

قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي الاتحادي

رقم 8 لسنة 1980

نحن زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الامارات العربية المتحدة،
بعد الاطلاع على احكام الدستور المؤقت،
وعلى القانون رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء والمجلس الوطني الاتحادي وتصديق المجلس الاعلى
اصدرنا القانون الاتي:

الباب الاول تعريف واحكام عامة أ- تعريف

المادة 1

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29)
في تطبيق احكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقض السياق بغير ذلك.
صاحب العمل:
هو كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا او اكثر لقاء أجر مهما كان نوعه.
العامل:
هو كل ذكر او انثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت ادارته او اشرافه ولو كان بعيدا عن نظره ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل والخاضعون لاحكام هذا القانون.
المنشأة:
هي كل وحدة اقتصادية فنية او صناعية او تجارية يعمل فيها عمال تهدف الى انتاج سلع او تسويقها او تقديم خدمات من أي نوع.
عقد العمل:
هو كل اتفاق محدد المدة او غير محدد المدة، يبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد فيه الاخير بان يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت ادارته او اشرافه مقابل اجر يتعهد به صاحب العمل.
العمل:
هو كل ما يبذل من جهد انساني- فكري او فني او جسماني- لقاء اجر سواء كان ذلك بشكل دائم او مؤقت.
العمل المؤقت:
هو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه او انجازه مدة محددة.
العمل الزراعي:
هو العمل في حراثة الارض وزراعتها وجني محاصيلها من اي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودود القز والنحل وما شابه ذلك.
الخدمة المستمرة:
هي الخدمة غير المنقطعة لدى صاحب العمل نفسه او خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة.
الاجر:
هو كل ما يعطي للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدا او عينا مما يدفع سنويا او شهريا او اسبوعيا او يوميا او على اساس الساعة او القطعة او تبعا للانتاج او بصورة عمولات.
ويشمل الاجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الاجر كل منحة تعطى للعامل جزاء امانته او كفاءته اذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل او نظام العمل الداخلي للمنشأة او جرى العرف او التعامل بمنحها حتى اصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءا من الاجر لا تبرعا.
الاجر الاساسي:
هو الاجر الذي ينص عليه عقد العمل في اثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الاجر البدلات ايا كان نوعها.
اصابة العمل:
هي اصابة العامل بأحد الامراض المهنية بالجدول الملحق بهذا القانون او بأية اصابة اخرى ناشئة عن عمله حصلت له اثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم اصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه الى عمله او عودته منه بشرط ان يكون الذهاب والاياب دون توقف او تخلف او انحراف عن الطريق الطبيعي.
دائرة العمل:
هي الفروع التابعة لوزارة العمل المختصة بشؤون العمل في الامارات الاعضاء في الاتحاد.

ب- احكام عامة

المادة 2

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة الى جميع السجلات والعقود والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون او في اي قرار او لائحة تصدر تطبيقا لاحكامه، كما تكون اللغة العربية واجبة الاستعمال في التعليمات والتعميمات التي

يصدرها صاحب العمل لعماله. وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة اجنبية الى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد.

المادة 3

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) لا تسري احكام هذا القانون على الفئات الآتية: أ- موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة الاتحادية والدوائر الحكومية في الامارات الاعضاء 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- افراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن. ج- خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم. د- العمال الذين يعملون في الزراعة او المراعي فيما عدا الاشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها او الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

المادة 4

يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى احكام هذا القانون للعمال او المستحقين عنه امتياز على جميع اموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والاولاد.

المادة 5

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال او المستحقين عنهم استنادا الى احكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة. وللمحكمة في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى او رفضها ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها او بعضها.

المادة 6

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) مع عدم الاخلال بالاحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون، اذا تنازع صاحب العمل او العامل او اي مستحق عنهما في اي حق من الحقوق المترتبة لاي منهما بمقتضى احكام هذا القانون، فعليه ان يقدم طلبا بذلك الى دائرة العمل المختصة، وعلى هذه الدائرة ان تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازما لتسوية النزاع بينهما وديا، فاذا لم تتم التسوية بالودية تعين على الدائرة المذكورة خلال اسبوعين من تاريخ تقديم الطلب اليها احالة النزاع الى المحكمة المختصة، وتكون الاحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة. وعلى المحكمة خلال ثلاثة ايام من تاريخ وصول الطلب اليها ان تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى وبعين بها طرفا النزاع ويجوز للمحكمة ان تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاح فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها. وفي جميع الاحوال لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى احكام هذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه كما لا تقبل الدعوى اذا لم تتبع الاجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 7

يقع باطلا كل شرط يخالف احكام هذا القانون ولو كان مسبقا على نفاذه ما لم يكن اكثر فائدة للعمال.

المادة 8

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعتبر السنة الميلادية في تطبيق احكام هذا القانون 365 يوما والشهر 30 يوما. الا اذا نص عقد العمل على خلاف ذلك.

الباب الثاني
استخدام العمال وتشغيل الاحداث والنساء
الفصل الاول
استخدام العمال

المادة 9

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

المادة 10

في حالة عدم توافر العمال المواطنين تكون الاولوية في استخدام العمال على النحو التالي: 1- للعمال العرب الذين ينتمون بجنسيتهم الى احدى الدول العربية. 2- للعمال من الجنسيات الاخرى.

المادة 11

ينشأ في دائرة العمل قسم لاستخدام المواطنين يختص بما يأتي: أ- ايجاد فرص العمل المناسب للمواطنين. ب- مساعدة اصحاب الاعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين عند الحاجة اليهم. ج- قيد العمال المواطنين المعطلين والباحثين عن عمل افضل في سجل خاص ويتم القيد بناء على طلبهم ويمنح الطالب دون مقابل شهادة بحصول هذا القيد في يوم تقويم الطلب. وتعطى شهادة القيد رقما مسلسلا ويكتب اسم الطالب وسنه ومحل اقامته ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة.

المادة 12

لاصحاب الاعمال ان يستخدموا اي متعطل من العمال المواطنين وعليهم في هذه الحالة ان يخطر وا دائرة العمل كتابة بذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استخدامه. وينضمن هذا الاخطار اسم العامل وسنه وتاريخ تسلمه العمل والاجر المحدد له ونوع العمل الذي الحق به ورقم شهادة القيد.

المادة 13

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 تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ولا تمنح هذه الرخصة الا بتوافر الشروط التالية: أ- ان يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية او المؤهلات الدراسية التي تحتاج اليها البلاد. ب- ان يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا الشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة المعمول بها في الدولة.

المادة 14

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

المادة 15

يجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الغاء بطاقة العمال الممنوحة لغير المواطن في الحالات الآتية: أ- اذا ظل العامل متعطلا عن العمل مدة لا تجاوز ثلاثة اشهر متوالية. ب- اذا فقد شرطا او اكثر من الشروط التي منحت البطاقة على اساسها. ج- اذا تبين لها صلاحية احد العمال المواطنين للحلول محله وفي هذه الحالة يستمر العامل في عمله الى نهاية مدة عقده او بطاقة العمل الممنوحة له ايهما اقرب اجلا.

المادة 16

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

المادة 17

لا يجوز لاي شخص طبيعى او معنوي ان يعمل وسيطا للاستخدام او لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصا له بذلك. ولا يجوز اصدار هذا الترخيص الا للمواطنين وفي الحالات الضرورية التي تقتضي اصداره ويقرر من وزير العمل. ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويخضع المرخص له لاشراف الوزارة ورقابتها ولا يجوز منح التراخيص المذكورة اذا كان ثمة مكتب للتوظيف تابع للوزارة او لهيئة معتمدة منها بعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة.

المادة 18

لا يجوز لوسيط العمال او مورد العمال المرخص له ان يطلب او ان يقبل من اي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل او بعده أية عمولة او مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل او ان تستوفي من العامل أية مصاريف الا وفقا لما تقرره او تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويعتبر العمال المقدمون من قبل وسيط الاستخدام او موردة العمال فور التحاقهم بالعمل عمالا لدى صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون اي تدخل من وسيط العمل الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته.

المادة 19

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

الفصل الثاني تشغيل الاحداث

المادة 20

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

المادة 21

يجب على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يستحصل منه على المستندات الآتية وان يقوم بحفظھا في ملف الحدث الخاص. 1- شهادة ميلاده او مستخرج رسمي منها او شهادة بتقدير سنه صادرة عن طبيب مختص ومصدق علیھا من السلطات الصحية المختصة. 2- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق علیھا. 3- موافقة كتابية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث.

المادة 22

يجب على صاحب العمل ان يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالاحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره، والاسم الكامل لمن له الولاية او الوصاية عليه ومحل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه.

المادة 23

لا يجوز تشغيل الاحداث ليلا في المشروعات الصناعية، ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساء حتى السادسة صباحا.

المادة 24

يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة التي يصدر بتحديدھا قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة 25

يكون الحد الاقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الاحداث ست ساعات يوميا ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر للراحة او لتناول الطعام او للصلاة لا تقل في مجموعھا عن ساعة وتحدد هذه الفترة او الفترات بحيث لا يعمل الحدث اكثر من اربع ساعات متوالية. ولا يجوز ابقاء الحدث في مكان العمل اكثر من سبع ساعات متصلة.

المادة 26

لا يجوز تكليف الاحداث بعمل ساعات اضافية مهما كانت الاحوال او ابقائهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في ايام الراحة.

الفصل الثالث تشغيل النساء

المادة 27

لا يجوز تشغيل النساء ليلا ويقصد بكلمة ليل مدة لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحا.

المادة 28

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلا الحالات الآتية: أ- الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة القاهرة. ب- العمل في مراكز ادارية وفنية ذات مسؤولية. ج- العمل في خدمات الصحة والاعمال الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية اذا كانت المرأة العاملة لا تزال عادة عمالا.

المادة 29

يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة صحيا او اخلاقيا وكذلك في الاعمال الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة 30

للعاملة ان تحصل على اجازة وضع بأجر كامل منتهى خمسة واربعون يوما تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها بشرط الا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب لعمال عن سنة وتكون اجازة الوضع بنصف اخر اذا لم تكن العاملة قد امضت المدة المشار اليها. وللعاملة بعد انفاذ اجازة الوضع ان تنقطع عن العمل دون اجر لمدة اقصاها مائة يوم متصلة او متقطعة اذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة الى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة او مصدق عليها من هذه السلطة انه نتيجة عن العمل او الوضع. ولا تحتسب الاجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الاجازات الأخرى.

المادة 31

خلال الثانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين اخريين يوميا لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على نصف ساعة. وتحتسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الاجر.

المادة 32

تمنح المرأة الاجر المماثل لأجر الرجل اذا كانت تقوم بذات العمل.

الفصل الرابع

احكام مشتركة لتشغيل الاحداث والنساء

المادة 33

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يستثني بقرار منه المؤسسات الخيرية والتربوية من كل او بعض الاحكام المنصوص عليها في الفصلين السابقين من هذا الباب اذا كانت هذه المؤسسات تهدف الى التأهيل او التدريب المهني للاحداث او للنساء وبشرط ان ينص في الانظمة الداخلية لهذه المؤسسات على طبيعة الاعمال التي يقوم بها الاحداث والنساء وساعات وشروط العمل فيها بصورة لا تتعارض مع الطاقة الحقيقية للاحداث والنساء.

المادة 34

يكون مسؤولا جزائيا عن تنفيذ احكام الفصلين الثاني والثالث من هذا الباب كل من: أ- اصحاب العمل او من يمثلونهم. ب- من له الولاية او الوصاية على الحدث وازواج النساء او اولياتهن او الارصياء عليهن اذا كن قاصرا وذلك اذا وافقوا على استخدام الاحداث والنساء خلافا لاحكام القانون.

الباب الثالث

عقود العمل والسجلات والاجور

الفصل الاول

عقد العمل الفردي

المادة 35

مع مراعاة ما نص عليه في المادة (2) يكون عقد العمل مكتوبا من نسختين تسلم احدهما للعامل والاخرى لصاحب العمل، واذا لم يوجد عقد مكتوب جاز اثبات كافة شروطه بجميع طرق الاثبات القانونية.

المادة 36

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

المادة 37

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/11/29) يجوز تعيين العامل تحت التجربة مدة لا تجاوز ستة اشهر ولصاحب العمل الاستغناء عن خدمات العامل خلال هذه الفترة دون انذار ودون مكافأة نهاية الخدمة، ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، واذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل وجب احتساب تلك الفترة من مدة الخدمة.

المادة 38

يكون عقد العمل لمدة غير محددة او لمدة محددة فاذا حددت مدته وجب الا تجاوز اربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة اخرى مماثلة او لمدة اقل مرة واحدة او اكثر. وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة او المدد الجديدة امتداد للمدة الاصلية وتضاف اليها في احتساب مدة الخدمة الاجمالية للعامل.

المادة 39

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ بدء تكوينه في اي من الحالات الآتية: 1- اذا كان غير مكتوب. 2- اذا كان مبرما لمدة غير محددة. 3- اذا كان مكتوبا ومبرما لمدة محددة، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما. 4- اذا كان مبرما لاداء عمل معين غير محددة المدة او قابل بطبيعته لان يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

المادة 40

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

المادة 41

اذا عهد صاحب العمل الى اخر تأدية عمل من اعماله الاصلية او جزء منها كان هذا الاخير مسؤولا وحده بحقوق عماله القائمين بذلك العمل الفرعي والمترتبة لهم بموجب احكام هذا القانون.

الفصل الثاني عقد التدريب المهني

المادة 42

عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق واصول المهنة الى شخص اخر اتم الثانية عشرة من عمره على الاقل، يلتزم بدوره ان يعمل اثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقا للشروط والازم للذين يتفق عليهما ويجب ان يكون عقد التدريب مكتوبا والا كان باطلا وان يكون صاحب العمل او من يقوم بالتدريب حائزا على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة او الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب ان توجد في المنشأة نفسها الشروط والامكانيات الفنية اللازمة لتعلم المهنة او الحرفة.

المادة 43

يتولى العامل المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه، ولا يجوز لمن لم يبلغ الثامنة عشر من العمر ان يتعاقد مباشرة مع صاحب عمل للتدريب بل يجب ان يمثلّه وليه الطبيعي او وصيه الشرعي او من يتولى امره.

المادة 44

1- يحرم عقد التدريب من ثلاث نسخ على الاقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها. 2- اذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصا مخالفا للقانون او اللوائح او القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقا لاحكامه، فلدائرة العمل المختصة ان تطلب من المتعاقدين ازالة تلك المخالفة. 3- اذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مهلة شهر من ايداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات او اعتراض، اعتبر العقد مصدقا عليه حكما من تاريخ ايداعه.

المادة 45

يجب ان يتضمن عقد التدريب بيانات عن هوية المتعاقدين او من يمثلهما على حسب الاحوال وعن كيفية اجراء التدريب ومدته ومراحله والمهنة موضوع التدريب.

المادة 46

على صاحب العمل ان يمنح المتدرب وقتا كافيا لتلقي التعليم النظري وعليه ان يدرّب العامل على اصول المهنة والفن الذي استخدم لاجله طيلة المدة المحددة في العقد المنصوص وان يعطيه شهادة انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب وفقا للاحكام المنصوص عليها في هذا الفصل، وكذلك شهادة نهائية عند انتهاء مدة التدريب. تكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة وفق الاصول والاجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 47

يجوز ان يتعهد العامل في عقد التدريب بأن يعمل بعد انتهاء تدريبه لدى صاحب العمل او في المنشأة التي جرى تدريبه فيها مدة لا تزيد على ضعف مدة التدريب، كما يجوز ان يتعهد صاحب العمل في عقد التدريب باستخدام العامل بعد انتهاء مدة تدريبه.

المادة 48

تحدد في عقد التدريب الاجور المستحقة في كل مرحلة من مراحله، ويجب الا تقل الاجور في المرحلة الاخيرة عن الحد الادنى المقرر لعمل مماثل والا يكون تحديدها بحال من الاحوال على اساس القطعة او الانتاج.

المادة 49

يخضع العامل المتدرب الذي تقل سنه عن ثماني عشرة سنة قبل بدء تدريبه لفحص طبي لحالته الصحية وقدرته على القيام باعمال المهنة التي يريد التدريب فيها واذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطا بدنية وصحية خاصة فيجب ان ينص التقرير الطبي على توافر هذه الشروط في المرشح للتدريب سواء كانت هذه الشروط جسمانية او نفسية.

المادة 50

لوزير العمل ان ينظم بقرار منه التدريب في المهن والحرف التي تتطلب تدريب العمال فيها، وان يحدد مدة التدريب في هذه المهن والحرف والبرامج النظرية والعلمية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى عن انتهاء مدة التدريب. وتصدر قرارات الوزير في هذا الشأن بعد استطلاع رأي المؤسسات العامة المعنية، وللوزير في جميع الاحوال ان يسمي خبيراً او اكثر في شؤون المهنة او الحرفة المراد تنظيم التدريب فيها ليستأنس برأيه في هذا التنظيم.

المادة 51

لوزير العمل ان يقرر انشاء مراكز للتدريب المهني منفردة او بالتعاون مع هيئات مهنية او خيرية وطنية او اجنبية او دولية. ويحدد القرار الصادر بانشاء المركز، المهنة التي يجري التدريب عليها وشروط القبول بالمركز وبرامج الدراسة النظرية والعملية ونظام الامتحانات والشهادات المهنية وغير ذلك من الاحكام اللازمة لحسن سير المركز.

المادة 52

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يلزم المنشآت والشركات واصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل للعمل فيها عددا معينا او نسبة معينة من المواطنين المتدربين وذلك وفق الشروط والاوضاع والمدد التي يحددها. وللوزير كذلك ان يلزم المنشآت والشركات واصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل لاغراض التدريب واستكمال الخبرة العلمية فيها عددا معينا او نسبة من طلاب المعاهد والمراكز الصناعية والمهنية وذلك وفق الشروط والاوضاع والمدد التي يتم الاتفاق عليها مع ادارة المنشأة المعنية.

الفصل الثالث السجلات والملفات

المادة 53

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عمال فاكثر مراعاة ما يلي: 1- ان يحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته او مهنته وسنه وجنسيته ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء الخدمة واجراه وما يطرأ على الاجر من تغييرات والجزاءات التي وقعت عليه واصابات والامراض المهنية التي اصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة واسباب ذلك. 2- ان يعد لكل عامل بطاقة اجازات تودع ملفه وتقسّم الى ثلاثة اقسام الاول للاجازات السنوية والثاني للمرضية والثالث للاجازات الاخرى. ويدون صاحب العمل او من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من اجازات وذلك للرجوع اليها عند طلب اية اجازة.

المادة 54

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملا فاكثر ان يعد في كل محل او فرع يزاول فيه العمل السجلات والوثائق التالية: 1- سجل الاجور: وتدرج فيه اسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع اثبات مقدار الاجر اليومي او الاسبوعي او الشهري وملحقته او اجر القطعة او العمولة لكل منهم وايام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائيا. 2- سجل اصابات العمل: ويدون فيه ما يقع للعمال من اصابات العمل والامراض المهنية وذلك بمجرد علمه بها. 3- لائحة النظام الاساسي للعمل: ويدون فيها على وجه الخصوص اوقات العمل اليومي والعطلة الاسبوعية واجازات الاعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب اصابات العمل واطار الحريق وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل، ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اليها. 4- لائحة الجزاءات: وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها، ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اليها.

الفصل الرابع الاجور

المادة 55

تؤدى الاجور في احد ايام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانونا.

المادة 56

العمال المعينون بأجر سنوي او شهري تؤدى اجورهم مرة على الاقل في كل شهر، وجميع العمال الآخرين تؤدى اجورهم كل اسبوعين على الاقل.

المادة 57

يحسب الاجر اليومي بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون اجورهم بالقطعة على اساس متوسط ما تناوله العامل في ايام العمل الفعلية خلال الستة شهور السابقة على انتهاء الخدمة.

المادة 58

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

المادة 59

لا يجوز الزام العامل شراء اغذية او سلع من محل معينة او مما ينتجه صاحب العمل.

المادة 60

لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من اجر العامل لقاء حقوق خاصة الا في الحالات الآتية: أ- استرداد السلف او المبالغ التي دفعت الى العامل زيادة على حقه بشرط الا يجاوز ما يقتطع من الاجر في هذه الحالة 10% من الاجر الدوري للعامل. ب- الاقساط التي يجب قانونا على العمال دفعها من اجورهم كاتظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات. ج- اشتراكات العامل في صندوق الادخار او السلف المستحقة للصندوق. د- اقساط اي مشروع اجتماعي او أية مزايا او خدمات اخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل. هـ- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها. و- كل دين يستوفى تنفيذا لحكم قضائي على الا يزيد ما يقتطع تنفيذا للحكم على ربع الاجر المستحق للعامل. واذا تعددت الديون او تعدد الدائنون اعتبر حدها الاعلى نصف الاجر وتقسّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرما بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الاجر.

المادة 61

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) اذا تسبب العامل في فقد او اتلاف او تدمير ادوات او آلات او منتجات او مواد مملوكة لصاحب العمل او كانت في عهدة هذا الاخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل او مخالفته تعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل ان يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لاصلاحها او لاعادة الوضع الى ما كان عليه على الا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة ايام كل شهر، لصاحب العمل ان يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع اكثر من ذلك اذا كان للعامل مال او مورد اخر.

المادة 62

لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملاً بالاجر الشهري بغير رضاه كتابي منه الى سلك عمال المياومة او العمال الذين يتقاضون اجورهم بالاسبوع او الساعة او القطعة.

المادة 63

يحدد بمرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الادنى للاجور ونسبة غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة او بالنسبة الى منطقة معينة او مهنة معينة. ويقدم الوزير اقتراحه بتحديد او باعادة النظر في الحد الادنى للاجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من اصحاب العمل والعمال ان وجدت واستنادا الى الدراسات وجدول تقلبات اسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لاشباع حاجات العامل الاساسية وضمان اسباب المعيشة.

المادة 64

تصبح الحدود الدنيا للاجور او تعديلاتها نافذة اعتباراً من تاريخ نشر المرسوم المحدد لها في الجريدة الرسمية.

الباب الرابع

ساعات العمل والاجازات

الفصل الاول

ساعات العمل

المادة 65

يكون الحد الاقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثماني ساعات في اليوم الواحد او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع ويجوز زيادة ساعات العمل الى تسع ساعات في اليوم في الاعمال التجارية واعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الاعمال التي يجوز اضافتها بقرار من وزير العمل، كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة الى الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وتخفيض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان. ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل مسكنه ومكان العمل.

المادة 66

تنظيم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل اكثر من خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعتها عن الساعة ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل. اما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على افواج متعاقبة في الليل والنهار او في الاعمال التي يتحتم فيها لاسباب فنية واقتصادية استمرار العمل دون توقف فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة.

المادة 67

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل اكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتاً اضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً متساوياً للاجر المقابل لساعات العمل العادية مضافاً اليه زيادة لا تقل عن 25% من ذلك الاجر.

المادة 68

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتاً اضافياً فيما بين الساعة التاسعة مساءً والساعة الرابعة صباحاً استحق العامل عن الوقت الاضافي الاجر المقرر بالنسبة الى ساعات العمل العادية مضافاً اليه زيادة لا تقل عن 50% من ذلك الاجر.

المادة 69

لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الفعلية الاضافية على ساعتين في اليوم الواحد الا اذا كان العمل لازما لمنع وقوع خسارة جسيمة او حادث خطير او لازالة اثاره او التخفيف منها.

المادة 70

يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية العادي لجميع العمال فيها عدا عمال المياومة. فاذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضه يوما اخر للراحة او ان يدفع الاجر الاساسي عن ساعات العمل العادية مضافا اليه زيادة 50% على الاقل من ذلك الاجر.

المادة 71

لا يجوز تشغيل العامل اكثر من يومي جمعية متتاليين فيما عدا عمال المياومة.

المادة 72

لا تسري احكام هذا الفصل على الفئات الآتية: 1- الاشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الادارة والتوجيه اذا كان من شأن هذه المناصب ان يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال ويصدر قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتحديد هذه الفئة. 2- 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 73

يجب على صاحب العمل ان يضع على الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بمحل العمل جدولاً يبين يوم الغلق الاسبوعي 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 الاسبوعي، وجب على صاحب العمل ان يضع في الامكنة المشار اليها في الفقرة السابقة جدولاً يبين يوم الراحة الاسبوعي لكل فئة من العمال.

الفصل الثاني

الاجازات

المادة 74

يستحق العامل اجازة رسمية باجر كامل في المناسبات التالية: (أ) عيد رأس السنة الهجرية يوم واحد (ب) عيد رأس السنة الميلادية يوم واحد (ج) عيد الفطر المبارك يومان (د) عيد الاضحى والوقفة ثلاثة ايام (هـ) المولد النبوي الشريف يوم واحد (و) الاسراء والمعراج يوم واحد (ز) العيد الوطني يوم واحد

المادة 75

يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته اجازة سنوية لا يجوز ان تقل عن المدد الآتية: أ- يومان عن كل شهر اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة اشهر وتقل عن السنة. ب- ثلاثين يوماً في كل سنة اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على سنة. وفي حالة انتهاء خدمة العامل فانه يستحق اجازة سنوية عن كسور السنة الاخيرة.

المادة 76

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

المادة 77

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) تدخل في حساب مدة الاجازة السنوية ايام العطل المقررة قانوناً او اتفاقاً او اي مدد اخرى بسبب المرض اذا تطلت هذه الاجازة وتعتبر جزءاً منها.

المادة 78

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 101986/29) يتقاضى العامل أجره الاساسي مضافا اليه بدل السكن ان وجد عن ايام الاجازة السنوية، فاذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في اثناء اجازته السنوية كلها او بعضها ولم ترحل مدة الاجازة التي عمل خلالها الى السنة التالية وجب ان يؤدي اليه صاحب العمل أجره مضافا اليه بدل اجازة عن ايام عمله يساوي أجره الاساسي. وفي جميع الاحوال لا يجوز تشغيل العامل اثناء اجازته السنوية اكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين.

المادة 79

للعامل الحق في الحصول على أجره عن ايام الاجازة السنوية التي لم يحصل عليها اذا فصل من العمل او ترك العمل بعد فترة الانذار المقررة قانونا. ويحسب هذا البديل على اساس الاجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه تلك الاجازة.

المادة 80

على صاحب العمل ان يؤدي للعامل قبل قيامه باجازته السنوية كامل الاجر المستحق له مضافا اليه أجر الاجازة المقررة له طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 81

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل اثناء اجازة الاعياد او العطلات التي يتقاضى عنها اجرا كلها او بعضها وجب ان يعرض عنها باجازة اخرى مع دفع زيادة له في الاجر مقدارها 50% من أجره فاذا لم يعرض عنها باجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في أجره الاساسي مقدارها 150% عن ايام العمل.

المادة 82

اذا اصيب العامل بمرض غير ناشئ عن اصابة عمل وجب عليه ان يبلغ عن مرضه خلال يومين على الاكثر وعلى صاحب العمل ان يبادر الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فورا للتحقق من مرضه.

المادة 83

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) 1- لا يستحق العامل أية اجازة مرضية مدفوعة الاجر خلال فترة التجربة. 2- اذا امضى العامل اكثر من ثلاثة اشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة واصيب بمرض كان له الحق في اجازة مرضية لا تزيد على تسعين يوما متصلة او متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي: أ- الخمسة عشر يوما الاولى باجر كامل. ب- الثلاثين يوما التالية بنصف اجر. ج- المند التي تلي ذلك بدون اجر.

المادة 84

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

المادة 85

يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل بعد استنفاذه اجازته المرضية المنصوص عليها في المواد (82)، (83)، (84) من هذا القانون اذا لم يتمكن خلالها من العودة الى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقا لاحكام هذا القانون.

المادة 86

اذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية الخمسة والاربعين يوما الاولى من الاجازات المرضية ووافق طبيب الحكومة او الطبيب الذي يعينه صاحب العمل على سبب الاستقالة وجب على صاحب العمل ان يؤدي للعامل المستقيل الاجر الذي قد يكون مستحقا له عن المدة الباقية من الخمسة والاربعين يوما الاولى المشار اليها.

المادة 87

يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة واحدة اجازة خاصة بدون أجر لاداء فريضة الحج لا تحسب من اجازته الاخرى ولا يجوز ان تزيد عن ثلاثين يوما.

المادة 88

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) لا يجوز للعامل في اثناء اجازته السنوية او المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل ان يعمل لدى صاحب عمل اخر، فاذا اثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في انتهاء خدمات العامل دون اذار وحرمانه من اجره عن مدة الاجازة.

المادة 89

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

المادة 90

مع عدم الاخلال بالحالات التي يحق فيه لصاحب العمل فصل العامل بدون اذار او المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل او ان ينذره بالفصل اثناء تمتعه باجازته المنصوص عليها في هذا الفصل.

الباب الخامس سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية

المادة 91

على كل صاحب عمل ان يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من اخطار الاصابات والامراض المهنية التي قد تحدث اثناء العمل وكذلك اخطار الحريق وسائر الاخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من ادوات العمل كما يجب عليه اتباع كافة اساليب الوقاية الاخرى التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعلى العامل ان يستخدم اجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف الى حمايته من الاخطار وان يمتنع عن القيام باي عمل من شأنه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات.

المادة 92

على كل صاحب عمل ان يعلق في مكان ظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الاخطار التي قد يتعرضون لها اثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية وبلغة اخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.

المادة 93

على كل صاحب عمل ان يعد صندوقا او صناديق للاسعافات الطبية مزودة بالادوية والاربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الاسعاف التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويخصص صندوق اسعاف لكل مائة عامل ويوضع الصندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العامل ويعهد باستعماله الى متخصص في تقديم الاسعافات الطبية.

المادة 94

مع عدم الاخلال باحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل ان يوفر اسباب النظافة والتهوية التامة لكل مكان من اماكن العمل، وان يزود هذه الامكنة بالاضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه.

المادة 95

على صاحب العمل ان يعهد الى طبيب او اكثر فحص عماله المعرضين لخطر الاصابة باحد امراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصا شاملا مرة كل ستة اشهر على الاكثر بصفة دورية وان يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات اولئك العمال. على الاطباء ان يبلغوا فورا صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الامراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها باجراء البحوث الطبية والعلمية اللازمة وعلى صاحب العمل بدوره ان يبلغ ذلك لدائرة العمل وللطبيب الذي يجري الفحص ان يطلب اعادة فحص اي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة اقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة اذا وجد ان حالته تستدعي ذلك.

المادة 96

على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل العناية الطبية طبقا للمستويات التي يقرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالاشتراك مع وزير الصحة.

المادة 97

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزارة الصحة ان يحدد بقرارات منه التدابير العامة والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المنشآت التي تستخدم عمالا ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة والتهوية وغرف الطعام وتأمين المياه الصالحة للشرب وللنظافة وتصفية ما يعكر الجو من غبار ودخان وتحديد الاحتياطات الواجب اتخاذها ضد الحريق والتيار الكهربائي.

المادة 98

على صاحب العمل او من ينوب عنه ان يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وعليه ان يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في امكنة العمل.

المادة 99

لا يجوز لاصحاب العمل او لوكلائهم او لاي شخص له سلطة على العامل ان يدخل او يسمح بدخول اي نوع من المشروبات الكحولية الى اماكن العمل لاستهلاكه فيها كما لا يجوز لهم ان يسمحوا بدخول اي شخص في المنشأة او البقاء فيها وهو في حالة سكر.

المادة 100

على العامل ان يتقيد بالوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات امن العمل وسلامته وعليه ان يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها ويحظر على العامل الاقدام على اي فعل يؤدي الى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة او الى اساءة استعمال الوسائل الموضوعه لحماية صحة وسلامة العامل او الحاق الضرر بهذه الوسائل واتلافها. ولصاحب العمل ان يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الاحكام المقررة في الفقرة السابقة.

المادة 101

على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل اليها وسائل المواصلات العادية ان يوفر لهم الخدمات الآتية: 1- وسائل الانتقال المناسبة. 2- السكن الملائم. 3- المياه الصالحة للشرب. 4- المواد الغذائية المناسبة. 5- وسائل الاسعافات الطبية. 6- وسائل الترفيه والنشاط الرياضي. ويحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها او 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 102

الجزاء التأديبية التي يجوز لصاحب العمل او من يقوم مقامه توقيعها على عماله هي: 1- الانذار. 2- الغرامة. 3- الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة ايام. 4- الحرمان من العلاوة النورية او تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل هذه العلاوات. 5- الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية. 6- الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة. 7- الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها او بعضها ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الاسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة (120) من هذا القانون.

المادة 103

تحدد لائحة الجزاءات الاحوال التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة في المادة السابقة. ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر بقرار منه لائحة نموذجية للجزاءات والمكافآت ليسترشد بها اصحاب العمل في وضع لوائحهم الخاصة بذلك.

المادة 104

يجوز ان تكون الغرامة مبلغا محددًا او مبلغا مساويا لأجر العامل عن مدة معينة، ولا يجوز ان تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة واحدة على أجر خمسة ايام كما لا يجوز ان يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه اكثر من أجر خمسة ايام في الشهر الواحد.

المادة 105

تقيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها او مناسبتها واسم العامل ومقدار اجره ويفرد حساب خاص لها وتخصص حصيلتها الشهرية للصرف على شؤون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة 106

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من العلاوة الدورية اكثر من مرة واحدة كل سنة كما لا يجوز تأجيل هذه العلاوة لاكثر من ستة شهور.

المادة 107

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من الترقية لاكثر من حركة ترقيات واحدة، ثم يرقى العامل المعاقب في اول حركة تالية عند توفر الشروط اللازمة للترقية.

المادة 108

تقيد الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جزاء الحرمان من الترقية او الحرمان من العلاوة او تأجيلها في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها او مناسبتها واسم العامل ومقدار اجره ويفرد حساب خاص لها، وتخصص الحصيلة الشهرية لتلك الفروق للصرف على شؤون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة 109

لا يجوز توقيع اية عقوبة تأديبية على العامل لامر ارتكابه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلا بالعمل او بصاحبه او مديره المسؤول، كما لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة واحدة او الجمع بين اية عقوبة تأديبية وبين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لنص المادة (61) من هذا القانون.

المادة 110

لا يجوز توقيع اية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (102) على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية المحضر. ويجب ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها واسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

المادة 111

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

المادة 112

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) يجوز وقف العامل مؤقتا عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس او المال او الجرائم الماسة بالشرف او الامانة او الاضرار عن العمل. وتبدأ مدة الوقف من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه، ولا يستحق العامل اجره عن مدة الوقف المذكورة، فاذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة او قضي ببراءته وجب اعادته الى عمله كما يجب اداء اجره كاملا عن مدة الوقف اذا كان وقفه عن العمل كيديا من جانب صاحب العمل.

الباب السابع

في انتهاء عقد العمل

ومكافأة نهاية الخدمة

الفصل الاول - انتهاء عقد العمل

المادة 113

ينتهي عقد العمل في أي من الاحوال الآتية: - اذا اتفق الطرفان على انهاءه شريطة ان تكون موافقة العامل كتابية. - اذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن العقد قد امتد صراحة او ضمنا وفق احكام القانون. - بناء على ارادة الطرفين في عقود العمل غير المحددة وذلك بشرط التقيد باحكام هذا القانون المتعلقة بالانذار والاسباب المقبولة لانهاء العقد دون تعسف.

المادة 114

لا يقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه، ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة. على أنه إذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الأعمال أن ينقل العامل وبناء على طلبه إلى عمل آخر من هذه الأعمال وأن يعطيه الأجر الذي يدفعه عادة لمثله وذلك مع عدم الإخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

المادة 115

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (120) كان ملتزماً بتعويض العامل عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاث أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر، وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

المادة 116

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) إذا فسخ العقد من جهة العامل لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (121) كان العامل ملتزماً بتعويض صاحب العمل عما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة فسخ العقد على ألا يجاوز مبلغ التعويض أجر نصف شهر عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقصر، وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

المادة 117

1- يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانقضاء العقد بعد انذار الطرف الآخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوماً على الأقل. 2- بالنسبة إلى عمال المياومة يتم الانذار في المدة الآتية: أ- أسبوعاً واحداً إذا اشتغل العامل مدة تزيد على ستة أشهر وتقل عن السنة. ب- أسبوعين إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة. ج- شهر واحد إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

المادة 118

يظل العقد قائماً طوال مدة مهلة الانذار المشار إليها في المادة السابقة وينتهي بانتهائها ويستحق العامل أجره كاملاً عن تلك المهلة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه ويجب عليه أن يقوم بالعمل خلالها إذا طلب منه صاحب العمل ذلك. ولا يجوز الاتفاق على الاعفاء من شرط الانذار أو تخفيض مهلته ولكن يجوز الاتفاق على زيادة تلك المهلة.

المادة 119

إذا اغفل صاحب العمل أو العامل انذار الطرف الآخر بإنهاء العقد أو إذا انقص مهلة الانذار وجب على الملتزم بالانذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى بـ"الانذار"، ولو لم يترتب على اغفال الانذار أو انقاص مدته ضرر للطرف الآخر ويكون التعويض متساوياً لأجر العامل عن مهلة الانذار كلها أو الجزء الناقص منها ويحسب بدلاً الانذار على أساس آخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

المادة 120

يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون انذار في أي من الحالات الآتية: أ- إذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة. ب- إذا كان العامل معيناً تحت التجربة ووقع الفصل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها. ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال 48 ساعة من وقت عمله بوقوعه. د- إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون قد أحيط بها شفويًا إذا كان أمياً. هـ- إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بهارغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك. و- إذا أفسى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها. ز- إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأدب العامة. ح- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر. ط- إذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد زملائه في العمل. ي- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

المادة 121

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) يجوز للعامل ان يترك العمل دون انذار في احدى الحالتين الآتيتين: أ- اذا اخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد او القانون. ب- اذا وقع من صاحب العمل او من يمثله قانونا اعتداء على العامل.

المادة 122

يعتبر انتهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفا اذا كان سبب الانهاء لا يمت للعمل بصفة وبوجه خاص، يعتبر الانهاء تعسفا اذا كان انتهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديفة الى الجهات المختصة او اقامة دعوى على صاحب العمل ثبتت صحتها.

المادة 123

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) أ- اذا فصل العامل فصلا تعسفا ف للمحكمة المختصة ان تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته بعد تحقيق ظروف العمل ويشترط في جميع الاحوال الا يزيد مبلغ التعويض على اجر العامل لمدة ثلاثة اشهر تحسب على اساس اجر كان يستحقه. ب- لا تخل احكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبديل الانذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

المادة 124

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

المادة 125

على صاحب العمل ان يعطي العامل بناء على طلبه وفي نهاية عقده شهادة نهاية خدمة تمنح بغير مقابل يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ومدة خدمته الاجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه واخر اجر كان يتقاضاه وملحقاته ان وجدت. كما يجب عليه ان يرد اليه ما قد يكون له من شهادات واورق وادوات.

المادة 126

اذا حدث تغيير في شكل المنشأة او مركزها القانوني فان عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الاصيل والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة اشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة 127

اذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل او بالاطلاع على اسرار عمله كان لصاحب العمل ان يشترط على العامل الا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته او بالاشترك في اي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق ان يكون العامل بالغا احدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت ابرامه وان يكون الاتفاق مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.

المادة 128

اذا انقطع العامل غير المواطن لغير سبب مشروع عن العمل قبل نهاية العقد المحدد المدة، فلا يجوز له الالتحاق بعمل اخر ولو باذن من صاحب العمل طوال سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل كما لا يجوز لاي صاحب عمل اخر ان يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

المادة 129

اذا انذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في انتهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الانذار المقررة قانونا فلا يجوز له الالتحاق بعمل اخر ولو باذن من صاحب العمل لمدة سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل، ولا يجوز لاي صاحب عمل اخر يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته قبل نهاية تلك المدة.

المادة 130

يستثنى من احكام المادة (128)، (129) العامل غير المواطن الذي يحصل قبل التحاقه بعمل اخر على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الاصلي.

المادة 131

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل الى الجهة التي استقدمه منها او الى مكان اخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه، واذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل اخر كان هذا الاخير ملتزما بنفقات سفر العامل عند انتهاء الخدمة، ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق اذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل ولم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما انفقته بطريق الحجز. فاذا كان سبب انهاء العقد يرجع الى العامل جرى ترحيله على نفقته اذا كان لديه ما يفي بذلك.

131 مكرر

1- في تطبيق احكام المادة السابقة بقصد بنفقات عودة العامل قيمة تذكره سفره وكذلك ما قد ينص عليه عقد العمل او نظام المنشأة من احقية العامل في نفقات سفر عائلته ونفقات شحن امتعته. 2- وفي الحالات التي يوفر فيها اصحاب العمل السكن للعامل يلتزم العامل باخلاء السكن في مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء خدمته. 3- ولا يجوز تأخر العامل في اخلاء السكن بعدها لاي سبب من الاسباب بشرط ان يؤدي صاحب العمل الى العامل ما يأتي: أ- النفقات المبيّنة في البند (1) من هذه المادة. ب- مستحقات نهاية الخدمة واية مستحقات اخرى يلتزم بها صاحب العمل طبقا لعقد العمل او نظام المنشأة او القانون. 4- فاذا نازع العامل في قيمة النفقات والمستحقات المشار اليها وجب على دائرة العمل المختصة تحديد هذه النفقات والمستحقات بصفة مستعجلة خلال اسبوع من تاريخ ابلاغها على ان تخطر بها العامل فور تحديدها. 5- ويبدأ في هذه الحالة سريان مدة الثلاثين يوما المشار اليها في البند (2) من هذه المادة اعتبارا من تاريخ قيام صاحب العمل بايداع النفقات والمستحقات المحددة بمعرفة دائرة العمل خزانة وزارة العمل بصفة امانة. فاذا لم يقم العامل باخلاء السكن بعد انتهاء الثلاثين يوما المذكورة تقوم دائرة العمل بالتعاون مع السلطات المختصة بالامارة المعنية باتخاذ الاجراءات الادارية اللازمة للاخلاء. 6- ولا تخل احكام هذه المادة بحق العامل في المنازعة فيها امام المحكمة المختصة.

131 مكرر (1)

(كما اضيفت بموجب القانون الاتحادي رقم 14 تاريخ 1999/1/17) 1 - يلتزم صاحب العمل بأن يقدم الى دائرة العمل المختصة ضمانا مصرفيا يصدر بتحديد نوعه ومقداره واجراءات تقديمه والشركات والمؤسسات التي يطبق عليها وغير ذلك من الاحكام المتعلقة به قرار من مجلس الوزراء. ويخصص هذا الضمان لحسن تنفيذ التزامات صاحب العمل المنصوص عليها في المادتين (131) و (131 مكررا) من هذا القانون. 2 - يكون استقطاع اية مبالغ من الضمان المصرفي المشار اليه في الفقرة (1) من هذه المادة بناء على حكم قضائي، وذلك باستثناء الآتي: أ) نفقات عودة العامل الى موطنه او 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 (1) من هذه المادة. وادائها الى العامل وفاء للحقوق المقررة.

الفصل الثاني

مكافأة نهاية الخدمة

المادة 132

(كما عدلت بالقانون الاتحادي رقم 12 تاريخ 1986/10/29) يستحق العامل الذي اكمل سنة او اكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل ايام الانقطاع عن العمل بدون اجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على النحو التالي: (1) اجر واحد وعشرين يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الاولى. (2) اجر ثلاثين يوما عن كل سنة مما زاد على ذلك ويشترط فيما تقدم الا تزيد المكافأة في مجموعتها عن اجر سنتين.

المادة 133

يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل بشرط ان يكون قد اكمل سنة من الخدمة المستمرة.

المادة 134

مع عدم الاخلال بما تقرره بعض القوانين معاشات او مكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت، تحسب مكافأة نهاية الخدمة على اساس اخر اجر كان يستحقه العامل بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او بالاسبوع او باليوم وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليها في المادة (57) من هذا القانون لمن يتقاضون اجورهم بالقطعة ولا يدخل في الاجر الذي يتخذ اساسا لحساب مكافأة نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل عينا وبديل السكن وبديل الانتقال وبديل السفر وبديل الساعات الاضافية وبديل التمثيل وبديل تداول النقد - بديل الصندوق- وبديل تعليم الاولاد وبديل الخدمات الترفيهية والاجتماعية او أية بدلات او علاوات اخرى***.

المادة 135

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

المادة 136

إيفاء اللغايات المقصودة من المادة (132) لا تعتبر حالات الاستخدام التي سبقت تاريخ العمل بهذا القانون بأنها حالات يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة الا اذا كان العامل عاملاً مواطناً وذلك مع عدم الاخلال بالحقوق التي يكون العامل قد اكتسبها بموجب قوانين العمل الملغاة او بموجب عقد العمل او أي اتفاق او لائحة او النظام الداخلي للمنشأة. وتؤدي المكافأة المستحقة للعامل- في حالة وفاته- الى المستحقين.

المادة 137

اذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد غير محدد المدة عمله بمحض اختياره بعد خدمة مستمرة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة. فاذا زاد مدة خدمته المستمرة على ثلاث سنوات ولم تجاوز خمس سنوات استحق ثلثي المكافأة المذكورة، فاذا زادت مدة خدمته المستمرة على خمس سنوات استحق المكافأة الكاملة.

المادة 138

اذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد محدد المدة عمله بمحض اختياره قبل نهاية مدة العقد فانه لا يستحق المكافأة المقررة لنهاية الخدمة ما لم تكن مدة خدمته المستمرة قد تجاوزت خمس سنوات.

المادة 139

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في احدى الحالتين الآتيتين: أ- اذا فصل من الخدمة لحد الأسباب المبينة في المادة (120) من هذا القانون او ترك العمل لتفادي فصله وفق احكامها. ب- اذا ترك العمل مختاراً ودون اذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (121) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة او قبل ان يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

المادة 140

اذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكان نظام الصندوق يقضي بأن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل انما هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وجب اداء مبلغ الادخار للعامل او المكافأة المستحقة طبقاً للقانون ايهما اكثر. واذا لم ينص نظام الصندوق على ان ما اداه صاحب العمل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار فضلاً عن المكافأة القانونية.

المادة 141

اذا وجد في المنشأة نظام للتقاعد او التأمين او نظام مشابه لهما جاز للعامل المستحق لمعاش التقاعد ان يختار بينه وبين المكافأة المقررة او ما يستحقه في صندوق المعاش او التأمين ايهما افضل.

الباب الثامن

التعويض عن اصابات العمل وامراض المهنة

المادة 142

اذا اصاب العامل باصابة عمل او بمرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي (1)، (2) الملحقين بهذا القانون وجب على صاحب العمل او من يقوم مقامه ابلاغ الحادث فوراً الى كل من دائرة الشرطة ودائرة العمل او احد فروعها التي يقع في دائرتها محل العمل ويجب ان يتضمن البلاغ اسم العامل وسنه ومهنته وعنوانه وجنسيته ووصف موجز للحادث وظروفه وما اتخذ من اجراءات لاسعافه او علاجه. وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ باجراء التحقيق اللازم ويثبت في المحضر اقوال الشهود وصاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب اذا سمحت حالته بذلك كما يبين المحضر بوجه خاص ما اذا كان للحادث صلة بالعمل وما اذا قد وقع عمداً ونتيجة لسوء سلوك فاحش من جانب العامل.

المادة 143

على الشرطة فور انتهاء التحقيق ان ترسل صورة من المحضر الى دائرة العمل واخرى الى صاحب العمل، ولدائرة العمل ان تطلب استكمال التحقيق او ان تقوم هي باستكمالها مباشرة اذا رأت ضرورة لذلك.

المادة 144

يلتزم صاحب العمل في حالة اصابات العمل وامراض المهنة بأن يدفع نفقات علاج العامل في احدى دور العلاج الحكومية او الاهلية المحلية الى ان يشفى العامل او يثبت عجزه ويشمل العلاج الإقامة بالمستشفى او بالمصح والعمليات الجراحية ومصاريف صور الأشعة والتحاليل الطبية وكذلك وشراء الادوية والمعدات التأهيلية وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لما يثبت عجزه، وعلى صاحب العمل فضلا عما تقدم، ان يدفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

المادة 145

اذا حالت الاصابة بين العامل واداء عمله وجب على صاحب العمل ان يؤدي اليه معونة مالية تعادل اجره كاملا طوال مدة العلاج او لمدة ستة اشهر ايهما اقصر فاذا استغرق العلاج اكثر من ستة اشهر خفضت المعونة الى النصف وذلك لمدة ستة اشهر اخرى او حتى يتم شفاء العامل او يثبت عجزه او يتوفى ايهما اقصر.

المادة 146

تحتسب المعونة المالية المشار اليها في المادة السابقة على اساس اجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او بالاسبوع او اليوم او الساعة، وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالقطعة.

المادة 147

يضع الطبيب المعالج عند انتهاء العلاج تقريراً من نسختين تسلّم احدهما للعامل والاخرى لصاحب العمل، يحدد فيه نوع الاصابة وسببها وتاريخ حدوثها ومدى صلتها بالعمل ومدة العلاج منها وما اذا كان قد تخلف عنها عاهة مستديمة او غيرها ودرجة العجز ان وجد وما اذا كان عجزاً كلياً او جزئياً ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود العجز.

المادة 148

اذا نشأ خلاف حول مدى لياقة العامل للخدمة صحياً او درجة العجز او غير ذلك من الامور المتصلة بالاصابة او العلاج وجب احالة الامر الى وزارة الصحة وذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ويجب على وزارة الصحة كلما احيل اليها نزاع من هذا النوع ان تشكل لجنة طبية من ثلاثة اطباء حكوميين لتقرير مدى لياقة العامل للخدمة صحياً او درجة عجزه او غير ذلك مما يتصل بالاصابة والعلاج. وللجنة ان تسترشد بمن ترى الاستعانة بهم من اهل الخبرة ويكون قرار اللجنة نهائياً ويقدم الى دائرة العمل لاتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذه.

المادة 149

اذا ادت اصابة العمل او المرض المهني الى وفاة العامل استحق افراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الاساسي عن فترة مقدارها اربعة وعشرين شهرا على ان لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر الف درهم وان لا تزيد على خمسة وثلاثين الف درهم وتحسب قيمة التعويض على اساس اجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفي وفق احكام الجدول الملحق بهذا القانون. وفي تطبيق احكام هذه المادة يقصد بعبارة عائلة المتوفي من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتمادا كلياً او بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفي حين وفاته من الاشخاص الآتيين: أ- الارملة او الارامل. ب- الاولاد وهم: 1- الابناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الابناء المنتسبين بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا اربعا وعشرين سنة من العمر او العاجزين جسمانياً او عقليا عن الكسب وتشمل كلمة الابناء ابناء الزوج او الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفي حين وفاته. 2- البنات غير المتزوجات ويشمل ذلك بنات الزوج او الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفي حين وفاته. ج- الوالدان. د- الاخوة والاخوات وفقا للشروط المقررة بالنسبة الى الابناء والبنات.

المادة 150

اذا ادت اصابة العامل او المرض المهني الى عجز العامل عجزاً جزئياً دائماً، فانه يستحق تعويضا طبقاً للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة السابقة حسبما يكون الحال.

المادة 151

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

المادة 152

لوزير العمل عند الاقتضاء وبالتفاهق مع وزير الصحة تعديل جدول امراض المهنة رقم (1) وجدول تقدير تعويضات العجز رقم (2) الملحقين بهذا القانون.

المادة 153

لا يستحق العامل المصاب تعويضا عن الاصابة او العجز التي لم تؤد الى الوفاة اذا اثبت من تحقيقات السلطات المختصة ان العامل تعمد اصابة نفسه بقصد الانتحار او للحصول على تعويض او اجازة مرضية او لأي سبب اخر، او كان العامل وقت الحادثة واقعا وبفعله تحت تأثير مخدر او تحت تأثير الخمر وكذلك اذا تعمد مخالفة تعليمات الوقاية المتعلقة في امكنة ظاهرة من محل العمل او كانت اصابته او عجزه نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه او رفض دون سبب جدي الكشف عليه او اتباع العلاج الذي قررته اللجنة الطبية المشكلة وفقا لاحكام المادة (148). ولا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل او اداء اية معونة مالية اليه.

الباب التاسع

منازعات العمل الجماعية

المادة 154

منازعات العمل الجماعية هي كل خلاف بين صاحب عمل وعماله يتصل موضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال او لفريق منهم في منشأة او مهنة او حرفة معينة او في قطاع مهني معين.

المادة 155

اذا وقع نزاع واحد او اكثر من اصحاب العمل وجميع عمالهم او فريق منهم وقشل الطرفان في تسويته وديا وجب عليهما اتباع الخطوات التالية: 1- يقدم العمل شكواهم او طلبهم كتابة الى صاحب العمل ويرسلون في الوقت ذاته صورة منها الى دائرة العمل. 2- يجيب صاحب العمل كتابة على شكوى العمال او طلباتهم خلال سبعة ايام من ايام العمل اعتبارا من تاريخ تسلمه الشكوى ويرسل في الوقت ذاته نسخة من رده الى دائرة العمل. 3- اذا لم يرد صاحب العمل على الشكوى خلال المهلة المحددة او لم يؤد رده الى تسوية النزاع تولت دائرة العمل المختصة سواء من تلقاء نفسها او بناء على طلب احد جانبي النزاع الوساطة لحل النزاع وديا. 4- اذا كان الشاكي هو صاحب العمل قدم شكواه الى دائرة العمل مباشرة لتتولى الوساطة لحل النزاع وديا.

المادة 156

اذا لم تؤد دائرة العمل المختصة الى حل النزاع خلال عشرة ايام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها احواله النزاع الى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع اخطار الطرفين كتابة بذلك.

المادة 157

تشكل في دائرة للعمل لجنة تسمى لجنة التوفيق ويصدر بهذا التشكيل قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 158

على كل من طرفي النزاع تتبعه امام لجنة التوفيق حتى يفصل فيه وتصدر اللجنة قرارها باغلبية الأراء خلال اسبوعين من تاريخ احواله النزاع اليها. ويكون هذا القرار ملزما للطرفين اذا كانا قد وافقا كتابة امام اللجنة على قبول قرارها فاذا تخلف هذا الاتفاق جاز لاي من الطرفين او كليهما الطعن في قرار اللجنة امام لجنة التحكيم العليا وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور القرار والا اصبح نهائيا واجب التنفيذ.

المادة 159

لا يحول فسخ عقد العمل او فصل ممثلي العمال الاعضاء في لجنة التوفيق دون استمرار اولئك الاعضاء في اداء مهمتهم فيها ما لم يختر العمال غيرهم.

المادة 160

تنشأ بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنة تسمى لجنة التحكيم العليا لحل منازعات الجماعية وتؤلف على النحو الآتي: 1- وزير العمل رئيسا ويحل وكيل وزارة العمل او مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه. 2- قاض من المحكمة الاتحادية يعين بقرار من وزير

العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضوا. 3- احد ذوي الخبرة والتجربة في محيط العمل من الشهود لهم بالحيدة يعين بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية عضوا. ويجوز تعيين عضوين احتياطيين من بين فئتي العضوين الاصليين ليحلا محلهما في حالة غيابهما او قيام مانع لديهما. ويكون تعيين الاعضاء الاصليين والاحتياطيين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ويتم ذلك باداء التعيين ذاتها.

المادة 161

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

المادة 162

يصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزير العدل بتنظيم اجراءات التقاضي وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل اما لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية. ولهذه اللجان في سبيل اداء عملها حق الاطلاع على الاوراق والمستندات والسجلات وسائر الادلة والزام حائزها بتقديمها ودخول المنشأة لاجراء التحقيق المطلوب واتخاذ ما تراه من الاجراءات للفصل في النزاع.

المادة 163

(كما عدلت بالقانون رقم 12 تاريخ 1986/10/29) لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين ان يعودا لاثارة النزاع الذي صدر في شأنه قرار نهائي من احدى اللجان المنصوص عليها في هذا الباب الا بموافقة طرفي النزاع.

المادة 164

تطبق اللجان المنصوص عليها في هذا الباب احكام هذا القانون والقوانين السارية واحكام الشريعة الاسلامية وما لا يتعارض معها من قواعد العرف ومبادئ العدالة والقانون الطبيعي والقانون المقارن.

المادة 165

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

الباب العاشر

تفتيش العمل

المادة 166

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 167

يختص مفتش العمل بما يأتي: أ- مراقبة تنفيذ احكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والاجور ووقاية العمل وحمايتهم اثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الاحداث والنساء. ب- تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع احسن الوسائل لتنفيذ احكام القانون. ج- ابلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الاحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك. د- ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لاحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقا لاحكام هذا القانون.

المادة 168

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم اعمال وظائفهم امام وزير العمل والشؤون الاجتماعية يمينا بأن يحترموا القانون ويؤدوا اعمالهم بامانة واخلاص والا يفشوا أي سرا او أي اختراع صناعي او غير ذلك من الاسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم ان يحيطوا بالشكاوى التي تصل اليهم بالسرية المطلقة والا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل او من يقوم مقامه.

المادة 169

على اصحاب العمل ووكلائهم ان يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لاداء واجبه وان يستجيبوا لطلبات المثول امامهم او ان يوفدوا مندوبا عنهم اذا ما طلب منهم ذلك.

المادة 170

يحق لمفتش العمل اتخاذ اي من التدابير الآتية: 1- دخول أية منشأة خاضعة لاحكام هذا القانون في أي وقت من اوقات الليل او النهار دون اخطار سابق بشرط ان يكون ذلك في مواعيد العمل. 2- القيام باي فحص او تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الاخص: أ- سؤال صاحب العمل او العمال على انفراد او في حضور شهود عن أي امر من الامور المتعلقة بتنفيذ احكام القانون. ب- الاطلاع على جميع المستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقا لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له والحصول على صور مستخرجات منها. ج- اخذ عينة او عينات من المواد المستعملة او المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الاعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن ان لها اثرا ضارا على صحة العمال او سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الاثر مع اخطار صاحب العمل او ممثله بالنتيجة واتخاذ الاجراءات المناسبة في هذا الشأن. د- التأكد من تعليق الاعلانات والنشرات التي يوجب القانون تعليقها في محل العمل.

المادة 171

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية اللوائح التنفيذية اللازمة لتنظيم اعمال التفتيش المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 172

مع عدم الاخلال بما نص عليه في المادة (169) على من يقوم بالتفتيش ان يخطر صاحب العمل او ممثله بحضوره وذلك ما لم ير ان المهمة التي يقوم بالتفتيش من اجلها تقتضي غير ذلك.

المادة 173

لمفتش العمل ان يطلب من اصحاب العمل او وكلائهم ولضمان تنفيذ الاحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم ادخال تعديلات في الاجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الأجل التي يحددها وله كذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم ان يطلب تنفيذ ما يراه لازما من اجراءات لدرء هذا الخطر فورا.

المادة 174

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

المادة 175

لمفتش العمل ان يطلب عند الاقتضاء من السلطات الادارية المختصة ومن رجل الشرطة تقديم المساعدة اللازمة. واذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش ان يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيا مختصا من وزارة الصحة او من يعين لهذا الغرض من الاطباء.

المادة 176

يضع رئيس مفتشي العمل في المنطقة تقريرا شهريا عن نشاط تفتيش العمل ونواحي التفتيش والمنشآت التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعيتها كما يضع تقريرا سنويا عن التفتيش في المنطقة يضمنه نتائج التفتيش وآثاره وما يراه من ملاحظات واقتراحات وترسل صورة من التقرير الشهري والسنوي الى دائرة العمل.

المادة 177

تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقريرا سنويا عن التفتيش في الدولة يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ قانون العمل وعلى الاخص في الامور التالية: 1- بيانا بالاحكام المنظمة للتفتيش. 2- بيانا بالموظفين المختصين بالتفتيش. 3- احصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت واصابات العمل وامراض المهنة.

المادة 178

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

المادة 179

مع مراعاة الاولوية المقررة للمواطنين وبالإضافة الى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل: 1- ان يكونوا متصرفين بالحياد التام. 2- ان لا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها. 3- ان يجتازوا فحصا مسلكيا خاصا بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة اشهر.

المادة 180

تعقد دورات تدريبية خاصة تجريها وزارة العمل لمفتشي العمل وبراعى في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:
1- اصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال باصحاب العمل والعمال. 2- اصول تدقيق السجلات والدفاتر. 3- اصول ارشاد اصحاب العمل الى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق. 4- مبادئ اساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من اصابات العمل والامراض المهنية. 5- مبادئ اساسية في الكفاية الانتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل.

الباب الحادي عشر عقوبات

المادة 181

(كما عدلت بالقانون رقم 12 تاريخ 1986/10/29) مع دعم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها قانون اخر يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف درهم ولا تزيد على عشرة آلاف درهم او باحدى هاتين العقوبتين: 1- كل من خالف أي نص أمر من نصوص هذا القانون او اللوائح او القرارات المنفذة له. 2- كل من عرقل او منع احد الموظفين المكلفين بتنفيذ احكام هذا القانون او اللوائح او القرارات المنفذة له او حاول او شرع في منعه من اداء وظيفته سواء باستعمال القوة او العنف او بالتهديد باستعمالها. 3- كل موظف مكلف بتنفيذ احكام هذا القانون افشى سرا من اسرار العمل او اي اختراع صناعي او غير ذلك من اساليب العمل يكون قد اطلع عليه بحكم وظيفته ولو كان قد ترك العمل.

المادة 182

لا يجوز وقف تنفيذ الاحكام الصادرة بالغرامة، وتتعدد الغرامة بالنسبة الى صاحب العمل بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة على الا يجاوز مجموع ما يحكم به ثلاثة اضعاف الحد الاقصى للغرامة المقررة وذلك في حالة مخالفة الاحكام الآتية واللوائح والقرارات المنفذة لها: 1- مخالفة احكام المادة (13). 2- مخالفة احكام الفصلين الثاني والثالث من الباب الثاني. 3- مخالفة احكام الباب الثالث. 4- مخالفة احكام المواد: (114)، (124)، (125)، (128)، (129)، (142)، (144).

المادة 183

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

المادة 184

مع مراعاة ما نص عليه في المواد (34)، (41)، (126) تقام الدعوى الجزائية على مدير المنشأة المسؤول عن ادارتها كما تقام ايضا على صاحبها اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

المادة 185

اذا لم يقم صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه طبقا لاحكام هذا القانون كان لدائرة العمل المختصة ان تصدر قرارا تبين فيه موضوع الاخلال وتعلم به صاحب العمل لاتمام هذه الاعمال في مدة تحدد من تاريخ اعلانه. والا قامت الدائرة المشار اليها باتمام تلك الاعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز.

المادة 186

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

المادة 187

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

المادة 188

يكون لمديري دوائر العمل ومفتشي اقسام التفتيش بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية صفة الضبط القضائي في تطبيق احكام هذا القانون واللوائح والقرارات والامور التي تصدر تنفيذا له.

المادة 189

يلغى كل نص يخالف احكام هذا القانون.

المادة 190

مع دعم الاخلال بالاعفاء من الرسوم المقررة في الحالات الواردة في هذا القانون يحدد بقرار من وزير العمل الرسوم المستحقة على استخراج تراخيص مكاتب الاستخدام وتأشيرات وبطاقات العمل وتجديدها واستخراج صور منها وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون على الا يجاوز الرسم خمسمائة درهم.

المادة 191

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

المادة 192

على وزير العمل والشؤون الاجتماعية اصدار القرارات اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون وعلى الوزارات كل فيما يخصه تنفيذ احكامه.

المادة 193

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد ستين يوما من تاريخ نشره. زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الامارات العربية المتحدة

جدول رقم 1

الجدول رقم (1)
امراض المهنة

الرقم المسلسل المرض العمل المسبب للمرض

1 التسمم بالرصاص ومركباته اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الرصاص ومركباته التي تحتوي على رصاص.

2 التسمم بالزئبق ومركباته: اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الزئبق او مركباته او المواد التي تحتوي على زئبق، وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غبار او غازات الزئبق او مركباته او المواد التي تحتوي على زئبق.

3 التسمم بالزرنيخ ومركباته: اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل الزرنيخ اي عمل يقتضي التعرض الى غبار او غازات الزرنيخ

او مركباته او المواد التي تحتوي
على الزرنيخ

4 التسمم بالانثيموني ومحتوياته: اي عمل يقتضي استعمال او القيام
بعمل الانثيموني او مركباته او المواد
التي تحتوي على الانثيموني وكذلك اي
عمل يقتضي التعرض الى غبار او
غازات الانثيموني او مركباته.

5 التسمم بالفسفور ومركباته: اي عمل يقتضي استعمال او القيام
بعمل الفسفور او مركباته او
المواد التي تحتوي على الفسفور
وكذلك اي عمل يقتضي التعرض
الى غبار او غازات الفسفور او
مركباته.

6 التسمم بالبتروول ومنتجاته اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل
المتراذفة او مختلف مركباته هذه المنتجات وكذلك اي عمل يقتضي
ومشتقاته: التعرض الى غبارها او غازاتها

7 التسمم بالمنغنيز ومركباته: اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل
المنغنيز او مركباته او المواد التي تحتوي
على المنغنيز وكذلك اي عمل يقتضي
التعرض الى غازات او غبار المنغنيز او
مركباته او منتجات تحتوي على المنغنيز.

8 التسمم بالمعدن الكبريتي اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل
ومركباته: المعدن الكبريتي، وكذلك اي عمل يقتضي
التعرض الى غازات او غبار المعدن الكبريتي
او مركباته او المواد التي تحتوي على المعدن
الكبريتي.

9 التسمم بالبتروول او غازاته اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل البتروول
او مشتقاته او مركباته: غازاته او مشتقاته وكذلك اي عمل يقتضي
التعرض الى هذه المواد في حالة جامدة او
سائلة غازية.

10 التسمم بالبنج او اي عمل يقتضي استعمال او القيام بعمل البنج
التتراكلورايد الكربوني: او التتراكلورايد الكربوني وكذلك اي عمل يقتضي
التعرض الى غازاتهما التي تحتوي عليهما.

11 الامراض الناتجة عن اي عمل يقتضي التعرض للراديوم او اي مادة
الراديوم او المواد اخرى ذات نشاط اشعاعي او اشعة اكس.
العاكسة (اشعة اكس):

12 الامراض الجلدية المستعصية اي عمل يقتضي استعمال او نقل القطران او آلات
وحروق الجلد والعين: القطران الفحمي او الزيت المعدني او الكيروسين
(او الاسمنت او الطحين او ما شابه ذلك من غبار
او مركبات او منتجات او بقايا من هذه المواد)

13 تأثر العين بسبب الحرارة اي عمل يقتضي التعرض المتكرر او المستمر الى
والضوء وما ينجم عنهما انعكاس النور او الحرارة او الاشعة المنبعثة
من آثار: من زجاج مصهور او من المعادن الحارة او المعادن
المصهورة او التعرض الى ضوء قوي وحرارة عالية
مما قد يسبب ضررا في العين او النظر.

14 الامراض المنكونية الناتجة عن: (1) السلكي (الغبار السلكي)
(2) الاسبستوس (غبار الاسبستوس)
(3) البستوس (غبار القطن)
اي عمل يقتضي التعرض الى غبار السلكي الحديث

الانبعاث او اي مواد تحتوي على السلكي الحديث بنسبة تزيد على خمسة في المائة مثل العمل في المنجم او اقتلاع الحجر او نحت الصخور او تكسيرها او في مصنع السمنت الصخري او صقل المعادن بالرمال او اي عمل اخر يقتضي تعرضا مشابها لذلك وكذلك اي عمل يقتضي التعرض الى غبار الاسبستوس او غبار القطن بدرجة تسبب مثل هذا المرض.

15 انتراكس: جميع الاعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض او بجلودها والمصابة بامراض النفخة وبفرونها وشعرها.

16 مرض الاستسقاء الزقي: جميع الاعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض.

17 مرض التدرن الرئوي: الاعمال في المستشفيات لتقديم العلاج للمرضى بهذا المرض.

18 امراض الحمى المعوية: الاعمال في المستشفيات المخصصة لمعالجة هذه الحمى.

جدول رقم 2

الجدول رقم (2) جدول تقدير تعويضات العجز الدائم

درجات العجز كلي نوع العجز	الدائم النسبة المئوية
1 فقدان	كلا الزراعين من الكتف او 100 فقدان اي عضوين من الجسم او اكثر من عضوين. 2 فقدان النظر باكملة او فقدان العينين. 3 100 الشلل الكامل 4 العتة او الاختلال العقلي الكامل 5 الجروح او الاصابات في الرأس 100 او الدماغ التي تسبب صداعا مستمرا 6 التشويه الكامل في الوجه 7 100 الجروح والاصابات في الصدر 100 والاعضاء الباطنية التي تسبب خلا مستديما وكاملا في تادية الاعضاء لوظائفها جزئي 8 فقدان الساقين جميعا من اعلاهما 9 90 فقدان اليدين من الكوع او اعلى 10 85 التشويه الشديد في الوجه 11 80 فقدان كامل لليدين كليهما من الكوع 12 70 فقدان كامل للذراع اليسرى من مفصل 70 الكتف او من الكوع. 13 فقدان الساقين باجمعهما من 70 الركبة او اعلى. 14 فقدان كامل للذراع اليسرى 60 من مفصل الكتف او فوق الكوع. 15 فقدان احد الساقين من الركبة 60 او فوقهما. 16 فقدان الذراع الايمن من الكوع او تحته 17 60 فقدان احد الساقين من اعلى 18 60 فقدان كلا الساقين جميعا 60 من تحت الركبة 19 فقدان جميع اصابع اليد 60 اليمنى بما في ذلك الابهام 20 فقدان الذراع الايسر من فوق 50 او تحت الكوع. 21 فقدان اصابع اليد اليسرى بما في 50 ذلك الابهام 22 فقدان احد الساقين من تحت الركبة. 23 50 فقدان السمع كليا وبصورة مستديمة. 24 45 فقدان اللسان او اليكم المستديم 25 45 فقدان كلا القدمين جميعا من الكعب 45 او اسفل. 26 فقدان العضو الجنسي. 27 45 فقدان نظر عين واحدة 28 45 فقدان اليد اليمنى من الرسغ 29 38 فقدان ابهام او اربع اصابع 35 اليد اليمنى. 30 فقدان اليد اليسرى من الرسغ. 31 34 فقدان الابهام او اربع اصابع 25 اليد اليسرى 32 فقدان احد القدمين من 20 الكعب او اسفل. 33 فقدان جميع اصابع قدم واحدة 20 بما في ذلك ابهام القدم (الاصبع الكبيرة). 34 فقدان ثلاثة اصابع من اليد اليمنى 15 باستثناء الابهام. 35 فقدان سبابة اليد اليمنى. 36 15 فقدان السلامية الاخيرة لابهام 10 اليد اليمنى. 37 فقدان سبابة اليد اليسرى. 38 10 فقدان ثلاثة اصابع اليد اليسرى 10 باستثناء الابهام. 39 فقدان جميع اصابع القدم باستثناء 10 ابهام القدم. 40 فقدان ابهام القدم. 41 10 فقدان السلامية الاخيرة 6 لابهام القدم اليسرى. 42 فقدان الاصبع الاوسط 6 لليد اليمنى. 43 فقدان الاصبع الاوسط 6 لليد اليسرى. 44 فقدان الاصبع البنصر 6 لليد اليمنى. 45 فقدان الاصبع البنصر 6 لليد اليسرى. 46 فقدان الاصبع الخنصر 6 لليد اليمنى. 47 فقدان احد اصابع اليد اليسرى. 48 6 فقدان السلامية الاخيرة لاي 5 اصبع باستثناء الابهام. 49 فقدان السلامية الثانية 5 لسبابة اليد اليمنى. 50 فقدان اصابع القدم 5 باستثناء الابهام. 51 فقدان سن طاحن. 52 3 فقدان سن ناب. 2 1- العجز الكلي لوظيفة اي عضو من اعضاء الجسم او جزء من الجسم يعادل فقدان الكلي لذلك العضو او الجزء من الجسم. 2- اذا كان الشخص المصاب اعسر فان جميع التعويضات المدرجة اعلاه لاصابات اليد اليسرى يجب ان تعتبر كأنها اليد اليمنى. 3- في حالات افساد او تشويه او تغيير غير طبيعي لاي عضو من اعضاء الجسم او لاي جزء من اجزاء الجسم لاي حاسة من الحواس التي لم يأت ذكرها في هذا الجدول تقدر درجة العجز في حالات النزاع من قبل اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (148) من هذا القانون والتي تأخذ بعين الاعتبار اقرب حالة مماثلة ذكرت في هذا الجدول.

جدول رقم 3

الجدول رقم (3) بأحكام توزيع تعويض الوفاة على افراد عائلة العامل المتوفي. 1- اذا اجتمع الارمل مع الوالدين والولد الذين كانوا في رعاية المتوفي يوزع التعويض بحيث يكون للارمل الثمن وللارامل الثمن بالتساوي ان كن اكثر من واحدة والوالدة السدس والوالد الثلث والوالدين الثلث بالتساوي وللولد الباقي. فان لم يوجد ولد كان للارمل او للارامل بالتساوي ثلثا قيمة التعويض ان كن اكثر من واحدة وللوالد الباقي. فان كانا والدين فلهما الباقي بالتساوي، فاذا لم يوجد الوالدين كان للارمل ثمن التعويض على ان يوزع بالتساوي بين الارامل ان كن اكثر من واحدة وللولد الباقي، اما اذا لم يوجد مع الارمل ولد او والد اخذ التعويض كله، على ان يقسم بين الارامل بالتساوي ان كن اكثر من واحدة. 2- اذا وجد والد وولد ممن كانا في رعاية المتوفي ولم يوجد ارمل استحق الولد الثلثين ودفع الباقي

للوالد او بالتساوي للوالدين ان وجدا معا. 3- اذا وجد اولاد كان العامل المتوفي يعولهم ولم يوجد ارملة او والدا او والدين او اشقاء او شقيقات كان يعولهن وزع التعويض بين الاولاد بالتساوي فاذا وجد ولد واحد استحق التعويض كله. 4- اذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد اولاد او ارملة او ارملة وزع التعويض بين الوالدين بالتساوي، الا اذا كان واحدا فيمنح التعويض كله. ويعتبر الاخوة والاخوات الذين كان العامل يعولهم حين وفاته في حكم الوالدين عند عدم وجود احد منهما.