



## قرار وزاري رقم ( 47 ) لسنة 2022

### بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية

#### وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 في شأن تنظيم علاقات العمل ،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2020 في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم ( 1 ) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ( 33 ) لسنة 2021 في شأن تنظيم علاقات العمل،

قرر:

#### المادة (1)

##### الشكاوى العمالية الفردية

مع مراعاة احكام المادة رقم (54) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2021 المشار اليه، لكل من العامل وصاحب العمل التقدم بشكاوى عمالية خلال 30 يوم من إخلال أي منهما بالتزاماته تجاه الآخر والواردة في عقد العمل أو المرسوم بقانون بشأن تنظيم علاقات العمل ولائحته التنفيذية -المشار إليهما- والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما.

#### المادة (2)

##### التسوية

على الوزارة اتخاذ الاجراء اللازمة لتسوية الشكاوى العمالية الفردية خلال مدة لا تتجاوز 14 يوم من تاريخ تقديم الشكاوى، وفي حال تعذر التسوية يتم إحالتها للقضاء.



### المادة (3)

#### التزامات العامل المحالة شكواه للقضاء

1. اعمالاً لنص المادة رقم (31) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 في شأن تنظيم علاقات العمل، على كل عامل تمت إحالة شكواه العمالية للقضاء الالتزام بالآتي:

- أ. قيد الشكوى العمالية لدى المحكمة المختصة خلال مدة أقصاها 14 يوم من تاريخ اعتماد الإحالة للقضاء.
  - ب. عدم العمل لدى صاحب عمل آخر دون الحصول على تصريح من الوزارة.
  - ت. التقدم بطلب إلغاء تصريح العمل الأصلي خلال 14 يوم من صدور الحكم النهائي في الدعوى العمالية في حالة انتهاء علاقة العمل بين الطرفين.
- 2- وللعامل طلب الحصول على تصريح عمل مؤقت لدى صاحب عمل جديد خلال نظر الدعوى، ويستثنى من ذلك العامل المقيد بحقة شكوى انقطاع عن العمل.

### المادة (4)

#### ضوابط إلغاء تصريح العمل بعد إحالة الشكوى للقضاء

1. دون الاخلال بأحكام المادة رقم (3) من هذا القرار، وفي حال أدت شكوى العامل المحالة للقضاء إلى توقفه عن العمل، يتم إلغاء تصريح عمله بعد مرور 6 أشهر من تاريخ إحالة الشكوى للقضاء.
2. بشأن الشكاوى المحالة للقضاء قبل صدور هذا القرار، تحتسب المدة المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة اعتباراً من تاريخ صدور القرار.



## المادة (5)

### شكوى طلب الإلغاء

1. بناءً على شكوى من العامل يطلب فيها إلغاء تصريح عمله دون موافقة صاحب العمل، يلزم اتخاذ الآتي:

أ. في حال تبين للوزارة ان العامل مسجل لدى صاحب عمل او منشأة وهميه يتم استكمال إجراءات الإلغاء وفقاً لطلب العامل مع استكمال اتخاذ الإجراءات القانونية في حق العامل وصاحب العمل.

ب. في حال لم تتمكن الوزارة من الوصول لصاحب العمل خلال 5 أيام عمل من تاريخ تسجيل شكوى العامل أو في حال استجابة صاحب العمل وطلبه مدة إضافية لمعالجة موضوع الشكوى يتم تمديد المدة ل 5 أيام عمل إضافية أخرى، يتم بعدها استكمال إجراءات الإلغاء وفقاً لطلب العامل ما لم يقدم صاحب العمل ما يثبت ان العامل قيد التحقيق في جريمة مرتبطة بعمله لدى السلطات المختصة.

ج. في حال تم إلغاء تصريح العمل من قبل الوزارة، يلتزم العامل بتعديل وضعه في الدولة خلال المدة المحددة وفقاً للتشريعات النافذة في هذا الشأن.

د. ترحل أي غرامات مستحقة - حال وجودها - عن تأخير إصدار أو تجديد تصريح العمل على ملف المنشأة.

2. للوزارة إرجاء البت في شكوى إلغاء تصريح العمل دون الرجوع لصاحب العمل أو العامل حال وجود دعوى عمالية متداولة أمام القضاء، وذلك لحين التيقن من صحة الادعاء في الحالات الآتية:

أ- ادعاء صاحب العمل ترك العامل للعمل دون إخلالٍ منه بحق العامل خلال فترة التجربة.

ب- ادعاء صاحب العمل صحة شكوى الانقطاع عن العمل المقيدة بحق العامل.

ت- اذا تبين عدم قيام العامل بالوفاء بالتزاماته التعاقدية.



## المادة (6)

### قيد شكوى الانقطاع عن العمل

مع مراعاة حكم المادة (28) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 المشار اليه، على صاحب العمل قيد شكوى انقطاع عن العمل ضد العامل المنقطع لسبب غير مشروع لمدة تزيد على (7) سبعة أيام متصلة، وبشرط عدم علمه بمكان تواجد العامل وعدم قدرته على التواصل معه، ويكون قيد شكوى الانقطاع وفق دليل الإجراءات الذي يصدره وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية.

## المادة (7)

### الغاء شكوى الانقطاع عن العمل

لوزارة إلغاء شكوى الانقطاع عن العمل بناءً على طلب أحد طرفي العلاقة العمالية أو كلاهما وفقاً للحالات الآتية:

1. إذا ثبت عدم مضي (7) سبعة أيام متصلة من الانقطاع عن العمل أو من تاريخ انتهاء الإجازة أو الغياب المشروع عن العمل.
2. إذا ثبت تواجد العامل على رأس عمله أو كان في إجازة مقررة قانوناً سواءً كان صاحب العمل عالماً بذلك أو لم يعلم عند قيد شكوى الانقطاع.
3. موافقة صاحب العمل على إعادة العلاقة العمالية، بشرط أن تكون المنشأة قائمة، وعلى أن يلتزم صاحب العمل بسداد الغرامات المستحقة - إن وجدت - لعدم إصدار أو تجديد تصريح العمل.
4. إذا كان الانقطاع عن العمل بموجب اتفاق بين العامل وصاحب العمل على إنهاء العلاقة العمالية أو إذا سمح صاحب العمل للعامل بالتعطل عن العمل أو بالبحث عن فرصة عمل أخرى.
5. إذا وجد سبب مشروع للانقطاع عن العمل، أو أية حالات أخرى يثبت فيها بأن شكوى الانقطاع غير صحيحة.



### المادة (8)

#### حظر إصدار تصريح العمل لمدة عام

مع مراعاة أحكام المادتين (9) و(50) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 المشار اليه، والمادة رقم (28) من لائحته التنفيذية، فإن العامل الذي انتهت علاقة عمله وفقاً للحالات الواردة أدناه لا يمنح تصريح عمل قبل مضي سنة من تاريخ مغادرته الدولة:

1. قيام العامل بإنهاء العلاقة العمالية خلال فترة التجربة بشرط عدم إخلال صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية.
2. ثبوت صحة شكوى الانقطاع عن العمل.

### المادة (9)

#### منازعات العمل الجماعية

مع مراعاة المادة رقم (32) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 المشار اليه على العمال وأصحاب العمل في حال وجود منازعة عمل بين فريق من العمال لا يقل عددهم عن 100 عامل وصاحب/أصحاب العمل، أن يقوموا بتسجيل شكوى منازعة عمل جماعية عبر القنوات التي تحددها الوزارة في هذا الشأن.

### المادة (10)

#### إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية

على العمال أن يختاروا عدداً لا يقل عن (3) ولا يزيد على (5) منهم لتمثيلهم في المنازعة الجماعية، وعلى الإدارة المعنية في الوزارة أن تتولى تسوية النزاع ودياً فيما بين الطرفين في مدة أقصاها 30 يوماً من تاريخ تسجيل الشكوى، ولها في سبيل ذلك استدعاء من تراه من أطراف النزاع أو المختصين ومناقشتهم، كما يجوز لها طلب الاطلاع على المستندات والسجلات وسائر الأدلة، ولها دخول المنشأة لإجراء التحقيق المطلوب، واتخاذ ما تراه من الإجراءات اللازمة لتسوية المنازعة، وفي حال الوصول لتسوية ودية يتم تحرير محضر وفق ما تم الاتفاق عليه ويوقع عليه كل من صاحب العمل أو من يمثله وممثلي العمال، كما يجوز إجراء التسوية عبر الوسائل التقنية المعتمدة، وفي جميع الأحوال يتوجب أن لا تزيد مدة تنفيذ التسوية على 90 يوم من تاريخ تحرير محضر التسوية.



### المادة (11)

#### إحالة منازعة العمل الجماعية

إذا لم تتم تسوية المنازعة الجماعية لأي سبب خلال مدة 30 يوم المشار إليها في المادة رقم (10) من هذا القرار، أو إذا لم يلتزم أحد طرفي النزاع بالحضور للتسوية أمام الوزارة، وجب إحالة النزاع مباشرة إلى لجنة منازعات العمل الجماعية المختصة المشكلة وفقاً لقرار مجلس الوزراء في هذا الشأن، على أن يرفق مع الإحالة محاضر المنازعة ورأي الإدارة وكافة المستندات الداعمة.

### المادة (12)

#### إجراءات للوزارة اتخاذها أثناء نظر المنازعة الجماعية

مع مراعاة المادة رقم (32) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 المشار إليه، يجوز للوزارة في حال تبين لديها صحة ادعاء العمال وفي أي مرحلة من مراحل المنازعة الجماعية اتخاذ الإجراءات التالية:

1. تسهيل الضمانات المصرفية وكذلك صرف قيمة التغطية التأمينية للعمال دون الحاجة لموافقة صاحب العمل.
2. إلغاء تصاريح العمل دون الحاجة لموافقة صاحب العمل مع إخطار الجهات المعنية لاستكمال إجراءات إلغاء الاقامات وتمكين العمال من مغادرة الدولة أو تعديل أوضاعهم.
3. مخاطبة الجهات المعنية لإيقاع الحجز التحفظي على المنشأة وبما يضمن الوفاء بمستحقات العمال.
4. وقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة لحين انتهاء المنازعة.



### المادة (13)

#### أحكام عامة

1. مع مراعاة المادة (34) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 المشار إليه أعلاه , إذا تبين للوزارة اخلال المنشأة بحقوق بعض عمالها اثناء نظر الشكاوى الفردية، جاز لها أن تقرر وقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة وبالمدد التي تراها مناسبة، وكذا اتخاذ الإجراءات او فرض التدابير الإدارية اللازمة حسب الحالة لتجنب أن يؤدي النزاع الفردي الى حدوث نزاع عمل جماعي يضر بالمصلحة العامة.
2. على صاحب العمل التيقن -وعلى مسؤوليته- من صحة ودقة المعلومات والبيانات المقدمة للوزارة.
3. يلتزم صاحب العمل بتحديث بيانات المنشأة مباشرة في حال وجود أي تغيير.

### المادة (14)

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

### المادة (15)

يُلغى كل نص أو حكم يتعارض أو يخالف أحكام هذا القرار.

### المادة (16)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

صدر بتاريخ : 4 فبراير 2022

د. عبد الرحمن عبد المنان العور  
وزير الموارد البشرية والتوطين