

حالات لترك العمل في «الخاص» دون إنذار مع الاحتفاظ بالحقوق 4



وزارة الموارد البشرية والتوطين MINISTRY OF HUMAN RESOURCES & EMIRATISATION

أبوظبي: عماد الدين خليل

حدد المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بتنظيم علاقات العمل، الذي أصدره صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، رئيس الدولة، حفظه الله، أخيراً، وتسري أحكامه على كافة المنشآت وأصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص بالدولة اعتباراً من 2 فبراير/شباط المقبل، 4 حالات للعامل أن يترك العمل دون إنذار مع احتفاظه بحقوقه عند انتهاء الخدمة

تشمل تلك الحالات أولاً إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل الواردة في العقد أو في هذا المرسوم بقانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، شريطة أن يكون العامل قد أبلغ وزارة الموارد البشرية والتوطين قبل 14 يوم عمل من تاريخ ترك العمل، ودون قيام صاحب العمل بإزالة الآثار الناجمة عن هذا الإخلال رغم إخطاره من قبل الوزارة بذلك، وثانياً ثبوت اعتداء صاحب العمل أو من يمثله قانوناً على العامل أو تعرضه لعنف أو تحرش خلال العمل بشرط أن يبلغ السلطات المعنية والوزارة خلال 5 أيام عمل من تاريخ تمكنه من الإبلاغ، وثالثاً إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد

سلامة العامل أو صحته شريطة أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون ضوابط الخطر الجسيم

ورابعاً: تكليف صاحب العمل، العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، دون موافقة العامل خطياً على ذلك، باستثناء حالات الضرورة وفق أحكام المادة 12 من هذا المرسوم بقانون

وحددت المادة 44 من القانون 10 حالات لصاحب العمل، الحق في فصل العامل دون إنذار بعد إجراء تحقيق خطي معه ويكون قرار الفصل كتابياً ومسبباً، ويسلمه صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى العامل

وتشمل تلك الحالات ثبوت انتحال العامل شخصية غيره، أو قدم شهادات أو مستندات مزورة، وارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، أو تعمد العامل الإضرار بممتلكات صاحب العمل وإقراره بذلك بشرط أن يبلغ الأخير الوزارة بالحادث خلال 7 أيام عمل من وقت علمه بوقوع الحادث، ومخالفة العامل تعليمات النظام الداخلي للمنشأة المتعلقة بسلامة العمل والعمال أو مكان العمل بشرط أن تكون مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون العامل قد أحيط بها علماً، وعدم قيام العامل بواجباته الأساسية وفق عقد العمل واستمرار الإخلال بها رغم إجراء تحقيق خطي معه لهذا السبب والتنبيه عليه مرتين بالفصل إذا تكرّر منه ذلك

وأيضاً إفشاء العامل سراً من أسرار العمل المتعلقة بالملكية الصناعية أو الفكرية نتج عنه إلحاق خسائر بصاحب العمل أو ضياع فرصة عليه أو جلب منفعة شخصية للعامل، وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر يبين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي، أو ارتكب فعلاً مخرلاً بالآداب العامة في مكان العمل، واعتداء العامل أثناء العمل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل بالقول أو الفعل أو أي شكل من أشكال الاعتداء المعاقب عليها بمقتضى التشريعات النافذة في الدولة، وتغيّب العامل دون سبب مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من 20 يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من 7 أيام متتالية، استغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية، وأخيراً التحاق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى دون الالتزام بالضوابط والإجراءات المقررة في هذا الشأن