

الحكومة الرقمية: 9 حالات مشروعة لإنهاء عقد العمل»



United Arab Emirates



أبوظبي: عبد الرحمن سعيد

أكدت الحكومة الرقمية لدولة الإمارات، أن هناك 9 حالات مشروعة لإنهاء عقد العمل بين طرفي التقاعد، وفقاً للمادة 42 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل

وأوضحت أن حالات إنهاء عقد العمل تتضمن: اتفاق الطرفين على إنهائه، انتهاء المدة المحددة، ما لم يُمدد أو يُجدد وفق قانون العمل الإماراتي، بناء على رغبة أحد الطرفين، بشرط التقيد بأحكام قانون العمل، بشأن إنهاء العقد، ومدة الإنذار المتفق عليها، وفاة صاحب العمل إذا كان موضوع العقد مرتبطاً بشخصه، وفاة العامل أو عجزه عن العمل كلياً وبشكل دائم، بموجب شهادة من الجهة الصحية المعنية، الحكم على العامل بحكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية، مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، إغلاق المنشأة نهائياً وفقاً للتشريعات النافذة في دولة الإمارات، إفلاس صاحب العمل، أو إفساره أو أية أسباب اقتصادية أو استثنائية تحول دون استمرار المشروع وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي تحدده اللائحة التنفيذية والتشريعات النافذة في الدولة، عدم استيفاء الموظف شروط تجديد تصريح العمل لأي سبب خارج عن

وعن إنذار إنهاء عقد العمل بينت أنه وفقاً للمادة 43 من قانون العمل يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء عقد العمل «لأي سبب مشروع»، بشرط: إنذار الطرف الآخر خطياً، والاستمرار في تنفيذ العقد خلال الإنذار التي يجب ألا تقل مدته عن شهر، ولا تتجاوز ثلاثة أشهر، وعلى طرفي العقد الالتزام بـ 5 التزامات، هي استمرار عقد العمل طوال مدة الإنذار، وينتهي بانتهائه، يستحق الموظف أجره كاملاً عن تلك المدة، وفق آخر أجر كان يتقاضاه، على الطرف الذي لم يلتزم بمدة الإنذار أن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً يُسمى «بدل الإنذار»، وهذا الحكم يسري ولو لم يترتب على عدم الإنذار ضرر لطرف الآخر، يُحسب بدل الإنذار، وفق آخر أجر كان يتقاضاه الموظف، إذا كان إنهاء العقد من جانب صاحب العمل، فيحق للموظف أن يتغيب خلال مهلة الإنذار يوماً واحداً بدون أجر في الأسبوع للبحث عن عمل آخر

وأشارت إلى أنه يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار أو خفض مدته، مع الحفاظ على كامل حقوق الموظف عن مدة الإنذار المتفق عليها في عقد العمل، ويشترط أن تكون واحدة للطرفين ما لم تكن لمصلحة الموظف

وبيّنت عن إنهاء العقد من صاحب العمل من دون الحاجة لإشعار بالفسخ أنه تنص المادة 44 من قانون العمل الاتحادي في الإمارات بأنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد الموظف دون إشعار، في 11 حالة هي: إذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة، أو قدم شهادات، أو مستندات مزورة، إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، أو تعدد العامل الإضرار بممتلكات صاحب العمل وإقراره بذلك، بشرط أن يبلغ وزارة الموارد البشرية والتوطين بالحادث، خلال سبعة أيام من وقت علمه بوقوعه، إذا خالف العامل تعليمات النظام الداخلي للمنشأة الخاصة بسلامة العمل والعمال، أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلقة في مكان ظاهر، وأن يكون العامل قد أحيط بها علماً

وأضافت أن الحالات تتضمن: إذا لم يقيم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل، واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب، والتنبيه عليه مرتين بالفصل، إذا تكرر منه ذلك، إذا أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها، ويتعلق الإفشاء بالملكية الصناعية أو الفكرية، أو نتج عنه إلحاق خسائر بصاحب العمل، أو ضياع فرصة عليه، أو جلب مصلحة شخصية للموظف، إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سُكر واضح، أو متأثر بمخدر، أو ارتكب فعلاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل، إذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل سواء بالقول أو الفعل، أو أي شكل من أشكال الاعتداء المعقب عليها في الدولة، إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع، أو عذر يقبله صاحب العمل أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من سبعة أيام متوالية، استغلال الموظف مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على مكاسب شخصي، التحاق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى، دون الالتزام بالضوابط والإجراءات المقررة في هذا الشأن

وأكدت أنه يُشترط لفصل العامل دون إنذار، أن يتم الفصل بعد إجراء تحقيق خطي معه، ويكون قرار الفصل خطياً، ومُسبباً ويُسلمه صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى الموظف في الحالات التي أوردناها أعلاه