



## قرار وزاري رقم ( 674 ) لسنة 2022

### بشأن تنظيم علاقات العمل لعمال الخدمة المساعدة

#### وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (29) لسنة 2021 في شأن دخول وإقامة الأجانب، ولائحته التنفيذية،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة لمساعدة، ولائحته التنفيذية،
- وعلى القرار الوزاري رقم (45) لسنة 2022 بشأن تشكيل لجنة التظلمات من القرارات الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتوطين،
- وعلى القرار الوزاري رقم (48) لسنة 2022 بشأن تنظيم إجراءات تفتيش العمل،

قرر:

#### المادة (1)

##### التعريفات

تطبق التعريفات الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022 بخصوص الكلمات والعبارات التي ترد في هذا القرار.

#### المادة (2)

##### انتقال العمالة المساعدة

مع مراعاة أحكام المادة رقم (21) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 المشار إليه؛ والبند رقم (4) من المادة رقم (10) من لائحته التنفيذية المشار إليها؛ للعامل المساعد الانتقال للعمل لدى صاحب عمل جديد بموافقة الوزارة وبعد تقديم الطلب عبر قنوات الخدمة المعتمدة في الحالات الآتية:

أ- بعد انتهاء مدة عقد العمل.



- ب- إذا ثبت بحكم قضائي إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل المساعد خلال مدة سريان عقد العمل.
- ت- إذا وافق صاحب العمل خلال مدة سريان العقد على انتقال العامل وبشرط أن تكون تلك الموافقة كتابية.

### المادة (3)

#### شكاوى العمالة المساعدة

1. قيد الشكوى:
  - أ- مع مراعاة أحكام المادة رقم (23) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة المشار إليه، لكل من العامل المساعد وصاحب العمل أو المخول قانوناً عنه التقدم بشكوى عمالية تتعلق بالإخلال بعقد العمل وذلك خلال مدة سريان عقد العمل وحتى ثلاثة أشهر من بعد انتهاء العقد لأي سبب كان.
  - ب- في حال ترك العامل المساعد للعمل دون علم صاحب العمل، فعلى العامل المساعد قيد شكواه العمالية ضد صاحب العمل خلال 48 ساعة من الترك.
2. يلتزم العامل المساعد المحالة شكواه إلى القضاء بالآتي: -
  - أ- قيد الشكوى العمالية لدى المحكمة المختصة خلال مدة أقصاها 14 يوم من تاريخ اعتماد الإحالة للقضاء من قبل الوزارة.
  - ب- الحصول على تصريح عمل مؤقت من الوزارة وفقاً للفقرة (3) ادناه من هذه المادة حال الرغبة بالعمل لدى صاحب عمل آخر.
  - ت- التقدم بطلب إلغاء تصريح العمل الأصلي خلال 14 يوم من بعد صدور الحكم النهائي في الدعوى العمالية.
3. إذا أوقف أو توقف العامل المساعد عن عمله بسبب الشكوى العمالية فله أن يتقدم بطلب الحصول على تصريح عمل مؤقت للعمل لدى صاحب عمل جديد وذلك خلال 30 يوماً من إحالة شكواه إلى القضاء، ويستثنى من ذلك العامل المساعد المقيدة بحقه بلاغ انقطاع عن العمل.



4 . إعمالاً للبند رقم (5) من المادة رقم (5) من المرسوم بقانون المشار إليه، يلتزم مكتب الاستقدام بتأمين السكن والإعاشة المناسبين للعامل المساعد المتوقف عن العمل في حال عدم التحاقه بعمل مؤقت لدى صاحب عمل جديد.

#### المادة (4)

##### شكوى طلب إلغاء تصريح العمل

1. للعامل المساعد التقدم بشكوى يطلب فيها إلغاء تصريح عمله لأي سبب ودون موافقة صاحب العمل عبر قنوات الخدمة المعتمدة في الوزارة لذلك.
2. في حال تبين للوزارة بأن علاقة العمل بين العامل مقدم طلب الإلغاء وصاحب العمل علاقة صورية أو أنه تم تسهيل ترك العامل المساعد يعمل لدى الغير أو تشغيله بطريقة غير مشروعة، فإنه يتم استكمال إجراءات الإلغاء وفقاً لطلب العامل المساعد مع اتخاذ ما يلزم بشأن فرض المخالفات والجزاءات الإدارية المقررة في اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 المشار إليه في هذا الشأن.
3. في غير الأحوال المشار إليها في البند السابق، إذا لم تتمكن الوزارة من الحصول على رد من صاحب العمل خلال 10 أيام من تاريخ تسجيل شكوى طلب إلغاء تصريح العمل المقدمة من العامل المساعد بعد استنفاد كافة طرق التواصل مع صاحب العمل، فيتم الاستجابة لطلب العامل المساعد وإلغاء تصريح عمله، وفي حالة تجاوز صاحب العمل وطلبه مدة إضافية لتقديم ما يثبت بأن العامل المساعد قيد التحقيق لدى جهات قضائية مختصة في جريمة مرتبطة بعمله، فإنه يجاب لطلبه ويمنح مدة إضافية مماثلة لتقديم ما يثبت ذلك، فإن لم يقدم الإثبات خلال المدة فيتم إلغاء تصريح العامل المساعد.
4. في حال تم إلغاء تصريح العمل من قبل الوزارة، يلتزم العامل المساعد بتعديل وضعه في الدولة أو المغادرة وفق المدد المحددة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (29) لسنة 2021 ولائحته التنفيذية المشار اليهما.
5. للوزارة إرجاء البت في شكوى إلغاء تصريح العمل دون الرجوع لصاحب العمل أو العامل المساعد إذا تبين وجود دعوى عمالية متداولة أمام القضاء أو شكوى مقدمه لدى الوزارة وذلك لحين التيقن من صحة الادعاء في الحالات الآتية:

أ. ادعاء صاحب العمل ترك العامل المساعد العمل دون إخلال منه بحق العامل المساعد.

ب. ادعاء صاحب العمل صحة بلاغ الانقطاع عن العمل المقيد بحق العامل المساعد.



## المادة (5)

### بلاغ الانقطاع عن العمل للعمال المساعدة

1. مع مراعاة حكم المادة رقم (18) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 المشار إليه، على صاحب العمل قيد بلاغ الانقطاع عن العمل خلال خمسة أيام من تغيب العامل المساعد عن العمل دون سبب مشروع، وذلك بتقديم بلاغ انقطاع عن العمل ضد العامل المساعد عبر قنوات الخدمة المعتمدة في الوزارة لذلك.
2. للوزارة إلغاء بلاغ الانقطاع عن العمل بناءً على طلب أحد طرفي العلاقة العمالية أو كلاهما في أي من الحالات الآتية:
  - أ- إذا ثبت عدم مضي (10) أيام متصلة من الانقطاع عن العمل أو من تاريخ انتهاء إجازة العامل المساعد أو ثبوت مشروعية انقطاعه عن العمل.
  - ب- إذا ثبت تواجد العامل المساعد على رأس عمله أو كان في إجازة مقرر قانوناً سواءً كان صاحب العمل على علم بذلك أو لم يعلم عند قيد بلاغ الانقطاع.
  - ت- موافقة صاحب العمل على إعادة العلاقة العمالية / أو إنهاء العلاقة العمالية بعد إلغاء بلاغ الانقطاع عن العمل.
  - ث- في حال رجوع العامل المساعد إلى مكتب استقدام العمالة المساعدة الذي استقدمه، للبقاء فيه، أو لمغادرة الدولة.
  - ج- أية حالات أخرى يثبت فيها أن بلاغ الانقطاع عن العمل المقيد بحق العامل المساعد غير صحيح.
3. في كل الأحوال يجوز للوزارة وبموافقة صاحب العمل إلغاء بلاغ الانقطاع عن العمل

## المادة (6)

### حظر إصدار تصريح عمل للعامل المساعد لمدة عام

تنفيذاً لأحكام البند رقم (7) من المادة رقم (28) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 المشار إليه، لا يتم منح العامل المساعد تصريح عمل قبل مضي سنة من تاريخ مغادرته للدولة في الحالات الآتية:

1. ثبوت صحة بلاغ الانقطاع عن العمل.



2. إذا وجد العامل المساعد في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر بإقرار منه أو بإثبات من الجهات المختصة في الدولة.
3. إذا حكم على العامل المساعد بحكم قضائي جنائي نهائي ماس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
4. إذا اعتدى العامل المساعد بالفعل على صاحب العمل أو أسرته بإقرار منه أو بإثبات من الجهات المختصة في الدولة.
5. إذا انتهك العامل المساعد حرمة مكان العمل وقام بالتقاط صور أو فيديوهات وقام بنشرها للعامة وبأي وسيلة كانت سواءً كان ذلك بإقرار منه أو بإثبات من الجهات المختصة في الدولة.
6. إذا تغيب عن العمل بدون سبب مشروع لمدة عشرة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً منقطعة.

### المادة (7)

#### تعليق ملف صاحب العمل

- أ. يتم تعليق ملف صاحب العمل لمدة ستة أشهر حال ثبوت ارتكابه لأي من الحالات الواردة في المادة رقم (15) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 المشار إليه.
- ب. يتم تعليق ملف صاحب العمل لمدة سنة على الأقل إذا ثبت بحكم قضائي نهائي إدانته باستغلال العامل المساعد بالعمل الجبري أو في أية ممارسة لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر وذلك وفقاً لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات في هذا الشأن.

### المادة (8)

#### التظلم من قرارات الوزارة

يجوز لطرفي علاقة العمل التظلم من الجزاءات الإدارية المفروضة عليهما أو أي قرار تتخذه الوزارة في حق أي منهما، وفقاً للإجراءات الواردة بالقرار الوزاري رقم (45) لسنة 2022 المشار إليه.



## المادة (9)

### التفتيش

أ. اعمالاً لحكم البند رقم (5) من المادة رقم (23) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 المشار إليه، فإنه عند نظر الشكاوى العمالية المتعلقة بعمال الخدمة المساعدة على الإدارة المختصة إحالة ملف صاحب العمل المخالف أو العامل المساعد المخالف لإدارة التفتيش العمالي في الوزارة وذلك لاتخاذ ما يلزم من إجراءات في الوقائع المنسوبة لأيٍ منهما خلال يومي عمل.

ب. تنفيذاً لحكم المادة رقم (24) من المرسوم بقانون اتحادي المشار إليه بشأن التفتيش، تطبق الاحكام والضوابط الواردة في القرار الوزاري رقم (48) لسنة 2022 المشار اليه.

## المادة (10)

### دليل الإجراءات

يصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية دليل الإجراءات والنماذج المطلوبة لتنفيذ أحكام هذا القرار .

## المادة (11)

### النشر والسريان والالغاء

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره، ويلغى كل نص أو حكم يخالف أو يتعارض مع أحكامه.

د. عبدالرحمن عبدالمنان العور

وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر عنا بتاريخ 20\12\2022