



الإمارات العربية المتحدة
وزارة العمل

باب منازعات العمل

قرار وزاري رقم (307) لسنة 2003م

بشأن منازعات العمل الجماعية

بتاريخ 2003/5/31

وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

* بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.

* وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له.

* وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 1982 في شأن تنظيم إجراءات حل منازعات العمل الجماعية.

* وعلى القرار الوزاري رقم (1/48) لسنة 1980 بشأن تشكيل لجان التوفيق لتسوية المنازعات الجماعية.

* وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لقطاع العمل.

* وللصالح العام.

قرر ما يلي:

مادة أولى

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

مادة ثانية

يجب على العمال وأصحاب العمل حل منازعاتهم الجماعية بالتفاوض المباشر فالوساطة فالتوفيق فالتحكيم وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القرار.

مادة ثالثة

يجب على صاحب العمل إخطار دائرة العمل المختصة فور وقوع نزاع عمالي كتابياً وذلك في نفس يوم وقوعه، فإذا استحال ذلك وجب إبلاغ الدائرة المذكورة بالنزاع في يوم العمل التالي مباشرة، ولا يجوز التوقف عن العمل أو إغلاق المنشأة بالمخالفة لأحكام هذه المادة.

مادة رابعة

إذا لم تتم تسوية النزاع من خلال التفاوض المباشر بين الطرفين خلال أسبوع من تاريخ نشوئه كحد أقصى يجوز لأي طرف طلب وساطة مدير دائرة العمل المختصة لتسويته كما يجب على مدير الدائرة من تلقاء نفسه أن يستدعي أطراف النزاع للمثول أمامه وأن يباشر الإجراءات الضرورية للوساطة لحل النزاع.

مادة خامسة

إذا كان سبب النزاع هو عدم سداد الأجور المستحقة للعاملين أو مخالفة واجبات صاحب العمل أو العمال التي يفرضها القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه أو لوائحه التنفيذية فيجب على مدير دائرة العمل أن يتخذ الإجراءات القانونية اللازمة لضمان تنفيذ أحكام القانون.

مادة سادسة

مع مراعاة ما نص عليه في المادة الخامسة أعلاه إذا لم تتم تسوية النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ نشوئه وجب على مدير دائرة العمل أن يحيل النزاع إلى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع إخطار الطرفين كتابة بذلك.

مادة سابعة

إذا تمت تسوية النزاع عن طريق الوساطة وجب على مدير دائرة العمل أن يحرر محضراً من ثلاث نسخ بالمسائل التي تم الاتفاق عليها ويقوم بتوقيعها كل من مدير الدائرة والعمال وصاحب العمل ويسري ذلك الاتفاق للمدة التي يتفق عليها الطرفان بشرط ألا تقل عن سنتين.

التوفيق

مادة ثامنة

يجب على مدير دائرة العمل المختصة فور إبلاغه بوقوع نزاع عمالي أن يعقد برئاسته لجنة للتوفيق يتم تشكيلها على النحو التالي:

1- مدير دائرة العمل. رئيساً

2- أحد أعضاء الغرفة التجارية في المنطقة
أو أي ممثل آخر يختاره صاحب العمل
طرف النزاع

3- أحد أعضاء جمعية التنسيق للجمعيات
المهنية في المنطقة أو أي ممثل آخر
يختاره العمال طرف النزاع.

4- أحد الباحثين القانونيين مقررًا وناصحاً دون أن يكون له صوت محدود.

مادة تاسعة

يجب على صاحب العمل والعمال طرفي النزاع أن يرشخوا ممثلًا ينوب عنهم لعضوية لجنة التوفيق متى ما طلب مدير دائرة العمل ذلك.

مادة عاشر

تختص لجنة التوفيق بتسوية المنازعة الجماعية التي تحال لها من مدير دائرة العمل وتطبق الإجراءات والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم (8) لسنة 1980 وقرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 1982 المشار إليهما.

مادة حادي عشر

لرئيس اللجنة استدعاء من يراه من العمال أو الأشخاص طرف النزاع أو المختصين ومناقشته أمام اللجنة كما يجوز للجنة طلب الإطلاع على الأوراق والمستندات والسجلات وسائر الأدلة وإلزام حائزها بتقديمها

ودخول المنشأة لإجراء التحقيق المطلوب واتخاذ ما تراه من الإجراءات للفصل في النزاع.

مادة ثاني عشر

يتولى مدير إدارة علاقات العمل بديواني الوزارة بأبوظبي أو دبي كل في دائرة اختصاصه رئاسة لجنة التوفيق في أي من الحالات الآتية:

أ- إذا وقع مقر العمل لأطراف النزاع في اختصاص أكثر من دائرة عمل.

ب- في أي حالة أخرى يطلب فيها الوكيل المختص ذلك.

مادة ثالث عشر

دون المساس بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 1982م المشار إليه إذا لم يؤد قرار لجنة التوفيق إلى حل النزاع جاز لأي طلب إحالة النزاع للتحكيم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره كما يجوز لدائرة العمل المختصة أن تحيل النزاع للتحكيم من تلقاء نفسها.

مادة رابع عشر

لا يجوز التوقف عن العمل أو إغلاق المنشأة بسبب نزاع عمالي قيل استنفاد سبل وإجراءات حل المنازعات الجماعية المنصوص عليها في هذا القرار.

مادة خامس عشر

إذا وقع نزاع عمالي بسبب انتهاك صاحب العمل أو العمال لبنود الاتفاقية الناتجة عن الوساطة أو التوفيق فيجب على دائرة العمل أن تتخذ الإجراءات القانونية الضرورية لضمان تنفيذ أحكام القانون ولوائحه التنفيذية.

مادة سادس عشر

يعتبر متسبباً في النزاع الجماعي ومسئولاً وفق القوانين السارية في الدولة على المستوى الاتحادي والمحلي:

- كل من خالف نصاً صريحاً من نصوص القانون ولوائحه التنفيذية إذا نشب النزاع بسبب تلك المخالفة.
- كل من أخل باتفاق ناتج عن الوساطة أو التوفيق.
- كل من لم يستجب لأي طلب أو أمر استدعاء صادر من مدير دائرة العمل أو لجنة التوفيق.
- كل من لا يلتزم بقرار لجنة التوفيق رغم موافقته على قبول قرارها كتابة.
- كل من لا يلتزم بقرار لجنة التوفيق بعد أن يصبح نهائياً حتى وإن لم يوافق على قبوله كتابة.
- كل من لا يلتزم بقرار لجنة التحكيم العليا.
- كل من لا يخالف الإجراءات المنصوص عليها لتنفيذ قرارات لجان التوفيق والتحكيم.

مادة سابع عشر

تطبق العقوبات المنصوص عليها في القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه ولوائحه التنفيذية في شأن المخالفات لهذا القرار بالإضافة للعقوبات التي تنص عليها القوانين الاتحادية والمحلية السارية بالدولة.

مادة ثامن عشر

يلغى القرار الوزاري رقم (1/48) لسنة 1980 المشار إليه.

مادة تاسع عشر

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

مطر حميد الطاير

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

قرار وزاري رقم (707) لسنة 2006
في شأن قواعد وإجراءات مزاولة العمل بالدولة
لغير المواطنين
بتاريخ 2006/9/6

وزير العمل:

- * بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له.
- * وعلى المرسوم الاتحادي رقم (10) لسنة 2006م بتشكيل مجلس وزراء دولة الإمارات العربية المتحدة.
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقرارات واللوائح التنفيذية الصادرة وفقاً لأحكامه والقوانين المعدلة له.
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 والقوانين المعدلة له في شأن دخول وإقامة الأجانب ولائحته التنفيذية.
- * ولأجل الصالح العام.

قرر

مادة أولى

لا يجوز لغير المواطنين ممارسة العمل داخل الدولة إلا بعد الحصول على تصريح عمل من الوزارة وفقاً للقواعد والإجراءات المرعية وذلك باستثناء الفئات المستثناة بموجب المادة (3) من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 المشار إليه.

مادة ثانية

يجب على غير المواطنين المصرح لهم بالعمل في الدولة التقيد بشروط تصريح العمل وبطاقة العمل وأحكام هذا القرار.

مادة ثالثة

لا يجوز للمقيمين في الدولة لغير العمل الارتباط بعلاقة عمل لدى منشأة خاضعة لأحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 ما لم يقوموا قبل ذلك بالحصول على تصريح عمل من الوزارة كما تقع عليهم مسئولية القيام بتوفيق أوضاعهم لدى السلطة المختصة وفقاً للقانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب ولائحته التنفيذية.

مادة رابعة

على العامل غير المواطن المصرح له بالعمل أن يقوم بإخطار الوزارة حال انتهاء علاقة العمل لأي سبب حتى ولو كانت بطاقة عمله سارية المفعول من حيث التاريخ وذلك خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

مادة خامسة

دون المساس بعموم حكم المادة الرابعة أعلاه يجب على العامل غير المواطن أن يقوم خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر بإخطار إدارة علاقات العمل أو إدارة التفيتيش ويلتزم بما تصدره من توجيهات حال حدوث أيأ من الآتى:

- إغلاق المنشأة المصرح له بالعمل فيها أو إفلاسها أو توقف أعمالها لأي سبب.
- انتهاء علاقة العمل باتفاق الطرفين وذلك بعد إكمال فترة الاختبار.
- إنتهاء علاقة العمل بالاستقالة.
- عدم إحاقه بعمل لدى الجهة المصرح له بالعمل لديها.

- انتهاء علاقة عمله أثناء فترة الاختبار.
- تركه العمل بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته أو بسبب وقوع اعتداء عليه من صاحب العمل أو من يمثله.
- حصوله على حقوقه التي أحالتها دائرة العمل المختصة لأجلها إلى المحكمة سواء حصل عليها بحكم قضائي أو بطريق ودي.

مادة سادسة

على من انتهت صلاحية بطاقة عمله من العمال أن يقوم بإخطار الوزارة بذلك خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء البطاقة ما لم يكن موجوداً على رأس عمله لدى المنشأة المصرح له بالعمل لديها لتكون المسؤولية في هذه الحالة على المنشأة.

مادة سابعة

على كل عامل أحالت الوزارة شكواه إلى المحكمة المختصة أن يراجع دائرة العمل التي قامت بإحالة الشكوى وموافاتها بما تم من إجراءات وذلك خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ الإحالة.

مادة ثامنة

يعتبر غير المواطن مخالفاً لأحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 والقرارات واللوائح الصادرة وفقاً لأحكامه في الحالات الآتية:

- 1- العمل دون تصريح من الوزارة أو لدى منشأة غير مصرح له بالعمل فيها.
- 2- إذا كان مقيماً للعمل وتعطل عن العمل لأي سبب ولم يقيم بإخطار الوزارة بواقعة انتهاء عمله أو واقعة عدم التحاقه بعمل لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.
- 3- عدم قيامه بمراجعة الوزارة خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ إحالة دائرة العمل المختصة الشكوى المقدمة بشأن حقوقه أو التزاماته للمحكمة المختصة.
- 4- إذا كان مقيماً لغير العمل وارتبط بعمل لدى منشأة خاضعة لأحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 دون تصريح من الوزارة.

5- إذا تم ضبطه في أي مكان داخل الدولة في وضع يخالف شروط تصريح العمل الممنوح له وفقاً لأحكام القانون والقرارات واللوائح التنفيذية.

6- إذا لم يتم إبلاغ الوزارة بما هو مطلوب منه خلال المدة اللازمة وفقاً لأحكام هذا القرار.

مادة تاسعة

على الإدارة المختصة إذا طلب العامل إلغاء تصريح عمله ومغادرة الدولة أن تستدعي الكفيل للحضور والرد على الطلب خلال مدة أقصاها سبعة أيام.

مادة عاشر

إذا لم يحضر الكفيل بعد سبعة أيام من تاريخ إخطاره أو إذا حضر ولم يقدم سبباً مقبولاً لاعتراضه على طلب الإلغاء تقوم الإدارة المختصة بإلغاء تصريح العمل والكفالة دون اعتداد برفضه أو غيابه وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المرعية.

مادة حادية عشرة

لا تفرض على العامل أي رسوم أو غرامات عن إلغاء تصريح العمل أو الكفالة أو غير ذلك من رسوم أو غرامات إذا كان العامل يرغب في مغادرة الدولة وقد بادر بإخطار الوزارة خلال المدة الزمنية اللازمة وفقاً لأحكام هذا القرار.

مادة ثانية عشرة

يجوز للوزارة في غير الحالات المنصوص عليها في المادتين الثالثة عشرة والرابعة عشرة من هذا القرار وبدلاً عن إلغاء تصريح العمل وترحيل العامل إلى بلده أن تسمح للعامل بناءً على موافقته وطلب صاحب عمل جديد بالحصول على تصريح عمل داخلي أو خارجي وفقاً للقواعد والإجراءات المرعية وبشرط أن يكون العامل قد بادر بإخطار الوزارة بواقعة انتهاء عمله خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ تحقق سبب الإخطار.

مادة الثالثة عشرة

لا يجوز للوزارة قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ المغادرة منح تصريح عمل جديد لاستخدام من انتهت علاقة عمله في أي من الحالات الآتية:

1- انتهاء علاقة العمل بسبب يرجع للعمال وفقاً لأحكام المادة (120) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980.

2- إلغاء أو انتهاء إقامة العامل في الدولة بموجب أمر إبعاد من السلطة المختصة أو بحكم قضائي.

3- انتهاء علاقة العمل بسبب الدخول في إضراب غير مشروع أو التحريض عليه.

4- إلغاء تصريح العامل أو الكفالة بسبب المرض المعدي أو وفقاً لإجراءات إدارة التفتيش العمالي.

5- مخالفة العامل لحكم المادة الثامنة من هذا القرار.

مادة رابعة عشرة

يجوز للوزارة أن تمنح تصريح عمل للعامل بعد مضي سنة من تاريخ إلغاء كفالتة إذا انتهت علاقة عمله السابقة بسبب الانقطاع عن العمل وفقاً لأحكام المادتين (128) و (129) من القانون أو بسبب انتهاء علاقة العمل أثناء فترة الاختبار وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المرعية وبشرط أن يكون قد تم إخطار الوزارة بواقعة انتهاء العمل خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.

مادة خامسة عشرة

على وكيل الوزارة إصدار اللوائح والتوجيهات اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

مادة سادسة عشرة

يطبق هذا القرار من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

د/ علي عبد الله الكعبي

وزير العمل

قرار وزاري رقم (1186) لسنة 2010

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

وزير العمل:

* بعد الإطلاع على القانون الإتحادي رقم (1) لسنة 1972 ، وتعديلاته، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء.

* وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 ، وتعديلاته، في شأن تنظيم علاقات العمل.

* وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010م في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل.

* وعلى قرار وزير العمل الصادر برقم (826) لسنة 2005 في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة.

* وعلى القرار الوزاري رقم (707) لسنة 2006 في شأن قواعد وإجراءات مزاوله العمل في الدولة لغير المواطنين.

* وعلى القرار الوزاري رقم (724) لسنة 2006 في شأن إلغاء الكفالة الإداري،

قرر:

المادة (1)

يجوز للوزارة منح تصريح عمل جديد بعد انتهاء عمله مع صاحب العمل للانتقال من منشأة إلى أخرى دون التقيد بمضي مدة الستة أشهر من تاريخ إلغاء بطاقة العمل، والمنصوص عليها في قرار وزير العمل الصادر برقم (826) لسنة 2005، وفقاً للقواعد المنصوص عليها في هذا القرار.

المادة (2)

يجب، لمنح تصريح العمل، المشار إليه في المادة (1) من هذا القرار، توافر الشرطين الآتيين:

1. انتهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق.

2. أن يكون العامل قد أمضى سنتين على الأقل لدى صاحب العمل.

المادة (3)

استثناء من حكم البند رقم (1) من المادة (2) من هذا القرار، يجوز للوزارة منح تصريح العمل دون اشتراط موافقة صاحب العمل على إنهاء العلاقة في الحالات الآتية:

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

2. الحالة التي لا يكون فيها العامل سبباً في إنهاء العلاقة مثل:

أ. حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إحقاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة، ويُشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاوله المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين، على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال هذه المدة.

ب. حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة، ويشتترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في رواتب شهرين على الأقل، أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل على ألا يتضمن الحكم ما يفيد ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

ج. حالة قيام صاحب العمل من تلقاء نفسه بإنهاء أو عدم تجديد علاقة العمل وبدون تقديم استقالة من العامل.

المادة (4)

استثناء من حكم البند رقم (2) من المادة (2) من هذا القرار، يجوز للوزارة منح تصريح عمل للعامل دون اشتراط مدة سنتين في الحالات الآتية:

أ. حالة أن يكون إلتحاق العامل بعمله الجديد في المستوى المهاري الأول، أو الثاني، أو الثالث، بعد استيفاء شروط الإلتحاق بأحد هذه المستويات طبقاً للقواعد المعمول بها لدى الوزارة، وبشرط أن لا يقل أجره الجديد عن (12) ألف درهم في المستوى المهاري الأول، و (7) آلاف درهم في المستوى المهاري الثاني، و (5) آلاف درهم في المستوى المهاري الثالث.

ب. الحالة التي يُخل فيها صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً تجاه العامل أو الحالة التي لا يكون فيها العامل سبباً في إنهاء علاقة العمل، على النحو المنصوص عليه في المادة (3) من هذا القرار.

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

المادة (6)

يُلغى تصريح العمل الممنوح طبقاً لهذا القرار، والذي تم بموجبه منح تصريح عمل جديد العامل، إذا تبين للوزارة عدم صحة البيانات التي مُنح التصريح بناءً عليها، أو تبين لها عدم استمرار بقاء شروط وحالات المنح الواردة في هذا القرار.

المادة (7)

يُلغى كل نص أو حُكم يخالف ما جاء بهذا القرار.

المادة (8)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به اعتباراً من 2011/1/1 .

صقر غباش
وزير العمل

صدر عنا بأبوظبي
الموافق: 20/11/29

قرار وزاري رقم (1188) لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح العمل الداخلية

وزير العمل:

- * بعد الإطلاع على القانون الإتحادي رقم (1) لسنة 1972 ، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء ، والقوانين المعدلة له ،
- * وعلى القانون الإتحادي رقم (6) لسنة 1973م في شأن دخول وإقامة الأجانب، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية،
- * وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 ، في شأن تنظيم علاقات العمل ، والقوانين المعدلة له ،
- * وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010م في شأن تصاريح العمل الداخلية،
- * وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (27) لسنة 2010 في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها الوزارة،

قرر

المادة (1)

لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل داخلي لغير المواطنين إلا بعد التأكد من أنه لا يوجد من يستطيع أن يشغل الوظيفة المطلوبة من بين المواطنين الباحثين عن عمل.

المادة (2)

- لا يجوز منح جميع التصاريح الواردة في هذا القرار إلا بعد تقديم ما يفيد:
- أ. أن رخصة المنشأة -مقدمة الطلب- سارية المفعول.
 - ب. تقييد المنشأة بالأحكام الواردة بنموذج العقد الخاص المُعتمد من الوزارة في شأن التصريح المطلوب.

ج. سداد الرسم المقرر لهذا التصريح.

د. إستمرار سريان الإقامة للعامل غير المواطن، وإقامة ذويه في حالة تصريح العمل على كفالة ذويه.

هـ. موافقة الجهة التي يعمل لديها طالب التصريح في حالة العمل ببعض الوقت أو العمل المؤقت، إذا كان يعمل في جهة أخرى.

المادة (3)

أ. يُمنح تصريح العمل المؤقت، والتصريح للعمل بعض الوقت للفئات الآتية:

1. العمال المسجلين بالوزارة ولديهم بطاقات عمل سارية المفعول.
2. الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط منح تصاريح العمل على إقامة ذويهم.
3. الطلبة ممن تزيد أعمارهم على 18 سنة.
4. العاملين في الحكومة.

ب. لا يجوز منح التصاريح المنصوص عليها في هذه المادة للعامل غير المواطن الذي يجاوز عمره خمسة وستين عاماً.

المادة (4)

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

المادة (5)

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

المادة (6)

يُمنح تصريح عمل لمن هم على إقامة ذويهم للفئات الآتية:

1. الإناث من سن 18 سنة.

2. زوج المواطنة.

3. أبناء وبنات المواطنين.

المادة (7)

يستحق العامل الذي يعمل بأي نظام من الأنظمة المنصوص عليها بهذا القرار المستحقات الواردة للعمال طبقاً لقانون تنظيم علاقات العمل، المُشار إليه، إذا توافرت شروطها في هذا العامل ومع مراعاة الأجر الذي يُمنح له ومدد عمله.

المادة (8)

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

المادة (9)

على كل منشأة ترغب بإستخدام عامل وفقاً للتصاريح الواردة في هذا القرار أن تتحمل تكاليف إصدار التصاريح والموافقة عليها، ولا يجوز بأي حال من الأحوال إلزام العامل بدفع نفقات تشغيلية، بما فيها إصدار التصاريح والموافقة عليها، أو الخصم من أجره مقابل ذلك.

المادة (10)

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

المادة (11)

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

المادة (12)

يُلغى كل حُكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (13)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به اعتباراً من 2011/1/1 .

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا بأبوظبي

الموافق: 2010/11/29