



## قرار وزاري رقم ( 212 ) لسنة 2018 في شأن تنظيم عمل المواطنين في القطاع الخاص

### وزير الموارد البشرية والتوظيف

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 في شأن المعاشات والتأمينات والاجتماعية وتعديلاته،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017 في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوظيف،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوظيف،
- وعلى القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين في القطاع الخاص
- وعلى القرار الوزاري رقم (293) لسنة 2015 في شأن قواعد وإجراءات استخدام المواطنين،
- وعلى القرار الوزاري الصادر برقم 765 لسنة 2015 في شأن شروط و ضوابط إنهاء علاقة العمل.
- وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية،

### قرر

#### مادة ( 1 )

يجوز للمواطن أن يتقدم بشكل مباشر أو من خلال أية وسيلة تقررها الوزارة، للعمل لدى أية منشأة من المنشآت المسجلة بالوزارة.

#### مادة ( 2 )

يتم إتباع الخطوات التالية حال تشغيل المواطن:

أولاً : يقوم صاحب العمل بالتقدم بالمستندات المطلوبة في أدلة التشغيل لطلب إصدار تصريح عمل مواطن من خلال إحدى قنوات تقديم الخدمة المعتمدة بالوزارة.

ثانياً : تقوم الوزارة، فور إصدار موافقتها بالعمل للمواطن، بالآتي:



( أ ) إصدار باقاة لهذا المواطن تشمل: تصريح وعقد العمل، بطاقة أبشر، دليل حقوق وواجبات العمل بالقطاع الخاص، وأية أمور أخرى يتم النص عليها في دليل الخدمة.

( ب ) توفير خدمات إرشاد وتأهيل للمواطن، الذي يحتاج ذلك التأهيل والإرشاد، من خلال إشراكه في برامج تدريبية بما يلزم لأداء الوظيفة وفق متطلبات سوق العمل.

( ج ) إرسال بيانات التصريح وعقد العمل للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات الاجتماعية، أو أي صندوق محلي، أو صندوق تأميني آخر، وفقاً للأنظمة القانونية السارية في الوزارة.

**ثالثاً :** يقوم صاحب العمل، خلال 6 أشهر من تاريخ الموافقة على تصريح العمل، بتحديث ملف العامل المواطن في شأن بيانات الاشتراك في هيئة العامة للتأمينات والمعاشات الاجتماعية أو أي صندوق محلي أو صندوق تأميني آخر، وفقاً للأنظمة القانونية السارية في الوزارة.

### مادة ( 3 )

تُبرم عقود العمل للمواطنين لمدة سنتين، ويتم تجديدها باتفاق الطرفين طبقاً للشروط الواردة بدليل الخدمة .

### مادة ( 4 )

إضافة لحملات التفتيش التي تتولى ضمان جدية التوظيف وأي شأن آخر يدخل في نطاق عمل هذه الحملات، تُخصص الوزارة وحدة تنظيمية بها، أو أكثر، لتتولى الآتي:

1. توفير الآليات اللازمة لضمان أداء المواطن لعمله في بيئة عمل مناسبة .
2. إيجاد آلية خاصة بحالات تشغيل المواطنين لتلقي الشكاوى من أطراف علاقة العمل، والتأكد من جديتها، واقتراح وسائل معالجتها، وعرضها على الأطراف؛ وضمان وجود آلية تنفيذ الحلول التي تنقرر لدعم إعادة التوازن في علاقة العمل.
3. المتابعة مع المنشآت لضمان قيامها بالاشتراك عن العامل المواطن في هيئة العامة للتأمينات والمعاشات الاجتماعية أو أي صندوق محلي أو صندوق تأميني آخر، وفقاً للأنظمة القانونية السارية في الوزارة.



### مادة ( 5 )

في جميع حالات إنهاء أو انتهاء علاقة العمل بين الطرفين، يتعين الإلتزام بالآتي :

( أ ) على صاحب العمل أن يقدم تقرير "مقابلة خروج" بينه وبين العامل المواطن، لتحديد أسباب إنهاء أو انتهاء علاقة العمل. وتُنظم الأدلة التي يصدرها وكيل الوزارة إجراءات تقديم كل ذلك .

( ب ) التقيد بالضوابط التي نص عليها القرار الوزاري رقم 765 لسنة 2015 الصادر في شأن شروط وضوابط إنهاء علاقة العمل، المنصوص عليها بالملحق رقم ( 1 ) المرفق بهذا القرار.

### مادة ( 6 )

يُعتبر إنهاء خدمة العامل المواطن بغير سبب مشروع، إذا توافرت إحدى الحالات الآتية:

أولاً: إذا لم يكن إنهاء الخدمة مستنداً لتوافر حالة من الحالات الواردة في المادة ( 120 ) من قانون تنظيم علاقات العمل، المنصوص عليها بالملحق رقم (2) المرفق بهذا القرار.

ثانياً: إذا ثبت أن صاحب المنشأة يحتفظ بعامل غير مواطن يقوم بذات عمل المواطن الذي تم إنهاء خدمته، أو إذا ثبت أن إنهاء خدمة العامل المواطن كان لغرض أن يُستبدل به عامل غير مواطن ليحل محله في ذات العمل، ودون أن يثبت وجود مبرر تقبله الوزارة في هاتين الحالتين.

ثالثاً: إذا قام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لسبب لا يمت للعمل بصله، خصوصاً إذا كان إنهاء خدمة العامل المواطن بسبب تقدمه بشكوى جدية إلى الجهات المختصة أو لرفعه دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.

رابعاً: إذا ثبت عدم الإلتزام بالضوابط المنصوص عليها بالمادة ( 5 ) من هذا القرار .

### مادة ( 7 )



في حال تيقن الوزارة من أن انتهاء علاقة العمل تمّ لسبب غير مشروع من العامل المواطن أو من صاحب العمل، ولم تتمكن من تسوية المنازعة وإعادة العامل لعمله، يجوز لها أن تتخذ واحداً أو أكثر من الإجراءات الآتية:

- ( أ ) أن تُحيل المنازعة إلى المحكمة المختصة بعد مضي خمسة أيام عمل على إخطار طرفي العمل لحل المنازعة ودياً، وثبوت عدم جدوى ذلك، وللمحكمة أن تُلزم الطرف الذي يثبت تعسفه بالتعويض الذي تقدره.
- ( ب ) أن تُخفض مستوى أولوية العامل في سجل الباحثين عن عمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ ثبوت تعسفه في إنهاء علاقة العمل .
- ( ج ) أن يصدر قرار من الوزير بوقف منح اصدار تصاريح عمل جديدة للمنشأة لمدة لا تتجاوز 6 اشهر من تاريخ ثبوت صحة موقف العامل المواطن في الشكوى أو في الحكم النهائي.

#### مادة ( 8 )

مع مراعاة ما تنص عليه المادة ( 6 ) من هذا القرار، يجوز للوزارة بعد انتهاء خدمة العامل أن تتخذ واحداً أو أكثر من الإجراءات الآتية:

- ( أ ) إعادة تسجيل العامل المواطن بعد إنهاء خدماته إلى سجل الباحثين عن عمل طالما كان قادراً على العمل وراعياً فيه، وباحثاً عنه. وتكون له الأولوية في التعيين بما يتلاءم مع مؤهلاته وخبراته وظروف إنهاء خدماته .
- ( ب ) تقديم خدمات الارشاد والتوجيه والتدريب للعامل المواطن بناء على نتائج تقرير "مقابلة الخروج"؛ لتوعيته بالحقوق والواجبات وبما يدعم استمرار علاقة العمل عند حصوله على فرصة عمل جديدة.

#### مادة ( 9 )

- ( أ ) في جميع حالات إنهاء خدمة المواطن يتعين على صاحب العمل توريد حصته، وحصّة المؤمن عليه ( العامل المواطن ) في الاشتراكات المستحقة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية المعتمدة في الدولة، وفي أي صندوق آخر تُلزمه النظم القانونية المعمول بها في الوزارة بالمشاركة فيه لصالح العامل.
- ( ب ) في حال امتناع المنشأة عن الاشتراك في هذه التأمينات ، أو في حال عدم توريد حصّة المشاركة، يجوز بقرار من الوزير وقف منح اصدار تصاريح عمل جديدة للمنشأة لحين قيامها بالإجراء المطلوب منها.



### المادة ( 10 )

يُطبق ما ورد في البند (5) والبند (12) من المادة الثالثة من قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2017 بشأن رسوم وغرامات وزارة الموارد البشرية والتوطين، في كل حالة من الحالات الآتية:

( أ ) عدم التزام المنشأة بما ورد في هذا القرار الوزاري أو في الأدلة الصادرة عن وكيل الوزارة في ذات الشأن، ( 20 ألف درهم عن كل حالة ).

( ب ) أن يثبت بحكم قضائي التعسف في إنهاء خدمة العامل، وإصرار المنشأة على عدم إعادته لعمله رغم تنبيهها من الوزارة بذلك، ( 20 ألف درهم عن كل حالة ).

( ج ) ثبوت عدم سداد صاحب العمل للاشتراكات المستحقة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية المعتمدة في الدولة، أو لأي صندوق آخر تُلزمه النظم القانونية المعمول بها في الوزارة بالمشاركة فيه لصالح العامل، ( 20 ألف درهم عن كل حالة ).

( د ) ثبوت قيام صاحب العمل بالتوطين السوري من خلال تقارير الزيارات الميدانية لمواقع المنشآت بالقطاع الخاص والتي يعمل لديها المواطنون (غرامة 20 ألف درهم عن كل عامل مواطن )

### مادة ( 11 )

( أ ) تُصدر أدلة إجراءات جميع الخدمات المقدمة للمواطنين المنصوص عليها في هذا القرار، بقرار من وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية، ويجوز أن تشمل تلك الأدلة على أحكام إضافية على ما ورد بهذا القرار طالما لا تتعارض مع ما نص عليه هذا القرار، وطالما تخدم أهداف التوطين.

( ب ) يُقصد بالنظم القانونية المعمول بها في الوزارة مجموعة القرارات والأدلة والتعاميم ذات الصلة بالعمل في الوزارة، ويكون لها مجال تطبيق على علاقات عمل المواطنين .

### مادة ( 12 )



يُلغى القرار الوزاري رقم (293) لسنة 2015 في شأن قواعد وإجراءات استخدام المواطنين، والقرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في بشأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين في القطاع الخاص وأي قرار يتعارض مع هذا القرار.

### مادة ( 13 )

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

ناصر ثاني الهاملي  
وزير الموارد البشرية والتوظيف

صدر بديوان الوزارة في أبو ظبي بتاريخ : 2018 / 04 / 04



## 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 والعمال في أي من الحالات الآتية :

أولاً : في العقود المحددة المدة ( وهي العقود التي تعتمد عليها الوزارة بما لا تتجاوز مدتها عامين ) يكون انتهاء علاقة العمل إذا توافرت حالة من الحالات الآتية :

- 1 - إذا انتهت مدة العقد المُتفق عليها بين الطرفين ، ولم يتم تجديد هذا العقد .
- 2 - إذا اتفق الطرفان (صاحب العمل والعمال) على انتهاء هذا العقد أثناء سريانه .
- 3 - في حال قيام أحد الطرفين(صاحب العمل والعمال) منفرداً 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 الانهاء .
- 4 - في حال قيام أحد الطرفين ( صاحب العمل أو العامل ) منفرداً، بإنهاء العقد أثناء فترة تجديده، ويُشترط في هذه الحالة التزام من قام بالإنهاء بالإجراءات القانونية الآتية :  
( أ ) إخطار الطرف الآخر كتابةً برغبته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المُحدد 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 انهاء العقد في تنفيذ علاقة العمل طيلة فترة الإخطار .

( ج ) 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 الانهاء، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى تاعقد بإرادته وحده تبعات هذا الانهاء.

6- في حال قيام صاحب لعمل بإنهاء علاقة العمل لإرتكاب 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 بالاجراءات القانونية الواردة في البند ( 2 ) من هذه الفقرة وبدون أن يكون الطرف الاخر سبباً في الانهاء، وفي هذه الحالة يتحمل الطرف الذي أنهى العقد بإرادته وحده تبعات هذا الانهاء.
4. في حال قيام صاحب العمل بانهاء علاقة العمل لإرتكاب العامل لإحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (120) من قانون تنظيم علاقات العمل المنصوص عليها بالملحق رقم ( 2 ) المرفق بهذا القرار .

ثالثاً : تُعتبر 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 التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاوله 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 يقيم 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.
- و- إذا ثبت أنه أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها.
- ز- إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- ح- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سُكْر شديد أو متأثر بمخدر.
- ط - إذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد زملائه في العمل.
- ي- إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة التعاقدية أو أكثر من سبعة أيام متواصلة .