



قرار وزاري رقم (1094) لسنة 2016 م

بتعديل القرار الوزاري رقم (766) لسنة 2015 في شأن
منح العامل تصريح عمل جديد للإنتقال من منشأة إلى أخرى.

وزير الموارد البشرية والتوطين:

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء ،
وعلى القانون اتحادي 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 (765) لسنة 2015 في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة
وعلى قرار وزير العمل رقم (766) لسنة 2015 في شأن منح العامل تصريح عمل جديد للإنتقال من منشأة إلى أخرى.
وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية،

قرر :

(المادة الأولى)

يُستبدل بنص الفقرتين الأولى والثانية من المادة (1) من القرار الوزاري رقم (766) لسنة 2015 ، المشار إليه، النص
الآتي

((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 الذي استقدمه من خارج الدولة ، ويُستثنى من هذا الشرط :
(أ) العاملون من ذوي المستويات المهارة الأول والثاني والثالث .
(ب) العاملون من ذوي المستويات المهارة الرابع والخامس إذا كان انتقالهم للعمل في المستويات المهارة الأول والثاني والثالث، وكانوا حاصلين على المؤهلات اللازمة لشغل وظائف ضمن تلك المستويات.

صفحة 1 من 3





(ج) العاملون من ذوي المستويات المهارة الرابع والخامس إذا كان التحاقهم بهذا العمل تمّ بطريق النقل من عمل آخر داخل الدولة، واكملوا فيه مدة لا تقل عن ستة أشهر .

(د) العاملون الذين يكونون على كفالة ذويهم وتتوافر فيهم شروط منح تصريح العمل.

(هـ) العاملون الذين يطلبون تصريح عمل جديد على ذات المنشأة، التي قامت بإلغاء تصريح عملهم وترتب على هذا الإلغاء عدم منحهم تصريح آخر، أو على أية منشأة أخرى يملكها أو يشارك فيها نفس صاحب العمل.

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، وتُسْتثنى من ذلك الحالات الآتية :

(أ) العاملون من ذوي المستويات المهارة الأول والثاني والثالث .

(ب) العاملون من ذوي المستويات المهارة الرابع والخامس إذا كان انتقالهم للعمل في المستويات المهارة الأول والثاني والثالث، وكانوا حاصلين على المؤهلات اللازمة لشغل وظائف ضمن تلك المستويات.

(ج) العاملون من ذوي المستويات المهارة الرابع والخامس إذا كان التحاقهم بهذا العمل تمّ بطريق النقل من عمل آخر داخل الدولة، واكملوا فيه مدة لا تقل عن ستة أشهر .

(د) العاملون الذين يكونون على كفالة ذويهم وتتوافر فيهم شروط منح تصريح العمل.

(هـ) العاملون الذين يطلبون تصريح عمل جديد على ذات المنشأة، التي قامت بإلغاء تصريح عملهم وترتب على هذا الإلغاء عدم منحهم تصريح آخر، أو على أية منشأة أخرى يملكها أو يشارك فيها نفس صاحب العمل.

4 - في حال قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) بإنهاء علاقة العمل أثناء فترة تجديدها (أيا ما تكون مدة العمل التي قضاها العامل مع صاحب العمل وأيا ما يكون تاريخ التجديد) بشرط الالتزام بالآتي :

(أ) إخطار الطرف الآخر كتابة برغبته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المُحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا 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) استمرار العامل في العمل طوال مدة 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 (العامل وصاحب العمل) على إنهاء هذا العقد أثناء سريانه ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل الذي استقدمه من خارج الدولة ، ويُستثنى من هذا الشرط :



