

الباب السابع
في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة
الفصل الأول
انتهاء عقد العمل

مادة (113)

- ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:
1. إذا اتفق الطرفان على إنهائه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية.
 2. إذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن قد امتد صراحة أو ضمناً وفق أحكام هذا القانون.
 3. بناء على إرادة أحد الطرفين في عقود العمل غير المحددة المدة وذلك بشرط التقيد بأحكام هذا القانون المتعلقة بالإندار وللأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف.

مادة (114)

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه. ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة.

على انه إذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الأعمال أن ينقل العامل وبناء على طلبه الى عمل آخر من هذه الأعمال وان يعطيه الأجر الذي يدفعه عادة لمثلها وذلك مع عدم الإخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

مادة (115)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (120) كان ملتزماً بتعويض العامل عما أصابه من ضرر على أن لا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

مادة (116)

إذا فسخ العقد من جهة العامل لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (121) كان العامل ملتزماً بتعويض صاحب العمل عما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة فسخ العقد، على ألا يجاوز مبلغ التعويض أجر نصف شهر عن مدة ثلاث أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقصر وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

مادة (117)

1. يجوز لكل من صاحب العمل والعمال إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بعد إنذار الطرف الآخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوماً على الأقل.
2. بالنسبة إلى عمال المياومة يتم الإنذار في المدد الآتية:
 - أ- أسبوعاً واحداً إذا اشتغل العامل مدة تزيد على ستة أشهر وتقل عن السنة.
 - ب- أسبوعان إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة.
 - ج- شهر واحد إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات .

مادة (118)

يظل العقد قائماً طوال مدة الإنذار المشار إليها في المادة السابقة وينتهي بانتهائها ويستحق العامل أجره كاملاً عن تلك المهلة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه، ويجب عليه إن يقوم بالعمل خلالها إذا طلب منه صاحب العمل ذلك.

ولا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار أو تخفيض مهلته، و لكن يجوز الإتفاق على زيادة تلك المهلة.

مادة (119)

إذا أغفل صاحب العمل أو العامل إنذار الطرف الآخر بإنهاء العقد أو إذا انقص مهلة الإنذار وجب على الملتزم بالإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى (بدل إنذار) ولو لم يترتب على إغفال الإنذار أو انقراض مدته ضرر للطرف الآخر ويكون التعويض مساوياً لأجر العامل عن مهلة الإنذار كلها أو الجزء الناقص منها.

ويحسب بدل الإنذار على أساس آخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

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 دائرة العمل 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 وأن يكون قد أحيط بها شفويّاً إذا كان أمياً.
- ه- إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك.

- و- إذا حكم على العامل نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- ز- إذا أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها.
- ح- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر.
- ط- إذا وقع منه أثناء ساعات العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد زملائه في العمل.
- ي- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

مادة (121)

- يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في إحدى الحالتين الآتيتين:
- أ- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل في المواد المنصوص عليها في العقد أو القانون.
- ب- إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً اعتداء على العامل.

مادة (122)

يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصفة بوجه خاص يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديّة إلى الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبتت صحتها.

مادة (123)

- أ- إذا فصل العامل فصلاً تعسفياً فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته وبعد تحقيق ظروف العمل، ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه.
- ب- لا تخل أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبديل الإنذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

مادة (124)

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استنفاذه الإجازات المستحقة له قانوناً ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان الاتفاق مبرماً قبل العمل بهذا القانون.

مادة (125)

على صاحب العمل أن يعطي العامل بناء على طلبه وفي نهاية عقدة شهادة نهاية خدمة تمنح بغير مقابل يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ومدة خدمته الإجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه وأخر أجر كان يتقاضاه وملحقاته أن وجدت. كما يجب عليه أن يرد إليه ما قد يكون له من شهادات و أوراق و أدوات.

مادة (126)

إذا حدث تغير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني فإن عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

مادة (127)

إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمله كان لصاحب العمل أن يشترط على العامل إلا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق إن يكون العامل بالغاً إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت إبرامه، وأن يكون الاتفاق مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.

مادة (128)

إذا انقطع العامل غير المواطن لغير سبب مشروع عن العمل قبل نهاية العقد المحددة المدة فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بأذن من صاحب العمل طوال سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل، كما لا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

مادة (129)

إذا انذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الإنذار المقررة قانوناً فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بأذن من صاحب العمل لمدة سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل ، ولا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

مادة (130)

يستثنى من أحكام المادتين 128 ، 129 العامل غير المواطن الذي حصل قبل التحاقه بعمل آخر على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الأصلي.

مادة (131)

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل إلى الجهة التي استقدمه منها أو إلى أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه. و إذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الأخير ملتزماً بنفقات سفر العامل عند انتهاء الخدمة ، ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق إذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب

العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما أنفقته بطريق الحجز. فإذا كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل جرى ترحيله على نفقته إذا كان لديه ما يفي بذلك.

مادة (131) مكرر

- 1- في تطبيق أحكام المادة السابقة يقصد بنفقات عودة العامل قيمة تذكرة سفره وكذلك ما قد ينص عليه عقد العمل أو نظام المنشأة من أحقية العامل في نفقات سفر عائلته ونفقات شحن أمتعته.
- 2- وفي الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل السكن للعامل يلتزم العامل بإخلاء السكن في مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته.
- 3- ولا يجوز تأخر العامل في إخلاء السكن بعدها لأي سبب من الأسباب بشرط أن يؤدي صاحب العمل إلى العامل ما يأتي:

أ- النفقات المبينة في البند (1) من هذه المادة.

ب- مستحقات نهاية الخدمة وأية مستحقات أخرى يلتزم بها صاحب العمل طبقاً لعقد العمل أو نظام المنشأة أو القانون

- 4- فإذا نازع العامل في قيمة النفقات والمستحقات المشار إليها وجب على دائرة العمل المختصة تحديد هذه النفقات والمستحقات بصفة مستعجلة خلال أسبوع من تاريخ إبلاغها على أن تخطر بها العامل فور تحديدها.
- 5- ويبدأ في هذه الحالة سريان مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في البند (2) من هذه المادة اعتباراً من تاريخ قيام صاحب العمل بإيداع النفقات والمستحقات المحددة بمعرفة دائرة العمل خزانة وزارة العمل بصفة أمانة. فإذا لم يقم العامل بإخلاء السكن بعد انتهاء

الثلاثين يوماً المذكورة تقوم دائرة العمل بالتعاون مع السلطات المختصة بالإمارة المعنية باتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة للإخلاء.
6- ولا تخل أحكام هذه المادة بحق العامل في المنازعة فيها أمام المحكمة المختصة.

مادة (131) مكرر 1

1- يلتزم صاحب العمل بأن يقدم إلى دائرة العمل المختصة ضماناً مصرفياً يصدر بتحديد نوعه ومقداره وإجراءات تقديمه والشركات والمؤسسات التي يطبق عليها وغير ذلك من الأحكام المتعلقة به قراراً من مجلس الوزراء. ويخصص هذا الضمان لحسن تنفيذ التزامات صاحب العمل المنصوص عليها في المادتين (131) و (131 مكرر1) من هذا القانون.

2- يكون استقطاع أية مبالغ من الضمان المصرفي المشار إليه في الفقرة (1) من هذه المادة بناء على حكم قضائي، وذلك باستثناء الآتي:-

- أ- نفقات عودة العامل إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.
- ب- المبالغ التي يقر صاحب العمل أمام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها.

ففي هاتين الحالتين، يجوز للوزارة استقطاع تلك المستحقات من مبلغ الضمان المشار إليه في البند (1) من هذه المادة. وأدائها إلى العامل وفاء للحقوق المقررة.

الفصل الثاني مكافأة نهاية الخدمة

مادة (132)

يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على النحو التالي:

- 1- أجر واحد وعشرين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
 - 2- أجر ثلاثين يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك.
- ويشترط فيما تقدم ألا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنتين.

مادة (133)

يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد اكمل سنة من الخدمة المستمرة.

مادة (134)

مع عدم الإخلال بما تقرره بعض القوانين بمنح معاشات أو مكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت، تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر كان يستحقه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو باليوم و على أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة ولا يدخل في الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مكافأة نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل عينا وبدل السكن وبدل الانتقال وبدل السفر وبدل الساعات الإضافية وبدل التمثيل وبدل تداول (بدل الصندوق) وبدل تعليم الأولاد وبدل الخدمات الترفيهية والاجتماعية أو أية بدلات أو علاوات أخرى.

مادة (135)

لصاحب العمل أن يقطع من مكافأة نهاية الخدمة أية مبالغ تكون مستحقة له على العامل.

مادة (136)

إيفاء للغايات المقصودة من المادة (132) لا تعتبر حالات الاستخدام التي سبقت تاريخ العمل بهذا القانون بأنها حالات يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة إلا إذا كان عاملاً مواطناً وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي يكون العامل قد اكتسبها بموجب قوانين العمل الملغاة أو بموجب عقد العمل أو أي اتفاق أو لائحة أو النظام الداخلي للمنشأة.

وتؤدي المكافأة المستحقة للعامل - في حالة وفاته - إلى المستحقين عنه.

مادة (137)

إذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد غير محدد المدة عمله بمحض اختياره بعد خدمة مستمرة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة فإذا زادت مدة خدمته المستمرة على ثلاث سنوات ولم تجاوز خمس سنوات استحق ثلثي المكافأة المذكورة، فإذا زادت مدة خدمته المستمرة على خمس سنوات استحق المكافأة الكاملة.

مادة (138)

إذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد محدد المدة عمله بمحض اختياره قبل نهاية مدة العقد فإنه لا يستحق المكافأة المقررة لنهاية الخدمة ما لم تكن مدة خدمته المستمرة قد تجاوزت خمس سنوات.

مادة (139)

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين:
أ- إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة (120) من هذا القانون أو ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكامها.
ب- إذا ترك العمل مختاراً ودون إنذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (121) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة أو قبل أن يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

مادة (140)

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكان نظام الصندوق يقضي بأن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل إنما هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وجب أداء مبلغ الادخار للعامل أو المكافأة المستحقة طبقاً للقانون أيهما أكثر.
وإذا لم ينص نظام الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار فضلاً عن المكافأة القانونية.

مادة (141)

إذا وجد في المنشأة نظام للتقاعد أو التأمين أو نظام مشابه لهما جاز للعامل المستحق لمعاش التقاعد أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أو التأمين أيهما أفضل.