دون إنذار

هل يجوز الاتفاق ما بين الطرفين على انتهاء العلاقة
العمالية لعدم اللياقة الطبية؟
لا يجوز الا بعد استنفاد الاجازات المرضية المقرره.



المادة (46) إنهاء الخدمة لعدم
اللياقة الصحية



المادة (48) استمرارية عقود العمل

هل يكون صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتضامن مع
صاحب العمل الجديد؟

لا يكون صاحب العمل السابق مسؤولاً ويتحمل صاحب العمل
الجديد كافة الالتزامات القانونية .

متى تبدأ مدة الحظر لمدة عام في حالات الانقطاع عن العمل؟

تبدأ مدة الحظر لمدة عام من تاريخ الانقطاع عن العمل.

هل توجد مسميات وفئات وظيفية مستثنى من حالات الحظر للانقطاع عن العمل؟

نعم وهي التي ستنظمها اللائحة التنفيذية.

ماهي المدة التي يجب على صاحب العمل ابلاغ عن انقطاع العامل عن العمل؟

ستنظم اللائحة التنفيذية المدة الواجب على صاحب العمل ابلاغ الوزارة عن حاله الانقطاع.



المادة (50) الانقطاع غير المشروع على العمل

هل تحسب مكافاه نهاية الخدمة على الراتب الأساسي او الإجمالي؟

تحسب مكافاه نهاية الخدمة على أساس الاجر الأساسي للعامل الأخير الذي كان يتقاضه العامل.

كيف يتم احتساب مكافاه نهاية الخدمة؟

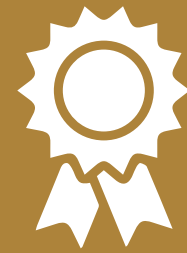
يتم احتساب مكافاه نهاية الخدمة على أساس 21 يوم عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، وثلاثين يوم عن الفتره التالية على ان لا تتجاوز اجمالي الاجر عن 24 شهر .

هل تحسب أيام الانقطاع عن العمل بدون اجر ضمن مكافاه نهاية الخدمة؟

لا تحسب أيام الانقطاع دون اجر ضمن مكافاه نهاية الخدمة.

هل يجوز خصم مبلغ الاقطاعات او السلف من مكافاه نهاية الخدمة؟

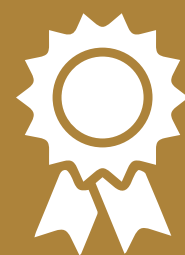
نعم يجوز لاستيفاء حقوق صاحب العمل المقررة قانونا او بحكم قضائي.



المادة (51) مكافأة نهاية الخدمة
للعاملين بنمط الدوام الكامل

ماهي طريقة احتساب مكافاه نهاية الخدمة في أنماط العمل الأخرى؟

سيتم تنظيم احتساب مكافاه نهاية الخدمة ضمن اللائحة التنفيذية .



المادة (52) مكافأة نهاية الخدمة
للعاملين بأنماط العمل الأخرى

📌 في حال عدم التزام صاحب العمل بسداد المستحقات
للعامل خلال 14 يوم ما الاجراء الذي يمكن للعامل
القيام به؟

يمكن للعامل في حال عدم التزام صاحب العمل بالوفاء
بالمستحقات العمالية خلال 14 يوم بتقديم شكوى عمالية.



المادة (53) سداد مستحقات
العامل حين انتهاء العقد

📌 كيف يحق للعامل المطالبة بأجر الشهرين كحد أقصى لوجود نزاع تسبب في إيقاف صرف أجر العامل؟

يجوز للوزارة خلال سريان النزاع إلزام صاحب العمل بدفع أجر شهرين بحد أقصى للعامل، إذا تسبب النزاع بإيقاف صرف أجر العامل .

📌 ماهي الإجراءات التي يجوز للوزارة اتخاذها بحق المنشأ لضمان عدم حدوث منازعه جماعية نتيجة المنازعات الفردية؟

بفرض اجراءات او تدابير ادارية على المنشأة بقرار من الوزير .

📌 ما هو المقصود بعدم سماع الدعوى بعد مضي عام من تاريخ استحقاق الحق؟

يسقط حق العامل في المطالبة بحقوقه امام المحكمة بعد من مضي سنة من تاريخ استحقاقه الحق محل المطالبة.



المادة (54) منازعات العمل
الفردية



المادة (55) الإعفاء من الرسوم القضائية

هل توجد رسوم لتقديم الشكوى العمالية؟

لا توجد أى رسوم لتقديم الشكوى العمالية لدى الوزارة، أما بشأن
الدعاوى العمالية فتعفى من الرسوم القضائية إذا لم تزيد قيمتها
على 100000 درهم.

📝 ماهي الحالات التي يتم توقيع الغرامات على أصحاب العمل وما هو مقدارها ؟

تكون الغرامة مقدراها 50,000 ألف درهم وبحد أقصى 200,000 درهم في الحالات التالية:

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



المادة (60)



المادة (65) أحكام ختامية

هل يجوز الاتفاق على شرط يخالف المرسوم بقانون ؟

كل شرط يخالف أحكام المرسوم بقانون يعد باطلاً، إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل.

هل يجب على صاحب العمل تعديل العقود الغير محدده والعقود المحدد المجدده والمحدد الى نماذج العقود المستحدثة بناء على هذا المرسوم بقانون؟

نعم يجب على صاحب العمل خلال سنه من تاريخ نفاذ المرسوم بقانون تعديل عقود عمل العمال لدية.

على اى أساس تحسب مكافاه ناية الخدمة في العقود الغير محده المدة بعد نفاذ هذا المرسوم بقانون؟

يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة للعقود غير محددة المدة وفق أحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بان تنظيم علاقات العمل.



المادة (68) توفيق الأوضاع

هل يجوز لطرفي العلاقة التظلم من القرارات الصادر
من الوزارة وفقا للإجراءات التي تحددها اللائحة
التنفيذية لهذا المرسوم بقانون؟

نعم يجوز لطرفي العلاقة العمالية التظلم من القرارات الصادرة
من الوزارة، وفق الاجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية.



المادة (69) التظلم من قرارات
الوزارة

☎ 80060

🐦 @MOHRE_UAE

📘 @MOHREUAE

📺 @MOHRE_UAE

📷 @MOHRE_UAE



MINISTRY OF
HUMAN RESOURCES
AND EMIRATISATION

www.mohre.gov.ae

Domestic.workers@mohre.gov.ae