

## قرار وزاري رقم (766) لسنة 2015م

### 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 الموارد البشرية والتوطين،

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 وإجراءات 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 إنهاء 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 الأولى والثاني والثالث.
- 3- إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل، وبشروط 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 الأولى 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، ويشترط في جميع الأحوال التزام من قام بالإنهاء

بالإجراءات القانونية الآتية:

(أ) إخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المحدد بفترة يتفق عليها الطرفين بحيث لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ثلاثة أشهر، وإذا كان التجديد قد تم فعلاً 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 فعلاً 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 والعمال) على إنهاء 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 المهنية الأولى والثاني والثالث.

2- إذا قرر أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) إنهاء العقد وقام بإنذار الطرف الآخر بذلك، مع استمرار تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار 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، ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأولى 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، ويستثنى من هذا الشرط العاملون من ذوي المستويات المهنية الأولى 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. ويشترط، في كافة الأحوال المنصوص عليها في هذه المادة، أن تتوفر 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)

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

#### المادة (5)

يلغى 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 يلغى كل نص أو حكم يخالف ما جاء بهذا القرار.

#### المادة (6)

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

صقر غباش

وزير العمل

صدر عنا في أبو ظبي بتاريخ: 2015/9/27