



البرنامج التدريبي الخاص مراكز توافق

قانون العمالة المساعدة



اتصالات
etisalat

أكاديمية اتصالات
etisalat academy
Skills | Solutions | Results

أهداف البرنامج



- التعرف بالعمالة المساعدة.
- التعرف بالقوانين الخاصة بالعمالة المساعدة.
- التعرف بمهام مراكز استقدام العمالة المساعدة.



قطاع العمالة المساعدة

إدارة علاقات العمل للعمالة المساعدة

تدريب الباحثين القانونيين على

قانون العمالة المساعدة



- الرؤية:

سوق عمل ممكن للمواطنين جاذب للكفاءات.

- الرسالة:

تنظيم سوق العمل بما يحقق الكفاءة والحماية والمرونة ويعزز مشاركة الموارد البشرية الوطنية ويستقطب الكفاءات وينمّيها ويحافظ عليها من خلال منظومة متكاملة من السياسات والمعايير والأدوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة.

- القيم:

■ المهنية

■ احترام كرامة الانسان

■ النزاهة والأمانة

■ الثقة والاحترام

■ المبادرة والابداع

- الأهداف الاستراتيجية:

■ تمكين الموارد البشرية الوطنية

■ ضمان حماية العمل

■ تعزيز كفاءة سوق العمل

■ ضمان تقديم خدمات متميزة

■ ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير

الجودة والكفاءة والشفافية

■ ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي

ما هي العمالة المساعدة؟



ما هي مراكز تدبير؟

تعتبر مراكز تدبير التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتوطين، والمختصة بتوفير العمالة المساعدة بمعايير واشتراطات وضوابط محددة لتكون بديلاً مناسباً عن (المكاتب الصغيرة)، وذلك عبر باقات متاحة تمكّن المتعامل اختيار ما يتناسب مع حاجته وإمكانياته.

إن مبادرة تدبير خطوة جريئة وشجاعة اتخذتها دولة الإمارات لحماية حقوق جميع الأطراف ولتكون نموذجاً يحتذى به في المنطقة، أن المراكز تقدم باقات متنوعة للأسر وأصحاب العمل الراغبين بتشغيل العمالة المساعدة بمختلف فئاتها، وتمنحهم فرصة إجراء المقابلة المسبقة للعاملة قبل الالتحاق بالعمل عبر (سكايب) أو مقابلتها مباشرة في المركز.





ما هي اسباب الشكاوي المتعلقة بالعمالة المساعدة؟





ما هي اهم المهارات التي تساعد على التعامل مع الشكاوى ؟



ما هي اهم المهارات التي تساعد على التعامل مع الشكاوى ؟

- المعرفة بالقانون المختص
- القدرة على إدارة التحقيق من قبل الباحث
- مهارات التواصل
- الاستماع الفعال
- العدالة والمساواة (والتفريق بينهما).
- مهارات الإقناع
- قراءة لغة الجسد





بعض الامور التي يجب التنبيه لها في التعامل مع الشكاوى

- محاولة حل الخلاف بأسهل الطرق.
- محاولة التوفيق بين اطراف الشكوى وتقريب وجهات النظر.
- القدرة على التأثير لتجنب إحالة الشكوى إلى القضاء.
- الابتعاد عن إيجاد تسوية لحساب طرف على الآخر لتجنب الظلم.



ما هي اهم المواد القانونية التي يجب الاطلاع عليها؟





قانون العمالة المساعدة



- محتويات المادة التدريبية:

القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عُمال الخدمة المساعدة

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

نحن خليفة بن زايد آل نهيان

- بعد الاطلاع على الدستور،

- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972، بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، والقوانين المعدلة له،

- وعلى القانون الاتحادي (6) لسنة 1973 بشأن دخول وإقامة الأجانب، والقوانين المعدلة له،

- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل، والقوانين المعدلة له،

- وعلى قانون العقوبات الصادر بالقانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987، والقوانين المعدلة له،

- وعلى قانون الإجراءات الجزائية الصادر بالقانون الاتحادي رقم (35) لسنة 1992، والقوانين المعدلة له،

وبناء على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين وموافقة مجلس الوزراء والمجلس الوطني الاتحادي، وتصديق المجلس

الأعلى للاتحاد،

أصدرنا القانون الآتي:

تعريفات

المادة (1)

• في تطبيق أحكام هذا القانون، يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها

ما لم يقضِ سياق النص بغير ذلك:

الدولة: الإمارات العربية المتحدة

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتوطين

الوزير: وزير الموارد البشرية والتوطين

الخدمة المساعدة: الخدمة التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته، في مكان العمل

وفقاً لأحكام هذا القانون.

تعريفات

المادة (1)

• **العامل:** الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة

وإشراف وتوجيه صاحب العمل.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي، أو مكتب استقدام، يستخدم عاملاً لأداء عمل من أعمال

الخدمة المساعدة.

الأسرة: من يرتبط بهم صاحب العمل بعلاقة قربي أو مصاهرة أو يتولى رعايتهم لأي سبب قانوني

أو أخلاقي.

مكان العمل: المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته ، أو

المستفيد من الخدمة أو أسرته ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها.

تعريفات

المادة (1)

مكتب الاستقدام: المكتب المرخص له، وفقاً لأحكام هذا القانون، بالتوسط لاستقدام العمال ،

بناءً على ما يطلبه منه صاحب العمل أو وبالتشغيل المؤقت للعمال.

التشغيل المؤقت: نظام يقوم بمقتضاه مكتب الاستقدام بتشغيل عامل لديه بقصد إتاحتها

لطرف ثالث (المستفيد) لأداء عمل من الأعمال التي تخضع لأحكام هذا القانون ، ويكون أداء هذا

العمل تحت إشراف وإدارة المستفيد.

تعريفات

المادة (1)

عقد العمل: كل اتفاق محدد المدة يُبرم بين صاحب العمل والعامل ينظم حقوق والتزامات الطرفين وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة.

الأجر: الأجر الأساسي الذي ينص عليه عقد العمل، دون أن تكون مُضافة إليه أية بدلات أو علاوات أو أية مزايا أخرى.

الأجر الشامل: الأجر الأساسي مُضافاً إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل.

نطاق سريان القانون

المادة (2)

1- تسري أحكام هذا القانون على استقدام وتشغيل العمال المبينة مهنهم بالجدول الملحق

به والأطراف ذات العلاقة، ولمجلس الوزراء، بناء على عرض الوزير، إجراء أي تعديل على

المهن الواردة بهذا الجدول.

2- في حالة سفر العامل برفقة صاحب العمل أو أسرته خارج الدولة يلتزم طرفا العقد

المبرم وفقاً لهذا القانون بما ورد فيه من أحكام، ما لم يقضِ قانون الدولة الأجنبية بغير



مكاتب استقدام وتشغيل العمال

المادة (3)

- 1- لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً لاستقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتاً، إلا إذا كان مواطناً حسن السير والسلوك ومرخصاً له بذلك النشاط طبقاً لهذا القانون ولائحته التنفيذية ويجب أن يكون للمنشأة المرخص لها مدير مواطن حسن السير والسلوك، مع تقديم الضمانات المطلوبة على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون ويتعين لمنح الترخيص توافر باقي الشروط التي يحددها هذا القانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة عن الوزارة.



مكاتب استقدام وتشغيل العمال

المادة (3)

2- لا يجوز استقدام أو تشغيل العامل إلا وفقاً للشروط والضوابط والإجراءات

المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة عن الوزارة وأية

تشريعات سارية في الدولة في هذا المجال، ومع مراعاة الشروط القانونية اللازمة لترخيص

كل مهنة – إن وجدت. وفي جميع الأحوال يحظر استقدام أو تشغيل عامل تقل سنه عن

ثمانية عشر سنة ميلادية.



مكاتب استقدام وتشغيل العمال

المادة (3)

3- يتعين في حال استقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتاً عدم ممارسة أي عمل من الأعمال

الآتية:

(أ) التمييز بين العمال بما يخل بقاعدة المساواة بينهم على اساس العرق او اللون

او الجنس او الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

(ب) التحرش جنسيا بالعامل سواء كان التحرش لفظيا أو جسديا.

(ج) العمل الجبري، وأية ممارسة لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر، وذلك وفقا

لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات.



مكاتب استقدام وتشغيل العمال

المادة (3)

4- لا يجوز تشغيل العَمال في أعمال لا تسري عليها أحكام هذا القانون إلا بعد الحصول على موافقة الجهات المختصة.

5- يصدر الوزير قراراً بتحديد الضوابط اللازمة لعمل مكاتب الاستقدام وبالشروط الواجب توافرها في صاحب العمل للسماح له باستقدام وتشغيل العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون، كما يُصدر القواعد والإجراءات والنماذج الواجب استخدامها من قبل هذه المكاتب.

الشروط القانونية حسب المهنة (المستندات الخاصة بالمهن)

- اذا كانت المهنة سائق يتم مسح عدد 2 ملكيات سيارات عائده للكفيل
 - اذا كانت المهنة راعي / مزارع / يتم ارفاق ما يثبت وجود مزرعة او وجود ماشية
 - اذا كان الكفيل مقيم يتم ارفاق صورة ائصال الضمان البنكي
 - اذا كان الشخص خارج الدولة يتم مسح الفحص الطبي الصادر من بلده
- مصدق من السفارة الاماراتية ببلده و الخارجية الاماراتية بدولة الامارات

• يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: المادة (4)

- 1- عدم استقدام العامل من دولته إلا بعد إعلامه بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر الشامل وتوافر ما يثبت لياقته وحالته الصحية والنفسية والمهنية وغيرها من الشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أن تراعى طبيعة كل مهنة.
- 2- أن لا يطلب، بنفسه أو بواسطة الغير، أو يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل مباشرة العمل أو بعده أية عمولة مقابل حصوله على العمل أو أن يستوفي منه أية مصاريف.



- 3- إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل خلال ثلاثين يوما على الأكثر سابقة على

دخوله الدولة.

• يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي:

المادة (4)

4- تحمل نفقات إعادة العامل إلى بلده إضافة إلى توفير بديل عنه دون تحميل صاحب العمل

أية نفقات إضافية، أو رد كافة المبالغ التي دفعها صاحب العمل-حسب اختيار الأخير، إذا

تبين، أو حدث، أي مما يلي خلال فترة التجربة المشار إليها في المادة (9) من هذا القانون:



أ- انتفاء الكفاءة المهنية وحُسن السلوك الشخصي في العامل.

ب- ثبوت عدم لياقة العامل الصحية وفقاً للشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون

بعد دخوله الدولة وخلال فترة التجربة على أن تراعى طبيعة كل مهنة.

ج- قيام العامل بترك العمل، في غير الأحوال المُرخص بها، على النحو المبين باللائحة التنفيذية لهذا

القانون.

د- إنهاء العقد برغبة العامل أو بسبب منه لعدم تحقق الشروط المتفق عليها في هذا العامل.

المادة (4)

5- توعية وتعريف العامل بعادات وتقاليده المجتمع في الدولة.

6- توفير مسكن مؤقت للعامل مجهز بوسائل المعيشة اللائقة كلما كانت هناك ضرورة لبقاء العامل لدى المكتب فترة تقتضي أن يكون له مكان يقيم فيه.

7- حُسن معاملة العامل وعدم تعريضه للعنف.

8- توعية العامل بالجهات المختصة بنظر شكواه بشأن أي انتهاك لحقوقه وحياته.

المادة (4)

9- تسليم صاحب العمل كتيب بإيصالات استلام الأجر

10- أن يرد لصاحب العمل كامل المبالغ التي دفعها هذا الأخير للمكتب أو جزءاً منها،

حسبما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون في أي حالة من الحالتين الآتيتين:

(أ) قيام العامل بفسخ العقد بعد فترة التجربة، وبدون سبب يرجع إلى

صاحب العمل.

(ب) قيام العامل بعد فترة التجربة، بترك العمل لدى صاحب العمل بدون

سبب مقبول .

المادة (5)

1- يبرم عقد، وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة، بين مكتب الاستقدام وصاحب العمل لتنظيم الالتزامات الخاصة باستقدام العامل، على أن يتضمن هذا العقد بوجه خاص ما يأتي:

أ. الشروط التي يحددها صاحب العمل في العامل الذي يكلف المكتب باستقدامه.

ب. الحقوق والالتزامات الأساسية التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل وخاصة نوع العمل ومقدار الأجر الشامل.

ج. الالتزامات المالية اللازمة لانتقال العامل من بلده إلى الدولة، ومقابل الخدمات المستحقة للمكتب

وغيرها، ويجوز للوزير أو من يفوضه إصدار قرار بضوابط وبقيمة هذا المقابل.

د. المدة المحددة لتنفيذ إجراءات الاستقدام.



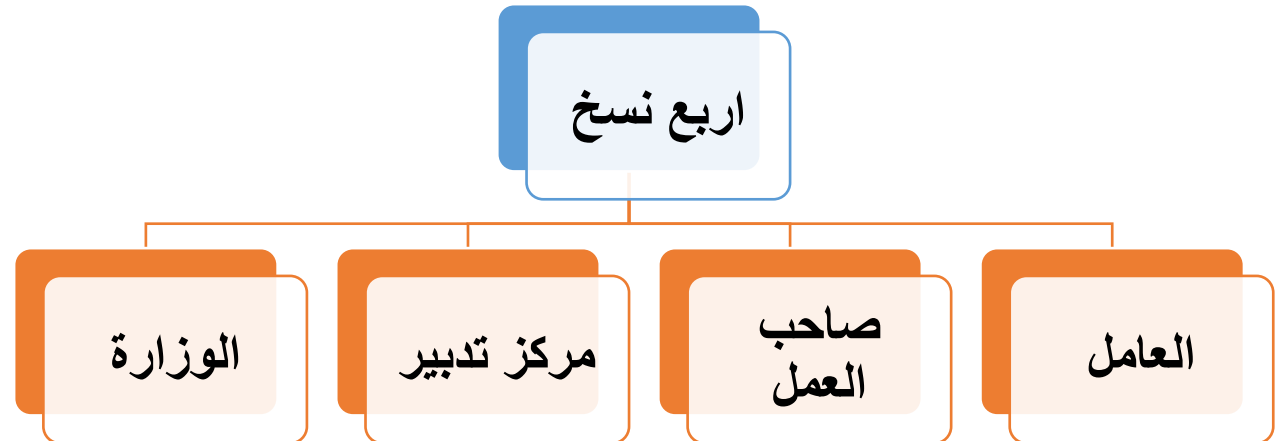
المادة (5)

2- إذا خالف مكتب الاستقدام الشروط المتفق عليها في العقد، المنصوص عليه في البند (1) من هذه المادة، يكون لصحاب العمل الحق في رفض تشغيل العامل الذي استقدمه ويكون إخطار الرفض كتابياً وتطبق أحكام المادة 4/4 من هذا القانون، وذلك دون الإخلال بحق صاحب العمل في مطالبة مكتب الاستقدام بالتعويض عن أي ضرر يلحقه نتيجة الإخلال بشروط العقد.

عقد العمل

المادة (6)

يلتزم صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة،
ويُشترط أن يكون العقد مكتوباً من أربع نسخ تسلم إحداها للعامل والأخرى لصاحب
العمل وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام والرابعة لدى الوزارة.
وفي جميع الأحوال يجوز لأطراف العقد إثبات أية شروط إضافية بعقد ملحق.



المادة (7)

يتم تعبئة البيانات المطلوبة وتحديد الراتب الخاص بالعامل ومن ثم الضغط على حفظ

24/04/2023	تاريخ انتهاء جواز السفر*
1	الديانة*
1	المذهب*
متزوج	الحالة الاجتماعية*
317	الجنسية السابقة*
98	الحالة التعليمية*
MRS	رسم الأم*
السيدة	رسم الأم بالعربية*
اختيار	اللغة الأولى*
اختيار	اللغة الثانية
اختيار	لغة من لغة
	البريد الإلكتروني
1000	راتب المكفول*
	الأجر الاساسي ومقداره*
	Allowance
	بدل سكن
	بدل تذكرة سفر
	أي بدلات او علاوات أخرى

عقد العمل

الأجر الاساسي ومقداره*

Allowance

وتاريخ بدء

بدل سكن

زات المسموح بها

بدل تذكرة سفر

عقد بالإضافة

أي بدلات او علاوات أخرى

يجب أن

العمل،

للعامل،

وزارة.

يتم تعبئة البيانات المطلوبة وتحديد الراتب الخاص بالعامل ومن ثم الضغط على حفظ

أخرى

24/04/2023	تاريخ انتهاء دوار السفر*
1	الديانة*
1	المذهب*
متزوج	الحالة الاجتماعية*
317	الجنسية السابقة*
96	الحالة التعليمية*
MRS	رسم الأم*
السيدة	رسم الأم بالعربية*
اختيار	اللقب الأول*
اختيار	اللقب الثاني
اختيار	اللقب الثالث
	البريد الإلكتروني
1000	راتب المكفول*
	الأجر الاساسي ومقداره*
	Allowance
	بدل سكن
	بدل تذكرة سفر
	أي بدلات او علاوات أخرى

المادة (8)

- لا تسمع عند الإنكار وعدم توافر العذر الشرعي دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي ستة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- يوضع العامل تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل.

المادة (9)

- يوضع العامل تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل.

المادة (10)

- يجب سداد الأجر الشهري بدرهم الإمارات خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ استحقاقه، وللوزارة أن تضع النظام الذي تراه أنسب لكيفية وضمان سداد الأجر.

ويُستحق الأجر الشامل للعامل من تاريخ دخول العامل للدولة، أو من تاريخ تعديل وضعه، ويثبت أداء الأجر الشامل بموجب إيصال خطي أو أية وسيلة إثبات أخرى تقررها الوزارة.

المادة (11)

1. يستقطع من الأجر الشامل للعامل ما يلزم لاستيفاء الديون تنفيذاً لحكم قضائي وبما

لا يجاوز ربع الأجر الشامل

المادة (11)

2. إذا ارتكب العامل فعلاً نجم عنه ضرر لصاحب العمل بفقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لهذا الأخير، أو مما يكون في عهدة العامل أو تحت تصرفه، متى ما كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل الجسيم أو مخالفته التعليمات، يكون لصاحب العمل، في هذه الحالة، بموافقة العامل، وبموافقة الجهة المعنية بالوزارة إذا لم يوافق العامل، أن يُستقطع من الأجر الشامل -وبما لا يجاوز الربع، ما يلزم لجبر الضرر على النحو الذي تقرره الوزارة، وإذا لم يتم الصلح بالموافقة على ما تقرره الوزارة يحال النزاع الى القضاء.
3. في جميع الأحوال، يجوز أن يتم الاستقطاع من مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يتيسر الاستقطاع من الأجر لسداد المبالغ الثابت استحقاقها على العامل.

تنظيم العمل

المادة (12)

1. للعامل الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر شامل وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، ويجوز تشغيله في يوم راحته الأسبوعية، وفي هذه الحالة يكون له الحق في يوم راحة بديل أو يُمنح بدلاً نقدياً عنه بما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم.
2. تنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون أوقات العمل والراحة بحيث لا تقل الراحة اليومية للعامل عن اثنتي عشرة ساعة يومياً، على أن تكون منها على الأقل ثماني ساعات متواصلة.

الإجازات المادة (13)

1. يستحق العامل إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوماً عن كل سنة، وتكون مدفوعة الأجر قبل القيام بها، وإذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة وأكثر من ستة أشهر استحق إجازة يومين عن كل شهر. ولصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية، وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية، وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي. وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين

الإجازات المادة (13)

2. يدخل في حساب مدة الإجازة السنوية الممنوحة للعامل أيام العطلات المقررة قانوناً، أو اتفاقاً، أو أية مدد أخرى بسبب المرض إذا تداخلت مع هذه الإجازة.
3. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (7) من هذا القانون يجوز للعامل في حالة تجديد عقد العمل تجميع الإجازة المستحقة له عن أكثر من سنتين والحصول عليها مُجمعة.
4. يتحمل صاحب العمل كل سنتين قيمة تذكرة سفر العامل إلى بلده وعودته منه، أو البديل النقدي المساوي لأجر الإجازة المستحقة للعامل عن سنتين بالإضافة لقيمة التذكرة إذا أبدى العامل رغبته في الاستمرار بالعمل وعدم القيام بالإجازة.

الإجازات المادة (13)

5. إذا انتهى عقد العمل أو تم فسخه من أحد طرفيه دون أن يكون العامل قد حصل على إجازته السنوية، استحق العامل عنها بدلاً نقدياً مساوياً لأجره عن عدد أيام الإجازة المستحقة له، ويُحسب الأجر بفئته وقت استحقاق الإجازة إلا إذا كان عدم الحصول على الإجازة راجعاً لصاحب العمل فيُحسب الأجر، في هذه الحالة، بفئته وقت صرفه للعامل.

المادة (14)

للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على **ثلاثين يوماً** في السنة التعاقدية،
ويحصل عليها **متصلة أو متقطعة** متى ثبتت حاجته إليها بتقرير طبي صادر من
الجهة الصحية المعتمدة رسمياً في الدولة، وتحسب على النحو الآتي:

1. **الخمسـة عشر يوماً** الأولى بأجر شامل.
2. **الخمسـة عشر يوماً** التالية بدون أجر.

التزامات صاحب العمل والعامل

المادة (15)

يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي:

1. توفير مستلزمات أداء العمل المتفق عليه.
2. تهيئة مكان لائق لسكن العامل.
3. تقديم احتياجات العامل من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل طالما يعمل لديه بنظام الدوام الكامل وليس بنظام التشغيل المؤقت، إلا إذا أُتفق على خلاف ذلك.
4. تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة.

التزامات صاحب العمل والعامل

المادة (15)

يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي:

5. معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامة بدنه.

6. عدم تشغيل العامل لدى الغير إلا وفقاً للشروط والأوضاع المقررة باللائحة التنفيذية لهذا

القانون. وعدم تشغيل أي عامل لديه إلا إذا كان مُرخصاً للعامل بالعمل وفقاً لأحكام هذا

القانون ولائحته التنفيذية.

7. دفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لجداول التعويضات

الملحقة بقانون تنظيم علاقات العمل المعمول به، إلا إذا قامت شركة التأمين بسداد هذا

التعويض.

التزامات صاحب العمل والعامل

المادة (15)

يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي:

8. عدم تشغيل العامل بمهنة تختلف عن طبيعة عمله إلا برضاه وبشرط أن تكون من المهن المشمولة بهذا القانون.

9. ضمان حق العامل في الاحتفاظ بوثائقه الثبوتية الخاصة به.

10. منح ورثة العامل المتوفي أثناء الخدمة الأجر الشامل للشهر الذي توفي فيه، وأية مستحقات أخرى للعامل.

التزامات صاحب العمل والعامل

المادة (15)

يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي:

11. أن لا يتقاضى، بنفسه أو بوسيط عنه، من العامل أية مبالغ أو أي مقابل، ما لم يكن منصوباً عليه بهذا القانون أو باللائحة التنفيذية أو بنموذج العقد المعتمد من الوزارة.
12. أن يُخطر الوزارة، بأي إخلال من العامل بما تفرضه الأنظمة القانونية السارية، وعلى صاحب العمل ان يلتزم بما تطلبه منه الوزارة في هذه الأحوال.

المادة (16)

يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة الى ما يأتي:

1. أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بالعقد، وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألا ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول.
2. مراعاة عادات وتقاليد المجتمع والالتزام بالآداب العامة.
3. الالتزام بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية.

المادة (16)

يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة الى ما يأتي:

4. المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأدوات العمل وكل ما يكون في عهده، أو تحت تصرفه، والاعتناء بها العناية اللازمة والقيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.
5. احترام الخصوصية وعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليه بحكم عمله ولو بعد انتهائه.
6. عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل والاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها.

المادة (16)

يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة الى ما يأتي:

7. تقديم العون والمساعدة اللازمة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل أو

سلامة الموجودين فيه.

8. الا يعمل تحت أية صورة من الصور إلا بموجب تصريح عمل صادر له من الوزارة ووفقا

لشروط هذا التصريح.

9. أن يُخطر الوزارة في حال تغيير محل إقامته المدون في تصريح العمل خلال فترة زمنية لا

تتعدى سبعة أيام من تاريخ التغيير

التزامات صاحب العمل والعامل

المادة (17)

- يجب على صاحب العمل إبلاغ الوزارة خلال خمسة أيام من تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع ،
كما يجب على العامل إبلاغ الوزارة خلال (48) ساعة من تركه للعمل دون علم صاحب العمل.

التزامات صاحب العمل والعامل

المادة (18)

- على صاحب العمل والعامل الالتزام باشتراطات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة وأساليب الوقاية الصحية وفقاً لما تنص عليه اللائحة التنفيذية لهذا القانون، وأية تشريعات أخرى سارية بالدولة.

التفتيش

المادة (19)

- يحدد الوزير من يتولى من مأموري الضبط القضائي القيام بالمهام الآتية:

1. مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
2. ضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
3. التفتيش على مكاتب الاستقدام.
4. التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال، مع مراعاة أحكام المادة (20) من هذا القانون.

المادة (20)

مع مراعاة أحكام المادة (19) من هذا القانون، لا يجوز للمفتشين دخول أماكن عمل وإقامة العمال إلا بإذن من أصحابها، أو إذن النيابة العامة، وذلك في الحالتين الآتيتين:

1. وجود شكوى من العامل أو من صاحب العمل.

2. وجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

تسوية المنازعات

المادة (21)

إذا وقع نزاع بين طرفي العقد، وفشلا في تسويته ودياً وجب عليهما إحالته إلى الوزارة.

2. تقوم الوزارة باتخاذ ما تراه مناسباً لتسوية النزاع ودياً خلال أسبوعين وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

3. لا تُقبل الدعوى أمام المحكمة المختصة قبل إتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته التنفيذية.

انتهاء العقد

المادة (22)

1. ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية:

- أ. انتهاء مدته، ما لم يجدد وفقاً لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن.
- ب. وفاة العامل، أو إصابته بعجز أثناء العمل وبسببه، ويثبت العجز وتحدد نسبته بتقرير من لجنة طبية مختصة، ويتحمل صاحب العمل تكاليف إعادة جثمان العامل المتوفي، أو العامل العاجز إلى بلده.
- ج. وفاة صاحب العمل، ويجوز أن يستمر العقد إلى نهاية مدته بموافقة الوزارة.
- د. إدانة العامل في جناية أو الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جنحة.
- هـ. اتفاق الطرفين على إنهاء العقد.

انتهاء العقد

المادة (22)

1. ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية:

و. بلوغ العامل سن الستين، ويحدد الوزير الحالات التي يجوز فيها مدّ الخدمة لما بعد هذا السن.

ز. استنفاد الإجازة المرضية، أو عدم اللياقة الصحية للعمل.

ح. انقطاع العامل عن العمل بدون عذر مقبول خلال السنة التعاقدية لمدة عشرة أيام متصلة أو

خمس عشرة يوماً متقطعة.

ط. ثبوت إخلال أحد طرفي العقد بالالتزامات المقررة عليه قانوناً أو اتفاقاً، وتُطبق، في هذه الحالة

أحكام المادة (23) من هذا القانون.

2. يجب على صاحب العمل أداء جميع مستحقات العامل المالية خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء العقد.

المادة (23)

1. لأي من طرفي عقد العمل فسخه بالإرادة المنفردة إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته

المنصوص عليها في المادتين (15) و (16) من هذا القانون.

2. لصاحب العمل وللعامل فسخ العقد، فإذا كان فسخ العقد من طرف صاحب العمل

وبسبب لا يعود للعامل فيلتزم صاحب العمل بتوفير تذكرة سفر لعودة العامل إلى بلده

بالإضافة لدفع تعويض يعادل الأجر الشامل لمدة شهر، وأية مستحقات أخرى للعامل في

ذمة صاحب العمل وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة.

المادة (23)

3. وإذا كان فسخ العقد من طرف العامل وبسبب يرجع إليه بعد فترة التجربة تحمل العامل، مصاريف عودته إلى بلده بالإضافة لدفع تعويض لصاحب العمل يعادل الأجر الشامل لمدة شهر وأية مستحقات أخرى لصاحب العمل في ذمة العامل وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة.

4. في جميع أحوال انتهاء علاقة العمل تكون للوزارة الصلاحية في منح العامل تصريح عمل جديد أو عدم منحه طبقاً للقواعد التي تقررها في هذا الشأن، وبمراعاة الأحكام النافذة في الدولة.

المادة (24)

يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل، أو لورثته بمقتضى أحكام هذا القانون، امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية.

المادة (25)

في كافة حالات انتهاء علاقة العمل لا يكون صاحب العمل مُلزماً بمصاريف عودة العامل إلى بلده إذا التحق العامل بعمل آخر، على النحو المبين باللائحة التنفيذية للقانون.

مكافأة نهاية الخدمة

المادة (26)

1. يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة، وتُحسب المكافأة على أساس أجر أربعة عشر يوماً عن السنة، على أن تسلم للعامل مستحقاته من مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العقد، ويتجدد حساب المكافأة بتجديد العقد.
2. يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة الأخيرة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة.

المادة (27)

يُحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة إذا انتهى العقد للانقطاع غير المشروع عن العمل
وإذا تم فسخ العقد من قبل العامل بدون سبب مشروع.

المادة (28)

1. كل عامل يحبس احتياطياً، يوقف صرف أجره الشامل طوال مدة الحبس.
2. إذا كانت الدعوى الجنائية مرفوعة بناء على بلاغ من صاحب العمل وانتهى التحقيق إلى الحفظ أو صدر حكم نهائي ببراءة العامل صرف له أجره الشامل عن مدة الحبس، وفي حالة الإدانة يحرم من هذا الأجر.
3. إذا كانت الدعوى الجنائية مرفوعة بناء على بلاغ من غير صاحب العمل وتمت إدانة العامل فلا يصرف ما تم وقفه من أجره الشامل، أما إذا حفظ التحقيق أو تمت براءته فيلزم المبلغ بدفع الأجر.

العقوبات المادة (29)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يُعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم ولا تتجاوز مائة ألف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:

1. كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتطبيق أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذا له من أداء عمله أو شرع في ذلك.
2. كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سراً من الأسرار التي يكون قد اطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد ترك العمل.
3. كل من سهل للعامل ترك العمل أو آواه، بغرض استغلاله أو تشغيله بطريقة غير مشروعة، وللمحكمة أن تقضي بالإبعاد عند الإدانة.

المادة (30)

1. مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يُعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام المادة (1/3 و 2 و 3 و 4) من هذا القانون بالغرامة التي **لا تقل عن خمسين ألف درهم ولا تجاوز مائة ألف درهم** وتضاعف العقوبة في حالة العودة لارتكاب هذا العمل **خلال سنة من تاريخ الحكم عليه**.
2. يُعاقب بذات العقوبة المبينة في البند (1) من هذه المادة مكتب الاستقدام الذي يخالف أي حكم من أحكام المادة (4) من هذا القانون.

المادة (31)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يُعاقب بالغرامة التي لا تتجاوز عشرة آلاف درهم كل من خالف أي حكم آخر من أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذاً له.

أحكام ختامية

المادة (32)

يكون مكتب الاستقدام هو صاحب العمل في التشغيل المؤقت دون أن ينال ذلك من التزامات العامل قبل الشخص الطبيعي أو أسرته المستفيدين من الخدمة، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذه القانون اجراءات وشروط التشغيل المؤقت.

أحكام ختامية المادة (33)

اللغة العربية هي لغة العقود، وعند استخدام لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، يكون النص العربي هو المعتمد.

أحكام ختامية

المادة (34)

تُعفى الدعاوى المقامة من العمال وفقاً لأحكام هذا القانون، من جميع الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي ويكون نظرها على وجه الاستعجال.

أحكام ختامية

المادة (35)

على المكاتب العاملة في مجال الاستقدام أو التشغيل المؤقت للعمال أن تسوي أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

أحكام ختامية

المادة (36)

مع مراعاة ما نصت عليه المادة (5 / ج) من هذا القانون، تحدد بقرار من مجلس الوزراء الرسوم المستحقة على تنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة (37)

يقع باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

المادة (38)

تختص محاكم الدولة بالنظر في المنازعات والدعاوى المرفوعة بسبب مخالفة أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذاً له والعقود التي ينظمها.

أحكام ختامية

المادة (39)

يلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة (40)

يُصدر مجلس الوزراء، أو مَنْ يفوضه اللائحة التنفيذية والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه، ويظل العمل مستمرا بالقواعد السارية وقت إصدار هذا القانون لحين إقرار اللوائح والقرارات الجديدة.

المادة (41)

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد شهرين من تاريخ نشره.

خليفة بن زايد آل نهيان

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة



الاسئلة والنقاش

قانون العمالة المساعدة

الاختبار النهائي والتقييم



أكاديمية اتصالات
etisalat academy
Skills | Solutions | Results



الاختبار النهائي والتقييم

قانون العمالة المساعدة

<https://etac7stars.wixite.com/etac>



أكاديمية اتصالات
etisalat academy
Skills | Solutions | Results