

اهم التغييرات الواردة في قانون العمل رقم 33 لسنة 2021

مادة 7 – أنماط العمل:

دوام كامل – دوام جزئي – العمل المؤقت – العمل المرن – أنماط أخرى تحددها اللائحة التنفيذية، علاوة على الشروط والضوابط الخاصة بكل نمط من أنماط العمل.

مادة 8 – عقد العمل:

عقد العمل المشار إليه في القانون هو محدد المدة فقط، ولمدة أقصاها 3 سنوات قابلة للتجديد.

مادة 9 – فترة التجربة:

غيّر المشرع التزامات الأطراف في فترة التجربة، وجعلها أكثر وضوحاً وتقييداً على طرفي العقد على النحو التالي:

- في فترة التجربة، إذا رغب صاحب العمل في إنهاء العقد، فيجب عليه إخطار العامل خطياً بذلك قبل 14 يوم على تاريخ الانهاء.
- في فترة التجربة، إذا رغب العامل في تغيير صاحب العمل، فهناك شرطين:
 - إخطار خطي لصاحب العمل مدته شهر على الأقل.
 - تعويض عن رسوم ومصاريف الاستقدام والتعاقد تدفع من صاحب العمل الجديد إلى صاحب العمل الحالي، إلا إذا كان هناك اتفاق على خلاف ذلك.
- في فترة التجربة، إذا رغب العامل في إنهاء العقد لمغادرة الدولة، فيجب عليه إخطار صاحب العمل خطياً قبل الانهاء لمدة 14 يوم.
- بعد الانهاء ومغادرة العامل للدولة، ورغبته في العودة مجدداً خلال 3 أشهر من هذا الانهاء، فسيتعين على صاحب العمل الجديد تعويض صاحب العمل السابق عن مصاريف الاستقدام والتعاقد.
- في حال عدم إرسال الاخطار الخطي إلى الطرف الثاني، يدفع الطرف المخل بالتزاماته مدة الاخطار الخطي، سواء كان 14 يوم أو شهر، إلى الطرف الآخر.
- في فترة التجربة، إذا غادر العامل الدولة دون إخطار صاحب العمل لمدة 14 يوم، فسيتعرض لحرمان من الحصول على تصريح عمل جديد مدته سنة، ويمكن للوزارة تحديد بعض الفئات المستثناة من ذلك الحرمان في اللائحة التنفيذية.

مادة 10 – شرط عدم المنافسة:

توسع المشرع في توضيح شرط عدم المنافسة، حيث اشترط المشرع على صاحب العمل تحديد زمان ومكان ونوع العمل المندرج تحت بند عدم المنافسة، وتقييده بمدة سنتين من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

ومع ذلك، فقد أبطل المشرع ذلك الشرط إذا كان انهاء علاقة العمل بسبب اخلال صاحب العمل بشروط العقد.

علاوة على ذلك، فقد أضاف المشرع أن الدعوى المتعلقة بشرط عدم المنافسة لا تسمع بعد مرور سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل، وفتح باب الاستثناءات من هذه المادة ككل لبعض الفئات والمهن التي يتعين على الوزارة تحديدها في اللائحة التنفيذية.

مادة 14 – المحظورات المفروضة على صاحب العمل:

حظر المشرع صاحب العمل من إجبار العامل على العمل لديه أو تهديده بأي عقوبة للقيام بعمل معين رغماً عنه.

علاوة على ذلك، حظر المشرع على صاحب العمل أو زملاء العمل التحرش الجنسي أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل.

مادة 29 – الإجازة السنوية (مدفوعة الاجر):

عدل المشرع استحقاق العامل لبديل الإجازة السنوية، حيث أصبح على صاحب العمل منح العامل أجره الكامل كتعويض وبدل عن أجازته السنوية غير المأخوذة، بدلاً من الاجر الأساسي مضافاً إليه بدل المسكن فقط.

علاوة على ذلك، حدد المشرع الاجازة السنوية لمن يعمل بدوام جزئي على أساس عدد ساعات العمل الفعلية التي يقوم بها العامل والواجب تحديدها في عقد العمل، والذي سيستفيض شرحه في اللائحة التنفيذية.

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة من رصيد إجازته السنوية في فترة التجربة.

مادة 31 – الاجازة المرضية:

عدل المشرع هذه المادة جزئياً، حيث أتاح لصاحب العمل منح العامل إجازة مرضية غير مدفوعة الاجر خلال فترة التجربة، بموجب تقرير طبي يشير إلى ضرورة منح الاجازة.

مادة 32 – إجازات متنوعة بأجر كامل:

أضاف المشرع هذه المادة لمنح العامل نوعين من الاجازات:

- إجازة حداد لمدة 5 أيام في حال وفاة الزوج أو الزوجة، و3 أيام في حال وفاة أحد أقارب العامل من الدرجة الأولى.
- إجازة الوالدية لمدة 5 أيام (سواء للأب أو للام) خلال 6 أشهر من تاريخ الولادة.
- إجازة دراسية للعامل لمدة 10 أيام في السنة، بشرط إتمامه سنتين عمل.
- إجازة تفرغ للمحلبين لأداء الخدمة الوطنية العسكرية.
- أي إجازات أخرى يقررها مجلس الوزراء.

مادة 37 – التعويض عن إصابات العمل:

أضافة جزئية من المشرع بخصوص تعويض ورثة العامل المتوفي إثر إصابة عمل، حيث رفع الحد الأقصى لمبلغ التعويض ليصبح 200,000 درهم بدلاً من 35,000 درهم.

مادة 39 – الجزاءات التأديبية:

أضاف المشرع بعض الجزاءات التأديبية، كما عدل المشرع بعض الجزاءات السابقة، وأضاف لها المزيد من القيود، حيث أضاف المشرع:

أ. لفت النظر الخطي.

ب. الخصم من الراتب بما لا يجاوز 5 أيام في الشهر.

وعدل المشرع:

أ. الوقف عن العمل لمدة 14 يوم بدلاً من 10، مع الحرمان من الاجر بدلاً من تخفيض الراتب

ب. الحرمان من العلاوة لمدة لا تزيد عن السنة.

ت. الحرمان من الترقية لمدة لا تزيد على سنتين.

مادة 42 – انتهاء عقد العمل:

أضاف المشرع لاعتبار عقد العمل منتهي أن يُحكم على العامل بحكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر. هذا بجانب الأسباب الأخرى، مثل الاتفاق، او انتهاء مدة العقد، أو بعد الإخطار، او الوفاة، او العجز الكلي الدائم، أو الاغلاق الدائم، او الإفلاس، أو عدم استيفاء شروط تجديد تصريح العمل لأسباب ترجع للعامل نفسه.

مادة 43 – إخطار إنهاء عقد العمل:

ساوى المشرع بين العامل وصاحب العمل في ذلك الصدد، حيث ألزم الطرف غير الملتزم بفترة الاشعار بتعويض الطرف الاخر عن مدة الاخطار المتفق عليها أو ما تبقى منها.

علاوة على ذلك، منح المشرع الحق للعامل المنهى خدماته من قبل صاحب العمل بالتغيب عن العمل بدون أجر خلال فترة الاخطار يوم واحد من كل أسبوع للبحث عن فرصة عمل جديدة.

مادة 44 (مادة 120 سابقاً) – حالات فصل العامل بدون إخطار:

أضاف المشرع شرط التحقيق الخطي مع العامل قبل فصله كتابياً بدون إخطار، وأضاف بعض النقاط الإضافية أو التوضيحية للحالات السابقة، وأضاف حالات جديدة للفصل بدون إخطار على النحو التالي:

- في حال ارتكب العامل خطأ جسيم، يجب اخطار الوزارة خلال 7 أيام عمل من وقت علمه بالخطأ، وليس 48 ساعة.

- عدم قيام العامل بواجباته الأساسية المتفق عليها بشرط التنبيه عليه مرتين بانه سيتم فصله في حال تكرار التقصير من قبله.

- إفشاء أسرار صاحب العمل الخاصة بالملكية الفكرية او الصناعية، بشرط إلحاق خسائر بصاحب العمل، او ضياع فرص كسب له، أو الحصول على منفعة شخصية للعامل.
- استغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- العمل لدى صاحب عمل آخر دون الالتزام بالضوابط والإجراءات المقررة.

مادة 45 – حالات ترك العامل لعمله بدون إخطار:

على الجانب الآخر، عدل المشرع الحالات التي يمكن للعامل ترك العامل لعمله بدون إخطار، وجعلها أكثر تقييداً ووضوحاً، على النحو التالي:

- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته الأساسية، بشرط أن يخطر العامل الوزارة بذلك الاخلال قبل ترك العمل ب 14 يوم، وعدم إزالة الآثار الناجمة عن هذا الاخلال خلال تلك الفترة من قبل صاحب العمل.
- اعتداء صاحب العمل على العامل، او تعرض العامل لعنف او تحرش أثناء العمل، بشرط إبلاغ السلطات المعنية والوزارة خلال 5 أيام عمل من تاريخ تمكنه بالإبلاغ عن هذا الفعل.
- وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل، ولم يتم بإزالته صاحب العمل.
- تكليف العامل بعمل مختلف اختلافاً كلي عن العمل المتفق عليه مع صاحب العمل.

مادة 50 – الانقطاع غير المشروع عن العمل:

ينص القانون على عدم منح تصريح عمل جديد لأي عامل ينقطع عن عمله بسبب غير مشروع، ولمدة سنة من تاريخ إخطار صاحب العمل للوزارة بذلك الانقطاع عن العمل.

مادة 51 – مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بنمط الدوام الكامل:

وحد القانون طريقة احتساب مكافأة نهاية الخدمة، حيث جعل طريقة حسابها بناء على الراتب الأساسي فقط، وتحسب على أساس 21 يوم عن الخمس سنوات الأولى و30 يوم عما زاد من سنوات الخدمة.

وفيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة لأنماط العمل الأخرى، كالدوام المرن، والدوام الجزئي، فقد أحال القانون إلى طريقة احتسابها للائحة التنفيذية.

مادة 60 – العقوبات:

غلظ القانون عقوبة تشغيل عامل بدون تصريح عمل لتصبح الغرامة ما بين 50,000 – 200,000 درهم.

مادة 65 – الاحكام الختامية:

تنص الفقرة 6 من هذه المادة على جواز انتهاء عقود العمل غير المحددة المبرم قبل سريان هذا القانون لسبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر على النحو التالي:

- إخطار مدته 30 يوم، للعامل الذي لا تتجاوز مدة عمله خمس سنوات.

- إخطار مدته 60 يوم، للعامل الذي تتجاوز مدة عمله خمس سنوات ولا تتجاوز العشر سنوات.
- إخطار مدته 90 يوم، للعامل الذي تتجاوز مدة عمله عشر سنوات.

مادة 68 – توفيق الأوضاع:

على كل أصحاب العمل تصحيح أوضاعهم وتحويل عقود العمل غير المحددة إلى عقود عمل محددة المدة خلال سنة من تاريخ صدور هذا القانون، وتحسب مكافأة نهاية الخدمة الخاصة بالعقود غير المحددة وفقاً لقانون العمل رقم 8 لسنة 1980.