**阿拉伯联合酋长国人力资源部**

**2021年关于劳动关系监管的第33号联邦法令**

**问题与解答**

**目录**

|  |  |
| --- | --- |
| 第（4）条 – 平等和不歧视 | 4 |
| 第（5）条 – 青少年的就业 | 5 |
| 第（6）条 – 劳动力招募和就业 | 6 |
| 第（7）条 – 工作模式 | 7 |
| 第（8）条 – 劳动合同 | 8 |
| 第（9）条 – 试用期 | 9 |
| 第（10）条 – 竞业禁止条款 | 12 |
| 第（11）条 – 雇主与其他雇主就部分任务签订的分包合同 | 13 |
| 第（12）条 – 工人对其他任务的分配 | 14 |
| 第（13）条 – 雇主的义务 | 15 |
| 第（14）条 – 禁止强迫劳动和其他禁令 | 18 |
| 第（15）条 – 工人死亡时的权利 | 19 |
| 第（16）条 – 工人的义务 | 20 |
| 第（17）条 – 工作时间 | 21 |
| 第（20）条 – 豁免劳动类别 | 22 |
| 第（21）条 – 每周休息 | 23 |
| 第（22）条 – 工资金额和类型识别与结算 | 24 |
| 第（25）条 – 工资扣除案例 | 25 |
| 第（26）条 – 工人完成工作的赋权 | 26 |
| 第（27）条 – 最低工资 | 27 |
| 第（28）条 – 法定假日和期间的工作 | 28 |
| 第（29）条 – 年假 | 29 |
| 第（30）条 – 产假 | 30 |
| 第（31）条 – 病假 | 31 |
| 第（32）条 – 各种休假 | 32 |
| 第（33）条 – 无薪假 | 33 |
| 第（35）条 – 休假期间合同终止时的通知期限有效期 | 34 |
| 第（37）条 – 职业伤害和疾病的赔偿 | 36 |
| 第（39）条 – 惩戒性制裁 | 36 |
| 第（42）条 – 劳动合同到期案件 | 37 |
| 第（43）条 – 劳动合同终止通知 | 38 |
| 第（44）条 – 无通知解雇工人的情形 | 39 |
| 第（45）条 – 无通知工人辞职的情形 | 40 |
| 第（46）条 – 因身体不适而终止服务 | 41 |
| 第（48）条 – 雇佣合同持续性 | 42 |
| 第（50）条 – 非法中断工作 | 43 |
| 第（51）条 – 全职工人的服务终止报酬 | 44 |
| 第（52）条 – 不同工作模式的工人的服务终止报酬  | 45 |
| 第（53）条 – 合同到期时工人的权益结算 | 46 |
| 第（54）条 – 个人劳动争议 | 47 |
| 第（55）条 – 免除司法费用 | 48 |
| 第（60）条 | 49 |
| 第（65）条 – 最后条款 | 50 |
| 第（68）条 – 状态调节 | 51 |
| 第（52）条 – 部级决定申诉 | 52 |

**第（4）条 – 平等和不歧视**

**《法令》确定了哪些类型的歧视？**

因种族、肤色、性别、宗教、国籍、社会出身、残疾对个人的的歧视影响并削弱了在机会和获得机会方面的平等，即在获得工作、继续工作和享有与之相关的权利方面。此外，禁止歧视具有相同职务说明和任务的职位。

**如何控制同等价值的工作？**

将在该方面颁布一项特别立法。

**第（5）条 – 青少年的就业**

**未满15岁的青少年可以就业吗？**

《法令》不允许雇用未满十五岁的**青**少年。

**雇用青少年的条款和条件是什么？**

未成年人父母或监护人的书面同意书

由相关医疗机构签发的医疗证明，声明青少年身体健康

**青少年可以工作多久？**

**青**少年每天工作时间不得超过六小时，此类工作时间应包括一个或一个以上的休息时间，每个休息时间不少于一小时。未成年人不得连续工作超过四小时。

**与雇用青少年有关的工作时间是什么？**

未成年人的工作时间为07：00 AM-07：00 PM。

**青少年可以加班或休息日工作吗？**

未成年人不得加班或下班、休息日、法定假日期间工作。

**慈善机构、教育和培训机构雇用个人的规定是什么？**

此类条例应根据行政章程颁布。

**第（6）条 – 劳动力招募和就业**

**工作许可证的类型有哪些？**

此类许可证应受行政章程的监管。

**部长是否就禁止招募和雇用劳动力的工作类型发布了决定？**

行政章程应规定与之相关的条款和条例。

**雇主是否应约束工人结算招聘和雇用费用？**

不得由经纪人直接或间接地承担此类义务。

**第（7）条 – 工作模式**

**与全职工作和相关工作时间有关的雇佣合同类型是什么？**

确定的期限合同，其工作时间由相关行政章程规定。

**与兼职工作和相关工作时间有关的雇佣合同类型是什么？**

它将受到行政章程的监管。

**与临时雇佣有关的雇佣合约类型及相关工作时间是什么？**

它将受到行政章程的监管。

**与灵活雇佣相关的雇佣合同类型和相关工作时间是什么？**

它将受到行政章程的监管。

**行政章程规定的其他工作模式是什么？**

它们将受到行政章程的监管。

**第（8）条 – 就业**

**是否修改了雇佣合同模板？我们如何获得其副本？**

就业合同模板将在相关电子系统上提供，可以根据每种就业类型提交的工作许可证进行访问。

**如果雇主没有签发该部未采用模板的工作合同，工人能否以任何其他方式证明劳动合同的成立？**

是的。如有任何争议，可向司法机关提出劳动投诉，以证明工作关系的建立。

**工作许可期限会从两年增加到三年吗？**

是的。这将受到审查。

**合同如何被视为默示延期？**

如果双方在约定的原始期限届满后继续执行合同，而双方之间没有明确协议，则该合同被视为默示延期。

**第（9）条 – 试用期**

**双方可能约定的试用期是多久？**

试用期不得超过六个月，由此可以在较短的期限内达成协议。

**试用期何时开始？**

试用期从工作开始之日开始。

**雇主可以在试用期内终止工人的服务吗？**

是的，鉴于在该方面已向工人发出书面通知，通知将在规定的终止服务日期前至少14天内送达。

**试用期可以延长或续期吗？**

试用期不得延长超过六个月，同一雇主不得续签。

**试用期是否包括在雇佣期中？**

是的。如果工人已经顺利度过了试用期，则该合同应被视为有效，并且该期限应包括在雇佣期内。

**工人可以在试用期内因为其他雇主工作而离职吗？**

是的，鉴于在该方面工人已向雇主发出书面通知，通知将在不少于一个月内或根据有关合同约定的内容送达。

**在试用期内希望终止合同的情况下，就不解决赔偿金是否可以达成一致？**

是的。双方可以约定不解决赔偿问题。

**如果工人希望为新雇主工作，赔偿原雇主方式是什么？这种赔偿的数额是多少？**

原雇主的赔偿机制应予以规范，双方（原雇主/新雇主）经协调并与工人合作，可以相互约定赔偿金额及其解决方式。

**如果工人因移居国外希望终止雇佣合同，工人是否必须在规定的解雇日期前至少一个月内通知雇主？**

工人应就此向雇主发出通知，通知期应不少于规定的解雇日期前14天。

**如果工人愿意，他可以返回该国吗？**

是的，已经完成试用期并离开该国的工人，在向雇主发出通知后，且通知期不少于规定的解雇日期前14天，如果工人离开该国三个月，他可以返回该国。如果工人希望在离开之日起三个月内返回该国，除非双方另有约定，否则新雇主应在结算雇用或合同费用时对原雇主进行赔偿。

**如果工人离开该国，他可以为新雇主工作吗？**

是的，如果工人希望在离开之日起三个月内返回该国，将根据法令的规定，进行协调与合作，以补偿原雇主。

**双方（工人/雇主）能否就附加合同条款下的赔偿未解决达成一致？**

在合同条款中增加上述条款时，可以就上述条款达成一致。

**如果工人或雇主未能遵守与试用期有关的通知期，是否应以有利于另一方的方式解决赔偿？**

是的。在未通知另一方的情况下终止合同的一方应支付相当于通知期或其剩余期间内工人工资总额的赔偿，以较短者为准。

**如果工人没有通知雇主他希望终止合同，是否禁止他再次工作 ？**

是的。如果工人没有送达他希望终止合同的通知，并且如果他没有承诺在通知期内工作，则自他离开该国之日起一年内禁止他获得新的工作许可证。

**如果工人未能通知雇主他希望终止合同，并且在通知期内未能工作，是否可以取消这种禁令？**

是的，基于原雇主就该问题的同意。

**哪些类别可以免除因工人未能通知雇主他希望终止合同而签署一年未签发的工作许可证？**

豁免类别应根据行政章程列出。

**如果雇主在没有向工人发出通知的情况下终止合同，工人是否应该受到任何禁止？**

除非这种违规行为是由未在该方面通知雇主的工人造成的，否则不得实施禁止。

**第（10）条 – 竞业禁止条款**

**现行修订是否影响之前的竞业禁止条款？**

是的，除非之前的竞业禁止条款对工人有利。

**如果已经规定了竞业禁止条款，并且工人希望从事另一份工作，他可以这样做吗？**

是的。该法规允许工人获得新的工作许可证。如对前雇主造成损害，其可向司法机关提出劳动投诉，要求其审查竞业禁止条款，并就此作出相关决定。

**是否可以为无法访问客户数据和信息的普通工人规定竞业禁止条款？**

这种情况可能是不允许的，因为法令规定工人有权获得此类数据和信息。

**是否可以约定工人受到竞业禁止条款的约束不超过两年？这个期限可以延长吗？**

竞业禁止条款的有效期不得超过两年，双方可以约定更短的期限。

**如果竞业禁止条款中没有确定工作时间、地点和类型，该条款可否被视为无效？**

是的。

**第（11）条 – 雇主与其他雇主就部分任务签订的分包合同**

**如果原雇主将部分任务分包给其他雇主的，在此期间由谁承担劳动权利责任？**

最后一个雇主应对这种权利负责。但是，双方可以另行约定。

**如果在此期间发生与劳动权利有关的争议，谁应为此类权利向该部承担责任？**

原雇主应对这些权利负责，除非他能够证明存在与新雇主在该方面责任有关的协议。

**第（12）条 – 工人对其他任务的分配**

**是否允许雇主雇用或向工人分配与合同约定的任务本质上不同的任务？**

除非工人同意，否则不允许这种情况，即工人有义务完成分配的任务，以防这些任务旨在防止事故或解决其后果，鉴于此类分配是固定期限的，因此行政章程应规范此类行动。

**允许雇主改变工人的工作场所吗？**

是的，因为雇主承担为工人提供住宿和与之相关的交通费所产生的经济负担。

**第（13）条 – 雇主的义务**

**可持有护照和官方 文件吗？**

这种情况是不允许的，因为护照是工人的个人权利，因此不应持有。

**如果雇主持有工人的护照或官方文件**，需要执行哪些程序**？**

工人可以就此向主管司法机构提出劳动投诉或签署请愿书。

**雇主可以在劳动关系到期后强迫工人离开该国吗？**

如果工人希望为新雇主工作，并且如果工人遵守了劳动关系到期时规定的程序，雇主不得强迫工人离开该国。

**该部是否采用任何标准指示或程序或晋升？**

行政章程应制定章程规定。

**雇主是否有义务承担工人因与就业无关的疾病而产生的费用？**

是的，根据每个酋长国在该方面的立法。

**雇主是否应承担与劳动关系有关的成本、开支、保险、缴款和担保？**

是的，雇主应根据该方面立法的规定承担财务费用。

**在哪些情况下，可允许工人为其他方工作？**

如果原雇主将其任何原始施工或其任何部分分包给另一雇主，则后者应成为负责承担执行此类任务工人的劳动权利的唯一实体，或者根据行政章程的规定，如果工人在某种模式下工作，允许其为一个以上雇主工作。

**雇主是否必须在劳动关系**到期时签发经验证书**？**

是的，该证书应根据工人的要求签发，其中应包括加入和结束日期，完整雇佣期，所担任的工作头衔或类型，获得的最新工资以及雇佣合同到期的原因，鉴于证书不包括任何会损害工人声誉或减少他在其他就业机会中变动。

**雇主是否因发放经验证书而获得任何费用？**

发放经验证书不收取任何费用，雇主应免费向工人提供此类文件。

**获得经验证书是否有最短的经验期限？**

没有最低经验期，工人可要求获得经验证书，而不考虑工人为雇主工作的天数。

**如果雇主拒绝，为获得经验证书的工人可以执行哪些程序？**

工人可以提出投诉以提出此类索赔。

**如果工人在遵守终止劳动解除方式（送达终止通知书，通知期内工作）的条件下解除劳动合同的，用人单位是否承担劳动者出境旅行机票的费用？**

自愿解除劳动关系的劳动者无权获得回程机票。

**合同期限届满后，雇主是否有义务向工人提供回国机票？**

是的，如果雇佣合同到期，他应遵守该条款的规定。

**如果雇主违反了有关合同到期及其合同义务的规定，谁来支付工人回程机票的费用？**

违反义务或者故意解除劳动关系的雇主，应当支付工人出境旅费。

**雇主和工人能否就工人的旅行目的地达成一致，而该目的地不是他被雇佣的国家？**

是的，根据该方面的协议，可以约定另一个目的地，而该目的地不是雇佣工人的国家。

**如果工人开始为新雇主工作，雇主是否有义务提供差旅机票？**

如果工人没有离开该国，但开始为新雇主工作，则雇主没有义务提供差旅机票。

**第（14）条 – 禁止强迫劳动和其他禁令**

**在骚扰，欺凌或暴力的情况下，工人可以采用哪些程序？**

工人可以向该部提出劳动投诉，以考虑该问题。他也可向该国主管当局提交报告。

**第（15）条 工人死亡时的权利**

**死亡工人的亲属可以就要求执行劳工权利提出劳动投诉吗？**

是的，在提供证明死亡并提交法定继承人签发的授权书后。

**能否事先约定在死亡情况下被授权获得权利的人员？**

是的，鉴于此类协议是以书面形式达成的。

**在所有死亡案件中，雇主是否应承担转移尸体的费用，即使此类死亡是由工人或与工作无关的原因造成的？**

是的，在所有死亡情况下，雇主应承担转移尸体的费用。**该部在解决已故工人的权利方面采取了哪些程序？**

根据行政章程问题，将制定一个机制解决此类权利。

**第（16）条 – 工人的义务**

**劳动关系到期后，工人搬出住所的期限是多久？**

工人应在服务结束之日起三十天内搬出住所，该期限应与工人获得其劳动权利有关。

**向司法机构提出申诉是否被视为劳动关系到期？**

劳动关系应被视为有效，并且雇主应在劳动诉讼期间继续提供住宿或同等的住宿，直到工人获得其权利，因此，劳动关系在获得该权利后应视为到期。

**如果工人在劳动关系期满后三十天结束时仍住在他的住所，是否允许延期？**

是的，根据雇主对该问题的同意，雇主可以按照双方的协议获得补偿。

**第（17）条 – 工作时间**

**工人工作可超过8小时和可工作更短时长的工作类别是什么？**

这些类别将根据行政章程确定。

**工人上下班所花费的时间是否被视为工作时间的一部分？**

此类时间不包括在工作时间中，但根据行政章程确定的某些类别除外。

**雇主能否根据在家工作模式设定工作时间？**

是的，雇主有权设定此类工作时间是否在国外发生。

**第（20）条 – 豁免劳动类别**

**就工作时间而言，哪些类别将被豁免？**

这些类别应根据行政章程确定。

**第（21）条 – 每周休息**

**雇主和工人可约定每周休息一天以上吗？**

是的，双方可达成此类协议。

**第（22）条 – 工资金额和类型识别与结算**

**工资可以设定为阿联酋货币以外的货币吗？**

是的，双方可约定以另一种货币设定工资，并根据雇佣合同规定这种情况。

**第（25）条 – 工资扣除案例**

**如果违规行为超过5%，是否可从下个月的工资中扣除？**

是的，剩余的部分可能会转移到下个月，以收取违规金额。

**第（26）条 – 工人完成工作的赋权**

**如果雇主没有将任务分配给工人，后者是否有权获得工资？**

是的，工人有权获得工资，雇主有义务分配任务。

**如果雇主没有给他分配任何任务，工人应遵守哪些程序？**

此类程序应根据行政章程规定。

**第（27）条 – 最低工资**

**是否设定了最低工资？**

没有规定最低工资，双方可以据此约定工资。

**第（28）条 – 法定假日和期间的工作**

**什么是法定假日？**

法定假日是部长会议通过和宣布的假日。

**第（29）条 – 年假**

**工人在本法令颁布前的期间休假权是否会受到影响？**

不会，先前的权利应按照年假的规定适用。

**工人可以在试用期内休假吗？**

是的，在这方面征得雇主的同意。

**如果假期结束，工人是否有权在试用期内休假？**

是的，假期将按每个月的服务计算为两天。

**年假可以转移到下一年吗？**

是的，假期余额可以转移到下一年。

**工人是否有权获得年假工资？**

是的，工人有权获得相当于年假期间的工资。

**在劳动关系有效或过期的情况下，用于计算休假权利的方法是否不同？**

在劳动关系有效或到期的情况下，在计算休假权利方面没有区别。

**如果工人离职，他是否有权享受他没有使用的假期？**

是的，工人有权获得休假日的工资，如果他在使用此类假期之前离职，则应获得工资。

**第（30）条 – 产假**

**产假的期限是多久，产假的权利是如何计算的？**

女工有权享受45天的全额工资和15天的半薪。

**对于为雇主工作不到一年的女工来说，产假是否不同？**

无论女工工作一年多还是不到一年，产假的期限都是一样的。

**死产的女工是否有权享受产假？**

是的，以防她在六个月内分娩。

**病人伴侣在有决心的人中，给予什么假期？**

从产假期满时开始，全薪休假期为30天，据此，女工有权将该期限再延长30天，无薪。

**如果女工在产假及其相关部分期间为另一雇主工作，雇主能否收回休假权利？**

是的，鉴于已经证明女工在产假期间为另一雇主工作，雇主有权收回他已结算的金额或从休假工资中扣除该等金额。

**第（31）条 – 病假**

**在试用期内可否请病假？**

工人在试用期内无权请病假。如果工人在试用期内被批准病假，在提交医疗报告时，此类假应被视为无薪假。

**第（32）条 – 各种休假**

**丧假的期限是多久？**

* 配偶死亡，5天；
* 父母，子女，兄弟，姐妹，孙子孙女或祖父母死亡，3天；

因此，此类假期自死亡之日起生效，不得转让。

**学习假的期限是多久？**

鉴于工人已为雇主工作两年，每年10天，获准在该国认可的教育机构之一参加考试。

**第（33）条 – 无薪假**

**什么是无薪假？**

经雇主同意给予工人的假期，该假期应无薪，并应遵守行政章程规定的条例。

**第（35）条 – 休假期间合同终止时的通知期限有效期**

**劳动关系可在休假期间终止吗？**

是的，每个工人或雇主都可以在休假期间终止关系，根据合同约定的通知期应自工人休假返回工作岗位的次日起生效，除非双方另有约定。

**第（37）条 – 职业伤害和疾病的赔偿**

**什么是职业病以及在该方面给予的赔偿金额是多少？**

该事项将根据部长会议发布的决定进行规定。

**工人在因工伤接受治疗期间是否有权获得工资？**

是的，工人有权在治疗期间或6个月期间（以较短者为准）获得全额工资，并在随后六个月内获得半薪，直到完全康复或死亡，或被证明残疾或死亡，以先发生者为准。

**在哪些情况下，工人无权获得职业伤害赔偿？**

* 故意受伤。
* 由于饮酒、使用毒品或其他麻醉药品造成的伤害。
* 根据本法令的行政细则规定，由于故意违反工作场所明确地点显示的预防说明造成的伤害。
* 由于工人的故意不当行为造成的伤害。
* 工人拒绝接受医疗当局的检查或治疗。

**第（39）条 – 惩戒性制裁**

**如果发生违规行为，雇主可以对工人施加哪些制裁？**

1. 书面通知;
2. 书面警告;
3. 从每月不超过五（5）个工作日的工资中扣除;
4. 每月停职不超过十四（14）天，无薪;
5. 在企业采取定期加薪，工人有权根据企业行政章程规定的劳动合同规定获得此类加薪的情况下，剥夺工人定期加薪的权利，不超过一年；
6. 在企业采用晋升制度的情况下，剥夺工人晋升的权利，不超过两年；
7. 在授予工人终止服务权利后将其解雇。

**在对工人进行惩戒调查后可将其停职吗？**

是的，鉴于停职期不超过30天。如果调查结论是该工人没有任何违规行为，或者在向该工人发出警告后应对其实施制裁，则后者应有权获得停职时应得的工资。

**第（42）条 – 劳动合同到期情形**

**雇佣合同到期的情况有哪些？**

1. 双方就终止问题达成书面协议；
2. 合同规定的期限届满，除非根据本法令的规定续期或延长；
3. 根据任何一方的意愿，鉴于该终止符合本法令的规定以及合同约定约定的通知期；
4. 雇用与其个人身份有关的，则雇主的死亡；
5. 根据医疗当局签发的证明，工人死亡或其永久性或暂时性残疾；
6. 宣告对工人不利的最后裁决，据此，其被判处限制自由不少于三（3）个月的刑罚；
7. 根据该国现行立法，最终关闭企业；
8. 根据行政章程的条款、规定及程序，和该国现行立法，会阻碍项目连续性的雇主的破产或无力偿债，或任何其他经济或例外理由；
9. 工人因雇主无法控制的任何原因而未能满足续签工作许可证的条件。

**第（43）条 – 劳动合同终止通知**

**双方当事人可以约定的通知期是多久？**

双方可约定通知期，无论该期限是否不少于30天且不超过90天。

**工人在通知期内可以中断工作以寻找另一份工作吗？**

是的，在通知期内，工人有权因寻找另一份工作而每周中断一天的无薪工作，前提是他在中断前三天就此通知雇主。

**第（44）条 – 无通知解雇工人的情形**

**在哪些情况下，雇主有权在不通知的情况下解雇工人？**

1. 已证明工人冒充他人或提交了伪造的文件或证书；
2. 如果工人犯错，给雇主造成了重大的物质损失，或者故意要对雇主的财产造成损害，并承认这种行为，雇主在得知这种情况之日起七（7）日内将该事件通知了该部；
3. 工人在工人、工作、工作场所安全等方面违反企业内部规定指令的，鉴于明确说明并在明确位置展示的该等指示，并且劳动者已知悉该等指示的;
4. 工人未按照劳动合同履行主要职责，并且不管这方面的书面调查如何，继续违反，尽管已收到两次“若再次发生将被解雇”的解雇警告；
5. 劳动者泄露了与工业或知识产权有关的工作秘密，使用人单位蒙受损失或丧失机会，或者该等情形属于劳动者个人利益的范围；
6. 工人在工作期间醉酒或受毒品影响，或者工人在工作场所发生不道德行为；
7. 如果工人在工作时间内攻击雇主、直接经理或其任何老板或同事，无论是口头上或身体上，或是该国现行法律制裁的任何其他形式的攻击；
8. 如果工人在没有正当理由或雇主接受的理由的情况下缺勤，在一年内缺勤达二十（20）天或连续超过七（7）天的情况；
9. 工人为谋取私利，非法利用其职务的；
10. 在未遵守在该方面条例和程序的情况下，工人开始为另一家企业工作。

**第（45）条 – 无通知工人辞职的情形**

**在哪些情况下，劳动关系可能在工人没有向雇主发出通知的情况下到期？**

1. 雇主违反了合同或本法令或其行政决定规定的其对工人的义务，鉴于工人在离职之日前十四（14）个工作日内就此通知了该部，雇主没有解决此类违规行为的影响， 而不论该部是否就此向其发出通知；
2. 已证明雇主或其法律代表攻击了工人，或该工人在工作时受到暴力或骚扰，鉴于该工人应在报告生效之日起五（5）个工作日内通知主管当局和该部；
3. 工作场所存在危及工人安全或健康的重大风险，鉴于雇主已获悉这种情况，且未能就解决这一问题作出任何措施，而本法令的行政细则已规定有关该风险的法规；
4. 如果雇主从事的工作与合同约定的工作有本质不同，但未获得工人就该问题的书面同意，但根据本法令第（12）条规定的需要从事此类工作的情况除外。

**第（46）条 – 因身体不适而终止服务**

**双方能否因身体不适而同意终止服务？**

除非使用了所有病假，否则这种情况是不允许的。

**第（48）条 – 雇佣合同持续性**

**前任雇主是否应与新雇主共同承担责任？**

前雇主不承担责任，新雇主应受所有法律义务的约束。

**第（50）条 – 非法工作 中断**

**在工作中断的情况下，一年的工作期限禁令何时生效？**

一年的工作期禁令自工作中断之日起生效。

**某些职位和类别是否不受此类工作中断禁令的约束？**

是的，它们应由行政章程确定。

**雇主应于多长时限内报告工人工作中断？**

行政章程应规定雇主向该部报告工人工作中断的期限。

**第（51）条 – 全职工人的服务终止报酬**

**服务终止报酬是按基本工资还是工资总额计算的？**

服务终止报酬是根据工人最后获得的基本工资计算的。

**服务终止报酬是如何计算的？**

服务终止报酬是根据头五年每年工作21天和此后30天服务期限计算的，考虑到工资总额不超过24个月工作所准予的。

**无薪工作中断天数是否包括在服务终止报酬中？**

无薪工作中断天数不包括在服务终止报酬中。

**缴款或预付款是否应从服务终止报酬中扣除？**

是的，为了恢复法律或司法裁决赋予雇主的权利，这种情况是允许的。

**第（52）条 – 不同工作模式的工人的服务终止报酬**

**根据其他工作模式计算服务终止报酬的方法是什么？**

计算服务终止薪酬将由行政章程规定。

**第（53）条 – 合同到期时工人的权益结算**

**如果雇主未能在14天内结算工人应得的权益，工人可以采取什么程序？**

如果雇主未能在14天内结算工人应得的劳动权益，工人可就此提出投诉。

**第（54）条 – 个人劳动争议**

**工人如何就因纠纷导致工人工资结算中断而要求获得不超过两个月的工资提出索赔？**

在争议过程中，如果发生导致工人工资结算中断的争议，该部可以要求雇主结算不超过两个月的工资，以有利于工人。

**该部可对企业采取哪些措施以确保不因个人纠纷而造成大规模纠纷？**

根据部长在该方面发布的决定，对企业实施行政程序或措施。

**在享有权利一年后放弃诉讼意味着什么？**

工人在法庭上主张其权利的权利，应在其享有权利一年后放弃。

**第（55）条 – 免除司法费用**

**提交劳动投诉是否需要支付任何费用？**

向该部提出劳动投诉不需任何费用。但是，在提起劳动诉讼时，如果诉讼金额不超过100，000迪拉姆，则工人应免于支付司法费用。

**第 （60）条**

**对雇主处以罚款的情形有哪些，罚款金额是多少？**

在下列情况下，罚款金额不得低于50，000迪拉姆且不超过200，000迪拉姆：

1. 雇用不允许为雇主工作的工人；
2. 招聘或雇用工人而不向其分配任务；
3. 将工作许可证用于签发目的以外的目的；
4. 关闭企业或暂停其活动，而不执行任何解决工人权利的程序，从而违反本法令、其行政章程及其行政决定的规定；
5. 雇用未成年人，从而违反本法令的规定；
6. 让青少年的父母或监护人同意雇用该青少年，从而违反了本法令的规定。

**第（65）条 – 最后条款**

**能否就与本法令相冲突的条款达成一致？**

任何与本法令相冲突的用语均应视为无效，除非对工人更有利。

**第（68）条 – 状态调节**

**雇主是否必须修改未确定的合同和定期续签合同，以匹配根据本法令创建的合同模板？**

是的，雇主应在本法令生效之日起不超过一年内修改其工人的劳动合同。

**本法令生效后，如何计算未定合同的服务终止报酬？**

根据1980年第（8）号联邦法律关于劳动关系管理的规定，对未定合同计算服务终止报酬。

**第69条– 部级决定申诉**

**关系双方可否对该部根据本法令行政细则规定的程序作出的决定提出申诉？**

是的，劳动关系的双方可以根据本法令的行政章程规定的程序对该部发布的决定提出申诉。