



2/2008

Law No: 2/2008

Law No. 2/2008

Employment Act

Introduction and title

1. (a) This Act determines the fundamental principles relating to employment in the Maldives, the rights and obligations of employers and employees, establishes a Labour Relations Authority and an Employment Tribunal to protect such rights, and makes provision for all other matters related to employment.

(b) This Act shall be cited as the "Employment Act".

Jurisdiction

2. (a) With the exception of those areas and persons exempted by any other statute, this Act shall apply to all employment by the State or the private sector and to all persons employed by the State or by the private sector. However, the military and the police due to the special nature of their employment shall be subject to Law No: 1/2008 (The Armed Forces Act) and Law No: 5/2008 (The Police Act).

(ب) في كل ما يتعلق بتحديد شروط العمل أو تحديد أجره أو تحديد مكان العمل أو تحديد ساعات العمل أو تحديد أي من هذه الأمور، لا يمنع هذا القانون من إبرام أي اتفاق بين صاحب العمل والموظف يضمن الحقوق المحددة في هذا القانون إلى حد أكبر من ذلك المحدد هنا.

(b) This act does not prevent the entering into of any agreements between the employer and the employee which guarantees the rights specified in this Act to a greater extent than provided herein.

(ب) في كل ما يتعلق بتحديد شروط العمل أو تحديد أجره أو تحديد مكان العمل أو تحديد ساعات العمل أو تحديد أي من هذه الأمور، لا يمنع هذا القانون من إبرام أي اتفاق بين صاحب العمل والموظف يضمن الحقوق المحددة في هذا القانون إلى حد أكبر من ذلك المحدد هنا.

(c) Any provision of any regulation or employment agreement which prevents or impedes the receipt of any rights or benefits, conferred by this Act on an employee shall be void.

2 فصل

CHAPTER 2

المبادئ الأساسية

FUNDAMENTAL PRINCIPLES

3. (أ) لا يجوز إجبار أي شخص أو إجباره على العمل.

(a) No person shall be compelled or forced into employment.

(ب) "العمل الإجباري" يعني أي خدمات أو عمل يتم الحصول عليه من شخص تحت تهديد العقاب، أو تحت تأثير النفوذ غير المشروع، أو تحت تأثير التخويف، ولا يشمل الخدمات أو العمل الذي يؤديه الشخص من تلقا نفسه. ما يلي مستثنى من هذا التعريف.

(b) "Forced employment" shall mean any services or labour obtained from a person under threat of punishment, undue influence or intimidation, and does not include services or labour performed of his own volition by any person. The following are exempted from such definition.

3. (أ) لا يجوز إجبار أي شخص أو إجباره على العمل.  
3. (ب) "العمل الإجباري"  
Prohibition of forced employment











In accordance with Section 6, a minor shall only be employed on a vessel upon submission of a medical certificate of fitness for such employment which is issued by a medical practitioner licensed by the Government. (a) 11.

بموجب المادة 6، لا يجوز توظيف قاصر على سفينة إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت كفايته للعمل على السفينة، والتي تصدرها جهة طبية مرخصة من قبل الحكومة. (ب) 11.

A minor shall only continue to be employed on a vessel for a period of more than one year subject to a medical certificate of fitness for such employment issued by a medical practitioner licensed by the Government. Such a health check up must be conducted at least on an annual basis at the expense of the employer. (b)

12. **Penalty**  
منع من توظيف قاصر على سفينة لمدة تزيد عن سنة واحدة، دون تقديم شهادة طبية تثبت كفايته للعمل على السفينة، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر أو بدلا من ذلك غرامة قدرها 1,000/- (ألف ريال) أو كلاهما. (ب) 12.

Any person contravening a provision of this Chapter shall be fined a sum not less than MVR 1,000 (one thousand) and not more than MVR 5,000 (five thousand).

4 فصول

CHAPTER 4

فصل في التوظيف

EMPLOYMENT AGREEMENT

13. **قيد**  
إلا ما نصت عليه هذه الفصول، فإن أحكام هذا الفصل تنطبق على جميع أنواع اتفاقيات التوظيف. (ب) 13.

Unless otherwise provided herein, the provisions of this Chapter shall apply to all forms of employment agreements. (a) 13. **قيد**



### Types of Contract

(a) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(b) There shall be a written employment agreement consisting of one or several documents between the employer and the employee. Such employment agreement shall include:

(1) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(1) The name of the employee, permanent address, current address, identity card number or passport number, date of birth, nationality, emergency contact person's name, address and phone number;

(2) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(2) Whether employment is permanent or temporary

(3) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(3) Date of commencement of employment agreement;

(4) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(4) Salary and other benefits;

(5) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(5) Method and guidelines for calculation of salary;

(6) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(6) Pay day;

(7) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

(7) Days on which leave may be granted;

(8) **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في مكتب العمل"

Principles pursuant to which disciplinary measures may be taken (8)  
against the employee due to his conduct;

تدابير التأديب التي يمكن اتخاذها وفقاً للمبادئ التالية؛ (9)

Staff appraisal; and (9)

طريقة تقييم الموظفين وطرق تقييمهم وفقاً للمبادئ التالية. (10)

Manner of dismissal from employment. (10)

الأنواع التالية من الاتفاقيات مسموح بها. (س) (c)

The following types of agreements are permitted:

الاتفاقيات ذات المدة المحددة؛ (1)

Employment agreements of a definite term; (1)

الاتفاقيات ذات المدة غير المحددة؛ (2)

Employment agreements of an indefinite term; and (2)

الاتفاقيات الخاصة بأنواع معينة من الأعمال. (3)

Employment agreements specific to certain types of work. (3)

أي من الطرفين المتعاقدين في اتفاقية عمل قد ينقضي الاتفاقية (د) (d)

حيثما لم يحدد (كما هو محدد في هذا الفصل) فترة إشعار محددة للإقلاع من أو إنهاء من

العمل. (د) (d)

Either party to an employment agreement may terminate such (d)

agreement, where it does not (as specified for in this Chapter) provide

a defined notice period for resigning from or termination from

employment.

الاتفاقيات ذات المدة المحددة يجب، وفقاً للفقرة (هـ) (ع) (e)

أن تنتهي في نهاية المدة المحددة في الاتفاقية عمل دون الحاجة إلى إشعار إضافي.

Employment agreements of a definite term shall, subject to sub-section (e)

(g), terminate at the end of the term specified in the employment

agreement without requirement of any further notice.

(ف) فترات العمل المحددة لا تزيد عن سنتين كحد أقصى.

(f) Employment agreements of a definite term shall not exceed a maximum period of two years.

(ط) فترات العمل المحددة لا تعتبر فترات عمل غير محددة إذا تم تجديد العقد أو تم تمديد مدته بحيث يتجاوز مجموع المدة سنتين، أو إذا كان يمكن اعتباره من إجراءات الطرفين أن مثل هذا التجديد أو التمديد قد وقع.

(g) Employment agreements of a definite term shall be deemed as employment agreements of an indefinite term, if renewed or if its term is extended such that the total duration of employment exceeds two years, or if it can be deemed from the actions of both parties that such a renewal or extension has occurred

(ح) فترات العمل المحددة لا تعتبر فترات عمل غير محددة إذا كان الغرض أو التأثير من العقد هو استمرار العمل في نوع معين من الأعمال على أساس دائم.

(h) Employment agreements of a definite term or specific to certain types of work shall be deemed as employment agreements of an indefinite term, if the objective or effect of the employment agreement is such that the employee is required to continue carrying out employment of a kind which is usually carried out at the place of work on a permanent basis

(و) فترات العمل المحددة لنوع معين من الأعمال تنتهي بانتهاء العمل الذي تم القيام به دون الحاجة إلى أي إشعار إضافي.

(i) Employment agreements specific to a certain type of work shall terminate upon completion of the specific work undertaken without requirement of any further notice.

قانون العمل رقم 14

التجربة (المادة 14)

Probation

قانون العمل رقم 14 (المادة 14) - التجبة  
قانون العمل رقم 14 (المادة 14) - التجبة  
قانون العمل رقم 14 (المادة 14) - التجبة

The employment agreement can specify a term of no more than 3 (three) months as the period during which an employee is subject to probation. Either party may terminate the employment during such period without the giving of any notice.

14.

قانون العمل رقم 15

وصف الوظيفة (المادة 15)

Job Description

قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة  
قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة  
قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة

Except in the circumstance specified in sub section (d), every employer shall provide each employee with a written job description detailing the duties and scope of employment.

(a) 15.

قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة  
قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة  
قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة

Every employer must provide each person in employment at the commencement of this Act, with a job description within three months of the commencement of this Act. Every person employed after the commencement of this Act, must be provided by with a job description by the employer within one month of commencing such employment. The job description must be renewed in the event of a change in job or a promotion.

(b)

قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة  
قانون العمل رقم 15 (المادة 15) - وصف الوظيفة

The job description specified in this Section shall include: (c)

- (1) 

اسم صاحب العمل، عنوانه، جنسيته، ونوع العمل؛

the name of the employer, address, nationality, and type of work;
- (2) 

اسم الموظف، عنوانه الدائم، عنوانه الحالي، رقم بطاقة الهوية، تاريخ الميلاد، و جنسيته؛

the name of the employee, permanent address, current address, identity card number, date of birth, and nationality;
- (3) 

تاريخ بدء العمل؛

date of commencement of employment agreement;
- (4) 

الطرق والمبادئ لتقدير الأجر؛

methods and guidelines for calculation of salary;
- (5) 

المدة التي يجب خلالها دفع الأجر؛

durations at which salary shall be paid;
- (6) 

مسمى الوظيفة ووصفها؛

job title and job description
- (7) 

مكان العمل؛

place of employment;
- (8) 

ساعات العمل العادية؛

normal working hours;
- (9) 

التدابير المتعلقة بالإجازات؛

leave provisions; and
- (10) 

المبادئ التي يمكن اتخاذ تدابير التأديبية بموجبها ضد الموظف بسبب سلوكه.

Principles pursuant to which disciplinary measures may be taken against employees due to his conduct.

(د) الموظفون مستثمنون من أحكام هذا القسم في الحالات الآتية:

Employees shall be exempt from the provisions of this Section in the following circumstances:

(1) إذا كانت الساعات العادية لوقت العمل الأسبوعي أقل من 16 (ساعة) ساعة أسبوعياً؛

where the normal weekly working hours are less than a total of 16 (sixteen) hours; or

(2) توظيفاً مؤقتاً لمدة محددة لا تزيد عن ستة (6) أسابيع (سبعة) أسابيع؛

Employment for a definite fixed term of 6 (six) weeks or any work which will definitely be completed within six weeks.

(هـ) حيثما لم يكن الموظف قد تم توفير الوصف الوظيفي له من قبل صاحب العمل، فيتمتع الموظف في هذه الحالة بالحق في إجبار صاحب العمل على توفير الوصف الوظيفي له، وذلك وفقاً للشروط والأحكام التي يجب أن تكون متوافقة مع المصالح المشروعة للموظف، ولا يجوز لصاحب العمل أن ينفذ الوصف الوظيفي بطريقة قد تضر بالمصالح المشروعة للموظف.

Where the employee has not been provided with a job description by the employer, the employee in order to obtain his benefits according to the terms and conditions required to be incorporated into a job description has the right to enforce such terms and conditions or any verbal agreements made with the employer. The employer shall not have the right to enforce such agreement in a manner that will cause a detriment to the employee.

(و) في حالة عدم توفر الوصف الوظيفي للموظف من قبل صاحب العمل، فيتمتع الموظف في هذه الحالة بالحق في إجبار صاحب العمل على توفير الوصف الوظيفي له، وذلك وفقاً للشروط والأحكام التي يجب أن تكون متوافقة مع المصالح المشروعة للموظف، ولا يجوز لصاحب العمل أن ينفذ الوصف الوظيفي بطريقة قد تضر بالمصالح المشروعة للموظف.











(س) قاضي قضاة المحكمة في وقت النظر في دعوى الفصل من العمل، يجب أن يأخذ في الاعتبار مدى انتهاك الموظف لواجباته المهنية، وطبيعة الانتهاك، ومدى الضرر الذي لحق بالعمل، ومدى الضرر الذي لحق بالموظف، ومدى الضرر الذي لحق بالعميل، ومدى الضرر الذي لحق بالعميل، ومدى الضرر الذي لحق بالعميل، ومدى الضرر الذي لحق بالعميل.

(c) In ascertaining the reasonableness of disciplinary measures imposed on an employee, due regard shall be had to the extent of the breach of work ethics, the duties of such employee, measures imposed by the employer, manner of imposing such measures, loss caused by the employee's breach of work ethics and the employee's conduct prior to such incident.

(س) يمكن للموظف تقديم شكوى إلى المحكمة بشأن اتخاذ تدابير التأديبية ضده.

(d) Complaints may be lodged at the Tribunal by any employee concerning the reasonableness of the disciplinary measures imposed against him.

(ر) 20. يجوز للموظف أن يعاقب بالغرامة في حالة التغيب عن العمل خلال الساعات الرسمية، ويجب أن تكون الغرامة متناسبة مع مقدار التغيب عن العمل. لا يجوز فرض غرامات أخرى على الموظف بسبب التغيب عن العمل.

(a) 20. Employees may be fined for absenteeism from work during official working hours, such fine to be deducted from his wages and to be commensurate to the time absent from work. No other fines shall be imposed by the employer on account of absenteeism.

(س) لا يمنع هذا القسم من تحديد تعويض معقول للموظف في حالة الخسائر أو الأضرار التي لحقت بالثروة أو الأعمال التجارية للموظف بسبب فعل متعمد أو إهمال من الموظف.

(b) This Section does not prevent the determination of reasonable compensation on account of loss or detriment to the property or business of the employer due to a wilful act or omission by the employee.

**Permitted deductions from wages**



temporary failure to report to work for a period of time due to (4)  
illness or injury;

دوره مؤقتة لفشل في الإبلاغ عن العمل لفترة من الوقت بسبب (5)  
مرض أو إصابة؛  
ممارسة أو محاولة ممارسة أي حق من حقوق الموظف (5)  
للمغادرة من بيئة العمل بناءً على اعتقاد معقول بأن ذلك  
خطير أو ضار بشكل مباشر وغير مباشر للحياة أو صحة  
الموظف؛

exercising or attempting to exercise any right of the employee (5)  
to stay away from the work environment based on a reasonable  
belief that the same is directly and indirectly hazardous to the  
employee's life or health;

دوره مؤقتة لفشل في الإبلاغ عن العمل لفترة من الوقت بسبب (6)  
مرض أو إصابة؛

membership of a workers association or involvement in any (6)  
lawful activity conducted by such association; or

تقديم شكوى ضد صاحب العمل زاعماً (7)  
انتهاك القانون أو المشاركة بأي شكل من الأشكال في أي  
إجراءات تتعلق بمثل هذه الشكاوى.

Submission of a complaint against the employer alleging (7)  
contravention of the law or being involved in any capacity in any  
proceedings involving such a complaint.

قانون العمل: 22 (أ) 23  
قانون العمل: 22 (أ) 23  
Notice prior to  
dismissal

Except in the circumstances specified in Section 23 of this Act, (a) 22.  
employment agreements of indefinite term shall only be terminated after  
giving the minimum notice specified below:-

سبعة أسابيع إشعار مسبق لأي شخص في العمل لأكثر من (1)  
أسبوعين؛

two weeks' notice for any person in employment for more than (1)











dismissal of the employee was for cause, it shall be deemed that dismissal was without cause.

28. (أ) سيجب على الموظف الذي تم فصله من العمل، تقديم شكوى إلى المحكمة المختصة، خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر من تاريخ تلقيه إشعار الفصل، إذا كان يعتقد أنه قد تم فصله من العمل بدون سبب مقبول. وإذا كان الموظف قد تم فصله من العمل لأسباب تتعلق بالانحياز أو التمييز، فإنه يحق له تقديم شكوى إلى المحكمة المختصة، خلال مدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تلقيه إشعار الفصل، إذا كان يعتقد أنه قد تم فصله من العمل بدون سبب مقبول. وإذا كان الموظف قد تم فصله من العمل لأسباب تتعلق بالانحياز أو التمييز، فإنه يحق له تقديم شكوى إلى المحكمة المختصة، خلال مدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تلقيه إشعار الفصل، إذا كان يعتقد أنه قد تم فصله من العمل بدون سبب مقبول.

**Complaint regarding dismissal**

The employee has the right to submit a complaint relating to his dismissal from employment, to the Tribunal within three months of dismissal where he is of the opinion that he was dismissed without cause regardless of whether notice was given or not. This Section does not prevent the employee filing a complaint with the Tribunal from the date of receiving notice. (a) 28.

(ب) إذا تم فصل الموظف من العمل خلال فترة التجربة، أو لأسباب تتعلق بالانحياز أو التمييز، فإنه يحق له تقديم شكوى إلى المحكمة المختصة، خلال مدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تلقيه إشعار الفصل، إذا كان يعتقد أنه قد تم فصله من العمل بدون سبب مقبول. وإذا كان الموظف قد تم فصله من العمل لأسباب تتعلق بالانحياز أو التمييز، فإنه يحق له تقديم شكوى إلى المحكمة المختصة، خلال مدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تلقيه إشعار الفصل، إذا كان يعتقد أنه قد تم فصله من العمل بدون سبب مقبول.

An employee dismissed during the probationary period, or due to retirement age or any other reason requiring resignation from office, does not have the right as provided in sub-section (a) to file a complaint with the Tribunal. (b)

29. (أ) إذا كان للمحكمة المختصة رأيها بأن الموظف قد تم فصله من العمل بدون سبب مقبول، يجوز للمحكمة المختصة أن تصدر أي من الأوامر التالية:

**Legal redress for any employee dismissed without cause**

If the Tribunal is of the opinion that the employee was dismissed without reasonable cause, the Tribunal can issue any of the following orders. (a) 29.

(1) أن يصدّر أمرًا بإعادة الموظف إلى عمله في الوظيفة التي كان يشغلها قبل فصله؛

(1) an order requiring re-instatement of the employee in the same post and that the dismissal of the employee be struck off the record;

(2) أن يصدّر أمرًا بإعادة الموظف إلى عمله في وظيفة مماثلة أو مناسبة للوظيفة التي كان يشغلها قبل فصله، مع مراعاة أي شروط أو شروط إضافية منصوص عليها في الأمر أو المتفق عليها بين صاحب العمل أو الموظف، وإعادة الموظف إلى عمله في تاريخ محدد؛

(2) an order requiring re-instatement of the employee in a post similar to or appropriate to the post filled by the employee prior to dismissal, compliance with any conditions stipulated in the order or agreed between the employer or the employee and re-instatement to be made on a specific date;

(3) أن يصدّر أمرًا بإعادة الموظف إلى عمله مع تعويض، كما هو منصوص عليه في الفقرة (د).

(3) An order requiring compensation as provided in sub-section (d).

(ب) أن يسعى في إصدار الأمر أولاً إلى إعادة الموظف إلى الوظيفة التي كان يشغلها قبل فصله أو إلى وظيفة مماثلة أو مناسبة للموظف. يجب على المحكمة أن تولي الاعتبار للظروف التي أدت إلى الفصل وكذلك لمدى تورط الموظف في مثل هذا الفعل إذا كان الفصل قد نتج عن أي فعل من قبل الموظف.

(b) The Tribunal shall in issuing an order firstly seek to re-instate the employee to the post held when dismissed or to a similar post or to a post appropriate to the employee. The Tribunal shall have due regard to the circumstances for dismissal and also to the extent of the employee's involvement in such act if the dismissal was due to any act on the part of the employee

(س) إذا أيد الرأي في إقالة الموظف أو فصله من العمل من قبل المحكمة، فإن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه، فقد يمكن أيضاً إعادة الموظف إلى عمله مع إعطاء المحكمة سلطة فرض عقوبات.

(c) If in the opinion of the tribunal, the dismissal of the employee was in some measure attributable to the employee's fault or facilitated by the employee, the order for re-instatement of the employee may also provide for the imposition of a penalty.

(ب) عند إصدار المحكمة بأمر بإعادة الموظف إلى عمله، فإنها قد تفرض أيضاً عقوبات على الموظف، وذلك إذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه. ويجوز أيضاً، في حالة إصدار المحكمة بأمر بإعادة الموظف إلى عمله، أن تفرض المحكمة على الموظف دفع تعويضات للموظف، وذلك إذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه.

(س) إذا أصدرت المحكمة أمراً بإعادة الموظف إلى عمله، فإنها قد تفرض أيضاً عقوبات على الموظف، وذلك إذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه. ويجوز أيضاً، في حالة إصدار المحكمة بأمر بإعادة الموظف إلى عمله، أن تفرض المحكمة على الموظف دفع تعويضات للموظف، وذلك إذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه.

(d) In issuing an order for compensation, the measure of compensation shall be decided based on what in the opinion of the Tribunal is reasonable and just. In determining the measure of compensation due regard must be had of detriment directly suffered by the employee due to the employer's actions during dismissal of the employee, and the extent of contributory factors directly attributable to the employee. If dismissal of the employee was pursuant to any of the matters specified in Section 23(b) of this Act, the Tribunal may order further damages to be payable to the employee.

30. وفي حالة وفاة الموظف، فإن المحكمة قد تقرر أيضاً منح تعويضات للمنفعة، وذلك إذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه.

وإذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه، فقد يمكن أيضاً منح تعويضات للمنفعة.

(ب) في حالة وفاة الموظف، فإن المحكمة قد تقرر أيضاً منح تعويضات للمنفعة، وذلك إذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه. ويجوز أيضاً، في حالة وفاة الموظف، أن تقرر المحكمة منح تعويضات للمنفعة.

(س) إذا ثبت أن الإقالة أو الفصل من العمل قد يكونان ناتجين عن خطأ الموظف أو يسهلانه، فقد يمكن أيضاً منح تعويضات للمنفعة. ويجوز أيضاً، في حالة وفاة الموظف، أن تقرر المحكمة منح تعويضات للمنفعة.

**Death of the employer**

If the employment agreement is based on the employer in his individual capacity, the employment agreement, if not terminated pursuant to Section 22(a) of this Act within one month of the employer's demise, shall stand terminated at the expiry of such period. 30.

31. (a) (b) (c) If the employer goes bankrupt or ceases to carry on the business, the employment agreement, if not terminated pursuant to Section 22(a) of this Act, within one month of such event, shall stand terminated at the expiry of such period. Bankruptcy of the employer

If the employer goes bankrupt or ceases to carry on the business, the employment agreement, if not terminated pursuant to Section 22(a) of this Act, within one month of such event, shall stand terminated at the expiry of such period. 31. (a)

(b) (c) Despite the bankruptcy of the employer, if the business continues to operate or if the business is transferred to a third party, the employment agreement shall not be deemed terminated as provided herein.

(a) (b) (c) If upon termination of an employment agreement due to bankruptcy of the employer or the cessation of the business, an employee or his representative initiates proceedings for recovery of any unpaid wages and other dues, precedence shall be given over recovery of debts due to the government (if any) and other creditors to recovery of any monies owed to the employee. Such recovery shall be based on the following order:-



ساعات العمل

WORKING HOURS

32. (a) لا يجوز إجبار الموظف على العمل لأكثر من 48 (أربعين وثمانين) ساعة في أسبوع واحد. لا يشمل هذا المبدأ العمل الإضافي المنجز وفقاً لهذا القانون. لا يشمل هذا المبدأ العمل الإضافي المنجز وفقاً لهذا القانون.

No employee shall be required to work more than 48 (forty-eight) hours a week. This principle does not include overtime carried out in accordance with this Act.

Working hours

(b) لا يجوز إجبار الموظف على العمل لأكثر من 6 (ست) أيام متتالية في أسبوع واحد (في يوم كان من المفترض أن يكون يوماً عازماً أو قد تم الاتفاق عليه كإجازة)، دون توفير 24 ساعة متتالية من الإجازة. لا يجوز إجبار الموظف على العمل لأكثر من 6 (ست) أيام متتالية في أسبوع واحد دون توفير 24 ساعة متتالية من الإجازة.

No employee shall be required to work more than 6 (six) consecutive days a week (on a day that is normally a day off or has been agreed as a day off), without being provided with twenty-four consecutive hours of leave.

(c) لا يمنع هذا القانون من إبرام اتفاق عمل بين صاحب العمل والشخص أو الأشخاص العاملين في المنتجعات السياحية، السفن السياحية أو الجزر غير المأهولة المخصصة للمشروعات الصناعية، شريطة أن تكون الإجازة المستحقة بعد العمل لمدة 6 (ست) أيام متتالية في أسبوع واحد، أي 1 (واحد) يوم في كل 6 (ست) أيام متتالية في أسبوع واحد.

Sub-section (b) does not prevent an employment agreement between an employer and a person or persons employed at tourist resorts, tourist vessels or uninhabited islands designated for industrial projects from providing that the leave entitlement of 1 (one) day after working for 6 (six) consecutive days a week shall be accumulated and taken by way of one day for every 6 (six) consecutive days worked

(م) هذه الأقسام لا تمنع من عمل الأشخاص الذين يعملون في المنتجعات السياحية، السفن السياحية أو الجزر غير المأهولة المخصصة للمشروعات الصناعية من العمل لساعات إضافية لمدة ساعتين (2) في اليوم. ومع ذلك، يجب أن تدفع هذه الساعات الإضافية كساعات إضافية كما هو مبين في المادة 37 من هذا القانون.

(d) This Section does not prevent a person or persons employed at tourist resorts, tourist vessels or uninhabited islands designated for industrial projects from working an additional 2 (two) hours a day. However, such additional hours must be paid for by way of overtime as provided in Section 37 of this Act.

33. للمنتخب سلطة تقديرية في إصدار لوائح تحدد الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم.

The Minister has the discretion to make regulations determining the maximum number of working hours per hours per day.

33. **Determination of maximum working**

(أ) الأشخاص الآتية هم مستثنون من أحكام هذا الفصل:

The following persons are exempted from the provisions of this Chapter:-

34. **Exempted employees**

(1) الأشخاص العاملون في حالات الطوارئ؛

(1) persons working in emergency situations;

(2) طاقم سفن البحر أو طاقم طائرات؛

(2) crew of sea going vessels or aircraft;

(3) إمامين وغيرهم من الموظفين في المساجد؛

(3) imams and other employees at mosques;

(4) الأشخاص على واجب الحضور خلال ساعات العمل؛ و

(4) persons on on-call duty during the hours of duty; and





(ب) في حالة (أ) يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 32 ساعة في الشهر، ولا يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 37 ساعة في الشهر، ولا يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم.

(c) Persons temporarily exempted pursuant to sub-section (b), shall upon completion of the work required to be carried out, be provided with a period for rest which is equivalent to the period specified in Section 32(b). The employer shall also pay the employee over time, calculated as specified in Section 37(b), if the employee worked more than the maximum number of working hours per day.

35. (أ) لا يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 32 ساعة في الشهر، ولا يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 37 ساعة في الشهر، ولا يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم.

Meal time

(a) 35. No employer shall require or authorise an employee to carry out the following:-

(1) أن يعمل ساعات إضافية في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 30 (ثلاثين) دقيقة في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 30 (ثلاثين) دقيقة في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم.

(1) work consecutively for more than five hours without allowing at least a 30 (thirty) minute break for meal times; or

(2) أن يعمل ساعات إضافية في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 30 (ثلاثين) دقيقة في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 30 (ثلاثين) دقيقة في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم.

(2) Require an employee to work during meal times.

(ب) في حالة (أ) يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 32 ساعة في الشهر، ولا يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم، بشرط ألا تزيد الساعات الإضافية عن 37 ساعة في الشهر، ولا يجوز لأحد الموظفين أن يعمل ساعات إضافية في يوم واحد أو يومين متتاليين أو يومين متفرقين في وقت واحد أو في وقتين متفرقين في نفس اليوم.

(b) Despite the provisions of sub section (a), the meal times of employees exempted pursuant to Section 34(a) of this Act, shall be determined in agreement with the employer.

36. (a) **Time for prayer and break time**  
 36. (a) **وقت الصلاة، وقت الراحة**  
 (a) 36. **وقت الصلاة، وقت الراحة**  
 Every employee shall be allowed 15 (fifteen) minutes to pray during each prayer period in such a manner that it does not disrupt work.

(b) **وقت الصلاة، وقت الراحة**  
 (b) **وقت الصلاة، وقت الراحة**  
 (b) **وقت الصلاة، وقت الراحة**  
 In the event that a 15 (fifteen) minute break for prayer as specified in sub-section (a) is not allowed, a fifteen minute break shall be allowed for four consecutive hours of work.

37. (a) **Over-time**  
 37. (a) **Over-time**  
 37. (a) **Over-time**  
 Employees shall not be required to work overtime except unless this has been agreed in the employment agreement. Any work carried out over time shall be subject to the requirements of sub-section (b) and Section 38 of this Act.

(b) **Over-time**  
 (b) **Over-time**  
 (b) **Over-time**  
 An employee working overtime shall be paid 1 ¼ times his hourly working wage as over time, and if working overtime on a Friday or a public holiday shall be paid 1 ½ times his hourly working wage as over time.

38. **معدل أجر العمل الإضافي**  
 38. **معدل أجر العمل الإضافي**  
 38. **معدل أجر العمل الإضافي**  
 An employee working overtime shall be paid 1 ¼ times his hourly working wage as over time, and if working overtime on a Friday or a public holiday shall be paid 1 ½ times his hourly working wage as over time.

**Working on a public holiday**

فإن كان الموظف مطالباً بالعمل في يوم عطل عام، فإنه يجب أن يتقاضى أجرًا إضافيًا لا يقل عن نصف الأجر الأدنى الذي يتقاضاه في يوم عمل عادي، بالإضافة إلى أجره العادي.

An employee required to work normal hours on a public holiday shall be paid at least an amount equivalent to half of the minimum wages earned on a normal day of work in addition to over time. 38.

**LEAVE ENTITLEMENT**

عند انتهاء الموظف من عمله لمدة سنة واحدة، فإنه يحق له الحصول على 30 (ثلاثين) يومًا من إجازة مدفوعة الأجر، ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لوائح المؤسسة.

39. **Annual leave**

Unless otherwise provided herein, upon completion of one year of employment, an employee is entitled to 30 (thirty) days of paid annual leave. 39.

لا يجوز للموظف أن يُطلب منه العمل أثناء إجازته مدفوعة الأجر، ولا يجوز للموظف أن يُطلب منه العمل أثناء إجازته مدفوعة الأجر، ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لوائح المؤسسة.

40. **No work when on leave**

An employer shall not require an employee to carry out any work whilst the employee is on paid leave pursuant to Section 39 of this Act. Nor shall the employer authorise work in this manner. 40.

تحدد مواعيد إجازة الموظف في العقد أو في لوائح المؤسسة، ما لم ينص على خلاف ذلك في العقد أو في لوائح المؤسسة.

(a) **Dates of leave**

Annual leave specified in Section 39 of this Act shall be provided in the following manner:- (a)

- (1) يجب على صاحب العمل أن يقرر تاريخ بدء الإجازة بعد استشارة الموظف ذي الصلة. يجب أن يبدأ الإجازة في موعد لا يتجاوز 12 (اثني عشر) يومًا قبل تاريخ انتهاء الإجازة.

The employer shall decide the date of commencement of leave (1) after consultation with the relevant employee. Such commencement



(د) کارکن کی سروس کے دوران میں اسے اس وقت کے لئے سروس سے ہٹا دیا جائے، اس وقت کے لئے اسے سروس سے ہٹا دیا جائے۔

(d) Any determination in connection with payments to be made to the employee pursuant to this Section shall be made based on the wage that the employee was receiving prior to commencement of his leave or dismissal.

(ه) کارکن کی سروس کے دوران میں اسے اس وقت کے لئے سروس سے ہٹا دیا جائے، اس وقت کے لئے اسے سروس سے ہٹا دیا جائے۔

(e) The employer shall not give the employee salary in lieu of any leave entitled to an employee pursuant to Section 39 of this Act, except in the circumstances specified in sub-section (c).

(و) کارکن کی سروس کے دوران میں اسے اس وقت کے لئے سروس سے ہٹا دیا جائے، اس وقت کے لئے اسے سروس سے ہٹا دیا جائے۔

(f) Any agreements made by an employee agreeing to forego or forfeit any leave entitled to an employee pursuant to Section 39 of this Act shall be void.

42. (ا) کارکن کی سروس کے دوران میں اسے اس وقت کے لئے سروس سے ہٹا دیا جائے، اس وقت کے لئے اسے سروس سے ہٹا دیا جائے۔

سروس سے ہٹا دیا جائے  
Sick Leave

(a) 42. The employer is required to grant 30 (thirty) days of paid sick leave to the employee during every year of employment.

(ب) کارکن کی سروس کے دوران میں اسے اس وقت کے لئے سروس سے ہٹا دیا جائے، اس وقت کے لئے اسے سروس سے ہٹا دیا جائے۔

(b) The employer is not required to grant sick leave for two consecutive days unless a medical certificate specifying the nature of the employee's

illness and recommended duration of sick leave issued by a licensed medical practitioner is submitted on the first day back at work.

43 (a) وراثت کی مدت 60 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔

Maternity Leave

Female employees shall be granted sixty days maternity leave based on a medical certificate specifying the estimated date of giving birth issued by a licensed medical practitioner. Such leave shall not commence thirty days prior to the estimated date of giving birth. This section does not prevent the employee from returning to work prior to expiry of the duration of her maternity leave.

43 (a) وراثت کی مدت 60 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔

Maternity leave pursuant to this Act or an agreement is a leave granted to female employees in addition to other forms of leave.

43 (b) وراثت کی مدت 60 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔ وراثت کی مدت کے لئے 30 دنوں کے لئے ہے۔

Female employees on maternity leave are also entitled to all the rights and benefits granted under the employment agreement such as the right to a promotion. No employee on maternity leave shall be subject to any lessening of rights conferred by the employment agreement or in calculating the duration of employment for due promotion. Nor shall the

period of maternity leave be deemed a stoppage, suspension or shortening of duration of work.

(د) ورنه في حالة عدم حصولها على أجرها في اليوم نفسه، فإن أجرها في اليوم نفسه يجب أن يدفع لها في اليوم التالي.

(d) A female employee shall be duly paid her wages on the same day salary payments are made in the normal course of business even while the employee is on maternity leave.

(هـ) ورنه في حالة عدم حصولها على أجرها في اليوم نفسه، فإن أجرها في اليوم نفسه يجب أن يدفع لها في اليوم التالي.

(e) A further leave of twenty eight days in addition to the maternity leave specified in sub-section (a) shall be granted to an employee where a licensed medical practitioner certifies of the employee's inability to return to work either due to the ill-health of the mother or the baby. Such leave can be granted prior to the estimated date of delivery or after delivery. The employer has the discretion not to pay the employee for the duration of any such leave.

44. (د) ورنه في حالة عدم حصولها على أجرها في اليوم نفسه، فإن أجرها في اليوم نفسه يجب أن يدفع لها في اليوم التالي.

**Right to return to work**

(a) 44. Except in any of the circumstances specified below, the employee has the right to return to work to the same position held with the attendant rights and benefits upon expiry of her maternity leave:-



(1) وسواء أكانت الوظيفة لم تعد موجودة في المؤسسة، أو لم تعد موجودة في المؤسسة، أو لم تعد موجودة في المؤسسة؛

(1) the position no longer exists at the work place due to economic, professional or organisational purposes; or

(2) عجز الموظف عن مواصلة العمل في نفس الوظيفة.

(2) Incapacity of the employee to continue working in the same job.

(ب) في حالة حدوث أي من الظروف المحددة في الفقرة (أ)، يجب على صاحب العمل اتخاذ خطوات معقولة لإيجاد بديل مناسب لوظيفة الموظف في مكان العمل بدلاً من الوظيفة التي أُسقطت أو التي لا يستطيع الموظف القيام بها.

(b) In the event of the occurrence of any of the circumstances specified in sub-section (a), the employer shall take reasonable steps to find suitable alternative employment for the employee in place of the extinguished job or that which the employee is incapacitated to perform.

(ج) في حالة عدم توفر بديل مناسب للوظيفة كما هو مطلوب وفقًا للفقرة (ب) أو إذا رفض الموظف بدون سبب معقول قبول مثل هذه الوظيفة، يجوز لصاحب العمل إعطاء إشعار للموظف وفقًا للفقرة 22 من هذا القانون وإنهاء العقد العملي.

(c) In the event that suitable alternative employment as required pursuant to sub-section (b) is not found or the employee without reasonable cause declines to take such employment, the employer may give notice to the employee pursuant to Section 22 of this Act and terminate the employment agreement.

45  
قانون العمل رقم 45 لسنة 2008  
المادة 25 (ج) (2)  
45  
قانون العمل رقم 45 لسنة 2008  
المادة 25 (ج) (2)  
2

45

قانون العمل رقم 45 لسنة 2008  
المادة 25 (ج) (2)

**Break to attend  
to child**



49. **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008

Each employee is entitled to 5 (five) days of paid leave on the occasion of the circumcision of a child. Such leave shall commence from the date of the circumcision of the child.

49. **Circumcision leave**

التعويض

REMUNERATION

50. **قانون العمل رقم 2 لسنة 2008**  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008

Except for wages to be paid to a temporary employee, all other employees shall be paid at least on a monthly basis.

(a) **Payment of wages**

قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008

Temporary employees shall be paid on a daily basis in general. However the employer and the temporary employee can agree that such payments shall be made on a weekly, bi-weekly or monthly basis.

(b)

قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008  
قانون العمل رقم 2 لسنة 2008

Except in the circumstances determined in this Act for the payment of salary being paid to persons carrying on their jobs in a specific manner, salary to an employee shall be given:

(c)

(1) أن يكون له الحق في الحصول على أجره من صاحب العمل أو من شخص يحدده صاحب العمل

to the employee in person or to a person nominated by the employee;





10,000/- (10,000/-) (10,000/-) (10,000/-)

For those who are employed in the private sector, the subsection (a) of the clause 51 will come to effect after the completion of one hijri year from the commencement of this amendment. Nevertheless, after the implementation of this amendment, the Ramadan bonus will be 1/3 of the employee's salary. If 1/3 of the employee's salary amounts to less than MVR 2,000/- , the Ramadan bonus should be no less than MVR 2,000/-. If 1/3 of the employee's salary amounts to more than MVR 10,000/-, then the employee should be given MVR 10,000/- as the Ramadan bonus.

52. Service Charge

Where a service charge is levied on customers by the employer, the previous month's service charge shall be distributed to employees before the end of the current month after deduction of any administrative fee due to the employer in accordance with sub-section (b).

1% (one percent) of the total amount received as service charge by way of an administrative fee.

The employer may deduct not more than 1% (one percent) of the total amount received as service charge by way of an administrative fee.

53. Payment of salaries to foreign employees

Any money being paid by an employer as salary or service charge to foreign employees who hold a work visa under the Maldives



قانون العمل: 2/2008

Statement of wages

54. (a) The employer shall provide a statement including the following information when making wage payments to employees:-

(1) the total wage paid to the employee for the specific period for which being paid;

(2) details of any deductions from the total wages and the reason for the deductions; and

(3) The wages payable to the employee for the specific period for which being paid.

(b) The employer can instead of providing a written statement as required pursuant to sub-section (a), include the information specified in sub-section (a) in a register which shall be signed by employees when being paid.

(c) Employees requesting a copy of the relevant page of the register specified in sub-section (b) shall be provided with a copy of such page without the imposition of any fee or payment.



(م) ج. إذا لم يكن الموظف قد تم توفير بيان عن الأجر له عند الدفع، أو لم يكن قد تم توفير الوصول إلى سجل دفعات الأجر كما هو مطلوب بموجب هذا القسم، يجوز للموظف تقديم شكوى إلى المحكمة.

(d) An employee who has not been provided with a statement of wages by the employee when being paid, or has not been provided with access to the register of wage payments as required pursuant to this Section, may file a complaint with the Tribunal.

55. (أ) لا يجوز للموظف أن يطلب من الموظف أن يرد أو يدفع له ما تم دفعه أو يجب دفعه له بموجب هذا القانون.

No employer shall:

(a) 55. لا يجوز للموظف أن يطلب من الموظف أن يرد أو يدفع له ما تم دفعه أو يجب دفعه له بموجب هذا القانون.

**Prohibited actions in connection with salaries**

(1) ج. لا يجوز للموظف أن يطلب من الموظف أن يرد أو يدفع له ما تم دفعه أو يجب دفعه له بموجب هذا القانون، أو أن يوقع على إيصال أو يوافق على أي شيء قد يشكل عائقاً مباشراً أو غير مباشر لأي منفعة قابلة للتحقق للموظف من الأجر المدفوع أو المستحق له بموجب هذا القانون.

(1) require any employee to return or pay back to the employer any wages paid or payable pursuant to this Act;

(2) ج. لا يجوز للموظف أن يفعل شيئاً قد يثبت عائقاً مباشراً أو غير مباشراً لأي منفعة قابلة للتحقق للموظف من الأجر المدفوع أو المستحق له بموجب هذا القانون، أو أن يوقع على إيصال أو يوافق على أي شيء قد يشكل عائقاً مباشراً أو غير مباشر لأي منفعة قابلة للتحقق للموظف من الأجر المدفوع أو المستحق له بموجب هذا القانون.

(2) do anything which may prove a direct or indirect obstacle to any benefit accruable to the employee from wages paid or payable to the employee or any part of such wage;

(3) ج. لا يجوز للموظف أن يطلب من الموظف أن يوقع على إيصال أو يوافق على أي شيء قد يثبت عائقاً مباشراً أو غير مباشراً لأي منفعة قابلة للتحقق للموظف من الأجر المدفوع أو المستحق له بموجب هذا القانون، أو أن يوقع على إيصال أو يوافق على أي شيء قد يشكل عائقاً مباشراً أو غير مباشر لأي منفعة قابلة للتحقق للموظف من الأجر المدفوع أو المستحق له بموجب هذا القانون.

(3) require or authorise an employee to sign a receipt to the effect that he has received a sum of money that is in excess of what he has actually been paid; or

(4) ج. لا يجوز للموظف أن يطلب من الموظف أن يوقع على إيصال أو يوافق على أي شيء قد يثبت عائقاً مباشراً أو غير مباشراً لأي منفعة قابلة للتحقق للموظف من الأجر المدفوع أو المستحق له بموجب هذا القانون.



Deductions made in connection with the employees leave, (3) medical expenses, or payments to an insurance fund or provident fund.

56. (a) Providing employees with a retail outlet

56. (a) Goods provided to employees through a retail-outlet operated by the employer or access to services provided by the employer on a commercial basis, shall be priced in a manner that is reasonable.

(b) The employer shall not compulsorily require any employee to purchase goods from a shop or obtain services provided by the employer as specified in sub-section (b).

(b) The employer shall not compulsorily require any employee to purchase goods from a shop or obtain services provided by the employer as specified in sub-section (b).

57. Remuneration paid upon dismissal

57. The employer shall settle all payments due to an employee within 7 (seven) days of the employee being dismissed from employment or expiry of his employment period.

58. (a) Where an employer repeatedly violates Section 50, Section 51, Section 52, Section 53 and Section 57 of this Act, the Minister shall have the

58. (a) Where an employer repeatedly violates Section 50, Section 51, Section 52, Section 53 and Section 57 of this Act, the Minister shall have the

authority to notify State Institutions, as an administrative measure, to cease services provided to that employer until the employer rectifies the violation.

**Formulating regulations on taking administrative action and enforcing matters relating to salary on employers**

(س) وزير العمل يصدر لوائح تنظيمية، بموجبها يُلزم أصحاب العمل بتطبيق أحكام المادة 50، المادة 51، المادة 52، المادة 53 من هذا القانون، وذلك بهدف تشجيع دفع الأجور، والرسوم الإضافية، والبدلات، وغيرها من المنافع المقررة في هذا القانون، وذلك كجزء من الأجر للموظفين.

The minister shall formulate regulations to enforce matters regarding salaries and benefits stipulated in this Act against employers who violate Section 50, Section 51, Section 52 and Section 53, in order to encourage the payment of salaries, service charge and allowances or other benefits given as part of the salary to employees.

(س) في غضون ستة أشهر من تاريخ بدء العمل بهذا القانون، يصدر وزير العمل لوائح تنظيمية رقم 3 لسنة 2016 (قانون رقم 3 لسنة 2016) في شأن تنظيم العمل في المؤسسات التجارية وغيرها من الأماكن، وذلك بهدف تشجيع دفع الأجور، والرسوم الإضافية، والبدلات، وغيرها من المنافع المقررة في هذا القانون، وذلك كجزء من الأجر للموظفين.

The regulations made in accordance with this Section shall be formulated and published within 3 (three) months from the commencement date of the Fifth Amendment to the Employment Act (Law Number 2/2008).

59. (س) يُعقد المجلس الاستشاري للأجور، الذي يراجع ويحدد طريقة توظيف الموظفين في المؤسسات التجارية وغيرها من الأماكن، ويأخذ في الاعتبار الحد الأدنى للأجور الذي يجب دفعه للموظفين في مثل هذه التوظيفات.

**Salary advisory board**

A Salary Advisory Board shall be established which will review and ascertain the manner of employment of employees in commercial ventures and other places and shall advise the Minister on minimum wages payable for all such employment.



(س) کسی شخص کو اپنی تنخواہ کے بارے میں بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کے لیے، اگر بورڈ کے رکنوں کی رائے میں، اس شخص کی تنخواہ کے بارے میں بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے، تو بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے۔

(b) Any person can request the Board for an opportunity to submit to the Board a matter relating to his remuneration. If in the opinion of the member chairing the Board, such person is associated with a matter being investigated by the Board or if the matter falls within the mandate of the Board, he shall be afforded the opportunity to attend a meeting of the Board.

(س) اگر کسی شخص کو بورڈ کے رکنوں کی رائے میں، اس شخص کی تنخواہ کے بارے میں بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے، تو بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے۔

(c) Any person refused an opportunity to attend and speak at a meeting of the Board by the chairperson, as provided in sub-section (b) may appeal the matter to the Tribunal.

(س) 62۔ کسی شخص کو اپنی تنخواہ کے بارے میں بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کے لیے، اگر بورڈ کے رکنوں کی رائے میں، اس شخص کی تنخواہ کے بارے میں بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے، تو بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے۔

(a) 62. The Minister may, after review of the advice of the Board, issue an order to establish, amend or terminate a minimum wage or remuneration in respect of certain types of employment.

نیشنل منسٹر  
تعمیر و تعمیرات  
نیشنل منسٹر  
نیشنل منسٹر  
**Order  
establishing  
minimum wage  
or  
remuneration**

(س) 62۔ کسی شخص کو اپنی تنخواہ کے بارے میں بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کے لیے، اگر بورڈ کے رکنوں کی رائے میں، اس شخص کی تنخواہ کے بارے میں بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے، تو بورڈ کو مطلع کرنے کی سہولت فراہم کرنے کی ضرورت ہے۔

(b) The Minister may, when issuing an order with respect to the minimum wage or remuneration, specify the hourly wage, the payment apportioned to part of the work and the amount of overtime.

**Display of notice**

63. (أ) من يتلقى أمر من الوزير بإنشاء الحد الأدنى للأجور، يجب عليه أن يعرض المعلومات الواردة في هذا الأمر في مكان العمل بحيث يمكن للموظفين رؤية المعلومات.

(a) 63. An employer who receives an order of the Minister establishing a minimum wage shall display the information contained within such order at the work place such that employees can view the information.

(ب) كل مخالفة لهذا القسم من قبل صاحب العمل تعتبر جريمة. مثل هذه المخالفة إذا ثبتت تخضع لصحة جزاء لا يتجاوز مبلغ 1,000/- (ألف ريال) مائة ألف ريال فقط.

(b) Any contravention of this Section by an employer is an offence. Such offence if proven is liable to a fine of not more than MVR 1,000 (one thousand).

**Denial of minimum wage**

64. (أ) من يدفع لموظف أجرًا أقل من الحد الأدنى للأجور فإنه يفتقر إلى جريمة. صاحب العمل الذي يفتقر إلى جريمة في المرة الأولى التي يرتكب فيها هذه المخالفة يخضع لصحة جزاء قدره 1,000/- (ألف ريال) مائة ألف ريال فقط. وفي المرة الثانية التي يرتكب فيها هذه المخالفة يخضع لصحة جزاء قدره 3,000/- (ثلاثة آلاف ريال) ألفين مائة ألف ريال فقط.

(a) 64. Any employer who pays an employee less than the minimum wage commits an offence. The employer shall be fined MVR 1,000 (one thousand) the first time such offence is committed and shall be fined a sum that is not less than MVR 1,000 (one thousand) and is not more than MVR 3,000 (three thousand) the 2<sup>nd</sup> (second) time such offence is committed.

(ب) المحكمة أمر صاحب العمل الذي يدفع لموظف أجرًا أقل من الحد الأدنى للأجور أن يدفع للموظف ما يفتقر إليه من الأجر.

(b) The Tribunal shall order any employer who pays less than the minimum wage to an employee to make up the shortfall.

(a) Where the employer has paid an employee less than the minimum wage and the employee has consequently filed a complaint, the onus of proving that a minimum wage order issued by the Minister has not been contravened shall be on the employer.

(b) Where the employer has paid an employee less than the minimum wage and the employee has consequently filed a complaint, the onus of proving that a minimum wage order issued by the Minister has not been contravened shall be on the employer.

5 5

CHAPTER 5

FOREIGNERS IN EMPLOYMENT

FOREIGNERS IN EMPLOYMENT

(a) 65. A permit to work in the Maldives or the "Employment Approval" shall be obtained pursuant to the relevant Act, prior to a foreign employee's arrival in the Maldives.

(a) 65. Issuing employment approvals and maintaining a deposit

(b) Persons who bring in foreigners to work in the Maldives shall maintain a deposit at the relevant State Institution in accordance with the relevant laws and regulations.

(b) Persons who bring in foreigners to work in the Maldives shall maintain a deposit at the relevant State Institution in accordance with the relevant laws and regulations.

(a) 65. A permit to work in the Maldives or the "Employment Approval" shall be obtained pursuant to the relevant Act, prior to a foreign employee's arrival in the Maldives.









(2) 5,000/- (پانچ سو روپے) اور 50,000/- (پچاس سو سو روپے) تک جرمانہ عائد کرنا  
ہر شخص کے لیے جو اس پر عمل درآمد نہ کرے؛

Impose a penalty between MVR 5,000/- (five thousand) and MVR 50,000 (fifty thousand);

(3) ایجنسی کے لیے جاری کیے گئے اجازت نامے کو منسوخ کرنا؛

Cancelling the permit issued to the agency;

(4) ایجنسی کے ذمہ داروں کو اجازت نامہ جاری کرنے سے روکنا جو ان کے پاس ایجنسی کے  
حصص رکھتے ہیں۔

Not issuing agency operating permit to a business whose shares are held by the responsible personals of the agency.

(س) (ر) کے تحت کیے گئے اقدامات کو مدنظر رکھتے ہوئے ایجنسیوں کے اجازت ناموں کی جانچ پڑتال  
کے لیے 2/2008 (تعمیراتی اور ملازمتی) قانون کے تحت کیے گئے اقدامات کے تحت 5 (پانچ) ماہوں  
کے اندر 3 (تین) ماہوں کے اندر ایجنسیوں کے اجازت ناموں کی جانچ پڑتال کے لیے ضابطہ تیار کرنا۔

(c) The Minister shall formulate and publish regulations with respect to the procedure for reviewing complaints submitted to the Minister in accordance with subsection (a) with regard to employment agencies, within 3 (three) months from the commencement date of the Fifth Amendments to the Employment Act (Law Number 2/2008).

(د) ایجنسیوں کے اجازت ناموں کی جانچ پڑتال کے لیے ایجنسیوں کے اجازت ناموں کی جانچ پڑتال کے لیے 60 (شصت) دنوں  
کے اندر ایجنسیوں کے اجازت ناموں کی جانچ پڑتال کے لیے ضابطہ تیار کرنا۔

(d) A decision of the Minister is not acceptable, may be appealed to the Tribunal within sixty days of such decision.

(ه) (ر) کے تحت کیے گئے اقدامات کے تحت ایجنسیوں کے اجازت ناموں کی جانچ پڑتال کے لیے  
ضابطہ تیار کرنا۔

(e) Sub-section (a) does not prevent the submission of a complaint relating to an employment agency to the Tribunal.

7 فصل

CHAPTER 7

تدريب الموظفين أثناء العمل وتدريبهم على العمل

TRAINING AND ON-THE-JOB TRAINING

72. (أ) يجب أن يبرم اتفاقاً للتدريب بين صاحب العمل والموظف قبل بدء أي تدريب رسمي أو تدريبية أو المشاركة في دورة تدريبية لغرض تدريب الموظف في عمله أو في عمله.

Agreement for training

(a) 72. An agreement must be entered into between the employer and employee, prior to the commencement of any formal training or training programme or participation in a course for the purpose of training an employee in relation to his employment or job.

(ب) يجب أن يتضمن أي اتفاق للتدريب ما يلي:-

(b) Any such training agreement shall include:-

(1) اسم وعنوان صاحب العمل؛

(1) name and address of the employer;

(2) رقم الموظف، اسم الموظف، العنوان الدائم، العنوان الحالي، بطاقة الهوية؛

(2) name, permanent address, current address and identity card number of the employee;

(3) تفاصيل التدريب التي يجب توفيرها للموظف؛

(3) details of the training to be provided to the employee;

(4) فترة التدريب؛

(4) training period;

(5) التكلفة التي يتكبدها الموظف في التدريب والتكاليف التي يتكبدها صاحب العمل في التدريب؛

(5) cost incurred by the employee and connection with such training;

(6) حقوق وواجبات كل طرف في حالة انهاء التدريب  
انتهاء التدريب "بموجب القانون".

rights and obligations of each party in the event that the training (6)  
is not completed.

(س) صاحب العمل لا يجوز ان يcharge اي مبلغ اضافي على الموظف في اثناء التدريب  
(أ) في حالة انهاء التدريب، صاحب العمل لا يجوز ان يcharge اي مبلغ اضافي على الموظف  
في اثناء التدريب، سواء كان المبلغ مستقيماً او غير مستقيم، او في اثناء التدريب  
او في اثناء التدريب، او في اثناء التدريب.

The employer shall not charge any fee in excess of the amount spent on (c)  
training pursuant to the training agreement specified in sub-section (a),  
either directly or indirectly to the employee in connection with taking  
part in the training.

73. (أ) قبل بدء التدريب "على العمل"، يجب ان يوافق الموظف وصاحب العمل  
على اتفاق للتدريب "على العمل"، ويجب ان يتضمن الاتفاق  
البنود التالية:  
1- اسم صاحب العمل وعنوانه.  
2- اسم الموظف وعنوانه.  
3- نوع التدريب وهدفه.  
4- مدة التدريب.  
5- مكان التدريب.  
6- اوقات التدريب.  
7- اماكن التدريب.  
8- اماكن التدريب.  
9- اماكن التدريب.  
10- اماكن التدريب.  
11- اماكن التدريب.  
12- اماكن التدريب.  
13- اماكن التدريب.  
14- اماكن التدريب.  
15- اماكن التدريب.  
16- اماكن التدريب.  
17- اماكن التدريب.  
18- اماكن التدريب.  
19- اماكن التدريب.  
20- اماكن التدريب.  
21- اماكن التدريب.  
22- اماكن التدريب.  
23- اماكن التدريب.  
24- اماكن التدريب.  
25- اماكن التدريب.  
26- اماكن التدريب.  
27- اماكن التدريب.  
28- اماكن التدريب.  
29- اماكن التدريب.  
30- اماكن التدريب.  
31- اماكن التدريب.  
32- اماكن التدريب.  
33- اماكن التدريب.  
34- اماكن التدريب.  
35- اماكن التدريب.  
36- اماكن التدريب.  
37- اماكن التدريب.  
38- اماكن التدريب.  
39- اماكن التدريب.  
40- اماكن التدريب.  
41- اماكن التدريب.  
42- اماكن التدريب.  
43- اماكن التدريب.  
44- اماكن التدريب.  
45- اماكن التدريب.  
46- اماكن التدريب.  
47- اماكن التدريب.  
48- اماكن التدريب.  
49- اماكن التدريب.  
50- اماكن التدريب.  
51- اماكن التدريب.  
52- اماكن التدريب.  
53- اماكن التدريب.  
54- اماكن التدريب.  
55- اماكن التدريب.  
56- اماكن التدريب.  
57- اماكن التدريب.  
58- اماكن التدريب.  
59- اماكن التدريب.  
60- اماكن التدريب.  
61- اماكن التدريب.  
62- اماكن التدريب.  
63- اماكن التدريب.  
64- اماكن التدريب.  
65- اماكن التدريب.  
66- اماكن التدريب.  
67- اماكن التدريب.  
68- اماكن التدريب.  
69- اماكن التدريب.  
70- اماكن التدريب.  
71- اماكن التدريب.  
72- اماكن التدريب.  
73- اماكن التدريب.  
74- اماكن التدريب.  
75- اماكن التدريب.  
76- اماكن التدريب.  
77- اماكن التدريب.  
78- اماكن التدريب.  
79- اماكن التدريب.  
80- اماكن التدريب.  
81- اماكن التدريب.  
82- اماكن التدريب.  
83- اماكن التدريب.  
84- اماكن التدريب.  
85- اماكن التدريب.  
86- اماكن التدريب.  
87- اماكن التدريب.  
88- اماكن التدريب.  
89- اماكن التدريب.  
90- اماكن التدريب.  
91- اماكن التدريب.  
92- اماكن التدريب.  
93- اماكن التدريب.  
94- اماكن التدريب.  
95- اماكن التدريب.  
96- اماكن التدريب.  
97- اماكن التدريب.  
98- اماكن التدريب.  
99- اماكن التدريب.  
100- اماكن التدريب.

Prior to the commencement of any on-the-job training for the purpose (a) 73.  
of providing specific skills related to a specific kind of work to an  
employee, the employee and employer must enter into an agreement  
relating to such training or include the provisions of this Section in the  
employment agreement.

(ب) يجب ان يتضمن الاتفاق  
البنود التالية:  
1- اسم صاحب العمل وعنوانه.  
2- اسم الموظف وعنوانه.  
3- نوع التدريب وهدفه.  
4- مدة التدريب.  
5- مكان التدريب.  
6- اوقات التدريب.  
7- اماكن التدريب.  
8- اماكن التدريب.  
9- اماكن التدريب.  
10- اماكن التدريب.  
11- اماكن التدريب.  
12- اماكن التدريب.  
13- اماكن التدريب.  
14- اماكن التدريب.  
15- اماكن التدريب.  
16- اماكن التدريب.  
17- اماكن التدريب.  
18- اماكن التدريب.  
19- اماكن التدريب.  
20- اماكن التدريب.  
21- اماكن التدريب.  
22- اماكن التدريب.  
23- اماكن التدريب.  
24- اماكن التدريب.  
25- اماكن التدريب.  
26- اماكن التدريب.  
27- اماكن التدريب.  
28- اماكن التدريب.  
29- اماكن التدريب.  
30- اماكن التدريب.  
31- اماكن التدريب.  
32- اماكن التدريب.  
33- اماكن التدريب.  
34- اماكن التدريب.  
35- اماكن التدريب.  
36- اماكن التدريب.  
37- اماكن التدريب.  
38- اماكن التدريب.  
39- اماكن التدريب.  
40- اماكن التدريب.  
41- اماكن التدريب.  
42- اماكن التدريب.  
43- اماكن التدريب.  
44- اماكن التدريب.  
45- اماكن التدريب.  
46- اماكن التدريب.  
47- اماكن التدريب.  
48- اماكن التدريب.  
49- اماكن التدريب.  
50- اماكن التدريب.  
51- اماكن التدريب.  
52- اماكن التدريب.  
53- اماكن التدريب.  
54- اماكن التدريب.  
55- اماكن التدريب.  
56- اماكن التدريب.  
57- اماكن التدريب.  
58- اماكن التدريب.  
59- اماكن التدريب.  
60- اماكن التدريب.  
61- اماكن التدريب.  
62- اماكن التدريب.  
63- اماكن التدريب.  
64- اماكن التدريب.  
65- اماكن التدريب.  
66- اماكن التدريب.  
67- اماكن التدريب.  
68- اماكن التدريب.  
69- اماكن التدريب.  
70- اماكن التدريب.  
71- اماكن التدريب.  
72- اماكن التدريب.  
73- اماكن التدريب.  
74- اماكن التدريب.  
75- اماكن التدريب.  
76- اماكن التدريب.  
77- اماكن التدريب.  
78- اماكن التدريب.  
79- اماكن التدريب.  
80- اماكن التدريب.  
81- اماكن التدريب.  
82- اماكن التدريب.  
83- اماكن التدريب.  
84- اماكن التدريب.  
85- اماكن التدريب.  
86- اماكن التدريب.  
87- اماكن التدريب.  
88- اماكن التدريب.  
89- اماكن التدريب.  
90- اماكن التدريب.  
91- اماكن التدريب.  
92- اماكن التدريب.  
93- اماكن التدريب.  
94- اماكن التدريب.  
95- اماكن التدريب.  
96- اماكن التدريب.  
97- اماكن التدريب.  
98- اماكن التدريب.  
99- اماكن التدريب.  
100- اماكن التدريب.

Any such training agreement shall include the:- (b)

(1) اسم صاحب العمل وعنوانه;  
(1) name and address of the employer;

(2) **اسم الموظف، عنوانه الدائم، عنوانه الحالي و بطاقة الهوية**

name, permanent address, current address and identity card (2)  
number of the employee;

(3) **تفاصيل التدريب التي ستقدم للموظف؛**

details of the training to be provided to the employee; (3)

(4) **مدة التدريب؛**

training period; and (4)

(5) **شروط وأحكام العمل، الراتب والمزايا التي سيحصل عليها الموظف من هذا العمل**

The terms and conditions of employment, salary and benefits to (5)  
the employee from such employment

(ب) **الضوابط التي سنصدرها بموجب هذا القانون والتي ستحدد الحد الأدنى للراتب الذي يجب دفعه للموظف الذي يخضع للتدريب أثناء العمل.**

Regulations enacted pursuant to this Act shall specify the minimum (c)  
salary payable to any employee undergoing on-the-job training.

(ج) **الراتب الذي سيحصل عليه الموظف الذي يخضع للتدريب أثناء العمل سيكون 70% (سبعون في المئة) من الراتب المحدد لهذا العمل أو العمل في أي أمر يصدره الوزير بموجب المادة 60 من هذا القانون.**

The wage for employees receiving on-the-job training shall be 70% (d)  
(seventy percent) of the wages specified for such employment or work  
in any order issued by the Minister pursuant to Section 60 of this Act.

(د) **الفترة التي يعمل فيها الموظف الذي يخضع للتدريب أثناء العمل لا تتعدى ستة أشهر.**

The period of employment during which the employee receives on-the- (e)  
job training shall not exceed six months.





(1) عمالنا يجب ان ينفذوا واجباتهم في العمل في بيئة آمنة واتباع الاجراءات  
التي تضمن سلامة العمل، وتوفير الادوات والآلات الآمنة، وسلامة العمل في  
العمل، وضمان سلامة العمل في العمل؛

(1) implementation of a safe work place and procedures,  
procurement of secure tools and machinery for carrying out  
work, and ensuring the continued safety of the same;

(2) عمالنا يجب ان ينفذوا واجباتهم في العمل في بيئة آمنة واتباع الاجراءات  
التي تضمن سلامة العمل، وتوفير الادوات والآلات الآمنة، وسلامة العمل في  
العمل، وضمان سلامة العمل في العمل؛

(2) provide safe materials to work with;

(3) يجب ان ينفذوا واجباتهم في العمل في بيئة آمنة واتباع الاجراءات  
التي تضمن سلامة العمل، وتوفير الادوات والآلات الآمنة، وسلامة العمل في  
العمل، وضمان سلامة العمل في العمل؛

(3) provide protective equipment and safety equipment in the event  
that the nature of work is such that it is not possible to eliminate  
or control health hazards arising out of the work;

(4) عمالنا يجب ان ينفذوا واجباتهم في العمل في بيئة آمنة واتباع الاجراءات  
التي تضمن سلامة العمل، وتوفير الادوات والآلات الآمنة، وسلامة العمل في  
العمل، وضمان سلامة العمل في العمل؛

(4) provide education and training to employees on the use of  
protective gear and safety equipment, and disseminate to  
employees information on all issues of related concern;

(5) يجب ان ينفذوا واجباتهم في العمل في بيئة آمنة واتباع الاجراءات  
التي تضمن سلامة العمل، وتوفير الادوات والآلات الآمنة، وسلامة العمل في  
العمل، وضمان سلامة العمل في العمل؛

(5) conduct regular health checks for employees engaged in work  
involving chemical or biological materials that may cause a  
hazard to physical health or employees involved in any work that  
may cause physical ill health;

(6) توفير أو ترتيب الرعاية الطبية المناسبة للموظفين أثناء قيامهم بعملهم؛

provide or arrange for appropriate medical care for employees (6)  
injured while carrying out employment; and

(7) ترتيب تسهيل الإسعافات الأولية للموظفين في حالات الطوارئ أو الحوادث.

Arrange the facilitation of first aid to employees in emergencies (7)  
or accidents.

الواجبات التالية هي واجبات ملزمة على كل موظف:

76. الواجبات الملزمة

The following are duties imperative upon every employee:-

76. واجب الملزمة

**Obligation of employees**

(أ) المحافظة على ممارسات العمل الآمنة في العمل لتجنب الأخطار التي قد تحدث للموظف وللزملاء العاملين معه والتي قد تسببها الإهمال في اتخاذ تدابير السلامة والأمن؛

(a) maintenance of safe work practices at work to avoid danger to the safety and well being of the employee and co-workers which may be caused by inattentiveness to safety and security measures;

(ب) مساعدة صاحب العمل والزملاء العاملين معه في المحافظة على تدابير السلامة والصحة المصممة لضمان السلامة والصحة؛

(b) assist the employer and co-workers in maintenance of measures designed to ensure safety and health;

(ج) استخدام معدات السلامة وأجهزة الحماية كما هو موضح في التدريب والتعليم المقدم لاستخدام مثل هذه المعدات والأجهزة؛

(c) use safety equipment and protective gear as instructed in accordance with the training and education provided for use of such equipment and gear;



9 باب

CHAPTER 9

مجلس العلاقات العمالية

LABOUR RELATIONS AUTHORITY

79. المجلس العمالي  
المجلس العمالي  
79. Labour Relations Authority

The Minister shall establish a Labour Relations Authority to attain the following objectives:-

(1) أن يراقب ويحقق مدى امتثال أصحاب العمل والموظفين لهذا القانون واللوائح المعمول بها هنا وبأن ينفذ الخطوات الإدارية اللازمة لتحقيق ذلك؛

(1) to observe compliance with this Act and regulations enacted hereunder and to implement the administrative steps required for adherence to the same;

(2) أن يسهل إنشاء الوعي لهذا القانون واللوائح المعمول بها هنا وبأن يوفر المعلومات والنصائح الفنية اللازمة لأصحاب العمل والموظفين؛

(2) to facilitate creation of awareness for the purpose of ensuring the proper observation of this Act and regulations enacted hereunder and to provide technical information and advice required by employers and employees;

(3) أن يطلع الوزير على أية قضايا تنشأ من جراء ما لم يكن قد تم توفيره في هذا القانون واللوائح المعمول بها هنا وأي ميزة غير عادلة مستغلة من جراء هذا؛

(3) to inform the Minister of any issues arising due to matters that have not been provided for in this Act and regulations made hereunder and any unfair advantage utilised from this; and

(4) أن يطلع الوزير على أية قضايا تنشأ من جراء ما لم يكن قد تم توفيره في هذا القانون واللوائح المعمول بها هنا؛

To issue regulations governing employer and employee relations. (4)

80. **فحص أماكن العمل**  
**Checking and inspection**

In order to ensure compliance with this Act and regulations enacted hereunder, officials of the Labour Relations Authority must inspect work places from time to time. 80.

81. **سلطات الموظفين**

Employment officials have the following powers:-

(1) **سلطات الموظفين**  
**Powers of employment officials**

(1) **و (3) في كل وقت**  
except in the circumstance specified in sub-section (3), employment officials have the power to enter and check the work place without any prior notice;

(2) **و (3) في كل وقت**  
except in the circumstance specified in subsection (3), enter into and check during daylight hours, any place which there are reasonable grounds to believe is a work place;

(3) **و (3) في كل وقت**  
if the work place is the employer's dwelling place, enter such place with the employer's permission or the Minister's consent in writing;

(4) **و (3) في كل وقت**









قانون العمل رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في العمل"

84. (a) Except in the circumstance specified in sub-section (b), the confidentiality of information gathered by employment officials in the course of carrying out their duties, relating to business secrets, productivity and the like, of commercial ventures shall be maintained both during the currency of their employment and after dismissal.

(ب) القانون رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في العمل"

(b) The relevant government authorities shall be notified if a thing which may pose a risk to the lives or health of employees is being utilised at any stage of the work.

(ج) القانون رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في العمل"

(c) No disclosure must be made to an employer of the details of any employee who submits a complaint to the Minister or the Tribunal alleging contravention of law and regulations at the work place. Nor shall any employment officer conducting an inspection of a work place disclose that the visit is due to a complaint from a particular employee.

(د) القانون رقم 2 لسنة 2008 (قانون العمل رقم 2 لسنة 2008) "لغرض استخدام في العمل"

(d) Employment officials are barred from forming any liaisons with any person which may produce either a direct or indirect benefit out of work place inspections conducted.







**Term of membership**

Members appointed to the Tribunal shall serve a term of 5 (five) (1)  
years from the date of appointment

(2)   
 (1)   
 5 (2)   
 5 (3)   
 5 (4)

A Member of the Tribunal can be re-appointed for an additional (2)  
term of 5 (five) years except for a member removed pursuant to  
sub-section (h). Members re-appointed in this manner can be  
subsequently re-appointed for additional terms of 5 (five) years.

(c)   
 (d)

The members of the Tribunal shall possess the following (c)  
qualifications:-

(1)   
 (1)

not have been convicted of an offence for which a *hadd* is (1)  
prescribed in Islam during the last 5 (five) years;

(2)   
 (2)

not have been convicted of the offence of corruption; (2)

(3)   
 (3)

Not carrying out any elected or appointed political post pursuant (3)  
to the Constitution of the Republic of Maldives or any statute

(4)   
 (4)

Not a member of any political party or active in the activities of (4)  
any political party; and

(5) يجب أن يكون المرشح مؤهلاً تعليمياً أو عملياً بحيث يستطيع فهم وحل القضايا المتعلقة بالتوظيف.

Be possessed of the educational qualifications or experience to comprehend and resolve employment related issues. (5)

(ب) لا يمنع هذا القانون من تعيين أعضاء المحكمة على أساس كامل أو جزئي.

تعيين أعضاء المحكمة  
على أساس كامل أو  
جزئي

This act does not prevent the appointment of members to the tribunal on either a full time or a part time basis. (d)

Appointment of full  
time or part time  
members

(1) (ع) يعين رئيس الجمهورية من بين الأعضاء المعيّنين للمحكمة رئيساً ونائباً رئيساً.

رئيس المحكمة  
ونائب الرئيس

The President of the Republic shall appoint a President and a Vice-President of the Tribunal from among the members appointed to the Tribunal. (1) (e)

President and  
Vice President of  
Tribunal

(2) يجب أن يكون الرئيس أعلى سلطة في المحكمة وفقاً للوائح المعمول بها.

The President shall be the highest authority in the Tribunal charged with administering the Tribunal in accordance with regulations enacted hereunder. (2)

(3) في حالة عجز الرئيس أو عدم قدرته على أداء مهامه، أو في حالة فراغ منصبه، يجب أن تؤدي مهامه مؤقتاً نائب الرئيس. بالإضافة إلى ما سبق، يجب أن تؤدي مهام الرئيس التي يحددها الرئيس نائب الرئيس.

In the event of the incapacity or inability of the President to carry out his duties of office, or vacancy of office of the President, his duties of office shall be temporarily performed by the Vice-President. In addition to the above, the Vice- President shall perform duties assigned to him by the President. (3)

(4) The office of the President or the Vice-President shall be deemed vacant upon the same circumstances pursuant to which a vacancy of membership is deemed to have arisen.

The office of the President or the Vice-President shall be deemed vacant upon the same circumstances pursuant to which a vacancy of membership is deemed to have arisen.

(e) A member shall take the following oath of office in front of the President of the Republic before assuming office

Assumption of membership

"I, ..... , do swear in the name of Almighty Allah that I will respect the religion of Islam, that I will respect the Constitution of the Republic of Maldives and the fundamental rights of the Maldivian citizens and will discharge the duties and responsibilities of membership of the Employment Tribunal independently, fairly, justly, faithfully without bias or prejudice.

"I, ..... , do swear in the name of Almighty Allah that I will respect the religion of Islam, that I will respect the Constitution of the Republic of Maldives and the fundamental rights of the Maldivian citizens and will discharge the duties and responsibilities of membership of the Employment Tribunal independently, fairly, justly, faithfully without bias or prejudice.

(g) The following shall be deemed vacancies in office of membership of the Tribunal:-

(1) expiry of the term of membership;

(2)





(4) أن يكون قد ارتكب جريمة خطيرة أو مخالفة جسيمة، أو كان قد صدرت عليه أحكام قضائية في حقّه من شأنها أن تؤثر على حسن سيره أو على حسن سيره في العمل، أو كان قد صدرت عليه أحكام قضائية في حقّه من شأنها أن تؤثر على حسن سيره أو على حسن سيره في العمل، أو كان قد صدرت عليه أحكام قضائية في حقّه من شأنها أن تؤثر على حسن سيره أو على حسن سيره في العمل.

(4) to be found in the opinion of the President of the Republic lacking in the good standing required of a member of the Tribunal due to being convicted of an offence;

(5) أن يكون قد ثبت له الإهمال أو التقصير في أداء واجباته المهنية، أو أن يكون قد ثبت له الإهمال أو التقصير في أداء واجباته المهنية، أو أن يكون قد ثبت له الإهمال أو التقصير في أداء واجباته المهنية.

(5) Being found negligent or careless in the performance of the responsibilities of a member of the Tribunal

(1) (ع) يجوز للمجلس أو للمجلس المساعد أو لأي من أعضائه أن يقدم استقالته كتابةً إلى الرئيس أو إلى الرئيس المساعد أو إلى أي من الأعضاء، ويجب أن يحدد في الاستقالة الأسباب التي دفعت إليه لتقديم الاستقالة، ويجب أن يحدد في الاستقالة الأسباب التي دفعت إليه لتقديم الاستقالة، ويجب أن يحدد في الاستقالة الأسباب التي دفعت إليه لتقديم الاستقالة.

استقالة المجلس  
Resignation

(1) (i) The President, Vice-President or a member of the Tribunal may resign from office by writing under his hand specifying the reason and addressed to the President of the Republic. However, such member shall continue in office until informed by the President of the Republic of acceptance of the resignation or the lapse of 30 (thirty) days from the date of submitting the resignation.

(2) (ع) لا تعتبر استقالة المجلس أو للمجلس المساعد أو لأي من أعضائه استقالة من عضوية المجلس أو من عضوية المجلس أو من عضوية المجلس، ما لم يوافق عليها الرئيس أو الرئيس المساعد أو أي من الأعضاء، ولا تعتبر استقالة المجلس أو للمجلس المساعد أو لأي من أعضائه استقالة من عضوية المجلس أو من عضوية المجلس أو من عضوية المجلس، ما لم يوافق عليها الرئيس أو الرئيس المساعد أو أي من الأعضاء، ولا تعتبر استقالة المجلس أو للمجلس المساعد أو لأي من أعضائه استقالة من عضوية المجلس أو من عضوية المجلس أو من عضوية المجلس، ما لم يوافق عليها الرئيس أو الرئيس المساعد أو أي من الأعضاء.

(2) Resignation as President or Vice-President of the Tribunal shall not be deemed as resignation from membership of the Tribunal as specified in subsection I (1).

(1) (ج) **أعضاء المحكمة**  
 أعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
**Salary and allowances**  
 (1) (j) **Salary and allowances**

The President, Vice-President and the members of the Tribunal shall be paid such salary and allowances as determined by the President of the Republic. In determining the salary and allowances payable to members of the Tribunal, due cognisance shall be had to whether a member is a full time or a part-time member of the Tribunal.

(2) **أعضاء المحكمة**  
 أعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس

(2) The salary and allowances payable to the President and the Vice-President shall not be diminished during their term of membership. Nor shall the salary and allowances payable to members of the Tribunal be diminished during their term of members

(د) **أعضاء المحكمة**  
 أعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
**Appointing employees to the Tribunal**

(k) The President of the Tribunal shall on behalf of the members of the Tribunal, appoint, transfer and remove employees from the Tribunal in accordance with the regulations enacted by the Tribunal.

(هـ) **أعضاء المحكمة**  
 أعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
 والرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المحكمة والرئيس ونائب الرئيس  
**Appointing employees to the Tribunal**

|                                                                                                                                                                                        |     |                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------|
| <p>The salary and allowances payable to members of the Tribunal shall be determined by the President of the Tribunal after consultation with the Minister of Finance and Treasury.</p> | (1) | <b>Employee salary and allowances</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------|

|                                                                                                                               |     |                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------|
| <p>١) (م) <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> <p>١) (م) <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> | (1) | <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                          |     |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <p>The funds required for the Tribunal to carry out its responsibilities shall be provided by the Treasury every year in accordance with the Budget approved by the People's Majlis.</p> | (1) | (m) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|

|                                                                                                                       |     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <p>٢) <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> <p>٢) <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> | (2) | (m) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <p>The Tribunal shall, in accordance with the advice of the Auditor General and the regulations of the Tribunal, maintain and prepare its audited financial statements relating to its revenue, expenditure, property and liabilities and shall submit the same to the President of the Republic and the People's Majlis before the 28 day of February each year.</p> | (2) | (m) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|

|                                                                                                                       |     |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------|
| <p>٣) <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> <p>٣) <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> | (3) | <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------|

|                                                                                                |     |                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------|
| <p>The members of the Tribunal and its employees shall not be members of the Civil Service</p> | (n) | <b>Exemption from the Civil Service</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------|

|                                                                                                                       |    |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------|
| <p>٩٠ <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> <p>٩٠ <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b></p> | 90 | <b>قوة</b> <b>Employee salary and allowances</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------|

Regulations governing the administration of the Tribunal, principles to be adhered to in review and consideration of matters before it and other matters relating to the Tribunal, shall be enacted and published within 3 (three) months of the coming into force of this Act.

90. **Regulation relating to the Tribunal**

11 ވަނަ ބައި

CHAPTER 11

ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި

REMITTANCE TAX

(a) 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 3% (Three Percent) of the money transferred out of the Maldives by foreigners employed in the Maldives shall be collected by the State as "Remittance Tax" from 1 October 2016 onwards.

(a) 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 3% (Three Percent) of the money transferred out of the Maldives by foreigners employed in the Maldives shall be collected by the State as "Remittance Tax" from 1 October 2016 onwards.

(b) 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 3% (Three Percent) of the money transferred out of the Maldives by foreigners employed in the Maldives shall be collected by the State as "Remittance Tax" from 1 October 2016 onwards.

(b) 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 3% (Three Percent) of the money transferred out of the Maldives by foreigners employed in the Maldives shall be collected by the State as "Remittance Tax" from 1 October 2016 onwards.

(c) 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 3% (Three Percent) of the money transferred out of the Maldives by foreigners employed in the Maldives shall be collected by the State as "Remittance Tax" from 1 October 2016 onwards.

(c) 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 91. ރިމިޓެންސް ޖަހާ ބައި 3% (Three Percent) of the money transferred out of the Maldives by foreigners employed in the Maldives shall be collected by the State as "Remittance Tax" from 1 October 2016 onwards.



person in accordance with the Tax Administration Act (Law Number 3/2010).

(a) Where a person takes measures to avoid payment of Remittance Tax, or assists in such avoidance, the person shall be fined an amount equal to the amount of money transferred abroad, in additions to the action taken in accordance with subsection (a). And where the measures were taken by a business, in addition to the fine, the relevant State Institution shall have the discretion to suspend the operating license issued to such business for a specified period.

(b) Where a person takes measures to avoid payment of Remittance Tax, or assists in such avoidance, the person shall be fined an amount equal to the amount of money transferred abroad, in additions to the action taken in accordance with subsection (a). And where the measures were taken by a business, in addition to the fine, the relevant State Institution shall have the discretion to suspend the operating license issued to such business for a specified period.

95. 95. Formulating the Remittance Tax regulation

Notwithstanding any other provision in this Act, for the purpose of this Chapter, MIRA shall have the authority to formulate regulations on the following matters.

(a) Registrations of persons required to register for Remittance Tax;

(b) The procedures to be followed by persons who provide money transfer service in collecting Remittance Tax from foreigners;

(c) Defining what constitutes transfer of money out of the Maldives;

Other matters and procedures to be determines in implementing Remittance Tax.

12

CHAPTER 12

MISCELLANEOUS MATTERS

MISCELLANEOUS MATTERS

96. Enactment of regulations  
Unless otherwise provided in this Act, regulations required to administer this Act shall be made by the Minister.

97. Interpretation  
In this Act:-

"Public holiday" shall mean Fridays, Day of Commemoration of the Birth of Prophet Mohamed, Day of Commemoration of the Maldives converting to Islam, Independence Day, National Day, First Day of Ramazan, Day of Eid-ul-Fitr, Victory Day, Republic Day, Hajj Day and Day of Eid-ul-Ad'ha;

"Licensed medical practitioner" shall means person who are permitted to issue medical certificates from an authorized institution approved by Ministry of Health;





”العامِل“ هو الشخص الذي يعمل لدى صاحب عمل أو يبحث عن عمل.

"Worker" shall mean an employee and any person seeking employment;

”الوزير“ هو الوزير المعين للإشراف على المهام المتعلقة بالتوظيف أو الشخص الذي له السلطة التمثيلية في الوزارة المختصة.

"Minister" shall mean the Minister appointed to oversee the responsibilities of the Ministry mandated with responsibility for matters relating to employment or a person who has the authority as his representative;

”الوزارة“ هي الوزارة التي لها السلطة التمثيلية في الوزارة المختصة بالتوظيف.

"Ministry" shall mean the Ministry mandated with responsibility for matters relating to employment;

”المتعمِل“ هو الشخص الذي يعمل لدى صاحب عمل أو كان يعمل لدى صاحب عمل سابق أو كان يعمل لدى صاحب عمل غير مستقل.

"Employee" shall mean any person working under an employment contract. This shall also mean inclusive of any employee who has worked under a non-independent contractor as well as with a previous employer.

”التوظيف الدائم“ أو ”استمرار العمل“ هو العمل الذي يجرى على أساس مستمر دون انقطاع.

"Permanent employment" or "permanence of employment" shall mean employment carried out with an employer on an uninterrupted basis;

”المتعمِل الدائم“ هو الشخص الذي يعمل لدى صاحب عمل على أساس مستمر دون انقطاع.

"Service charge" shall mean service charge imposed if any, in excess of the price imposed for the service provided;

"جباة الخدمات" تعني الجباة التي تفرضها المؤسسة على العميل، في حال فرضت، تتجاوز السعر الذي تفرضه المؤسسة على العميل للخدمة المقدمة.

"Tribunal" shall mean the tribunal established pursuant to Chapter 10 of this Act to review all employment related matters;

"مجلس التحكيم" تعني المجلس الذي ينفذ أحكام الفصل 10 من هذا القانون لمراجعة جميع المسائل المتعلقة بالعمل.

"Tourist resorts" shall mean resorts at which tourists spend their vacations and picnic islands

في هذا القانون، تعني المنتجعات السياحية المنتجعات التي يقضي فيها السياح إجازاتهم وأيضاً الجزر التي يقضي فيها السياح إجازاتهم.

98. **Commencemen**

**t of this Act**

This Act shall come into force on the 45<sup>th</sup> day following its enactment by the President of the Republic. Any government structures that require amendment or consolidation pursuant to this Act must be settled within 90 (ninety) days of the enactment of this Act by the President.

98.