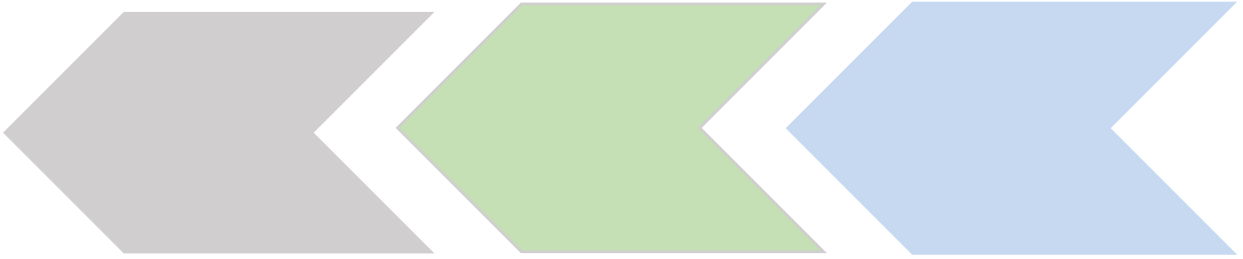


حقوق الإنسان في الإتفاقيات والمعاهدات الدولية
والتشريعات والقوانين الاتحادية والمحلية
(الجزء الثاني - الحقوق الاقتصادية والاجتماعية)



إعداد قسم الدراسات - قطاع حقوق الإنسان

أ . ليلى أحمد الملا

أ . شما الدبل

2014

المقدمة ..

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 وكان تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقا للمادة 27

ودولة الإمارات وإن لم تصادق على العهد الدولي بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلا إن هذه الحقوق تُشكل جزءاً من حقوق الإنسان التي لم تغفل عنها القوانين والتشريعات المحليّة (الاتحادية) ، وهي مكسب من مكسبات الفرد في هذه الدولة، وفي هذا الجزء من سلسلة " حقوق الإنسان في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية والتشريعات والقوانين الاتحادية والمحليّة". تمّ التطرّق إلى هذه الحقوق (الاقتصادية والاجتماعية) وذكر المواد التي يتضمّنّها الدستور الإماراتي والقوانين الاتحادية والقرارات التي تضمن حماية حقوق الإنسان دولياً ودستورياً وقانونياً ، سعياً منا للتعريف بمدى التزام الدولة بهذه المبادئ والاتفاقيات ومساهمة في نشر ثقافة حقوق الإنسان .

الفهرس

1. القوانين والتشريعات الاتحادية 2

4.....	1.2 الحقوق الاقتصادية والاجتماعية
5.....	1.2.1 الحق في حياة كريمة
16.....	1.2.2 الحق في الخدمات الاجتماعية
23.....	1.2.3 الحق في ظروف عمل عادلة
78.....	1.2.4 الحق في التملك

القوانين والتشريعات الاتحادية

1.2 الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

رقم الصفحة	مرسوم	القرارات	القانون الاتحادي	الدستور	الحقوق
5			✓	✓	الحق في المسكن الملائم
6			✓		الحق في الغذاء السليم
8		✓	✓	✓	الحق في الرعاية الطبية
12		✓	✓		عدم اكراه الأطفال على العمل
17			✓	✓	التأمين ضد المرض
18				✓	التأمين ضد الشيخوخة
18		✓		✓	الحق في التعليم
19			✓	✓	الحق في حياة عائلية مستقرة
22				✓	الحق في العمل
23	✓	✓	✓		الحق في شروط عمل عادلة
40	✓	✓	✓		حق المرأة في العمل
43			✓		حق الأجور المناسبة/حماية الأجور
53		✓	✓		تحديد الحد الأدنى لممارسة العمل
36		✓			بيئة عمل نظيفة و آمنة
78			✓	✓	حرية التملك و احترام ملكية الآخرين

1.2.1 الحق في حياة كريمة و يشمل على:

➤ الحق في المسكن الملائم

دستور دولة الامارات

المادة (14) المساواة، والعدالة الاجتماعية، وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين، من دعائم المجتمع، والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم.

المادة (15) الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، ويكفل القانون كيانها، ويصونها ويحميها من الانحراف.

المادة (16) يشمل المجتمع برعايته الطفولة والأمومة ويحمى القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب، كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية، ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع. وتنظم قوانين المساعدات العامة والتأمينات الاجتماعية هذه الأمور.

قانون المعاملات المدنية 5 لسنة 1985

المادة (1349) يصح أن يقع الانتفاع على حق الاستعمال أو حق السكنى أو عليهما معا.

المادة (1350) يتحدد مدى حق الاستعمال وحق السكنى بحاجة صاحب الحق وأسرته لأنفسهم فحسب وذلك مع مراعاة أحكام السند المنشئ للحق.

المادة (1351) لا يجوز التنازل للغير عن حق الاستعمال أو عن حق السكنى إلا بناء على شرط صريح في سند إنشاء الحق أو ضرورة قصوى.

المادة (1352) تسري أحكام حق الانتفاع على حق الاستعمال وحق السكنى فيما لا يتعارض مع الأحكام السابقة وطبيعة هذين الحقين.

➤ الحق في الغذاء السليم

أمر محلي رقم (11) لسنة 2003 بشأن الصحة العامة و سلامة المجتمع في إمارة دبي

المادة (13) لا يجوز استخدام أي شخص للعمل في مجال تداول الأغذية في الإمارة ما لم يكن لائقا صحيا. و تثبت هذه اللياقة بموجب بطاقة صحية مهنية سارية المفعول صادرة من الإدارة المختصة.

المادة (14) يجب أن يتم تداول المواد الغذائية في الإمارة وفقا للظروف البيئية و الشروط الصحية المعتمدة لها من الإدارة المختصة، و يحضر تداول أية مادة غذائية مجمدة إذا كانت عملية و ظروف تداولها ستؤدي إلى رفع درجة حرارتها إلى المستوى الذي يعرضها إلى للتلوث الغذائي.

قانون المعاملات المدنية (رقم: 5 / 1985)

المادة (1382)

الشرب هو نوبة الانتفاع بالماء سقيا للأرض أو الغرس.

المادة (1383)

لكل شخص أن ينتفع بموارد المياه وفروعها وجداولها ذات المنفعة العامة وذلك طبقا لما تقضي به القوانين والأنظمة الخاصة.

المادة (1384)

1- من أنشأ جدولاً أو مجرى ماء لري أرضه فليس لأحد غيره حق الانتفاع به إلا بإذنه.

2- ومع ذلك يجوز للملاك المجاورين أن يستعملوا الجدول أو مجرى الماء فيما تحتاجه أرضهم من ري بعد أن يكون المالك قد استوفى حاجته منها وعلى الملاك المجاورين في هذه الحالة أن يشتركوا في نفقات إنشاء وصيانة الجدول أو مجرى الماء بنسبة مساحة أراضيهم التي تنتفع منها.

المادة (1385)

ليس لأحد الشركاء في موارد المياه أو الجدول المشترك أن يشق منه جدولاً آخر إلا بإذن باقي الشركاء.

المادة (1386)

إذا لم يتفق أصحاب حق الشرب على القيام بالإصلاحات الضرورية لموارد المياه أو فروعها أو الجدول المشترك جاز إلزامهم بها بنسبة حصصهم بناء على طلب أي منهم.

المادة (1387)

حق الشرب يورث ويوصي بالانتفاع به ولا يباع إلا تبعاً للأرض ولا يوهب ولا يؤجر

➤ الحق في الرعاية الطبية

دستور دولة الامارات

المادة (19) يكفل المجتمع للمواطنين الرعاية الصحية، ووسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة .
ويشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج العامة والخاصة.

القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987م بشأن إصدار قانون العقوبات وفقاً لآخر التعديلات بالقانون رقم (34) لسنة 2005 م وبالقانون رقم (52) لسنة 2006 م

المادة (302) يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنوات كل من هدم أو خرب أو أتلف أو أضر عمداً بالمنشآت والوحدات الصحية الخاصة الثابتة والمتنقلة أو المواد أو الأدوات الموجودة فيها أو عطل عمداً شيئاً منها أو جعلها غير صالحة للاستعمال.

المادة (136) تدابير الدفاع الاجتماعي هي :

- 1:الإيداع في مأوى علاجي .
- 2:الإيداع في إحدى مؤسسات العمل .
- 3:المراقبة .
- 4:الإلزام بالإقامة في الموطن الأصلي .

المادة (137) يرسل المحكوم بإيداعه مأوى علاجياً إلى منشأة صحية مخصصة لهذا الغرض حيث يلقي العناية التي تدعو إليها حالته . ويصدر بتحديد المنشأة الصحية قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العدل . وإذا حكم بالإيداع في مأوى علاجي وجب أن تعرض على المحكمة المختصة تقارير الأطباء عن حالة المحكوم عليه في فترات دورية لا يجوز أن تزيد أي فترة منها على ستة أشهر وللمحكمة بعد أخذ رأي النيابة العامة أن تأمر بإخلاء سبيله إذا تبين أن حالته تسمح بذلك

قرار مجلس الوزراء رقم (33) لسنة 2009 باللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2008 في شأن المسؤولية الطبية

المادة (6)

1- اذا اشتبه الطبيب في اصابة مريض بأحد الأمراض السارية التي تتطلب الابلاغ الفوري طبقا للقانون الاتحادي رقم (27) لسنة 1981 بشأن الوقاية من الأمراض السارية واي قانون آخر يصدر تعديلا له ، والقرارات الصادرة في هذا الشأن ، والأمراض السارية المتعارف عليها حديثا، فيتعين عليه ما يأتي :

أ- إبلاغ الجهة الصحية التابع لها فوارا ودون إبطاء بنوعية المرض المشتبه فيه .
ب- إبلاغ المريض بنوع المرض المشتبه فيه وتبصيره بالإجراءات الاحترازية التي يجب على المريض إتباعها لوقاية غيره من العدوى وعلى الطبيب أن يعلمه بأن ذلك مجرد اشتباه وأنه ابلاغ الجهة الصحية لاتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة.

2- على الجهة الصحية (أية جهات صحية حكومية اتحادية أو محلية تعني بالشؤون الصحية في الإمارات) إبلاغ الوزارة خلال (24) ساعة على الأكثر من وقت اشتباه الطبيب بالمرض الساري .

3- على الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية المشار إليها اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لحماية المجتمع من انتشار أو تفشي المرض المبلغ عنه .

4- إذا اشتبه الطبيب بأحد الأمراض التي تستوجب الحجر الصحي المحددة من قبل منظمة الصحة العالمية طبقا للقانون الاتحادي رقم (27) لسنة 1981 بشأن الوقاية من الأمراض السارية وأي قانون آخر يصدر تعديلا له والقرارات الصادرة في هذا الشأن عليه إتباع ما يلي :

1) التحفظ الفوري على المريض في العيادة إن أمكن وابلغ الجهة الصحية فورا بأسم المريض ونوع المرض والمكان المتحفظ عليه فيه .

2) في حالة عدم التمكن من التحفظ على المريض فيجب التحقق من اسمه وعنوانه ومحل إقامته وجنسيته وجهة عمله وإبلاغ الجهة الصحية فوراً بهذه المعلومات وبنوع المرض المشتبه فيه .

3) على الجهة الصحية المشار إليها إبلاغ الوزارة خلال (24) ساعة على الأكثر من تاريخ الاشتباه .

4) على الوزارة بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية المشار إليها والجهات المعنية بالدولة اتخاذ الإجراءات الوقائية والتدابير اللازمة لحماية المجتمع من إنتشار أو تفشي المرض المبلغ عنه.

- **المادة (7) فيما عدا الحالات الطارئة التي تستلزم التدخل الجراحي الفوري لإنقاذ حياة المريض أو الجنين ، لا يجوز إجراء العمليات الجراحية إلا بمراعاة الآتي:**
 - 1) أن يكون الطبيب مرخصاً له من الجهة الصحية بذلك وفقاً لمؤهلاته ولتخصصه العلمي ولخبراته العملية ، وله أن يشارك في إجراء تداخلات جراحية في ذات تخصصه ضمن فريق عمل طبي ، كما له أن يستشير أطباء آخرين في تخصصات أخرى وفقاً لما تستلزمه حالة المريض الصحية.
 - 2) أن تكون المنشأة الصحية التي تجري فيها الجراحة مجهزة تجهيزاً كافياً يتلائم مع نوع الجراحة من حيث الطاقم الطبي والتمريضي والأجهزة والمستلزمات الطبية اللازمة لإجراء مثل هذه الجراحة.
 - 3) تقييم الحالة المرضية من خلال الفحص الإكلينيكي والفحوصات المخبرية والشعاعية وغيرها وذلك للتأكد مما يأتي :
 - أ- أن العملية الجراحية لازمة وضرورية ومناسبة لعلاج المريض
 - ب- أن الحالة الصحية العامة للمريض تسمح بإجراء العملية الجراحية
 - 4) أن تؤخذ موافقة كتابية من المريض على النحو التالي :
 - أ- تكون الموافقة الكتابية من المريض نفسه إن كان كامل الأهلية (أي أنه قد أتم الثامنة عشرة سنة ميلادية .

ب- إن كان المريض ناقص الأهلية أي إن كان عمره يقل عن المذكور بالبند (أ) أو عديم الأهلية تؤخذ الموافقة الكتابية من أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة وهم الوالد / الوالدة / الزوج / الزوجة / الابن / الأبنة / الجد / الجدة / أبناء الأبن / أبناء البنت / العم / العمة / الخال / الخالة / أبناء العم / أبناء العمة / أبناء الخال / أبناء الخالة
ج- في حالة إذا كان المريض كامل الأهلية إلا أنه يتعذر الحصول على موافقته لأي من الأسباب التالية:

- فقدان الوعي
 - فقدان الإدراك لمرض عقلي أو مرض نفسي
 - الحالة الصحية لا تسمح بأخذ موافقته
- فتؤخذ الموافقة الكتابية من أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة وفقا لما ورد في البند (ب) أعلاه .
- (5) تبصير المريض من قبل الطبيب المعالج بالمضاعفات الطبية المحتمل حصولها أثناء وبعد العملية الجراحية بشكل واضح ومفهوم.
- (6) تطبق ذات القواعد والإجراءات الواردة بهذه المادة على حالات العلاج ذات الطبيعة الخاصة والتي تشمل
- العلاج الكيميائي
 - العلاج الإشعاعي
 - الإجراءات الطبية التداخلية كاستخدام المناظير أو أي أجهزة طبية يمكن أن ينجم عن استخدامها مضاعفات للمريض.

المادة (8) يحظر إجراء أبحاث أو تجارب طبية على الإنسان إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من إحدى الجهات الآتية وفقا لاختصاص كل منها :

- 1-وزارة الصحة
- 2-هيئة الصحة أبوظبي
- 3-هيئة الصحة دبي
- 4-مدينة دبي الطبية
- 5-الجامعات الحكومية

➤ عدم اكراه الأطفال على العمل

قانون تنظيم علاقات العمل (رقم: 8 / 1980)

المادة (20) لا يجوز تشغيل الاحداث من الجنسين قبل تمام سن الخامسة عشرة.

المادة (23) لا يجوز تشغيل الاحداث ليلاً في المشروعات الصناعية ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.

المادة (24) يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة التي يصدر بتحديدھا قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة (25) يكون الحد الاقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الاحداث ست ساعات يومياً ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر للراحة او تناول الطعام او للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة او الفترات بحيث لا يعمل الحدث اكثر من اربع ساعات متوالية. ولا يجوز ابقاء الحدث في مكان العمل اكثر من سبع ساعات متصلة.

المادة (26) لا يجوز تكليف الاحداث بعمل ساعات اضافية مهما كانت الاحوال او القائم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في ايام الراحة.

القانون الاتحادي رقم (15) لسنة 2005 م في شأن تنظيم المشاركة في سباقات الهجن:

المادة (1) تنص على: يُحظر بأي صورة من الصور مشاركة الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة ميلادية من الجنسين في (سباقات الهجن) وتبطل كافة إجراءات استقدامهم.

المادة (2) وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم بقانون رقم (4) لسنة 2008م تنص على: مع عدم الإخلال بعقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات والغرامة التي لا تقل عن (50.000)(1) خمسون ألف درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا القانون أو لائحته التنفيذية، وتضاعف العقوبة في حالة العود.

المادة (2) مكرراً (1) أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (4) لسنة 2008م تنص على:

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة شهور وبغرامة مقدارها (50.000) خمسون ألف درهم، كل من يستخدم وسائل الصعق الكهربائي أو أية وسيلة أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون، وذلك لحث الهجن المشاركة في السباق على بذل جهد أكبر في هذا الشأن.

وتحكم المحكمة في حالة الإدانة بمصادرة الهجن المشاركة في السباق، كما تأمر بإبعاد المحكوم عليه غير المواطن.

كما يعاقب بذات العقوبة المنصوص عليها في هذه المادة كل من شارك الجاني في ارتكاب الجريمة أو ساعده أو حرضه على ارتكابها أو تستر عليه.
وتضاعف العقوبة في حالة العود.

المادة (2) مكرراً (2) أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (4) لسنة 2008م تنص على:

يترتب على الحكم بالإدانة طبقاً للمادة الثانية مكرراً (1) ما يأتي:

1. إلغاء نتيجة السباق بالنسبة للهجن المصادرة.

2. حرمان المحكوم عليه المواطن وهجنه من المشاركة في أية سباقات لمدة سنة تبدأ اعتباراً من تاريخ صدور الحكم.

المادة (2) مكرراً (3) أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (4) لسنة 2008م تنص على:

يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير شؤون الرئاسة صفة مأموري الضبط القضائي في إثبات ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وذلك في نطاق اختصاص كل منهم.

المادة (2) مكرراً (4) أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (4) لسنة 2008م تنص على:

يصدر وزير شؤون الرئاسة اللائحة التنفيذية لأحكام هذا القانون.

القرار الوزاري رقم (1 / 5) لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها

قرار وزاري رقم (1 / 5) لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها:

المادة (1)

يمنع منعاً باتاً تشغيل الأحداث التي تقل سنهم عن سبعة عشر عاماً في الصناعات الآتية:

1- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والاحجار.

2- العمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو انصاجها .

3- معامل تكرير البترول .

- 4- العمل أمام الافران بالمخابز.
- 5-معامل الاسمنت.
- 6-معامل الثلج والتبريد.
- 7-تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- 8- صناعة المفرقات والاعمال المتعلقة بها .
- 9- إذابة الزجاج وانضاجه.
- 10-اللحام بالاكسجين والاستيلين وبالكهرباء.
- 11- الدهان بمادة الدوكو.
- 12- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 13- صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.
- 14- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الاصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلفون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص والبرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- 15-عمليات المزج والعجن في صناعة أو اصلاح البطاريات الكهربائية.
- 16-تنظيف الورش التي تزاول فيها الاعمال الواردة بالبنود (12 ، 13 ، 14 ، 15).
- 17-ادارة أو مراقبة الماكينات المحركة أو اصلاحها أو تنظيفها أثناء ادارتها .
- 18-صناعة الاسفلت.
- 19- صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
- 20-صناعة السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية أو العمل في مستودعاته.

- 21- العمل في المدابغ.
- 22- سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها واذابة شحمها.
- 23- صناعة الكاوتشوك.
- 24- العمل في ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- 25- شحن وتفريغ البضائع في الاحواض والارصفة والموانىء ومخازن الاستيداع.
- 26- نقل الركاب بطريق البر أو في المياه الداخلية.
- 27- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- 28- عمليات تبييض وصباعة وطبع المنسوجات.
- 29- حمل الاثقال أو جرها أو دفعها إذ زاد وزنها على ما هو مبين بالجدول المرفق بهذا القرار.
- 30- العمل كمضيفين في الملاهي .
- 31- العمل في البارات.

1.2.2 الحق في الخدمات الاجتماعية و يشمل على:

➤ التأمين ضد المرض

دستور دولة الامارات

المادة (16) يشمل المجتمع برعايته الطفولة والأمومة ويحمى القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب، كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية، ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع. وتنظم قوانين المساعدات العامة والتأمينات الاجتماعية هذه الأمور.

المادة (19) يكفل المجتمع للمواطنين الرعاية الصحية، ووسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة . ويشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج العامة والخاصة.

قانون رقم (23) لسنة 2005 بشأن الضمان الصحي بإمارة أبوظبي و لائحته التنفيذية

المادة (2) يسري نظام الضمان الصحي على غير المواطنين المقيمين في إمارة أبو ظبي وأسرهم وفقاً لأحكام هذا القانون. ويجوز تطبيقه على المواطنين بالإمارة بقرار من المجلس التنفيذي. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون أحكام الضمان الصحي للقادمين بتأشيرة زيارة على كفالة ذويهم.

مادة (3) يستثنى من تطبيق نظام الضمان الصحي المنصوص عليه في هذا القانون الفئات الآتية:

- 1- موظفو المؤسسات والشركات العاملة في الإمارة ممن تملك منشآت طبية خاصة مرخصا لها من الهيئة لتقديم خدمات العلاج الطبي، على أن يصدر بهذا الاستثناء قرار من الهيئة.
- 2- زوجة المواطن غير المواطنة.
- 3- أبناء المواطنة المتزوجة من غير مواطن.
- 4- القادمون للإمارة بتأشيرة سياحة.
- 5- الفئات الأخرى التي يصدر باستثنائها قرار من الهيئة، بعد موافقة المجلس التنفيذي.

مادة (5) يلتزم صاحب العمل بالاشتراك في نظام الضمان الصحي عن جميع العاملين لديه و أسرهم في حدود زوجة الموظف أو العامل وثلاثة من أبنائه

ممن لم يبلغوا سن الثامنة عشرة كما يلتزم الكفيل بالاشتراك في هذا النظام عن يكفلهم ممن لا يشملهم الاشتراك من جهات العمل وذلك من تاريخ وصولهم إلى الدولة، ولا يجوز منح غير المواطن إقامة أو تجديدها، كما لا يجوز استخدامه إلا بعد الاشتراك عنه في نظام الضمان الصحي.

قانون الضمان الصحي بدبي

➤ التأمين ضد الشيخوخة

دستور دولة الامارات

المادة 16 يشمل المجتمع برعايته الطفولة والأمومة ويحمى القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب، كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية، ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع. وتنظم قوانين المساعدات العامة والتأمينات الاجتماعية هذه الأمور.

➤ الحق في التعليم

دستور دولة الامارات

المادة (17) التعليم عامل أساسي لتقدم المجتمع. وهو إلزامي في مرحلته الابتدائية ومجاني في كل مراحله داخل الاتحاد. ويضع القانون الخطط اللازمة لنشر التعليم وتعميمه بدرجاته المختلفة، والقضاء على الأمية.

قرار وزير التربية والتعليم رقم (820) لسنة 2014م بشأن لائحة تسجيل الطلب

مادة (3)

إلزامية التعليم

يكون التعليم إلزامياً للذكور والإناث طبقاً لأحكام القانون المعمول به في هذا الشأن والقرارات الصادرة بموجبه.

➤ الحق في حياة عائلية مستقرة

دستور دولة الامارات

المادة (15)

الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، ويكفل القانون كيانها، ويصونها ويحميها من الانحراف.

المادة (16)

يشمل المجتمع برعايته الطفولة والأمومة ويحمى القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب، كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية، ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع. وتنظم قوانين المساعدات العامة والتأمينات الاجتماعية هذه الأمور.

قانون اتحادي رقم (28) لسنة 2005م في شأن الأحوال الشخصية

المادة (19)

الزواج عقد يفيد حل استمتاع احد الزوجين بالآخر شرعاً، غايته الإحصان وإنشاء أسرة مستقرة برعاية الزوج، على أسس تكفل لهما تحمل أعبائها بمودة ورحمة.

المادة (21)

- 1- يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفوّاً للمرأة وقت العقد فقط، ولكل من المرأة ووليها الحق في طلب الفسخ عند فوات الكفاءة، ولا يؤثر في العقد زوال الكفاءة بعده.
- 2- إذا كان الخاطبان غير متناسبين سنا بأن كانت سن الخاطب ضعف سن المخطوبة أو أكثر، فلا يعقد الزواج إلا بموافقة الخاطبين وعلمهما وبعد إذن القاضي، وللقاضي أن لا يأذن به ما لم تكن مصلحة في هذا الزواج.

المادة (22)

العبرة في الكفاءة بصلاح الزوج ديناً، ويعتبر العرف في تحديد الكفاءة في غير الدين.

المادة (23)

- 1- الكفاءة حق لكل من المرأة ووليها الكامل الأهلية.
- 2- ليس للأبعد من الأولياء حق الاعتراض على عدم الكفاءة إلا عند عدم وجود الأقرب أو نقص أهليته.

المادة (24)

إذا ادعى الرجل الكفاءة أو اصطنع ما يوهم بها أو اشترطت الكفاءة في العقد، ثم ظهر بعد ذلك أنه غير كفاء كان لكل من الزوجة ووليها حق طلب الفسخ.

المادة (25)

يسقط الحق في طلب الفسخ لعدم الكفاءة إذا حملت الزوجة أو انقضت سنة بعد العلم بالزواج، أو بسبق الرضا ممن له طلب الفسخ.

المادة (27)

- 1- يوثق الزواج رسمياً، ويجوز اعتباره لواقع معين إثبات الزواج بالبينة الشرعية.
- 2- يشترط لإجراء عقد الزواج تقديم تقرير من لجنة طبية مختصة يشكلها وزير الصحة، يفيد الخلو من الأمراض التي نص هذا القانون على طلب التفريق بسببها.
- 3- يتم توثيق عقد الزواج من المأذونين، ويصدر وزير العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف اللائحة الخاصة بهم.

المادة (28)

- 1- لا يعقد الولي زواج المجنون أو المعتوه أو من في حكمهما إلا بإذن القاضي وبعد توافر الشروط الآتية:
 - أ - قبول الطرف الآخر التزوج منه بعد اطلاعه على حالته.
 - ب - كون مرضه لا ينتقل إلى نسله.
 - ج - كون زواجه فيه مصلحة له.
- 2- ويتم التثبت من الشرطين (ب) و(ج) بتقرير لجنة من ذوي الاختصاص يشكلها وزير العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف بالتنسيق مع وزير الصحة.

المادة (32)

الولي في الزواج هو الأب ثم العاصب بنفسه على ترتيب الإرث ابناً ثم أخاً ثم عمّاً، فإذا إستوى وليان في القرب فأيهما تولى الزواج بشروطه جاز، ويتعين من أذنت له المخطوبة.

المادة (33)

يشترط في الولي أن يكون ذكراً، عاقلاً، بالغاً، غير محرم بحج أو عمرة، مسلماً أن كانت الولاية على مسلم.

المادة (34)

إذا غاب الولي الأقرب غيبة منقطعة، أو جهل مكانه، أو لم يتمكن من الاتصال به، انتقلت الولاية لمن يليه بإذن من القاضي وفي حالة العزل تنتقل إلى القاضي.

المادة (35)

القاضي ولي من لا ولي له.

المادة (180)

- 1 - يشترط في الولي أن يكون بالغاً عاقلاً راشداً أميناً قادراً على القيام بمقتضيات الولاية.
- 2 - يشترط في ولي النفس أن يكون أميناً على نفس القاصر قادراً على تدبير شؤونه متحداً معه في الدين.

1.2.3 الحق في ظروف عمل عادلة و يشمل على:

➤ الحق في العمل

دستور دولة الامارات

المادة (20)

يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له. ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل، على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة.

المادة (34)

كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف.
ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه.
لا يجوز استعباد أي إنسان.

المادة (35)

باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين ، على اساس المساواة بينهم في الظروف وفقا لأحكام القانون.
و الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها . و يستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها.

➤ الحق في شروط عمل عادلة

قانون المعاملات المدنية رقم 5 لسنة 1985 بخصوص العمل

المادة (897)

- 1- عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر.
- 2- أما اذا لم يكن العامل محظورا عليه العلم لدى صاحب عمل آخر أو لم يكن مقيدا

في عمله بوقت محدد لصالح صاحب العمل فلا ينطبق عليه عقد العمل ويستحق أجره حسب الاتفاق.

المادة (898)

- 1- يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة ولعمل معين.
- 2- فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو صاحب العمل أو لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن ينهي العقد دون تعويض على أن ينذر صاحب العمل الى ستة اشهر.

المادة (899)

تبدأ مدة العمل من الوقت الذي حدد في العقد فان لم يحدد فمن تاريخ العقد ما لم يقض العرف أو ظروف العقد بغير ذلك.

المادة (900)

- 1- اذا كان عقد العمل لمدة معينة من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير معينة.
- 2- واذا كان عقد العمل لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل. فإذا كان العمل قابلا بطبيعته لان يتجدد. واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه اعتبر العقد قد تجدد تجديدا ضمنيا للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

المادة (901)

- 1- أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت.
- 2- فان لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة.

المادة (902)

- 1- تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من أجر العامل وتحسب عند تسوية حقوقه وفي تعيين القدر الجائز الحجز عليه:
 - أ- العمالة التي تعطي للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين.
 - ب- النسب المئوية التي تدفع الى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعهونه والعلوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.
 - ج- كل منحة تعطي للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك اذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز.

- 2- ولا يلحق بالأجر ما يعطي على سبيل الهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف بدفع هبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها.
وتعتبر الهبة جزءاً من الأجر اذا كان ما يدفعه منها العملاء الى مستخدمي المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه.
ويجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من هبة وما يتناول من طعام

المادة (903)

- اذا عمل أحد لآخر عملاً بناء على طلبه دون اتفاق على الأجر فله أجر المثل إن كان ممن يعمل بالأجر وإلا فلا أجر له.

المادة (919)

- 1- ينتهي عقد العمل بانقضاء المدة المحددة له ما لم يشترط تجديده كما ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (898 ، 900).
- 2- وإذا لم تكن المدة معينة بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه جاز لكل من المتعاقدين إنهاء العقد في أي وقت بشرط أن يعلن الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل انتهاء العقد بوقت مناسب.

المادة (920)

- 1- يجوز فسخ العقد اذا حدث عذر يمنع تنفيذ موجه.
- 2- ويجوز لأحد المتعاقدين عند وجود عذر طارئ يتعلق به أن يطلب فسخ العقد.
- 3- وفي الحالتين المشار إليهما يضمن طالب الفسخ ما ينشأ عن الفسخ من ضرر للمتعاقد الآخر.

المادة (921)

ينتهي العقد بوفاة العامل كما ينتهي بوفاة رب العمل اذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد.

المادة (922)

- 1- لا تسمع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد.
- 2- ولا تسري هذه المدة على الدعوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل.

قرار وزارى رقم (43 / 1) لسنة 1980م فى شأن تنظيم عملية انتقال العمال غير المواطنين وقواعد نقل كفالتهم

المادة (1)

لا يجوز انتقال عامل غير مواطن من عمل إلى عمل آخر وبالتالي نقل كفالتة من صاحب عمل الى صاحب عمل آخر إلا بالشروط التالية الواردة فى هذا القرار.

المادة (2)

يجوز انتقال العمال غير المواطنين من عمل الى عمل آخر وبالتالي نقل كفالتهم إذا كانوا من الفئات الآتية:

1. المهندسين .
2. الاطباء والصيدلة والممرضين.
3. المرشدين الزراعيين د-المدرسين.
4. المحاسبين المؤهلين ومدققي الحسابات.
5. الفنيين العاملين على الاجهزة الالكترونية وبالمختبرات العلمية.
6. السائقين المرخص لهم بقيادة وسائل النقل (الاجرة والثقيلة والباصات) وذلك فى حالة كون نقل الكفالة من شركة أو مؤسسة الى مثيلتهما أو إلى جهة حكومية.
7. أية فئة أخرى يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية متى اقتضت ذلك متطلبات المصلحة العامة.

المادة (3)

- يشترط لنقل الكفالة للفئات المذكورة بالمادة السابقة ما يأتي:
- أ- ان يعمل العامل لدى صاحب العمل الجديد فى نفس المهنة التي كان يعمل فيها لدى صاحب العمل السابق.
 - ب- أن تكون للعامل اقامة سارية المفعول مثبتة بجواز سفره.
 - ج- ان يكون العامل قد امضى سنة كاملة على الاقل فى العمل لدى الكفيل الاول.
 - د- ان يحصل العامل على موافقة الكفيل على نقل الكفالة ولوزارة العمل عدم الاعتراف

باعتراض هذا الكفيل إذا لم يكون لهذا الاعتراض سبب قانوني يبرره.
ويفوض وكيل الوزارة في اختصاص الوزير بالموافقة على النقل.

المادة (4)

استثناء من احكام المادة الثانية والفقرتين ج ، د من المادة الثالثة من هذا القرار يجوز نقل الكفالة في الحالات الآتية:

أ- إذا توفى الكفيل الاصلي ولم يقم ورثته بالاستمرار في إدارة المنشأة وترتب على ذلك غلقها.

ب - إذا اخل الكفيل الاصلي بالتزاماته وترتب على ذلك غلق المنشأة.

ج- إذا صدر حكم قضائي بافلاس أو تصفية وانهاء نشاط المؤسسة .
ويفوض وكيل الوزارة في الموافقة على النقل في تلك الحالات.

قرار وزاري رقم (4 / 1) لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو التي يجوز فيها تخفيض ساعات العمل المقررة قانونا

المادة (1)

لا يجوز تشغيل العمال أكثر من سبع ساعات في اليوم وذلك في الاعمال والصناعات الآتية:

- 1- العمل أمام افران المخابز.
- 2- تكرير البترول.
- 3- صناعة الاسمنت والاسبستوس.
- 4- صناعة الثلج.
- 5- العمل في مخازن ومستودعات التبريد.
- 6- صنع السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
- 7- العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- 8- عمليات اذابة الشحم وصنع الشمع.

- 9- العمل في المناجم والمحاجر.
- 10- صنع الاصباغ والورنيش.
- 11- سبك المعادن.
- 13- صنع الغراء.
- 13- صنع الزجاج.
- 14- صناعة السكر وتكريره.
- 15- صنع الزهرة والطباشير وتعبئتهما.
- 16- صناعة عصر الزيوت بالطريقة الميكانيكية.

مرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2016 في شأن تعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية:

المادة (10)

أولاً: تشغل الوظائف في كل جهة اتحادية بالتعيين وفقاً لأحد أنواع العقود التالية:

1- تعيين بعقد دوام كامل.

2- تعيين بعقد دوام جزئي.

3- تعيين بعقد مؤقت.

4- تعيين بعقد خاص.

ثانياً: يجوز للجهة الاتحادية أن تعين خبراء ومستشارين للعمل لديها.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون الأحكام الخاصة بكل نوع من أنواع العقود المذكورة وآلية وضوابط تعيين الخبراء والمستشارين.

ثالثاً: تكون مدة عقد الموظف المواطن ثلاث سنوات قابلة للتديد لمدد مماثلة فيما عدا العقد المؤقت والعقد الخاص.

رابعاً: يخضع عقد الموظف المواطن للأحكام الواردة في هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية ونظام إدارة الأداء والأنظمة الأخرى المرتبطة به.

المادة (13)

- 1- يجوز لرئيس الجهة الاتحادية تعيين أي من ذوي الخبرات المتميزة التي تحتاجها الجهة الاتحادية بعقود خاصة في أي من الوظائف العليا الشاغرة لديها، على أن تكون مدة ذلك العقد سنتين ويجوز تمديده لمدد مماثلة.
- 2- لرئيس الجهة الاتحادية صلاحية اعتماد الامتيازات الوظيفية والمالية الممنوحة لأصحاب العقود الخاصة بما يتلاءم والاحتياجات الخاصة بجهته، وذلك بما لا يتجاوز لائحة السقف الأعلى للعقود الخاصة والتي تحددها الهيئة بالتنسيق مع وزارة المالية على أن تعتمد من مجلس الوزراء.

المادة (19)

- 1- فيما عدا المعيّنين على درجتي وكيل الوزارة أو المدير العام أو من في حكمهما في الجهة الاتحادية، يخضع الموظف المعين لأول مرة لفترة اختبار مدتها ستة أشهر قابلة للتمديد لمدة ثلاثة أشهر يتم بعدها تقييم أدائه من قبل مسؤوله المباشر وفق أسس واضحة وفي ضوء نتيجة هذا التقييم يتم إمّا تثبيته أو إنهاء خدماته.
- 2- يجوز خلال فترة الاختبار إنهاء خدمة الموظف إذا ثبت أنه غير كفؤ أو غير صالح للقيام بمهام وظيفته أو بسبب أداءه غير المرضي وذلك بقرار من السلطة المختصة بالتعيين شريطة منحه فترة إشعار لمدة خمسة أيام عمل، كما يجوز للموظف الاستقالة من وظيفته خلال فترة الاختبار، بعد إخطار جهة عمله خلال فترة إشعار مماثلة.
- 3- يلتزم الموظف قبل مباشرته لمهام عمله بأداء اليمين القانونية وفقاً للصيغة المرفقة بهذا المرسوم بقانون.

المادة (23)

- 1- يجوز نقل الموظف من وظيفته إلى أية وظيفة أخرى شاغرة سواء داخل الجهة الاتحادية أو إلى جهة اتحادية أخرى شريطة عدم المساس بالدرجة والراتب الإجمالي للموظف.

2- كما يجوز نقل الموظف إلى جهة اتحادية أخرى مع درجته الوظيفية ومخصصاته المالية.

3- تكون صلاحيات النقل وفقاً لما يلي:

أ- وظيفتا وكيل الوزارة أو المدير العام أو وكيل الوزارة المساعد أو المدير التنفيذي أو من في حكمهما في الجهة الاتحادية، بقرار من رئيس الجهة الاتحادية في حالة النقل داخل الجهة الاتحادية، ومن السلطة المختصة بالتعيين في حالة النقل خارج الجهة الاتحادية.

ب- باقي الوظائف بقرار من رئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه في حالة النقل داخل الجهة الاتحادية، وبموافقة رئيسي الجهة المنقول منها والجهة المنقول إليها في حالة النقل خارج الجهة الاتحادية.

4- استثناءً مما ورد في البند (أ) و(ب) أعلاه يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناءً على مقتضيات المصلحة العامة نقل أي موظف من جهة عمله إلى أي جهة اتحادية أخرى بدرجته ومخصصاته المالية.

المادة (29)

1- يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إعاره الموظف إلى أية جهة اتحادية أو محلية داخل الدولة لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويجوز تمديدها لمدد مماثلة بقرار يصدر من مجلس الوزراء، يعاد بعدها الموظف إلى جهة عمله أو ينقل إلى الجهة المعار إليها.

كما يجوز بقرار من مجلس الوزراء إعاره الموظف إلى أي من الهيئات والمنظمات العربية أو الأجنبية أو الإقليمية لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويجوز تمديدها لمدد مماثلة بقرار يصدر من مجلس الوزراء.

وفي كل الأحوال يشترط موافقة الموظف الخطية على الإعاره أو التمديد.

2- يحصل الموظف المعار على راتبه الإجمالي وإجازاته ومستحققاته الأخرى من الجهة المعار إليها، وفي حالة إعاره الموظف إلى جهات إقليمية أو دولية خارج الدولة فيحصل الموظف على إجمالي الراتب من الجهة الاتحادية التي يعمل فيها

وذلك بالإضافة إلى أية مبالغ أو مزايا يتلقاها من الجهة المعار إليها، كما يجوز لمجلس الوزراء منح الموظف مزايا إضافية إذا اقتضت الضرورة ذلك، وفي جميع الأحوال لا يستحق الموظف المعار أية إجازات من الجهة الاتحادية التي يعمل فيها.

3- تحتسب مدة الإعارة ضمن مدة خدمة الموظف، ويتم تقييم أدائه بالتنسيق مع الجهة المعار إليها، على أن يخضع الموظف لنظام إدارة الأداء الذي تطبقه الحكومة.

4- يحق للجهة الاتحادية شغل الوظيفة التي تشغر بسبب الإعارة، وعليها عند عودة الموظف من تلك الإعارة إعادته إلى وظيفة دون المساس بدرجته أو راتبه الإجمالي.

5- يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين استعارة أي من موظفي الحكومات المحلية أو العربية أو الأجنبية أو الهيئات والمنظمات العربية أو الأجنبية أو الإقليمية لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويجوز تمديدتها لمدد مماثلة، وفي كل الأحوال يشترط الآتي:

أ- موافقة كل من الجهة المُعيرة والجهة المستعيرة، بالإضافة إلى موافقة الموظف الخطية على ذلك.

ب- تتحمل الجهة المستعيرة كامل رواتب ومستحقات الموظف المستعار بما في ذلك أية فروقات في أقساط الاشتراك في برنامج التقاعد الذي يسري على الموظف المستعار، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك بين الجهة المُعيرة والجهة المستعيرة.

ج- يجب على الجهة الاتحادية المستعيرة أخذ موافقة وزارة المالية على استعارة الموظف في حال تجاوزت قيمة المخصصات المالية للموظف المستعار عن قيمة المخصصات المالية المحددة للدرجة الوظيفية التي سيشغلها بالاستعارة في ميزانية الجهة الاتحادية.

6- تحدد اللائحة التنفيذية الأحكام والضوابط الخاصة بالإعارة والاستعارة.

المادة (33)

يجوز بقرار من رئيس الجهة الاتحادية منح الموظف المتميز مكافأة نقدية خاصة أو عينية وفقاً لنظام المكافآت والحوافز الذي تقترحه الهيئة بالتنسيق مع وزارة المالية ويعتمد من قبل مجلس الوزراء.

المادة (34)

يمنح الموظف مكافأة سنوية وفقاً للمتطلبات والشروط التي يحددها نظام إدارة الأداء ونظام المكافآت والحوافز.

المادة (39)

يجوز بموافقة رئيس الجهة الاتحادية ترقية الموظف المتميز استثناءً وفق الضوابط والأحكام التي تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة (40)

- 1- تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون شروط وضوابط ومدد الترقيات.
- 2- لا يؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في الترقية ترتيب الأقدمية إلا إذا تساوى تقييم الأداء.
- 3- لا يجوز ترقية الموظف بأي نوع من أنواع الترقية إلا بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ آخر ترقية.
- 4- يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين فيما عدا الترقية المالية أو المالية الاستثنائية لوكيل الوزارة أو المدير العام أو وكيل الوزارة المساعد أو المدير التنفيذي أو من في حكمهما في الجهة الاتحادية فيصدر بها قرار من رئيس الجهة الاتحادية.
- 5- لا يجوز الجمع بين الترقية والعلوة الدورية إذا تمتا في تاريخ واحد وبلاستناد إلى تقييم الأداء السنوي.
- 6- لا يجوز منح أية ترقية بأثر رجعي.

المادة (50)

1- على الموظف استنفاد إجازته السنوية خلال السنة المستحقة عنها، وإذا لم يتمكن من استعمال كامل الرصيد المستحق عن تلك السنة بسبب متطلبات وظروف العمل الملحة فيجب عليه عندئذ القيام بإجازة لا تقل مدتها عن نصف استحقاقه السنوي من الإجازة.

2- يجوز للموظف ترحيل ما لا يزيد على نصف رصيد الإجازة السنوية غير المستنفذة إلى السنة التالية، وفي هذه الحالة يحرم مما زاد على ذلك.

3- استثناءً مما ورد في البند (2) من هذه المادة يجوز للموظف الذي يلتحق بالخدمة الوطنية والاحتياطية أن يستنفذ أرصدة إجازاته السنوية المستحقة له عن فترة التحاقه بالخدمة الوطنية خلال مدة أقصاها 31 ديسمبر من العام الذي يلي السنة التي تنتهي فيها مدة خدمته الوطنية أو منحه بدل نقدي عن تلك الإجازات وفق ما تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة (51)

1- يتم الترخيص بالإجازة المرضية بموجب تقرير طبي معتمد من جهة طبية رسمية لمدة لا تجاوز 5 أيام عمل متواصلة في المرة الواحدة وبعده أقصى 15 يوم عمل في السنة، وإذا زادت مدة المرض على ذلك كان الترخيص بتلك الإجازة بموجب تقرير طبي تصدره اللجنة الطبية.

2- تكون الخمسة عشر يوم عمل الأولى براتب إجمالي مدة تزيد عن ذلك تخصم من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.

3- تلتزم الجهة الاتحادية إذا تجاوز الموظف خمسة عشر يوم عمل في السنة بإحالة الموظف إلى اللجنة الطبية لتقرير ما تراه بشأن حالته الصحية.

4- تتم مراجعة حالة الموظف المرضية في حال استمرارها مدة تزيد على ستة أشهر، وعلى اللجنة الطبية في هذه الحالة أن تقرر تمديد هذه الإجازة لمدة لا تجاوز ستة أشهر إضافية أو أن توصي بإنهاء خدماته لعدم اللياقة الصحية.

5- يستثنى من تطبيق أحكام الفقرة (2) من هذه المادة الحالات المرضية المزممة التي تحدد من قبل وزارة الصحة ووقاية المجتمع بالتنسيق مع الهيئة، والحالات المرضية التي تقرر اللجنة الطبية بموجبها منع الموظف من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تقررها اللجنة وذلك براتب إجمالي.

وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد الإجازة، وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها.

المادة (55)

يمنح الموظف إجازة حداد براتب إجمالي لمدة 5 أيام وذلك في حال وفاة أي من أقاربه من الدرجة الأولى، ولمدة 3 أيام في حال وفاة أي من أقاربه من الدرجة الثانية.

وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد الإجازة، وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها.

المادة (58)

يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن إجازة تفرغ استثنائية براتب إجمالي وذلك للقيام بأية أعمال أو مهام تتعلق بتمثيل الدولة في الفرق الوطنية أو النشاطات الرياضية أو الثقافية أو لأية أسباب أخرى مشابهة لا تتعلق بشكل مباشر بعمل الجهة الاتحادية التي يعمل بها الموظف وذلك بناءً على طلب الجهات الرسمية المعنية بتلك المجالات ولمدة شهر كحد أقصى.

المادة 59

1- يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن إجازة استثنائية لمدة شهر، وذلك لمرافقة مريض من أقاربه حتى الدرجة (الثانية) للعلاج خارج الدولة بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، على أن تحسب وفق التالي:

- 15 يوم الأولى براتب إجمالي.

- 15 يوم التالية تخصم من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.

ويجوز تمديدھا بدون راتب لمدة أخرى لا تجاوز الشهر بناءً على تقرير طبي بشأن الحالة على أن يكون معتمد من سفارة الدولة.

2- يجوز للوزير أو من يفوضه منح للموظف المواطن إجازة استثنائية لمدة شهر، وذلك لمرافقة أي من أقاربه حتى الدرجة (الأولى) في حال تلقي العلاج داخل الدولة وكان يستدعي بقاء المريض في المستشفى بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، على أن تحسب وفق التالي:

15 يوم الأولى في السنة براتب إجمالي.

15 يوم التالية تخصم من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.

ولا يجوز تمديدھا لمدة أخرى.

وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد هذه الإجازة وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها وذلك سواء داخل الدولة أو خارجها.

المادة 63

1- يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن المسجل في أي من برامج التعلم عن بُعد داخل أو خارج الدولة أو الموظف المواطن المنتظم في الدراسات المسائية داخل الدولة في إحدى المعاهد أو المدارس المعترف بها إجازة براتب إجمالي لأداء الامتحانات الفصلية والسنوية على أن تحدد مدتها بالأيام الفعلية للامتحانات.

2- يجوز منح الموظف المواطن إجازة إضافية تسبق بدء الامتحان بمدة لا تزيد على يوم واحد إذا كانت الامتحانات تؤدي داخل الدولة ولا تزيد على ثلاثة أيام إذا كانت الامتحانات تؤدي خارج الدولة على أن لا يتجاوز مجموع الإجازات 15 يومًا في السنة دون أن تدخل ضمنها الأيام الفعلية للامتحان.

3- كما يجوز منح الموظف المواطن إذن دراسي قصير لمدة ساعتين يوميًا لحضور الحصص الدراسية في أي برنامج دراسي معتمد وذلك حتى انتهاء ذلك البرنامج.

المادة (81)

- 1- كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى إدارياً وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء، ولا يُعفى الموظف من الجزاءات الإدارية إلا إذا أثبت أن ارتكابه للمخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه المباشر بالرغم من تنبيهه خطياً إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر.
- 2- يجب إبلاغ الجهات الجنائية المختصة إذا تبين أن ما ارتكبه الموظف ينطوي على جريمة جزائية.
- 3- لا يجوز معاقبة الموظف على ذات الفعل أو المخالفة أكثر من مرة أو أن يفرض عليه أكثر من جزاء.

المادة (83)

- 1- تكون جزاءات المخالفات التي يجوز توقيعها على الموظف وفقاً للتالي:
 - أ- لفت النظر الخطي.
 - ب- الإنذار الخطي.
 - ج- الخصم من الراتب الأساسي بما لا يجاوز أجر عشرة أيام عن كل مخالفة وبما لا يجاوز ستين يوماً في السنة.
 - د- تنزيل درجة الموظف درجة واحدة وكافة ما تمنحه الدرجة من مميزات.
 - هـ- الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة أو حرمانه منها في حدود الربع كحد أقصى.
- 2- يتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة.

المادة (86)

يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه بناءً على توصية من لجنة المخالفات- إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك- إيقاف الموظف المخالف عن العمل احتياطياً وإيقاف صرف نصف راتبه حتى انتهاء التحقيق فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو عوقب بلفت النظر أو الإنذار صرف له ما أوقف من راتبه، أمّا إذا فرضت عليه عقوبة أشد فإن القرار حول ما أوقف من رواتبه يرجع لتقدير لجنة المخالفات.

المادة (90)

1- كل موظف يحبس تنفيذاً لحكم قضائي في دعوى مدنية يوقف عن عمله ويحرم من راتبه الإجمالي طوال مدة حبسه، ويجوز لرئيس الجهة الاتحادية إنهاء خدماته إذا زادت مدة الحبس المحكوم بها عن ثلاثة أشهر.

2- يجوز لجهة العمل أن توقف الموظف الذي يتقدم بدعوى ضدها عن العمل مع استمرار صرف راتبه إلى حين صدور حكم قضائي نهائي في الدعوى المرفوعة من قبله على أنه:

أ- إذا صدر الحكم لصالح الموظف يعاد الموظف إلى وظيفته الأصلية.

ب- إذا كان الحكم ليس في صالح الموظف يعاد الموظف إلى وظيفة ويعتبر ما صرف له من رواتب دين بذمته لصالح جهة العمل يتم استعادتها بالاستقطاع من راتبه أو مستحقات المالية الأخرى لدى جهة العمل وفق الآلية التي تحددها اللائحة التنفيذية.

3- يُحظر تعيين أي شخص تقدم بدعوى ضد جهة عمله في أي جهة تابعة للحكومة الاتحادية إلا بعد صدور حكم نهائي في ذات الدعوى.

المادة (94)

يُلغى الأثر القانوني الجزاءات الإدارية الموقعة على الموظف، ويعتبر كأن لم يكن، بانقضاء المدد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا الغرض، على أن تحسب تلك المدد من تاريخ صدور الجزاء وتسقط في حالة معاودة الموظف لارتكاب أية مخالفة قبل انقضائها.

المادة (114)

- 1- تحتسب استحقاقات الموظف المواطن عدد انتهاء خدمته وفقاً لأحكام القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999، بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وتعديلاته.
- 2- يستحق الموظف غير المواطن عند انتهاء الخدمة مكافأة نهاية خدمة وفقاً لما يلي:
 - أ- الراتب الأساسي لشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
 - ب- الراتب الأساسي لشهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس التالية، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
 - ج- الراتب الأساسي لشهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة التي تزيد عن ذلك، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
- 3- لا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت مدة خدمته في الجهة الاتحادية أقل من سنة واحدة متواصلة.
- 4- لغايات احتساب مكافأة نهاية الخدمة تحتسب فترة الإنذار والإجازة التراكمية جزءاً من مدة الخدمة، ويعتبر جزء الشهر شهراً كاملاً.
- 5- تدفع مكافأة نهاية الخدمة للموظف الذي يحصل على جنسية الدولة على أساس آخر راتب أساسي كان يتقاضاه قبل الحصول على الجنسية، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.

➤ حق المرأة في العمل

قانون تنظيم علاقات العمل (رقم: 8 / 1980)

المادة (27)

لا يجوز تشغيل النساء ليلا ويقصد بكلمة ليلا مدة لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحاً

المادة (28)

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلا الحالات الآتية :
أ - الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.
ب - العمل في مراكز ادارية وفنية ذات مسئولية.
ج - العمل في خدمات الصحة والاعمال الاخرى التي يصدر بتحديدھا قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية اذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عادة عملا يدويا.

المادة (29)

يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطره او الشاقة او الضاره صحيا او اخلاقيا وكذلك في الاعمال الاخرى التي يصدر بتحديدھا قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع راي الجهات المختصة .

المادة (30)

للعاملة ان تحصل على اجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة واربعون يوما تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها وبشرط الا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى

صاحب العمل عن سنة وتكون اجازة الوضع بنصف اجر اذا لم تكن العامله قد امضت المدة المشار اليها.
وللعاملة بعد استنفاذ اجازة الوضع ان تنقطع عن العمل بدون اجر لمدة اقصاها مائة يوم متصلة او متقطعة اذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة الى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة او مصدق عليها من هذه السلطة انه نتيجة عن الحمل أو الوضع. ولا تحتسب الاجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الاجازات الأخرى.

المادة (31)

خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين اخرتين يوميا لهذا الغرض لا تزيد كل منها على نصف ساعة.
وتحتسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما اي تخفيض في الاجر.

المادة (32)

تمنح المرأة الاجر المماثل لاجر الرجل اذا كانت تقوم بذات العمل.

مرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2016 في شأن تعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية:

المادة (53)

1- تُمنح الموظفة المعينة في وظيفة دائمة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ثلاثة أشهر.

2- تمنح الموظفة ولمدة أربعة أشهر من تاريخ الوضع ساعتين يوميًا لإرضاع وليدها وذلك وفق الآلية التي تحددها اللائحة التنفيذية.

3- لا يجوز للموظفة الجمع بين إجازة الوضع والإجازة بدون راتب.

قرار وزاري رقم (6 / 1) لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها

المادة (1)

لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال الآتية:

- 1- العمل تحت سطح الارض في المناجم والمحاجر وجميع الاعمال المتعلقة باستخراج المعادن والاحجار.
- 2- العمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية او تكريرها أو انضاجها.
- 3- صناعة المفرقات والاعمال المتعلقة بها.
- 4- اللحام بالاكسجين والاستيلين وبالكهرباء.
- 5- اذابة الزجاج وانضاجه.
- 6- تفضيض المرايات بواسطة الزئبق
- 7- الدهان بمادة الدوكو.
- 8- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 9- صنع القصدير والمركبات المعدنية المتحوية على أكثر من 10% من الرصاص.
- 10- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) وأكسيد الرصاص الاصفر ، وثاني اكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص ، وأكسيد الرصاص البرتقالي ، وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص.
- 11- عمليات المزج والعجن في صناعة واصلاح البطاريات الكهربائية.
- 12- تنظيف الورش التي تزاوّل الاعمال المبيّنة بالبندود 8 ، 10 ، 11.
- 13- ادارة أو مراقبة الماكينات المحركة.

- 14- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة اثناء ادارتها.
- 15- صناعة الاسفلت.
- 16- العمل في المدابغ.
- 17- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
- 18- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .
- 19- صناعة الكاوتشوك.
- 20- شحن وتفريغ البضائع في الاحواض والارصفة والموانىء ومخازن الاستيداع.
- 21- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- 22- العمل في الباربات.

➤ حق الأجر المناسبة/حماية الأجر

قانون تنظيم علاقات العمل (رقم: 8 / 1980)

المادة (1)

الاجر: هو كل ما يعطي للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدا او عينا مما يدفع سنويا او شهريا او اسبوعيا او يوميا او على اساس الساعة او القطعة او تبعا للانتاج او بصورة عمولات.

ويشمل الاجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الاجر كل منحة تعطى للعامل جزاء امانته او كفاءته اذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل او نظام العمل الداخلي للمنشأة او جرى العرف او التعامل بمنحها حتى اصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءا من الاجر لا تبرعا.

الاجر الاساسي:

هو الاجر الذي ينص عليه عقد العمل في اثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الاجر البدلات ايا كان نوعها.

مرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2016 في شأن تعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية:

المادة (18)

- 1- تحدد الدرجة الوظيفية للوظيفة في الحكومة الاتحادية وفقاً للآلية التي يقرها نظام تقييم وتوصيف الوظائف الذي يصدر بقرار من مجلس الوزراء.
- 2- يمنح الموظف عند تعيينه راتب بداية مربوط الدرجة للوظيفة التي يعين عليها، كما يجوز منحه راتباً أعلى وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون في حال تمتعه بخبرات ومؤهلات أعلى وبما يتوافق مع الضوابط والآليات التي يحددها نظام تقييم وتوصيف الوظائف.

المادة (20)

- 1- تعتمد جداول درجات ورواتب الجهات الاتحادية من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الهيئة وبالتنسيق مع وزارة المالية وفقاً للأسس التالية:
 - أ- يحدد لكل وظيفة الدرجة المقررة لها ويكون تحديد الدرجة مرتبطاً بالوظيفة.
 - ب- يكون تقييم وتوصيف الوظائف وفق نظام يصدر عن مجلس الوزراء بناءً على اقتراح من الهيئة.
 - ج- اعتماد الراتب الإجمالي.
- 2- تلتزم الجهات الاتحادية بجدول الرواتب المطبق والمعتمد من مجلس الوزراء ولا يجوز إجراء أي استثناءات أو تعديلات عليه أو إقرار أية علاوات أو بدلات جديدة أو منح مالية سنوية إلا بعد موافقة مجلس الوزراء.
- 3- يستمر العمل بجدول الدرجات والرواتب المعتمدة قبل سريان أحكام هذا المرسوم بقانون ما لم يتم تعديلها من قبل مجلس الوزراء.

المادة (23)

1- يجوز نقل الموظف من وظيفته إلى أية وظيفة أخرى شاغرة سواء داخل الجهة الاتحادية أو إلى جهة اتحادية أخرى شريطة عدم المساس بالدرجة والراتب الإجمالي للموظف.

2- كما يجوز نقل الموظف إلى جهة اتحادية أخرى مع درجته الوظيفية ومخصصاته المالية.

3- تكون صلاحيات النقل وفقاً لما يلي:

أ- وظيفتا وكيل الوزارة أو المدير العام أو وكيل الوزارة المساعد أو المدير التنفيذي أو من في حكمهما في الجهة الاتحادية، بقرار من رئيس الجهة الاتحادية في حالة النقل داخل الجهة الاتحادية، ومن السلطة المختصة بالتعيين في حالة النقل خارج الجهة الاتحادية.

ب- باقي الوظائف بقرار من رئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه في حالة النقل داخل الجهة الاتحادية، وبموافقة رئيسي الجهة المنقول منها والجهة المنقول إليها في حالة النقل خارج الجهة الاتحادية.

4- استثناءً مما ورد في البند (أ) و(ب) أعلاه يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناءً على مقتضيات المصلحة العامة نقل أي موظف من جهة عمله إلى أي جهة اتحادية أخرى بدرجته ومخصصاته المالية.

المادة (29)

1- يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إعاره الموظف إلى أية جهة اتحادية أو محلية داخل الدولة لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويجوز تمديدتها لمدد مماثلة بقرار يصدر من مجلس الوزراء، يعاد بعدها الموظف إلى جهة عمله أو ينقل إلى الجهة المعار إليها.

كما يجوز بقرار من مجلس الوزراء إعاره الموظف إلى أي من الهيئات والمنظمات العربية أو الأجنبية أو الإقليمية لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويجوز تمديدتها لمدد مماثلة بقرار يصدر من مجلس الوزراء.

وفي كل الأحوال يشترط موافقة الموظف الخطية على الإعاره أو التمديد.

2- يحصل الموظف المعار على راتبه الإجمالي وإجازاته ومستحقاته الأخرى من الجهة المعار إليها، وفي حالة إعاره الموظف إلى جهات إقليمية أو دولية خارج الدولة فيحصل الموظف على إجمالي الراتب من الجهة الاتحادية التي يعمل فيها وذلك بالإضافة إلى أية مبالغ أو مزايا يتلقاها من الجهة المعار إليها، كما يجوز لمجلس الوزراء منح الموظف مزايا إضافية إذا اقتضت الضرورة ذلك، وفي جميع الأحوال لا يستحق الموظف المعار أية إجازات من الجهة الاتحادية التي يعمل فيها.

3- تحتسب مدة الإعارة ضمن مدة خدمة الموظف، ويتم تقييم أدائه بالتنسيق مع الجهة المعار إليها، على أن يخضع الموظف لنظام إدارة الأداء الذي تطبقه الحكومة.

4- يحق للجهة الاتحادية شغل الوظيفة التي تشغر بسبب الإعارة، وعليها عند عودة الموظف من تلك الإعارة إعادته إلى وظيفة دون المساس بدرجته أو راتبه الإجمالي.

5 - يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين استعارة أيّ من موظفي الحكومات المحلية أو العربية أو الأجنبية أو الهيئات والمنظمات العربية أو الأجنبية أو الإقليمية لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويجوز تمديدتها لمدد مماثلة، وفي كل الأحوال يشترط الآتي:

أ- موافقة كل من الجهة المُعيرة والجهة المستعيرة، بالإضافة إلى موافقة الموظف الخطية على ذلك.

ب- تتحمل الجهة المستعيرة كامل رواتب ومستحقات الموظف المستعار بما في ذلك أية فروقات في أقساط الاشتراك في برنامج التقاعد الذي يسري على الموظف المستعار، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك بين الجهة المُعيرة والجهة المستعيرة.

ج- يجب على الجهة الاتحادية المستعيرة أخذ موافقة وزارة المالية على استعارة الموظف في حال تجاوزت قيمة المخصصات المالية للموظف المستعار عن قيمة المخصصات المالية المحددة للدرجة الوظيفية التي سيشغلها بالاستعارة في ميزانية الجهة الاتحادية.

6- تحدد اللائحة التنفيذية الأحكام والضوابط الخاصة بالإعارة والاستعارة.

المادة (49)

يستحق الموظف المعين في وظيفة دائمة إجازة سنوية براتب إجمالي على النحو التالي:

1- (30) يوم عمل لشاغلي الوظائف على الدرجة الخاصة (ب) فما فوق.

2- (22) يوم عمل لباقي الوظائف.

المادة (51)

1- يتم الترخيص بالإجازة المرضية بموجب تقرير طبي معتمد من جهة طبية رسمية لمدة لا تجاوز 5 أيام عمل متواصلة في المرة الواحدة وبعد أقصى 15 يوم عمل في السنة، وإذا زادت مدة المرض على ذلك كان الترخيص بتلك الإجازة بموجب تقرير طبي تصدره اللجنة الطبية.

2- تكون الخمسة عشر يوم عمل الأولى براتب إجمالي مدة تزيد عن ذلك تخضع من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.

3- تلتزم الجهة الاتحادية إذا تجاوز الموظف خمسة عشر يوم عمل في السنة بإحالة الموظف إلى اللجنة الطبية لتقرير ما تراه بشأن حالته الصحية.

4- تتم مراجعة حالة الموظف المرضية في حال استمرارها مدة تزيد على ستة أشهر، وعلى اللجنة الطبية في هذه الحالة أن تقرر تمديد هذه الإجازة لمدة لا تجاوز ستة أشهر إضافية أو أن توصي بإنهاء خدماته لعدم اللياقة الصحية.

5- يستثنى من تطبيق أحكام الفقرة (2) من هذه المادة الحالات المرضية المزممة التي تحدد من قبل وزارة الصحة ووقاية المجتمع بالتنسيق مع الهيئة، والحالات المرضية التي تقرر اللجنة الطبية بموجبها منع الموظف من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تقررها اللجنة وذلك براتب إجمالي.

وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد الإجازة، وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها.

المادة (55)

يمنح الموظف إجازة حداد براتب إجمالي لمدة 5 أيام وذلك في حال وفاة أي من أقاربه من الدرجة الأولى، ولمدة 3 أيام في حال وفاة أي من أقاربه من الدرجة الثانية.

وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد الإجازة، وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها.

المادة (58)

يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن إجازة تفرغ استثنائية براتب إجمالي وذلك للقيام بأية أعمال أو مهام تتعلق بتمثيل الدولة في الفرق الوطنية أو النشاطات الرياضية أو الثقافية أو لأية أسباب أخرى مشابهة لا تتعلق بشكل مباشر بعمل الجهة الاتحادية التي يعمل بها الموظف وذلك بناءً على طلب الجهات الرسمية المعنية بتلك المجالات ولمدة شهر كحد أقصى.

المادة 59

1- يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن إجازة استثنائية لمدة شهر، وذلك لمرافقة مريض من أقاربه حتى الدرجة (الثانية) للعلاج خارج الدولة بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، على أن تحسب وفق التالي:

- 15 يوم الأولى براتب إجمالي.

- 15 يوم التالية تخصم من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.

ويجوز تمديدها بدون راتب لمدة أخرى لا تجاوز الشهر بناءً على تقرير طبي بشأن الحالة على أن يكون معتمد من سفارة الدولة.

2- يجوز للوزير أو من يفوضه منح للموظف المواطن إجازة استثنائية لمدة شهر، وذلك لمرافقة أي من أقاربه حتى الدرجة (الأولى) في حال تلقي العلاج داخل الدولة وكان يستدعي بقاء المريض في المستشفى بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، على أن تحسب وفق التالي:

- 15 يوم الأولى في السنة براتب إجمالي.

- 15 يوم التالية تخصم من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.

ولا يجوز تمديدها لمدة أخرى.

وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد هذه الإجازة وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها وذلك سواء داخل الدولة أو خارجها.

المادة (83)

1- تكون جزاءات المخالفات التي يجوز توقيعها على الموظف وفقاً للتالي:

أ- لفت النظر الخطي.

ب- الإنذار الخطي.

ج- الخصم من الراتب الأساسي بما لا يجاوز أجر عشرة أيام عن كل مخالفة وبما لا يجاوز ستين يوماً في السنة.

د- تنزيل درجة الموظف درجة واحدة وكافة ما تمنحه الدرجة من مميزات.

هـ- الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة أو حرمانه منها في حدود الربع كحد أقصى.

2- يتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة.

المادة (86)

يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه بناءً على توصية من لجنة المخالفات-

إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك- إيقاف الموظف المخالف عن العمل احتياطياً

وإيقاف صرف نصف راتبه حتى انتهاء التحقيق فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق

معه أو عوقب بلفت النظر أو الإنذار صرف له ما أوقف من راتبه، أمّا إذا فرضت

عليه عقوبة أشد فإن القرار حول ما أوقف من رواتبه يرجع لتقدير لجنة المخالفات.

المادة (90)

1- كل موظف يحبس تنفيذًا لحكم قضائي في دعوى مدنية يوقف عن عمله ويحرم من راتبه الإجمالي طوال مدة حبسه، ويجوز لرئيس الجهة الاتحادية إنهاء خدماته إذا زادت مدة الحبس المحكوم بها عن ثلاثة أشهر.

2- يجوز لجهة العمل أن توقف الموظف الذي يتقدم بدعوى ضدها عن العمل مع استمرار صرف راتبه إلى حين صدور حكم قضائي نهائي في الدعوى المرفوعة من قبله على أنه:

أ- إذا صدر الحكم لصالح الموظف يعاد الموظف إلى وظيفته الأصلية.

ب- إذا كان الحكم ليس في صالح الموظف يعاد الموظف إلى وظيفة ويعتبر ما صرف له من رواتب دين بذمته لصالح جهة العمل يتم استعادتها بالاستقطاع من راتبه أو مستحقات المالية الأخرى لدى جهة العمل وفق الآلية التي تحددها اللائحة التنفيذية.

1- يُحظر تعيين أي شخص تقدم بدعوى ضد جهة عمله في أي جهة تابعة للحكومة الاتحادية إلا بعد صدور حكم نهائي في ذات الدعوى.

المادة (114)

1- تحتسب استحقاقات الموظف المواطن عدد انتهاء خدمته وفقًا لأحكام القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999، بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وتعديلاته.

2- يستحق الموظف غير المواطن عند انتهاء الخدمة مكافأة نهاية خدمة وفقًا لما يلي:

أ- الراتب الأساسي لشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.

- ب- الراتب الأساسي لشهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس التالية، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
- ج- الراتب الأساسي لشهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة التي تزيد عن ذلك، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
- 3- لا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت مدة خدمته في الجهة الاتحادية أقل من سنة واحدة متواصلة.
- 4- لغايات احتساب مكافأة نهاية الخدمة تحتسب فترة الإنذار والإجازة التراكمية جزءاً من مدة الخدمة، ويعتبر جزء الشهر شهراً كاملاً.
- 5- تدفع مكافأة نهاية الخدمة للموظف الذي يحصل على جنسية الدولة على أساس آخر راتب أساسي كان يتقاضاه قبل الحصول على الجنسية، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.

قرار وزارة الموارد البشرية والتوطين رقم (739) لسنة 2016 في شأن حماية الأجور

المادة (1)

- (أ) يتعين على جميع المنشآت، المسجلة لدى الوزارة، سداد أجور العاملين بها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور أو أية أنظمة أخرى تقرر في هذا الشأن، ويكون أجر العامل مستحقاً بدءاً من اليوم التالي لانتهاء المدة المحدد على أساسها الأجر في العقد، وإذا لم تكن هذه المدة محددة في العقد يتعين سداد أجره مرة على الأقل كل أسبوعين.
- (ب) يعتبر صاحب العمل متأخراً في سداد الأجر ما لم يقيم بسداده خلال العشرة أيام الأولى من تاريخ الاستحقاق، ويُعتبر متوقفاً عن السداد الأجر إذا لم يبادر إلى سداده خلال شهر من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن منصوصاً في العقد على مدة أقل.
- (ج) على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد هذه الأجور.

المادة (2)

- 1- في حالة تيقن الوزارة من تأخير المنشأة، التي لديها مائة عامل فأكثر، في سداد الأجر لمدة عشرة أيام من تاريخ الاستحقاق، يتم اتخاذ الإجراءات الآتية:
 - (أ) إنذار المنشأة بأنه سوف يتم وقف منحها أية تصاريح بدءًا من اليوم السادس عشر من تاريخ التأخير في السداد.
 - (ب) بدءًا من اليوم السادس عشر يتم وقف المنشأة محل المخالفة، مع الإنذار بأنه: أولاً: في حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية الشهر سوف يتم بدءًا من الشهر التالي:
 - إبلاغ الجهات القضائية وأية جهات أخرى معنية لاتخاذ كافة الشؤون التحفظية والعقابية تجاه المتسبب في التأخير،
 - مد نطاق وقف المنشآت إلى باقي منشآت صاحب العمل طبقاً للقرار الوزاري رقم (703) لسنة 2013، المشار إليه، دون الالتزام بمدد وإجراءات الإنذارات الواردة فيه.
 - حظر فتح سجل بأية منشآت جديدة لدى الوزارة لصاحب المنشأة التي وقعت فيها المخالفة.
 - اتخاذ الإجراءات اللازمة لغايات: تسهيل خطاب الضمان.
 - تنزيل فئة المنشأة إلى الفئة الثالثة من فئات التصنيف.
 - تمكين العمال من الانتقال إلى صاحب عمل آخر.
 - ثانياً: في حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية سنتين يوماً من تاريخ استحقاق الأجر، يتم توقيع الغرامات الإدارية على المنشأة بالإضافة لما هو منصوص عليه في البند أولاً من هذه المادة.
 - (ج): الحظر الذي يتم في حالة التأخير يتم رفعه فور السداد، أما الحظر الذي يتم في حال التوقف عن السداد فيستمر لمدة شهرين بعد سداد كل الأجر التي توقفت المنشأة عن سدادها، وكلما تكرر التوقف في السداد تتضاعف مدة استمرار الحظر بعد سداد الأجر.
- 2- في حالة تيقن الوزارة من تأخير أو توقف المنشأة، التي لديها أقل من مائة عامل، عن سداد الأجر، يستمر العمل بالأنظمة المعمول بها حالياً في الوزارة ما لم يكن التوقف عن السداد قد تكرر منها أكثر من مرة خلال العام الواحد، ففي هذه الحالة يتم التعامل معها طبقاً لما جاء في البند (1) من هذه المادة.

المادة (3)

يتم وقف تعامل الوزارة مع المنشآت التي لم تشترك في نظام حماية الأجور، حتى تاريخ العمل بهذا القرار، ويتم وقف التعامل مع أصحاب هذه المنشآت لحين اشتراكها في النظام. ويتعين في جميع حالات وقف التعامل، ألا يترتب عليها الإضرار بحقوق العاملين فيها.

المادة (4)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ نشره، ويُلغى القرار الوزاري رقم (788) لسنة 2009، في شأن حماية الأجور، كما يُلغى - في نطاق تطبيق هذا القرار - أي حكم يخالف أو يتعارض مع ما جاء به من أحكام.

➤ تحديد الحد الأدنى لممارسة العمل

قانون اتحادي رقم (15) لسنة 2005 م في شأن تنظيم المشاركة في سباقات الهجن

المادة (1)

يُحظر بأي صورة من الصور مشاركة الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة ميلادية من الجنسين في " سباقات الهجن " وتبطل كافة إجراءات استقدامهم.

المادة (2)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات والغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يُخالف أي حكم

من أحكام هذا القانون وتضاعف العقوبة في حالة العودة.

قرار وزاري رقم (1 / 5) لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها

المادة 1

يمنع منعاً باتاً تشغيل الأحداث التي تقل سنهم عن سبعة عشر عاماً في الصناعات الآتية:

- 1- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والاحجار.
- 2- العمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو انصاجها.
- 3- معامل تكرير البترول.
- 4- العمل أمام الافران بالمخايز.
- 5- معامل الاسمنت.
- 6- معامل الثلج والتبريد.
- 7- تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- 8- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- 9- إذابة الزجاج وانصاجه.
- 10- اللحام بالاكسجين والاستيلين والكهرباء.
- 11- الدهان بمادة الدوكو.
- 12- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 13- صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.
- 14- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلفون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص

- والبرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- 15- عمليات المزج والعجن في صناعة أو اصلاح البطاريات الكهربائية.
 - 16- تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة بالبنود (12 ، 13 ، 14 ، 15)
 - 17- ادارة أو مراقبة الماكينات المحركة أو اصلاحها أو تنظيفها أثناء ادارتها.
 - 18- صناعة الاسفلت.
 - 19- صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
 - 20- صناعة السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية أو العمل في مستودعاته.
 - 21- العمل في المدابغ.
 - 22- سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها واذابة شحمها.
 - 23- صناعة الكاوتشوك.
 - 24- العمل في ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
 - 25- شحن وتفريغ البضائع في الاحواض والارصفة والموانىء ومخازن الاستيداع.
 - 26- نقل الركاب بطريق البر أو في المياه الداخلية.
 - 27- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
 - 28- عمليات تبييض وصبغة وطبع المنسوجات.
 - 29- حمل الاثقال أو جرّها أو دفعها إذ زاد وزنها على ما هو مبين بالجدول المرفق بهذا القرار.
 - 30- العمل كمضيفين في الملاهي.
 - 31- العمل في البارات.

➤ بيئة عمل نظيفة و آمنة

قرار وزاري رقم (32) لسنة 1982 في شأن تحديد أساليب وتدابير الوقاية لحماية العمال من مخاطر العمل

المادة 1

على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء ساعات العمل وكذلك إخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تتجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل كما يجب عليه اتباع جميع أساليب الوقاية الأخرى التي تقررها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وان يتمتع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تلك التعليمات.

المادة 2

على كل صاحب عمل أن يعلق في مكان بارز وظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة وواضحة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم وطرق الوقاية منها وكيفية علاج ما يقع من حوادث بسببها على أن تكون التعليمات باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

وعلى صاحب العمل أن يضع العلامات التحذيرية أمام مواقع الخطر.

المادة 3

على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العاملين لديه قبل تسلمهم العمل بمخاطر المهنة التي يمارسونها كأخطار الحريق والآلات والسقوط والأمراض

المهنية وغيرها.

المادة 4

على كل صاحب عمل أن يعهد بالإشراف على الإسعافات الأولية لمتخصص في تقديم الإسعافات الطبية وان يوفر بكل صندوق للإسعافات الأولية المحتويات المبينة في الجدول رقم (3) المرفق بهذا القرار.

المادة 5

على صاحب العمل اتخاذ الوسائل اللازمة للتأكد من أن الظروف السائدة في أماكن العمل توفر وقاية كافية لصحة وسلامة العمال المشتغلين بالمنشأة وعليه على الأخص مراعاة ما يأتي :

أ - ألا يقل حجم الفراغ المخصص للشخص الواحد على أربعمائة قدم مكعب على ألا يدخل في حساب ذلك الفراغ أي ارتفاع يزيد على أربعة عشر قدماً.

ب - تلاقي أي نقص في الهواء النقي أو بطء تجدده وتلاقي التيارات الفاسدة أو الضارة والتغيير المفاجئ في درجات الحرارة والتخلص بقدر الإمكان من الرطوبة الزائدة وشدة الحرارة والبرودة والرياح الكريهة.

ج- توفير الإضاءة الكافية والمناسبة سواء كانت طبيعية أو صناعية وذلك بمراعاة أن تكون المنافذ و المناور وفتحات الضوء الطبيعية الأخرى مفتوحة وان تكفل مصادر الضوء الطبيعية أو الصناعية إضاءة متجانسة مع تجنب التوهج المباشرة والضوء المنعكس وكذا التفاوت الكبير في توزيع الضوء في الأماكن المتقاربة.

د- توفير إضاءة مناسبة للعمليات المتفاوتة في الدقة مع الاسترشاد في ذلك بالجدول (1) المرفق.

هـ- منع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العمال طبقاً

لمستويات المسموح بها علميا.

و - تهيئة مكان لتناول الطعام في الأحوال التي يكون محظورا فيها على العمال تناول الطعام في أماكن العمل ويحظر تناول الطعام في أماكن العمل في الأحوال الآتية- :

- 1- الأعمال التي يدخل فيها استعمال أو تناول مواد سامة أو ضارة من شأنها أن تنتشر في جو العمل على هيئة غبار أو دخان أو أبخرة أو غيرها.
- 2- الأعمال التي يتعرض فيها العمال للإشعاعات الضارة.
- 3- الأعمال التي يتعرض فيها العمال لتلوث أجزاء الجسم الظاهرة كاليدين والرأس أو تلوث فيها الملابس الخاصة بالعمل بمواد ضارة.

توفير أحواض لغسل الأيدي تكون كافية ومناسبة لعدد العمال الذين يتواجدون في أماكن العمل عادة مع تزويدها بأدوات النظافة اللازمة لها كذا توفير العدد اللازم من دورات المياه التي تخصص لاستعمال العمال وكذلك إعداد أماكن مناسبة لأبدال وحفظ الملابس الخاصة بالعمال ومراعاة تنظيفها وصيانتها بصفة مستمرة وفي جميع الأحوال يجب أن يفرد لكل من الجنسين من العمال مرافق مستقلة.

المادة 6

على صاحب العمل اتخاذ الوسائل العملية والمناسبة لمنع أو تقليل وإزالة الأخطار الصحية في أماكن العمل وعليه على الأخص مراعاة ما يلي:-

أ - أن تكون مزاولة العمليات الصناعية وغيرها غير ضارة لصحة العمال أو سلامتهم.

ب - أن تجرى العمليات الضارة بالصحة في أجهزة منفصلة لمنع ملامسة العمال للمواد الضارة وتلافي تسرب الغاز أو الأبخرة المنتشرة أو المتكاثفة أو الأتربة أو الألياف أو الأدخنة إلى جو العمل بكميات ضارة بالصحة.

ج- حجب الإشعاعات الخطرة عن العمال.

د - التخلص من المواد الضارة بالصحة التي تتواجد أثناء العمليات الصناعية بحيث لا تزيد على الحدود المطلوبة بالجدول رقم (2) المرفق.

هـ- التخلص أولاً بأول من الغبار الضار والأبخرة المنتشرة أو المتكاثفة والغازات والألياف عند مصدر تولدها أو بالقرب منه بأجهزة شافطة أو بوسيلة هندسية أخرى مناسبة أو إيجاد نظام للتهوية المناسبة.

و- تزويد العمال بالملابس الواقية المزودة بالأجهزة والأدوات الأخرى المناسبة للوقاية الشخصية إذا كانت طرق الوقاية المتبعة غير عملية أو غير كافية لتأمين صحة العمال على أن يدرّب العمال على استعمال هذه الآلات والوسائل وأن تحفظ بطريقة مناسبة وتوفير الإمكانيات اللازمة لنظافتها وتطويرها وصيانتها عند احتمال تلوثها أثناء العمل بمواد سامة أو خطيرة وذلك كله حسب ما تتطلبه طبيعة وظروف كل عمل.

المادة 7

يجب أن يراعى في أماكن العمل ما يأتي- :

أ- أن تكون أرضية غرف العمل مستوية من مادة مناسبة للعمل الجاري فيها.

ب - أن تترك مسافات حول الآلات أو الوحدات بحيث يسمح للعمال بالمرور وأداء أعمالهم العادية بدون عائق وبحيث تسمح بأجراء عمليات ضغط وإصلاح الآلات أو نقل المواد المستخدمة في العمل.

ج- أن تكون الممرات خالية من الثقوب وأغطيه المجاري غير المثبتة أو المسامير البارزة والمواسير والصمامات الموضوعة رأسياً أو أي إنشاءات تتسبب عنها إخطار التصادم وأن تكون مادتها لا تعرض من يسير عليها لخطر الانزلاق.

د - أن تكون الممرات غير مزدحمة بالخامات أو معدات العمل أو المنتجات أو المواد بما يعوق العمال في سيرهم ويعرضهم لخطر التصادم أو التعثر.

هـ - أن تجهز السلالم والمشايات المرتفعة والأماكن المتشابهة بأرضيات تمنع الانزلاق.

و - أن تحاط فتحات السلالم الأرضية بسياج من جميع الجوانب ماعدا مدخل السلم ويصنع هذا السياج من قضبان على مسافات ضيقة لمنع المرور بينها أو تغطي هذه الفتحات بأغطية معدنية مفصلية تمنع سقوط أي شئ منها يعرض من هم بأسفلها لخطر الإصابة.

ز - أن تكون درجات السلالم بمتانة كافية ويعرض كاف يسمح للمرور بأمان وأن تحاط الجوانب بحواجز من الجانبين أن لم يكن أحد جانبيها بجوار الحائط.

ح - أن تكون السلالم المتنقلة متينة في صنعها ودرجاتها ذات أبعاد مناسبة وأن تكون قواعدها ورؤوسها مزودة بوسائل ارتكاز مناسبة تمنع انزلاقها ويجب عدم دهان السلالم المتنقلة المصنوعة من الخشب بأي نوع من الطلاء.

المادة 8

على صاحب العمل أن يوفر الوسائل الضرورية لمنع الحريق وكذا أجهزة الإطفاء المناسبة للمواد القائمة في المنشأة والمواد المستعملة في الصناعات وعليه مراعاة ما يأتي:-

1- توفير المداخل والمخارج والسلالم بأماكن العمل بحيث يسهل معها للعمال سرعة الخروج عند نشوب حريق فيها أو أي جزء منها وذلك دون تزامم.

2- أن تظل وسائل وأجهزة الحريق صالحة دائما لتأدية الغرض منها وأن يدرّب

العدد الكافي من العمال على استعمالها وان تكون حره من كل عائق وفي أماكن مناسبة لسهولة الوصول إليها.

3- أن تكون هناك وسيلة للإنذار في حالة نشوب الحريق وأن يدرّب العمال عليها للتجاوب معها عند استعمالها للتنبيه للخطر.

4- في حالة تعدد غرف العمل واتصالها بفتحات بينها يجب توفير أبواب فاصلة للحريق لمنع انتشاره من غرفة إلى أخرى.

5- أن تعلق لافتات إرشادية لمنع الحريق أو مسبباته في الأماكن القابلة للاشتعال بمواقع العمل وأن توضح باللافتات المذكورة كيفية الخروج وأماكنه وذلك في مكان ظاهر وباللغة العربية وبلغه أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

المادة 9

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من أخطار السقوط أو الأشياء الساقطة والشظايا المتطايرة أو الأجسام الحادة أو المواد السائلة الكاوية أو الساخنة أو المواد الملتهبة أو المتفجرة أو أي مواد أخرى ذات تأثير ضار وكذلك اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار الغازات المضغوطة والكهرباء وذلك أما بأجهزة أمان مناسبة صالحة للغرض أو بوسائل شخصية كالنظارات أو القفازات أو الأحزمة أو الحلل أو الأقنعة وغير ذلك من الملابس الواقية على أن تكون مناسبة لطبيعة العمليات التي تزاول فيها والمواد التي تستعمل في كل عملية.

المادة 10

على صاحب العمل أن يحيط دائما وبصفة مستمرة الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة و الأجهزة الخطرة من الآلات سواء كانت ثابتة أو متنقلة بحواجز الوقاية المناسبة إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها أنها تكفل الوقاية التامة كما لو كانت مغطاة بالحواجز الواقية.

المادة 11

على صاحب العمل أن يراعي في إقامة الحواجز المشار إليها في المادة السابقة ما يأتي :

1. أن تعمل على الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتلافيه.
2. أن تحول دون وصول العامل أو أحد أعضاء جسمه إلى منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل والا تعوق أداءه.
3. الا تكون سببا لتعطيل الإنتاج أو الآلات.
4. الا تعوق ضبط أو إصلاح الماكينة أو التفتيش عليها بأقل صيانة ممكنة.
5. أن تقاوم الحريق والصدأ.
6. الا يتسبب عنها حوادث نتيجة أن يكون لها أجزاء مدببة أو زوايا حادة أو أطراف خشنة أو أن تكون مصدرا لأية حوادث.

المادة 12

على صاحب العمل عند تركيب آلات جديدة أو أجهزة تشغيل أو أجزاء منها أن يلاحظ تزويدها بوسائل الوقاية حتى تصبح في حالة مسايرة لنظم الوقاية اللازمة.

المادة 13

لا يجوز لصاحب العمل أن يسمح لأي شخص بإزالة أو تركيب أي حاجز أو أي شيء من أجهزة الوقاية إلا إذا كانت الآلة متوقفة عن العمل ولا يجوز إدارتها إلا بعد اعادتها إلى مكانها.

المادة 14

على صاحب العمل تعليق لافتات إرشاد في مكان الآلات أو مكان العمليات المختلفة يبين بها نوع التعليمات الفنية الضرورية باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

المادة 15

على كل عامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتصلة باحتياجات أمن العمل وسلامته وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته ويحظر على العامل أن يقدم على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرور بهذه الوسائل أو إتلافها.

ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في الفقرة السابقة.

المادة 16

في حالة استعمال الغلايات البخارية على صاحب العمل مراعاة الآتي:-

1- يجب أن تكون كل غلاية مزودة بصمام أمان مناسب وصمام حبس مناسب وجهاز قياس لمنسوب الماء وجهاز قياس لضغط البخار وان تكون جميع تلك الأجهزة تعمل في حالة جيدة طيلة فترات استعمال الغلاية.

2- يجب تخصيص غرفة مناسبة ومتينة للغلاية على أن تكون تلك الغرفة منفصلة على بعد ثلاثة أمتار على الأقل من أي مبنى آخر بالمنشأة -وان تكون الإضاءة بالغرفة جيدة.

3- يجب أن يخصص شخص كفاء لمراقبة الغلاية وأن يعد له مكان مناسب داخل أو

خارج غرفة الغلاية بحيث يتمكن من المراقبة بفعالية.

4- يجب أن توقف الغلاية للصيانة مره كل شهرين على الأقل للنظافة والصيانة وان توكل عملية الصيانة لشخص كفاء يتخذ جميع إجراءات السلامة عند الصيانة.

5- يجب أن تفحص الغلاية مره كل سنة على الأقل بواسطة شخص كفاء مرخص له بواسطة دائرة العمل المختصة.

6- يجب على الشخص الذي يقوم بالفحص إعداد تقرير يبين فيه حالة الغلاية وخطوات الفحص التي اتبعها على أن يرسل صاحب المنشأة نسخه من ذلك التقرير إلى دائرة العمل المختصة ويحتفظ بنسخه بالمنشأة.

7- في حالة استعمال أواني الضغط يجب أن تكون من مواد غير قابله للتفاعل مع المواد الكيماوية والصد أو أن تخضع لفحص سنوي يحدد صلاحيتها بواسطة شخص كفاء مرخص له بواسطة دائرة العمل المختصة وان يعد تقريراً عند كل فحص ترسل منه نسخه لدائرة العمل.

المادة 17

يمنع دخول العمال في أماكن العمل التي تدار فيها آلات إلا إذا كانوا مرتدين ملابس مناسبة لطبيعة العمل وذلك على النحو الذي تحدده المنشأة لضمان سلامة العمال.

المادة 18

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بحماية العمال من المواد الخطرة وذلك بحفظها بطريقة مأمونة في أماكن خاصة أو بإحاطتها بحواجز أو أسوار مناسبة ويلاحظ في حالة حفظها داخل أو عيه أن تكون محكمة وان يكتب عليها اسمها والطريقة الصحيحة لاستعمالها وطرق الوقاية مع التحذير من أضرارها وتتم كتابة ذلك باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.

المادة 19

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بحماية العمال القائمين بأعمال البناء والهدم والحفر من أخطار العمل وذلك على النحو الآتي:-

أ - فيما يتعلق بأعمال الحفر والهدم:

1- عند حفر خندق أو حفره يجب أن تبدأ عملية الحفر دائما من أعلى إلى أسفل مع التحقق من أن تكون بميل مناسب لترتبة الأرض الجاري الحفر فيها ، كما يجب صلب جوانب الحفر التي يزيد عمقها على 1.5 متر بعوارض خشبية متينة لمنع انهيار الأتربة على الحفر ، وأن تجهز ممرات آمنة لعمال رفع الأتربة كما يجب وضع إشارات تحذير على حواف الحفر للوقاية من خطر السقوط فيها.

2- يجب عدم تراكم الأتربة المرفوعة من الحفر بجوار الحفر ويجب أن توضع على بعد مناسب من هذه الحفر لا يسمح باندفاعها نحوها.

3- يجب البدء في عمليات الهدم من الأدوار العليا مع اتخاذ اللازم نحو صلب الجدران البارزة من المباني التي يخشى سقوطها مع وجوب فصلها فنيا قبل بدء الهدم ويشترط وجود مشرف ذي خبرة طوال عملية الهدم.

4- لا يجوز إلقاء إنقاص الهدم من أعلى بل يجب إزالتها أما بواسطة آلات رافعة أو مجار مائلة محاطة بأسوار وذلك مع ضرورة تسوير مكان تجميع الإنقاص.

ب - فيما يتعلق بأعمال البناء:

1- يجب أن تكون السقالات والمشايات بعرض كاف يسمح بمرور العمال عليها بأمان دون التعرض للسقوط كما يجب إحاطة هذه السقالات أو المشايات بحواجز جانبيه إذا كان ارتفاعها يزيد على ثمانية أمتار من سطح الأرض مع ضرورة تزويد العمال بالأحزمة الواقية من السقوط والتأكد من متانة أماكن تثبيتها.

2- يجب تسوير أسقف أماكن العمل إذا كانت طبيعة العمل تقتضي الصعود إليها كما يجب تسوير المناور التي تتخلل هذه الأسقف أو تغطيتها بطريقة تمنع سقوط الأشخاص أو الأشياء منها.

3- يجب مراعاة عمل مظلات واقية متينة بعرض كاف وحواجز بارتفاع مناسب تعمل على وقاية العاملين أو المارين من خطر سقوط الأشياء عليهم.

المادة 20

يجب أن يراعى في آلات وأدوات الرفع والجر ما يأتي:

أ - أن تكون كل رافعة أو مصعد ركاب أو بضائع متين الصنع سليم التكوين وان تكون أجزاؤه متينة بدرجة كافية وان تتوفر له الصيانة الفنية اللازمة كما يجب فحصه دوريا مره على الأقل كل سنة بمعرفة أحد المتخصصين.

ب - أن تحاط أماكن صعود ونزول المصاعد بسور متين وعال بحيث يمنع أي شخص من الاقتراب أو القفز فوق الأجزاء المتحركة من المصعد وان تكون أبوابه لا يمكن فتحها إلا إذا كان المصعد متوقفا عن الحركة.

ج - أن يوضع في مكان ظاهر من الآلة أو المصعد بيان بأقصى حمولة لأي منهما.

د - لا يجوز تكليف العامل بحمل أثقال تزيد على طاقته ويجب على أي الأحوال إلا يزيد وزن الثقل المحمول على 50 كيلو غراما بالنسبة الى الرجل و 20 كيلو غراما بالنسبة إلى المرأة مع مراعاة العمل على استعمال الآلات الرافعة ما أمكن ذلك في حمل الأثقال بدلا من الاعتماد على الجهد البشري فقط.

هـ - في تصميم السلاسل أو الحبال أو أسلاك الجر وما شبهها يجب أن تكون جيدة الصنع وان تتوفر لها الصيانة الكاملة والمستمرة و الا تحمل بأكثر من طاقتها وان يتم فحصها مره كل ستة أشهر على الأقل بصفة دورية.

المادة 21

على المنشأة التي تعهد إلى مقاول بإجراء إحدى عمليات التشييد والبناء المختلفة اخطار دائرة العمل المختصة قبل بدء العملية بأسبوع على الأقل ببيان يستعمل على ما يأتي:-

- أ - اسم المنشأة أو المقاول الأصلي.
- ب - اسم المقاول من الباطن.
- ج - نوع العملية.
- د - المكان الذي سيؤدي فيه العمل.
- هـ - تاريخ بدء العمل والمدة التي يستغرقها التنفيذ.

المادة 22

تكون مسؤوليه توفير معدات الأمن الصناعي في أعمال المقاولات بالنسبة إلى صاحب العمل والمقاول الأصلي والمقاولين من الباطن وفقاً لما يأتي:-

- أ - يكون توفير شروط الأمن الصناعي بالنسبة إلى مكان العمل ومعداته على صاحب العمل الذي يملك استخدامها.
- ب - يكون توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال على من يتعاقد معهم.

المادة 23

لمفتش العمل المختص اخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية أو غيرها الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال أو سلامتهم بغرض تحليلها لمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بنتيجة التحليل واتخاذ الإجراءات المناسبة في هذا الشأن وله إذا اقتضت الضرورة طلب إجراء الكشف الطبي على العامل ، بالمنشأة وإجراء البحوث الطبية والمعملية للتأكد من ملائمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمال ويكون هذا الكشف في أوقات العمل إذا أجرى بالمنشأة أو في غير أوقات العمل إذا أجرى خارج المنشأة وذلك طبقاً للإجراءات التي نصت

عليها المادة (175) من القانون رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

المادة 24

على صاحب العمل تبليغ دائرة العمل المختصة عن الحوادث التي تحدث في أي منشأة أثناء ساعات العمل اليومية أو بسببه والتي تسبب أيا من الأضرار الآتية:-

أ - وفاة العامل.

ب - الحريق أو الانفجار.

ج - تعطل أي عامل عن أداء عمله لثلاثة أيام فأكثر .

وعلى صاحب العمل التبليغ عن هذه الحوادث وفقا للنموذج الموضح بالجدول رقم (4) المرفق بهذا القرار على أن يكون التبليغ على النحو الآتي :

- في حالات وفاة العامل أو حدوث الحريق أو الانفجار يجب أن يكون التبليغ فور وقوع الحادث مباشرة وبأسرع وسيلة للاتصال.
- في حالة تعطيل العامل عن أداء عمله لثلاثة أيام فأكثر يكون التبليغ خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع الحادث.
- وفي جميع الأحوال يجب على كل صاحب عمل موافاة دائرة العمل المختصة بإحصائية كل ثلاثة شهور من صورتين عن إصابات العمل والأمراض المهنية طبقا للنموذج الذي يعد لهذا الغرض بشرط ألا يجاوز ميعاد إرسالها خمسة عشر يوما من انقضاء مدة ثلاثة الشهور المشار إليها.
- وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بصورة تالفة بالمنشأة بحيث يسهل على مفتش العمل المختص الاطلاع عليها عند زيارته للمنشأة.

المادة 25

يجب أن يكون مفتش العمل الذي توكل إليه المهام المحددة في هذا القرار مؤهلا على النحو الآتي- :

1- في حالة ممارسة المهام المتعلقة بالأمن الصناعي يجب أن يكون مهندسا أو فنيا له

خبرة في هذا المجال.

2- في حالة ممارسة المهام المتعلقة بالصحة المهنية يجب أن يكون طبيبا فنيا متخصصا في مجال الصحة المهنية.

المادة 26

أ - يجب على كل منشأة صناعية تستخدم عددا من العاملين لا يقل عن مائة وخمسين عاملا تعيين ضابط للأمن الصناعي يكون متفرغا لهذا الغرض وتوكل له مهام الوقاية من الأخطار المختلفة و الإشراف على تنفيذ أحكام القانون في هذا الشأن.

ب - يشترط في ضابط الأمن الصناعي بالمنشأة التي يزيد عدد العاملين فيها على ألف عامل أن يكون مهندسا أو فنيا مؤهلا في مجال الأمن الصناعي _ وبالنسبة الى المنشآت التي يقل عدد العاملين فيها عن ألف عامل فيجب أن يكون من خريجي المدارس الثانوية الصناعية وله خبرة في مجال الأمن الصناعي.

ج - تصدق دائرة العمل المختصة على صلاحية ضباط الأمن الصناعي الواجب تعيينهم بموجب هذه المادة.

قرار وزاري رقم (2 /37) لسنة 1982 في شأن مستويات العناية الطبية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها لعماله

المادة 1

يجب ان يكون التزام صاحب العمل في علاج العمال طبقا لمستويات العناية الطبية المبينة في مواد هذا القرار وفي حدود الوسائل المتاحة للعلاج داخل الدولة.

المادة 2

يجب على صاحب العمل الذي لا يجاوز عدد العاملين في منشأته خمسين عاملا في مكان واحد أو بلد واحد أو دائرة نصف قطرها عشرون كيلومترا أن يوفر في أماكن

العمل الخاصة بمنشأته وسائل الاسعافات الأولية.

المادة 3

يجب على صاحب العمل الذي يزيد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها عشرون كليومترا على خمسين عاملا ويقل عن مائتي عامل فضلا عن التزامه بتوفير وسائل الاسعافات الأولية أن يستخدم ممرضا يحمل شهادة تريض معترف بها من وزارة الصحة يخصص للقيام بهذه الاسعافات وان يعهد الى طبيب لعيادة العمال وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية اللازمة للعلاج وذلك كله بدون مقابل.

وإذ كان العلاج يحتاج الى طبيب اخصائي فعلى طبيب المنشأة ينصح كتابة بعلاج العامل لدى طبيب أخصائي وتكون نفقات العلاج في هذه الحالة مناصفة بين صاحب العمل والعامل.

المادة 4

يجب على صاحب العمل الذي يبلغ عدد العاملين لديه مائتي عامل فأكثر في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها عشرون كليومترا أن يوفر وسائل العلاج المنصوص عليها في المادتين (2) و(3) من هذا القرار فضلا عن التزامه بتوفير جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الادوية اللازمة وذلك كله على نفقة صاحب العمل.

فإذا ما تم علاج العامل في مستشفى أو دار للعلاج حكوميا كان خاصا أو خيريا وجب على صاحب العمل أن يؤدي لإدارة المستشفى أو الدار نفقات العلاج والادوية والإقامة وذلك طبقا لما تحدده وزارة الصحة بالنسبة للمستشفيات أو دور العلاج الحكومية وما يقرره القائمون على إدارة المستشفى أو الدار الخاص أو الخيري أو المؤسسة التابع لها هذا المستشفى أو الدار وذلك بالنسبة للعلاج في المستشفيات أو دور العلاج الخاصة الخيرية.

المادة 5

يجب على طبيب المنشأة التي يبلغ عدد عمالها مائتي عامل فأكثر أن يعالج أي مرض من الأمراض علاجاً عادياً وأن يقرر صرف الأدوية اللازمة لذلك وعليه أن يحيل العامل إلى الطبيب الأخصائي أو إلى المستشفى في الحالات التي يتطلب علاجها ذلك.

ولا يجوز للعامل في هذه الحالة أن يطالب بأن يكون علاجه لدى طبيب أخصائي أو أن تجري له عملية جراحية أو أن يعالج في المستشفى إلا بناءً على قرار طبيب المنشأة أو بناءً على شهادة بضرورة ذلك صادرة من طبيب أخصائي وتكون معتمدة من الإدارة الطبية أو المنطقة الطبية المختصة بوزارة الصحة التي تقع المنشأة في دائرة اختصاصها.

كما لا يجوز للعامل أن يطلب علاجه لدى أطباء أخصائيين غير الذين يختارهم صاحب العمل أو في مستشفيات لم يقررها.

المادة 6

يجب أن يراعى في اختيار المكان المخصص لعيادة العمال وعلاجهم يكون قريباً بقدر الإمكان من مكان العمل وأن تتوفر فيه التهوية والإضاءة والشروط الصحية والراحة وأن يكون مجهزاً بالأدوات والأجهزة اللازمة.

المادة 7

يجب أن تكون نفقات انتقال العامل إلى مقر العيادة على حساب صاحب العمل وذلك في الأوقات التي يحددها للعلاج أو الفحص بها. ولا يستحق العامل هذه النفقات إلا إذا اتبع تعليمات صاحب العمل من حيث الأوقات التي حددت للعلاج أو الفحص بالعيادة إلا في الحالات الطارئة والمستعجلة. ويجوز لصاحب العمل أن يخصص وسيلة انتقال لنقل المرضى والمصابين من العمال ولا يجوز للعامل في هذه الحالة رفض الانتقال بها ما دامت صالحة لتأدية ما خصصت له ويسقط حق العامل في نفقات الانتقال إذا رفض الانتقال بوسيلة الانتقال المخصصة من قبل صاحب العمل دون مبرر مقبول.

المادة 8

إذا كان بالمنشأة صندوق أو نظام لتوفير الخدمات الطبية وكان العامل مشتركاً فيه بحيث يخول له حق علاج نفسه وعلاج أفراد أسرته فعلى صاحب العمل أن يخفض قيمة اشتراك العامل في ذلك الصندوق أو هذا النظام بما يعادل نفقات علاجه المقررة على نفقة صاحب العمل طبقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القرار.

المادة 9

يجب على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يعلق علماً بالابواب الرئيسية التي يستعملها العمال للدخول إلى أماكن العمل البيانات الآتية:
أ- مقر العيادة المخصصة للعمال.
ب- أيام مباشرة العلاج في هذه العيادة ومواعيد ذلك.
ج- عنوان المستشفى والأطباء الاختصاصيين المنوط بهم علاج العمال والمواعيد المخصصة لذلك متى كان صاحب العمل ملزماً بها طبقاً لأحكام هذا القرار.
ويجوز لمفتشي قسم التفتيش العمالي بالوزارة أن يأمروا بتعليق كل البيانات المتقدمة أو بعضها بحسب الأحوال في مكان آخر وفي الأماكن المناسبة من المنشأة كلما رآوا ذلك ضرورياً.
ويجب تعليق هذه البيانات بطريقة يسهل اطلاع العمال عليها.

المادة 10

يجب على كل صاحب عمل يستخدم عمالاً من خارج البلاد أن يتأكد من لياقتهم الصحية للعمل وذلك بشهادة طبية معتمدة تثبت ذلك وتكون مصدقاً عليها من الجهات الرسمية والمختصة.
وفي جميع الأحوال يجب على صاحب العمل أن يتأكد من اللياقة الصحية للعامل الذي يستخدمه قبل إلحاقه بالعمل وذلك بالكشف الطبي عليه ويجب أن تثبت نتيجة ذلك الكشف في تقرير مكتوب معتمد من الجهة المختصة بوزارة الصحة.

المادة 11

- يجب على كل صاحب عمل أن يعد لكل عامل يستخدمه ملفا طبيا يوضح به ما يأتي:
- أ- نتيجة الكشف الطبي على العامل عند التحاقه بالعمل.
 - ب- نتيجة الفحص الطبي والعلاج المقرر كلما تقدم العامل للفحص الطبي وتاريخ كل فحص.
 - ج- نتائج التحاليل الطبية التي أجريت للفحص أو العلاج وكذلك صور الأشعة التي أعدت للعامل لنفس الغرض ان وجدت.
 - د- نتيجة الفحص للتأكد من الخلو من الطفليات والأمراض الصدرية والجلدية ان وجدت.
 - هـ- المدة التي انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض على ان توضح ايام الانقطاع بسبب المرض العادي أو المهني أو حوادث العمل كل على حدة.
- وتكون هذه الملفات سرية لا يطلع عليها إلا الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه.

المادة 12

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يرسل بيانا من صورتين مرة كل ثلاثة شهور الى دائرة العمل المختصة يوضح فيه عدد العمال الذين عولجوا على نفقة صاحب العمل وانواع أمراضهم وأيام الغياب التي انقطعوا خلالها عن العمل بسبب المرض.

المادة 13

لا يترتب على العمل بأحكام هذا القرار أي مساس أو تعطيل للانظمة الاخرى الخاصة للعلاج بالمنشآت إذا كانت تلك الانظمة أكثر تحقيقا للعناية الطبية المنظمة بهذا القرار.

**قرار وزاري رقم (44 / 1) لسنة 1980 في شأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال
التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8)
لسنة 1980م**

المادة 1

- يختص مدير ومفتشو العمل بما يأتي:
- أ- مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والاجور ووقاية العمال وحمائتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الاحداث والنساء.
 - ب - تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع احسن الوسائل لتنفيذ احكام القانون.
 - ج - ابلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الاحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
 - د- ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لاحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا لاحكامه.

المادة 2

- تتولى ادارة التفتيش العمالي بالوزارة المهام الاتيه:
- أ- التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لاحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 والقرارات المنفذه له.
 - ب- تلقي الشكاوي المتعلقة بوجود مخالفات لقانون العمل والتحقق من صحة ما جاء بها واتخاذ الاجراءات اللازمة.
 - ج- تلقي الاخطارات الواردة من ادارة علاقات العمل بوجود مخالفات قائمة لدى بعض المنشآت تحقق منها أحد الباحثين أثناء بحثه لاحدى المنازعات العمالية واتخاذ اللازم بشأنها.
 - د- اجراء الحملات التفتيشيه على المنشآت التي ترى الادارة القيام بأجراء حملات تفتيشيه على نوع معين منها طبقا لما تراه من اسباب وظروف توجب ذلك.

هـ - اجراء التفتيش الليلي لمراقبة مواعيد العمل وتشغيل الاحداث والنساء.
و- عقد الندوات واصدرا النشرات والكتيبات بالمعلومات و الارشادات الفنية التي
تمكن طرفي علاقة العمل من تنفيذ أحكام القانون وتوعيتهم بها.
ز - تقديم التقارير لوكيل الوزارة بما تراه من قصور في احكام القانون عن معالجة
بعض الحالات متضمنه اقتراحات الادارة في هذا الشأن.

المادة 3

يتم التفتيش دوريا على المنشآت الخاضعة لاحكام قانون العمل ويكون ذلك مرتين
على الاقل سنويا.
وفي سبيل القيام بذلك يجب - اعداد حصر شامل للمنشآت الخاضعة للقانون في الدولة
واعداد بطاقة لكل من هذه المنشآت موضحا أسمها واسم مديرها المسئول وعدد
العاملين بها في تاريخ الحصر ونشاطها الاقتصادي وجنسيته ورقم الرخصة
الصادرة من البلدية بانشائها ثم ترتيبها على اساس جغرافي في ادراج مخصصة لذلك
بعد ترقيمها بنفس الترتيب.
وتتخذ هذه الاجراءات بالنسبة للحملات التفتيشية والتفتيش الشهري وكذلك بالنسبة
لاي صور أخرى من صور التفتيش.

المادة 4

يتم التفتيش على الوجه الآتي:
أولا : تعد خطوط سير مسبقة للزيارات التفتيشية موضحا بها تاريخ الزيارة واسماء
المنشآت التي سيتم التفتيش عليها وعنوان كل منها ووقت الزيارة فيما إذا كانت
صباحية أو ليلية واسم المفتش القائم بالزيارة والغرض منها.
ثانيا: تتم الزيارة طبقا للبيانات المدونه بخط السير دون أخطار مسبق للمنشأة ويقوم
المفتش باتخاذ ما يراه من اجراءات للتأكد من تنفيذ احكام قانون العمل من دخول
لاماكن العمل أو فحص أو تحقيق أو إطلاع على ملفات أو مستندات أو الحصول على
صور أو مستخرجات منها أو التأكد من وجود المعلقات التي يفرض القانون على
صاحب العمل تعليقها في اماكن العمل أو غير ذلك من الاجراءات التي أجاز قانون
العمل للمفتشين إتخاذها لاداء واجب التفتيش.

ثالثا: إذا تبين للمفتشين وجود مخالفات لا يمكن إزالتها وجب عليه إتخاذ اللازم نحو اثباتها في محضر رسمي بعد سؤال صاحب العمل أو المدير المسئول إن وجد أو من يراه من العمال المتواجدين في مكان العمل اثناء ضبط المخالفة وإن يوقع من يسأل على ما أبداه مع أقوال في المحضر وعرضه على مدير المكتب لاتخاذ اللازم. إما إذا تبين وجود مخالفات يمكن إزالتها وجب على المفتش توعية صاحب العمل أو المدير المسئول أو من تواجد من العمال بكيفية إزالتها وأن يرسل للمنشأة تقريرا بهذه المخالفات واندازها بضرورة إزالة هذه المخالفات خلال فترة يحددها في التقرير.

رابعا: تتم إعادة التفتيش في الموعد المحدد في التقرير المشار إليه في البند السابق بناء على خط سير مسبق فإذا ما تأكد المفتش من إزالة المخالفة يتم حفظ التقرير بعد عرض قرار الحفظ على مدير التفتيش لاعتماده ، إما إذا تبين عدم إزالتها كان عليه إثبات ذلك في محضر رسمي طبقا لما سبق ذكره في الفقرة الاولى من البند ثالثا ثم يعرض على مدير التفتيش لأبداء الرأي فيما يتم إتخاذه من إجراءات.

خامسا: إذا قرر مدير التفتيش اتخاذ الاجراءات القانونية ضد المنشأة المخالفة يقوم المفتش بتحرير المحضر الخاص بهذه المخالفة ويضمنه تاريخ ضبط المخالفة وأرقام مواد القانون التي تمت المخالفة بشأنها وملخصا لكل منها واسم المفتش الذي ضبط المخالفة وملخصا لأقوال المخالف بشأن المخالفة ثم يحال للسلطة المختصة لاتخاذ اللازم بشأنها بعد اعتماد مدير التفتيش للمحضر المذكور تمهيدا لتقديم المخالف للمحاكمة.

ويجوز لمدير التفتيش إعادة الاوراق للمفتش للقيام باعادة التفتيش مرة أخرى.

المادة 5

لايجوز لمفتشي العمل مباشرة أعمال وظائفهم قبل ادائهم القسم المقرر بالقانون امام وزير العمل والشئون الاجتماعية فور تعيينهم . ويزود المفتش ببطاقة تصدر من الوزارة تثبت شخصيته وكذا تمتعه بصفة الضبط القضائية وعلى المفتش ابرازها عند مزاولته لعمله الميداني إذا طلب منه ذلك للتعرف على شخصيته.

المادة 6

يجب ان تتصف خطوط السير المعتمدة من المدير المختص بالسرية ويجب ان تكون اسبوعية ويتم اعتمادها من مدير مكتب العمل المختص قبل يومين على الاقل من بداية الاسبوع الذي سينفذ خلاله خط السير وتخطر ادارة التفتيش العمالي به فور اعتماده.

المادة 7

تعد إدارة التفتيش العمالي خطوط السير الخاصة بالحملات التفتيشية طبقا للخطة الشهرية التي تراها الادارة في هذا الخصوص وكذا بناء على رأي وكيل الوزارة لما لديه من اسباب توجب اجراء هذه الحملات.

المادة 8

يتم التأشير على بطاقة المنشأة بالزيارات المختلفة التي تتم عليها و بتاريخها وما اتخذ من اجراءات نتيجة لكل زيارة.

المادة 9

تسجل الشكاوي الواردة في سجل يعد لهذا الغرض يدون به تاريخ ورود الشكوي واسم الشاكي والمنشأة المشكو في حقها وموضوع الشكوى وما اتخذ من اجراءات بشأنها ونتيجة هذه الاجراءات واسم المفتش الذي قام بهذه الاجراءات.

المادة 10

تسجل محاضر المخالفات التي يتم ضبطها والتي يوافق مدير التفتيش على تحريرها في سجل خاص يدون به رقم المحضر وتاريخه واسم المفتش الذي قام بتحريره وارقام المواد القانونية للمخالفات التي حررت للمحاضر بشأنها وتاريخ ورقم تصديرها للجهات المختصة ونتيجة متابعة الاحكام التي تصدر بشأنها وفيما إذا كان قد حكم فيها بالادانة أو البراءة.

المادة 11

بالنسبة لاحكام البراءة التي تصدر في شأن بعض المخالفات يجب على إدارة التفتيش العمالي الحصول على الاسباب التي جاء حكم البراءة على اساسها واعداد تقرير شهري بشأنها وعرضه على وكيل الوزارة لابداء ما يرى اتخاذه من اجراءات على ضوء ما جاء به حرصا على مصلحة العمل وسلامته.

المادة 12

يعد كل مكتب من مكاتب العمل بيانا احصائيا شهريا وبصفه منتظمة يتضمن اسماء المفتشين وعدد الزيارات التفتيشية التي قام بها كل منهم ونوعها وكذا عدد المحاضر التي حررت للمنشآت المخالفة وعدد الشكاوي التي تم بحثها وما ترتب عليها من اجراءات اتخذت وعدد زيارات متابعة الاحكام وعدد احكام البراءة التي صدرت في شأن بعض المخالفات بالاضافة الى تقرير بالحملات التفتيشية التي تمت خلال الشهر وعدد المنشآت التي شملتها هذه الحملات والاجراءات التي اتخذت نتيجة للقيام بها وترسل هذه الاحصائيات لادارة التفتيش المختصة التي تعد بدورها تقريرا احصائيا مجمعا يتم ارساله للادارة الموكل إليها ذلك لاتخاذ ما يلزم.

1.2.4 الحق في التملك

➤ حرية التملك و احترام ملكية الآخرين

دستور دولة الإمارات

المادة (21)

الملكية الخاصة مصونة. ويبين القانون القيود التي ترد عليها. ولا ينزع من أحد ملكه إلا في الأحوال التي تستلزمها المنفعة العامة وفقاً لأحكام القانون، وفي مقابل تعويض عادل.

المادة (39)

المصادرة العامة للأموال محظورة، ولا تكون عقوبة المصادرة الخاصة الا بناء على حكم قضائي، و في الأحوال المنصوصة عليها في القانون.

قانون المعاملات المدنية (رقم: 5 / 1985)

المادة (103)

- 1- تعتبر أموالا عامة جميع العقارات والمنقولات التي للدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة والتي تكون مخصصة لمنفعة عامة بالفعل أو بناء على قانون .
- 2- ولا يجوز في جميع الأحوال التصرف في هذه الأموال أو الحجز عليها أو تملكها بمرور الزمان.

المادة (282)

كل أضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر.

المادة (304)

- 1- على اليد ما أخذت حتى تؤديه.
- 2- فمن غصب مال غيره وجب عليه رده إليه بحالته التي كانت عليها عند الغصب ، وفي مكان غصبه.
- 3- فان استهلكه أو أتلفه أو ضاع منه أو تلف بتعديه أو بدون تعديه فعليه مثله أو قيمته يوم الغصب وفي مكان الغصب.
- 4- و عليه أيضا ضمان منافعه وزوائده.

المادة (305)

إذا أتلّف أحد المال المغصوب في يد الغاصب فالمغصوب منه بالخيار إن شاء ضمن الغاصب ولهذا أن يرجع على المتلف وإن شاء ضمن المتلف وليس للمتلف الرجوع على الغاصب.

المادة (306)

إذا تصرف الغاصب في المال المغصوب معاوضة أو تبرعاً وتلف المغصوب كله أو بعضه في يد من تصرف له الغاصب كان المغصوب منه الخيار في تضمين من شاء منهما فإن ضمن الغاصب صح تصرفه وإن ضمن من تصرف له كان له الرجوع على الغاصب وفقاً لأحكام القانون

المادة (307)

- 1- غاصب الغاصب حكمه حكم الغاصب.
- 2- وإذا رد غاصب الغاصب المال المغصوب إلى الغاصب الأول ببراءة وحده وإذا رده إلى المغصوب منه ببراءة هو والغاصب الأول.
- 3- فإذا تلف المغصوب أو أتلّف في يد غاصب الغاصب فالمغصوب منه مخير إن شاء ضمنه الغاصب الأول وإن شاء ضمنه الغاصب الثاني وله أن يضمّن مقدار منه الأول والمقدار الآخر الثاني فإذا ضمن الغاصب الأول كان لهذا أن يرجع على الثاني فإذا ضمن الثاني فليس له أن يرجع على الأول.

المادة (308)

للقاضي في جميع الأحوال الحكم على الغاصب بالتعويض الذي يراه مناسباً إن رأى مبرراً لذلك.

المادة (309)

من كانت في يده أمانة وقصر في حفظها أو تعدى عليها أو منعها عن صاحبها بدون حق أو جردها أو مات مجهلا لها كان ضامنا لها بالمثل وبالقيمة حسب الأحوال

المادة (310)

من سرق مالا أو قطع الطريق وأخذ مالا فعليه رده الى صاحبه إن كان قائما ورد مثله أو قيمته إن استهلك ولو قضي بالعقوبة.

المادة (311)

- 1- إذا تغير المغصوب بنفسه يخير المغصوب منه بين استرداد المغصوب أو البديل.
- 2- وإذا تغير المغصوب بصورة بتغير معها اسمه يضمن البديل.
- 3- وإذا تغير المغصوب بزيادة الغاصب شيئا من ماله يخير المغصوب منه بين أن يدفع قيمة الزيادة ويسترد المغصوب عينا وبين أن يضمن الغاصب بدله.
- 4- وإذا تغير المغصوب بنقصان قيمته نتيجة استعمال الغاصب يرد الغاصب العين مع تضمينه قيمة النقصان

المادة (312)

حكم كل ما هو مساو للغصب كحكم الغصب.

المادة (313)

- 1- لا يسأل أحد عن فعل غيره ومع ذلك فللقاضي بناء على طلب المضرور إذا رأى مبررا أن يلزم أيا من الآتي ذكرهم حسب الأحوال بأداء الضمان المحكوم على من أوقع الضرر:

- أ- من وجب عليه قانوناً أو اتفاقاً رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة بسبب قصره أو حالته العقلية أو الجسمية إلا إذا أثبت أنه قام بواجب الرقابة أو أن الضرر كان لا بد واقعا ولو قام بهذا الواجب بما ينبغي من العناية.
- ب- من كانت له على من وقع منه الأضرار سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه ولو لم يكن حراً في اختياره إذا كان الفعل الضار قد صدر من التابع في حال تأدية وظيفته أو بسببها.
- 2- ولمن أدى الضمان أن يرجع بما دفع على المحكوم عليه به.

المادة (314)

جناية العجماء جبار ولكن فعلها الضار مضمون على ذي اليد عليها مالكا كان أو غير مالك إذا قصر أو تعدى.

المادة (315)

- 1- الضرر الذي يحدثه للغير انهيار البناء كله أو بعضه يضمنه مالك البناء أو المتولي عليه إلا إذا ثبت عدم تعديه أو تقصيره.
- 2- ولمن كان مهدداً بضرر يصيبه من البناء أن يطالب المالك باتخاذ ما يلزم من التدابير الضرورية لدرء الخطر فإن لم يقم المالك بذلك كان للقاضي أن يأذن له في اتخاذ هذه التدابير على حساب المالك.

المادة (316)

كل من كان تحت تصرفه أشياء تتطلب عناية خاصة للوقاية من ضررها أو آلات ميكانيكية يكون ضامناً لما تحدثه هذه الأشياء أو الآلات من ضرر إلا ما لا يمكن التحرز منه . وذلك مع عدم الإخلال بما يرد في هذا الشأن من أحكام خاصة.

المادة (318)

لا يسوغ لأحد أن يأخذ مال غيره بلا سبب شرعي فإن أخذه فعليه رده.

المادة (319)

- 1- من كسب مالا من غيره بدون تصرف مكسب وجب عليه رده إن كان قائما ومثله أو قيمته إن لم يكن قائما وذلك ما لم يقض القانون بغيره.
- 2- وإذا خرج ملك شخص من يده بلا قصد واتصل قضاء وقدرأ بملك غيره اتصالا لا يقبل الفصل دون ضرر على أحد المالكين تبع الأقل في القيمة الأكثر بعد دفع قيمته فإذا تساويا في القيمة يباعا عليهما ويقتسمان الثمن إلا إذا كان هناك اتفاق أو نص في القانون يقضي بغير ذلك.

المادة (1133)

- 1- حق الملكية هو سلطة المالك في أن يتصرف في ملكه تصرفا مطلقا عينا ومنفعة واستغلالا.
- 2- ولمالك الشيء وحده أن ينتفع بالعين المملوكة وبغلتها وثمارها ونتاجها ويتصرف في عينها بجميع التصرفات الجائزة شرعا.

المادة (1134)

- 1- مالك الشيء يملك ما يعد من عناصره الجوهرية بحيث لا يمكن فصله عنه دون أن يهلك أو يتلف أو يتغير.

2- وكل من ملك أرضا ملك ما فوقها وما تحتها الى الحد المفيد في التمتع بها علوا وعمقا إلا اذا نص القانون أو قضى الاتفاق بغير ذلك.

المادة (1135)

- 1- لا ينزع ملك أحد بلا سبب شرعي.
- 2- ويكون نزع الملكية للمنفعة العامة مقابل تعويض عادل وطبقا لا احكام القانون.

المادة (1136)

للمالك أن يتصرف في ملكه تصرفا مطلقا ما لم يكن تصرفه مضرا بغيره ضررا فاحشا أو مخالفا للقوانين أو النظم المتعلقة بالمصلحة العامة أو المصلحة الخاصة.

المادة (1138)

إذا تعلق حق الغير بالملك فليس للمالك أن يتصرف فيه تصرفا مضرا بصاحب الحق إلا بإذنه

المادة (1209)

- 1- الأراضي الموات تكون ملكا للدولة.
- 2- ولا يجوز تملك هذه الأراضي أو وضع اليد عليها بغير إذن من الدولة وفقا للقوانين.

القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987م بشأن إصدار قانون العقوبات وفقاً لآخر التعديلات بالقانون رقم (34) لسنة 2005 م وبالقانون رقم (52) لسنة 2006 م

المادة (290)

يعاقب بالحبس وبالغرامة كل من أحدث تخريباً أو إتلافاً بطريق عام أو مطار أو قنطرة أو مجرى مياه صالح للملاحة.
وتكون العقوبة السجن المؤبد أو المؤقت إذا استعمل الجاني المفرقات أو المتفجرات في ارتكاب الجريمة .

المادة (291)

يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات كل من عطل عمداً سير إحدى وسائل المواصلات العامة البرية أو المائية أو الجوية.

المادة (304)

يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن سبع سنوات كل من أضرّم النار عمداً في أبنية أو مصانع أو ورش أو مخازن أو أي عمارات أهلة أو غير أهلة واقعة في مدينة أو قرية ، أو في مركبات السكة الحديدية أو عربات نقل شخصاً أو أكثر أو تابعة لقطار فيه شخص أو أكثر من شخص أو سفن ماخرة أو راسية في إحدى المرافئ أو في مركبات هوائية طائرة أو جاثمة في مطار ، أو في أبنية مكونة أو معدة للسكن واقعة خارج الأمكنة الأهلة سواء أكان ذلك كله ملكاً للجاني أم لا .

المادة (381)

إذا امتنع توقيع حد السرقة عوقب الجاني تعزيراً بحسب وصف الجريمة وفقاً لأحكام هذا القانون

المادة (382)

تقع السرقة التعزيرية باختلاس مال منقول مملوك لغير الجاني ، وتسري في شأنها أحكام المواد التالية

المادة (383)

يعاقب بالسجن المؤبد كل من ارتكب جريمة سرقة اجتمعت فيها الظروف الآتية :

- 1: أن تقع ليلا .
- 2: أن تقع من شخصين فأكثر .
- 3: أن يكون أحد الجناة حاملا سلاحا .
- 4: أن تقع في مكان مسكون أو معد للسكنى أو أحد ملحقاته إذا كان دخوله بوساطة التسور أو الكسر أو استعمال مفاتيح مصطنعه أو انتحال صفة عامة أو كاذبة أو ادعاء القيام أو التكليف بخدمة عامة أو غير ذلك من الوسائل غير المشروعة
- 5: أن تقع بطريق الإكراه أو التهديد باستعمال سلاح .

المادة (384)

يعاقب بالسجن المؤبد أو المؤقت كل من ارتكب جريمة سرقة في الطريق العام أو في

إحدى وسائل النقل البرية أو المائية أو الجوية في إحدى الأحوال الآتية

- 1: وإذا وقعت السرقة من شخصين فأكثر وكان أحدهم حاملا سلاحا .
- 2: إذا وقعت السرقة من شخصين فأكثر وبطريق الإكراه .
- 3: إذا وقعت السرقة من شخص يحمل سلاحا وكان ذلك ليلا .
- 4: إذا وقعت السرقة من شخص يحمل سلاحا وكان ذلك بطريق الإكراه أو التهديد باستعمال السلاح .

المادة (385)

يعاقب بالسجن المؤقت كل من ارتكب جريمة سرقة إذا وقعت بطريق الإكراه أو التهديد باستعمال السلاح سواء كان الغرض من ذلك الحصول على المسروق أو الاحتفاظ به أو الفرار به .

المادة (386)

يعاقب بالسجن المؤقت من ارتكب جريمة سرقة إذا وقعت الجريمة ليلا من شخصين فأكثر يكون أحدهم حاملا سلاحا .
ويعاقب بالعقوبة ذاتها على السرقة التي تقع ليلا وفي محل مسكون من فاعل واحد يحمل سلاحا .

المادة (387)

يعاقب بالسجن المؤقت كل من ارتكب جريمة سرقة على أسلحة القوات المسلحة أو الشرطة أو ذخيرتها ، وتكون العقوبة السجن المؤبد إذا توفر فيها ظرف من الظروف المنصوص عليها في المادة (384) .
وتكون العقوبة الحبس لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات إذا وقعت السرقة على مهمات أو أدوات مستعملة أو معدة للاستعمال في المواصلات السلوكية أو اللاسلكية التي تنشئها الحكومة أو ترخص في إنشائها لمنفعة عامة.

المادة (388)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تزيد على سبع سنوات إذا وقعت السرقة في أي من الحالتين الآتيتين
1: ليلا .
2: من شخص يحمل سلاحا .

ويعاقب بالسجن مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على سبع سنوات إذا وقعت السرقة من أحد العاملين في المكان الذي يعمل به أو إضرارا بمتبوعه

المادة (389)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة إذا وقعت السرقة في أي من الأحوال الآتية:

1. في أحد الأماكن المعدة للعبادة .
2. في أحد الأماكن المسكونة أو المعدة للسكني أو في أحد ملحقاتها .
3. في أحد وسائل النقل أو في محطة أو ميناء أو مطار .
4. بطريق التسور أو الكسر من الخارج ، أو باستعمال مفاتيح مصطنعة أو صحيحة بغير موافقة صاحبها .
5. من شخص انتحل صفة عامة أو كاذبة أو ادعى أنه قائم أو مكلف بخدمة عامة .
6. من شخصين فأكثر .
7. أثناء الحرب على الجرحى .
8. على مال مملوك لإحدى الجهات التي ورد ذكرها في المادة (5) .
9. على ماشية أو دابة دواب الركوب أو الحمل .

المادة (390)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أو بالغرامة كل من ارتكب جريمة سرقة ولم يتوفر فيها ظرف من الظروف المبينة في المواد السابقة من هذا الفصل .

المادة (391)

يعاقب بالحبس أو بالغرامة كل من اختلس بأية صورة الخدمة الهاتفية أو خدمة أخرى من خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية أو غيرها من الخدمات الحكومية الأخرى أو قام بغير وجه حق باستغلال أو استعمال أو بتحويل أو تفريغ أية خدمة من هذه الخدمات أو أي تيار أو خلافه مما يستعمل لتوصيل أو نقل هذه الخدمات .

المادة (392)

يعاقب على الشروع في جنحة السرقة بنصف العقوبة المقررة للجريمة التامة

المادة (393)

للمحكمة عند الحكم بالحبس مدة سنة فأكثر لسرقة أو شروع فيها أو تحكم في حالة العود بالمراقبة مدة لا تزيد على سنتين ولا تجاوز مدة العقوبة المحكوم بها

المادة (394)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبالغرامة التي لا تجاوز عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من استعمل سيارة أو دراجة بخارية أو ما في حكمهما بغير إذن أو موافقة مالكيها أو صاحب الحق في استعمالها

المادة (395)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبالغرامة التي لا تجاوز خمسة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تناول طعاما أو شرابا في محل معد لذلك ولو كان مقيما فيه ، وكذلك كل من شغل غرفة أو أكثر من فندق أو نحوه أو أستأجر عربة معدة للإيجار وامتنع لغير مبرر عن دفع ما استحق عليه أو فر دون الوفاء به

المادة (396)

إذا انتهز الجاني لارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المواد السابقة من هذا الفصل فرصة هياج أو فتنة أو حريق أو أية كارثة أخرى عد ذلك ظرفا مشددا .

المادة (397)

يعاقب بالحبس المؤقت كل من حصل بالقوة أو بالتهديد على سند أو على التوقيع عليه أو التعديل فيه أو على إلغائه أو إتلافه

المادة (398)

يعاقب بالحبس والغرامة كل من حمل آخر بطريق التهديد على تسليم نقود أو أشياء أخرى غير ما ذكر في المادة السابقة وإذا كان التهديد بإفشاء أو إسناد أمور خادشة للشرف عد ذلك ظرفا مشددا . ويعاقب على الشروع بنصف العقوبة المقررة للجريمة التامة

قانون السير والمرور (1995 / 21)

المادة (54)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألفي درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ألحق ضررا بممتلكات الآخرين عن غير قصد نتيجة استعماله مركبة على وجه يخالف أحكام هذا القانون .

قانون رقم (19) لسنة 2005 في الملكية العقارية

مادة (3)

1- حق تملك العقارات قاصر على المواطنين، والأشخاص الاعتبارية المملوكة لهم بالكامل.

2- لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي تملك العقارات، على أن يكون العقار داخل المناطق الاستثمارية، ولهم إجراء أي تصرف أو ترتيب أي حق عيني أصلي أو تباعي على أي من هذه العقارات.

3- تحدد اللائحة التنفيذية شروط وأحكام ومدد عقود المساطحة التي تقع على العقارات خارج المناطق الاستثمارية.

مادة (4)

لغير المواطنين حق تملك الطبقات دون الأرض في المناطق الاستثمارية ولهم ترتيب كافة الحقوق عليها. ويحق لهم الانتفاع والمساطحة بالعقارات التي تقع داخل المناطق الاستثمارية بعقد انتفاع طويل الأمد حتى (99 سنة)، أو بعقد مساطحة طويل الأمد حتى (50 سنة) قابل للتجديد باتفاق الطرفين لمدة مماثلة .

ولمن له حق الانتفاع أو حق المساطحة لمدة تزيد على عشر سنوات، وبغير إذن المالك، التصرف فيه بما في ذلك رهنه، ولا يجوز لمالك العقار رهنه إلا بموافقة صاحب حق الانتفاع أو المساطحة، وفي الحالتين يجوز للطرفين الاتفاق على خلاف ذلك .

ويحدد بقرار من المجلس التنفيذي الأحكام الداخلية الخاصة بالمناطق الاستثمارية وأسلوب تقديم الخدمات بها، وبما لا يخالف أحكام هذا القانون.