



قرار وزاري رقم (766) لسنة 2015 م
في شأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى .

وزير العمل:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء ، وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، وتعديلاته ، في شأن تنظيم علاقات العمل ، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010م في شأن تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في وزارة العمل ، وعلى قرار وزير العمل الصادر برقم (826) لسنة 2005 في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة ، وعلى قرار وزير العمل رقم (707) لسنة 2006 في شأن قواعد و اجراءات مزاوله العمل في الدولة لغير المواطنين ،

وعلى قرار وزير العمل رقم (724) لسنة 2006 في شأن إلغاء الكفالة الإداري ، وعلى قرار وزير العمل رقم (1186) لسنة 2010م في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى ، وعلى قرار وزير العمل رقم (765) لسنة 2015 في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل ،

قرر :

المادة (1)

يجوز منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة عمله ، إذا توافرت حالة من الحالات الآتية :

أولاً: في العقود محددة المدة :

- 1 - إذا انتهت مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين ، ولم يتم تجديدها .
- 2 - إذا اتفق الطرفان (العامل وصاحب العمل) على انتهاء هذا العقد أثناء سريانه ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل ، ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهارية الأول والثاني والثالث .
- 3 - إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ، ويشتراط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهارية الأول والثاني والثالث .



4 - في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) منفرداً ، بإنهاء العقد أثناء فترة تجديده ، حتى لو كان التجديد قبل العمل بهذا القرار ، ويُشترط في جميع الأحوال التزام من قام بإنهاء بالإجراءات القانونية الآتية :

(أ) إخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المُحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ثلاثة أشهر ، وإذا كان التجديد قد تم فعلا قبل العمل بهذا القرار ، ولم يتفق الطرفان على فترة إخطار ، تكون هذه الفترة ثلاثة أشهر .

(ب) الاستمرار في علاقة العمل طوال فترة الإخطار .

(ج) سداد مقابل للإنهاء حسبما يتفق عليه الطرفان بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر ، وإذا كان التجديد قد تم فعلا قبل العمل بهذا القرار ، ولم يتفق الطرفان على هذا المقابل ، يكون هذا المقابل مساوياً للأجر الإجمالي لثلاثة أشهر .

ثانياً : في العقود غير محددة المدة :

1 - إذا اتفق الطرفان (صاحب العمل والعامل) على انتهاء هذا العقد أثناء سريانه ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل ، ويُستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأول والثاني والثالث .

2 - إذا قرر أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) إنهاء العقد وقام بإبذار الطرف الآخر بذلك ، مع استمرار تنفيذ العقد خلال فترة الإبذار المتفق عليها بحيث لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ثلاثة أشهر ، وبشرط أن يكون العامل قد أمضى لدى صاحب العمل فترة لا تقل عن ستة أشهر عليها ، ويُستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأول والثاني والثالث .

3 - إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ، ويشترط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل ، ويُستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأول والثاني والثالث .

ثالثاً : في جميع أنواع العقود (محددة أو غير محددة المدة) :

- استثناء من الحالات المنصوص عليها بالفقرتين أولاً وثانياً من هذه المادة ، يجوز منح تصريح عمل جديد للعامل إذا توافرت حالة 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 التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاوله المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين ، على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال شهرين من تاريخ تعطله .



3 - حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة ، ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في أجر 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 .

ويُشترط ، في كافة الأحوال المنصوص عليها في هذه المادة ، أن تتوافر في العامل باقي الشروط المطلوبة - طبقاً للنظم القانونية السارية - لمنحه تصريح عمل جديد .

المادة (2)

في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (1) من هذا القرار لا يجوز منح تصريح عمل جديد للعامل للانتقال من منشأة إلى أخرى .

المادة (3)

على كافة الجهات المانحة لتصاريح العمل الجديدة للعاملين في الجهات التعليمية ، أثناء العام الدراسي ، التأكد من موافقات الجهات الحكومية المعنية قبل منح أية تصاريح مما ورد في المادة (1) من هذا القرار .

المادة (4)

يُلغى تصريح العمل الممنوح طبقاً لهذا القرار إذا تبين للوزارة عدم صحة البيانات التي مُنح التصريح الجديد بناءً عليها .

المادة (5)

يُلغى قرار وزير العمل رقم (1186) لسنة 2010م في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى ، كما يُلغى كل نص أو حكم يخالف ما جاء بهذا القرار .

المادة (6)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من 1 / 1 / 2016 .

صقر خباش
وزير العمل



صدر عنا في أبوظبي بتاريخ : 27 / 9 / 2015