

**قرار وزاري رقم (31) لسنة 2018
في شأن استحداث نظام عقد العمل الجزئي**

وزير الموارد البشرية والتوطين:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته، على القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل، وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية،
قرر:

مادة (1)

يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها في هذا القرار، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتوطين.

صاحب العمل الأصلي: صاحب العمل الذي يستقدم العامل من الخارج للعمل بنظام العمل الجزئي، أو أول صاحب عمل يرتبط من داخل الدولة مع العامل بنظام العقد الجزئي.

صاحب العمل الإضافي: أي صاحب عمل غير صاحب العمل الأصلي يرتبط معه العامل بعلاقة عمل في ذات وقت ارتباطه مع صاحب العمل الأصلي.

نموذج العمل الجزئي: عقد يتفق فيه صاحب العمل والعامل (المواطن أو الأجنبي) على أن تكون ساعات العمل أقل من الساعات المعتادة (ثمانية ساعات يومياً) ويستطيع، بمقتضاه، العامل أن يعمل في ذات الوقت لدى أكثر من صاحب عمل وبدون إذن من أي صاحب عمل يعمل لديه، ويتم التعاقد فيه وفقاً لنماذج العقود الصادرة عن الوزارة، ويشار إليه في هذا القرار بالعمل الجزئي، أو هذا النظام.

مادة (2)

يُستحدث بالوزارة نظام لنموذج عمل جزئي، ويجوز التعاقد بمقتضاه بين صاحب العمل والعامل، في إحدى وظائف أو مهن المستوى المهاري الأول والثاني، المعمول بهما في الوزارة، ويكون التعاقد بين الطرفين وفقاً للضوابط المنصوص عليها في المواد التالية من هذا القرار.

مادة (3)

للعامل، وفقاً للتعاقد بنظام العمل الجزئي القيام بالآتي:

- أ. أن يعمل لدى صاحب العمل الأصلي أقل من ثمانية ساعات يومياً، أو أقل من 48 ساعة أسبوعياً، وفي جميع الأحوال يجب ألا تقل ساعات العمل عن عشرين ساعة أسبوعياً.
- ب. أن يعمل في ذات الوقت لدى أكثر من صاحب عمل، وبدون اشتراط حصوله على موافقة صاحب العمل الأصلي أو أي صاحب عمل آخر يعمل لديه.

مادة (4)

يتعين على العامل، في هذا النظام، الالتزام بالآتي:

- أ- أن لا يعمل لدى أي صاحب عمل إضافي إلا بعد الحصول على تصريح عمل من الوزارة.
- ب- أن يؤدي العمل الجزئي بكل ما تفرضه عليه نظم العمل السارية في الوزارة من ضوابط وسلوكيات، باستثناء عدد ساعات العمل، فيكون التزامه

بالمخصوص عليه في العقد فقط مع مراعاة ما ورد بالمادة (5) بند) من هذا القرار.

مادة (5)

لا يجوز لصاحب العمل، في هذا النظام، الآتي:

- أ. أن يُطالب العامل بأن يعمل لديه أكثر من الساعات المتفق عليها إلا بموافقة العامل الكتابية.
- ب. أن يمنع العامل من العمل في منشأة مشابهة لمنشأته تحت دعوى عدم المنافسة، أو تحت دعوى إفشاء أسرار العمل، إلا إذا صدر حكم قضائي بذلك.

مادة (6)

- (أ) يتحمل صاحب العمل الأصلي بإجازات العامل السنوية ومكافآت نهاية خدمته وأية التزامات مالية أخرى بنسبة عدد ساعات العامل الفعلية، وبمقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل.
- (ب) يجوز للعامل الاتفاق مع صاحب العمل الإضافي على أية مزايا مماثلة لما جاء بالبند (أ) من هذه المادة.
- (ت) باستثناء ما ورد في البندين (أ و ب) من هذه المادة، يلتزم كل صاحب عمل بأن يوفر للعامل اشتراطات العمل الأخرى المنصوص عليها في أنظمة الوزارة إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

مادة (7)

تخطر الوزارة كل صاحب عمل (أصلي أو إضافي) بالجهات التي يعمل فيها العامل فور حصوله على تصريح منها بالعمل، وعلى العامل أن يقوم بذات الإخطار لكل صاحب عمل يعمل لديه.

مادة (8)

لا يجوز للوزارة أن تسمح للعامل بأن يعمل أسبوعياً أكثر من 48 ساعة، أو أكثر من 144 ساعة كل ثلاثة أسابيع، ويجوز، في حالة الضرورة التي يتقدم بها العامل، أن تسمح له بالعمل 60 ساعة أسبوعياً، ويتعين أن تكون للعامل راحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد.

مادة (9)

- أ. تطبيق في العمل الجزئي ذات القواعد والضوابط والجزاءات المعمول بها في إبرام وتجديد وإنهاء عقود العمل العادية محدد المدة، أو غير محدد المدة.
- ب. يتحمل صاحب العمل الأصلي بالرسوم المعمول بها في الوزارة عند التعاقد مع عامل من خارج أو من داخل الدولة بحسب الأحوال، ويلتزم أي صاحب عمل إضافي برسوم العمل لبعض الوقت، المنصوص عليها في ذات النظم.

مادة (10)

في حال اختيار التعاقد بنظام العمل الجزئي، لا يجوز تحويله إلى عقد عادي إلا بعد إنهاء العمل الجزئي، ويصبح لكل طرف حرية التعاقد بالنموذج الذي يقبله.

مادة (11)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول مارس 2018.

ناصر ثاني الهاملي
وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر بديوان عام الوزارة في أبو ظبي بتاريخ: 21/1/2018

الملحق رقم (1) بالقرار رقم (212) لسنة

2018

ضوابط وشروط انتهاء علاقة العمل، المشار

إليها في المادة (5/ب) من هذا القرار

- يكون انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل في أي من الحالات الآتية:
- أولاً: في العقود المحددة المدة (وهي العقود التي تعتمدها الوزارة بما لا تتجاوز مدتها عامين) يكون انتهاء علاقة العمل إذا توافرت حالة من الحالات الآتية:
1. إذا انتهت مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين، ولم يتم تجديد هذا العقد.
 2. إذا اتفق الطرفان (صاحب العمل والعامل) على انتهاء هذا العقد أثناء سريانه.
 3. في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل والعامل) منفردًا بإنهاء العقد مع اتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في البند (4) من هذه الفقرة، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد بإرادته وحده تبعات هذا الإنهاء.
 4. في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفردًا، بإنهاء العقد أثناء فترة تجديده، ويشترط في هذه الحالة التزام من قام بالإنهاء بالإجراءات القانونية الآتية:
- (أ) إخطار الطرف الآخر كتابة برغبته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ثلاثة أشهر، وإذا لم يتفق الطرفان على هذه المدة تكون في هذه الحالة ثلاثة أشهر.
- (ب) استمرار الطرف الذي قرر إنهاء العقد في تنفيذ علاقة العمل طيلة فترة الإخطار.
- (ت) سداد مقابل للإنهاء حسبما يتفق عليه الطرفان بحيث لا يزيد على هذا المقابل على الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر، وإذا لم يتفق الطرفان على

مقدار هذا المقابل، يكون هذا المقابل مساوياً للأجر الإجمالي لثلاثة أشهر.

5. في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً، بإنهاء العقد بدون الالتزام بالإجراءات القانونية الواردة في البند (4) من هذه الفقرة، وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الإنهاء، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى تعاقد بإرادته وحده تبعات هذا الإنهاء.

6. في حال قيام صاحب لعمل بإنهاء علاقة العمل لارتكاب العامل لإحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (120) من قانون تنظيم علاقات العمل المنصوص عليها بالملحق رقم (2) من هذا القرار. ثانياً: في العقود غير المحددة المدة، يكون انتهاء علاقة العمل إذا توافرت حالة من الحالات الآتية:

1. باتفاق الطرفين.
2. في أي وقت يقوم فيه أحد طرفي العقد بإنهائه بعد إنذار الطرف الآخر، مع استمراره في تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار التي يجب أن لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ثلاثة أشهر.
3. في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً، بإنهاء العقد، بدون الالتزام بالإجراءات القانونية الواردة في البند (2) من هذه الفقرة وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الإنهاء، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد بإرادته وحده تبعات هذا الإنهاء.

4. في حال قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لارتكاب العامل لإحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (120) من قانون تنظيم علاقات العمل المنصوص عليها بالملحق رقم (2) المرفق بهذا القرار.

ثالثاً: تعتبر علاقة العمل في حكم المنتهية في أي من الحالات الآتية:

1. حالة ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر: حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً).
2. حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إحقاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة، ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفنيش بالوزارة يثبت عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين، على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال هذه المدة.
3. حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة، ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في رواتب شهرين على الأقل، أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

الملحق رقم (2) بالقرار رقم (212) لسنة

2018

بحالات إنهاء علاقة العمل التي نصت عليها

المادة (120) من القانون

الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن

تنظيم قانون تنظيم علاقات العمل

مادة (120):

يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار 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 الوزارة بالحادث خلال (48) ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- د. إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
- هـ. إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل من صاحب إذا تكرر منه ذلك.
- ز. إذا ثبت أنه أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها.
- ح. إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- ط. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر شديد أو متأثر بمخدر.
- ي. إذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد زملائه في العمل.

ك. إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة التعاقدية أو أكثر من سبعة أيام متواصلة.

الفهرس

2.....	مادة (1)
3.....	مادة (2)
3.....	مادة (3)
3.....	مادة (4)
4.....	مادة (5)
4.....	مادة (6)
5.....	مادة (7)
5.....	مادة (8)
5.....	مادة (9)
6.....	مادة (10)
6.....	مادة (11)
12.....	مادة (120):