

نظام العمل السعودي

ولائحته التنفيذية:

١٤٤٠ هـ



ملحق به:

- عقد العمل الموحد.
- لائحة تنظيم العمل الموحدة.
- أكثر من ١٥ تعميماً وقراراتاً وزارياً.

اعتنى به المحامي:

سعد بن فهد الخنفرى

الإصدار الأول

١٤٤٠ هـ - ٢٠١٩ م

نظام العمل العميل

الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ
المعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ
المعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ
المعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢ هـ

ولائحته التنفيذية

الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٠/٤/١١ هـ

ملحق به:

عقد العمل الموحد

لائحة تنظيم العمل الموحدة

أكثر من ١٥ تعميماً وقراراً وزارياً

اعتنى به المحامي:

سعد بن فهد الخنفي

الإصدار الأول

١٤٤٠ هـ - ٢٠١٩ م

جميع الحقوق محفوظة

منهج ومميزات هذه النسخة من نظام العمل

١. إدراج الإضافات الأخيرة على نظام العمل الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠هـ، وتمييز النظام عن اللائحة التنفيذية بقالب أخضر.
٢. إدراج اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (٧٩٢٧٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، وتمييز اللائحة التنفيذية بلون (أزرق غامق).
٣. إرفاق جميع المراسيم الملكية والقرارات الوزارية التي تم تعديل النظام واللائحة التنفيذية بها.
٤. إرفاق أكثر من ١٥ تعميماً وقراراً وزارياً متعلقاً بنظام العمل والإشارة لها بحسب مناسبتها في الحاشية.
٥. إرفاق أبرز الملاحق المتعلقة بنظام العمل وهي: (عقد العمل الموحد، لائحة تنظيم العمل، جداول المخالفات والجزاءات)
٦. إرفاق رسم تخطيطي شامل لنظام العمل، متضمناً الأبواب والفصول والمواد.
٧. إضافة فهرس إجمالي لنظام العمل، مع [رابط تشعبي](#) لكل فصل وباب، وبمجرد الضغط على (زر CTRL مع زر الفأرة الأيسر) تحال للفصل أو المادة المطلوبة.
٨. إضافة فهرس موضوعي تفصيلي يحوي موضوع كل مادة مع رقمها مستفاداً من فضيلة الشيخ: ريان الخضير.
٩. إضافة أيقونة (🔍) في كل صفحة لاختصار الوصول للفهرس الإجمالي، وأيقونة (📄) لاختصار الوصول للفهرس الموضوعي التفصيلي.
١٠. إمكانية البحث بحسب الكلمة ورقم المادة بالضغط على (CTRL+F)

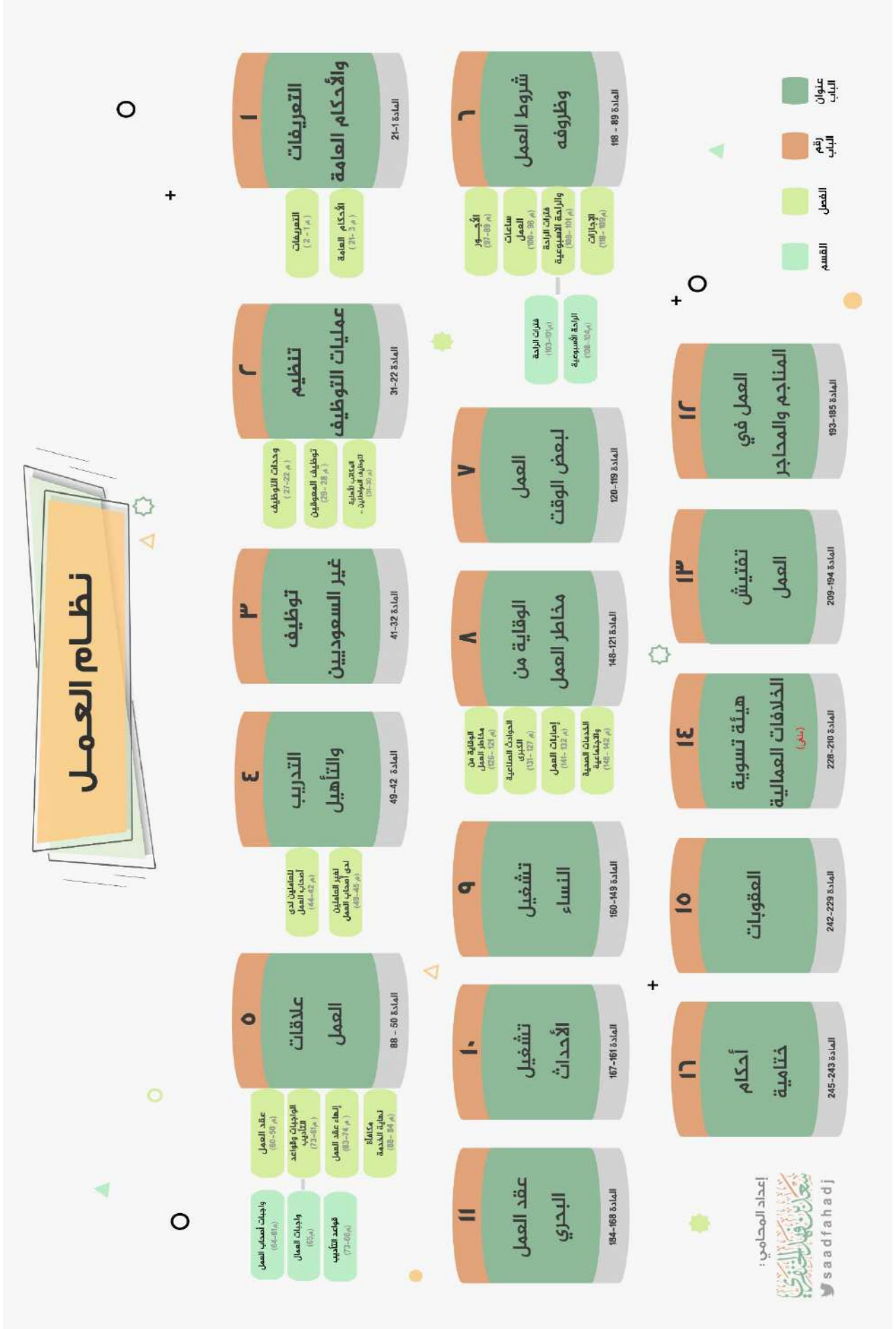
من لديه مقترح أو ملحوظة فليرسلها مشكوراً على البريد الإلكتروني (saadfahdj@gmail.com)،

والله أسأل أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم وأن ينفع به الإسلام والمسلمين

سعد بن فهد الخنفري

للتواصل: [+966 59 616 2070](tel:+966596162070)

تويتر: [@saadfahadj](https://twitter.com/saadfahadj)





الفهرس الإجمالي

٦	الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة
٦	__ الفصل الأول: التعريفات
٩	__ الفصل الثاني: الأحكام العامة
٢٠	الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف
٢٠	__ الفصل الأول: وحدات التوظيف
٢٤	__ الفصل الثاني: توظيف المعوقين
٢٧	__ الفصل الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية
٢٩	الباب الثالث: توظيف غير السعوديين
٤٠	الباب الرابع: التدريب والتأهيل
٤٠	__ الفصل الأول: التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل
٤٤	__ الفصل الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل
٤٦	الباب الخامس: علاقات العمل
٤٦	__ الفصل الأول: عقد العمل
٥٢	__ الفصل الثاني: الواجبات وقواعد التأديب
٥٢	__ أولاً: واجبات أصحاب العمل
٥٤	__ ثانيًا: واجبات العمال
٥٥	__ ثالثًا: قواعد التأديب
٥٨	__ الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل
٦٥	__ الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة
٦٧	الباب السادس: شروط العمل وظروفه
٦٧	__ الفصل الأول: الأجور
٧٢	__ الفصل الثاني: ساعات العمل
٧٣	__ الفصل الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية
٧٣	__ أولاً: فترات الراحة
٧٤	__ ثانيًا: الراحة الأسبوعية
٧٨	__ الفصل الرابع: الإجازات



٨٣

الباب السابع: العمل لبعض الوقت

الباب الثامن: الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات

٨٥

الصحية والاجتماعية

٨٥

الفصل الأول: الوقاية من مخاطر العمل

٨٧

الفصل الثاني: الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى

٨٩

الفصل الثالث: إصابات العمل

٩٣

الفصل الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية

٩٨

الباب التاسع: تشغيل النساء

١٠٣

الباب العاشر: تشغيل الأحداث

١٠٧

الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري

١١٣

الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر

١١٦

الباب الثالث عشر: تفتيش العمل

١٢٤

الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية

١٣٠

الباب الخامس عشر: العقوبات

١٣٨

الباب السادس عشر: أحكام ختامية

١٣٩

المراسيم والقرارات الوزارية

١٥٤

الملاحق

١٩٩

التعاميم والقرارات الوزارية

٢٤١

الفهرس التفصيلي الموضوعي



الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة

الفصل الأول: التعريفات

المادة الأولى(١):

يسمى هذا النظام نظام العمل.

المادة الثانية(٢):

يقصد بالألفاظ والعبارات والآتية أينما وردت في هذا النظام المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

الوزارة: وزارة العمل.

الوزير: وزير العمل.

مكتب العمل: الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغلّ عاملاً أو أكثر مقابل أجر.

العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

الحدث: الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.

العمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.

العمل الأصلي: بالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، وبالنسبة للمنشآت: الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز- إن كانت من شركات الامتياز- أو في السجل التجاري.

العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يومًا.

العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يومًا.

العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

العمل لبعض الوقت: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يوميًا أو بعض أيام الأسبوع.

الخدمة المستمرة: خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة، وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:

١ - الإجازات والعطل المقررة نظامًا.

٢- فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقًا لما هو منصوص عليه في هذا النظام.

٣- حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يومًا متقطعة خلال سنة العمل.

الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافًا إليه العلاوات الدورية.

الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافًا إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهده بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل، ومن ذلك:



١ - العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

٢- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

٣- الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

٤- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

٥- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

الأجر: الأجر الفعلي.

المنشأة: كل مشروع يديره شخص طبيعي أو اعتباري، يُشغّل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر-أيًا كان نوعه-.

الشهر: ثلاثون يوماً، ما لم يُنصَّ على خلاف ذلك في عقد العمل، أو في لائحة تنظيم العمل.

اللائحة: اللائحة التنفيذية لهذا النظام.



الفصل الثاني: الأحكام العامة

المادة الثالثة (٣):

العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل.

المادة الرابعة (٤):

يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية.

المادة الخامسة (٥):^(١)

تسري أحكام هذا النظام على الآتي:

- (١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(تسري أحكام هذا النظام على:
١- كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
٢- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
٣- عمال المؤسسات الخيرية.
٤- العمال في المنشآت الزراعية والرعوية التي تشغل عشرة عمال فأكثر.
٥- العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
٦- العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها.
٧- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.
٨- العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير).

- ١ - كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه؛ مقابل أجر.
- ٢ - عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
- ٣ - عمال المؤسسات الخيرية.
- ٤ - عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.
- ٥ - العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

المادة السادسة (٦):

تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، وما يقرره الوزير.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١)

- ١- إذا استمر الطرفان في كل من: عقد العمل المؤقت، أو عقد العمل العرضي، في العمل لمدة تجاوزت تسعين يوماً، تحول عقد العمل المؤقت أو عقد العمل العرضي إلى عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل، دون النظر لمسمى تأشيرة العمل التي قدم بها العامل -إذا كان وافداً-، ومدة الإقامة الممنوحة له بموجبها.
- ٢- تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ بين الطرفين في كل من: عقد العمل العرضي، والموسمي، والمؤقت.



المادة السابعة (٧): (١)

- ١ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:
- أ - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
- ب - لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.
- ج - العمالة المنزلية ومن في حكمهم.
- د - عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.
- هـ - عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.
- و - العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.
- ٢ - يصدر الوزير - بالتنسيق مع الجهات المختصة - لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات: (أ) و(ب) و(ج) و(د) و(هـ) و(و) من الفقرة (١) من هذه المادة؛ تشمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢)

- (١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
- (يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام:
- ١ - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم: زوجه، وأصوله، وفروعه، الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
- ٢ - خدام المنازل، ومن في حكمهم.
- ٣ - عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.
- ٤ - عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام.
- ٥ - العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة، ولمدة لا تزيد على شهرين.
- ٦ - لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية، ومدربوها.
- وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم تحكم علاقتهم مع مستخدميهم، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم، وترفعها لمجلس الوزراء).

يقصد بعمال الزراعة، والرعاة الخاصين، ومن في حكمهم: العمال الزراعيين، أو الرعاة ومن في حكمهم الذين يعملون لدى الأفراد في منازلهم، أو في مزارعهم الخاصة، أو في رعاية مواشيهم الخاصة؛ دون المنشآت.

المادة الثامنة (٨):

يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

المادة التاسعة (٩):

اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام، أو في أي قرار صادر تطبيقًا لأحكامه، وكذلك التعليمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله.

وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره.

المادة العاشرة (١٠):

تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري، ما لم ينص في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على خلاف ذلك.



المادة الحادية عشرة (١١):^(١)

إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية، أو جزء منها؛ وجب على الأخير أن يعطي عماله جميع الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله.

المادة الحادية عشرة مكرر (١١):^(٢)

مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام والأنظمة ذات العلاقة؛ للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة.

المادة الثانية عشرة (١٢):^(٣)

١ - تضع الوزارة نموذجاً موحداً - أو أكثر - لللائحة تنظيم العمل، على أن يكون شاملاً لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالمميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية.

٢ - تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
١- إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية، أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله، ويكونان مسؤولين عنها بالتضامن فيما بينهما.

٢- إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا النظام وعقود العمل).

(٢) أُضيفت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ.

(٣) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالمًا بما له وما عليه. وعلى صاحب العمل الذي يشغل عشرة عمال فأكثر أن يقدم للوزارة خلال سنة من تاريخ سريان هذا النظام أو تاريخ بلوغ النصاب لائحة لتنظيم العمل تتضمن الأحكام الداخلية للعمل، ويجب أن تكون هذه اللائحة شاملة لقواعد تنظيم العمل، وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالمميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام).



اللائحة التنفيذية:

المادة (٣)

في تنفيذ أحكام الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من النظام يُعتمد النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل بالصيغة المرافقة لهذه اللائحة (الملحق رقم ١).

المادة الثالثة عشرة (١٣): (١)

- ١ - يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.
- ٢ - يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- ٣ - يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها".

اللائحة التنفيذية:

المادة (٤)

في تنفيذ أحكام الفقرة (٢) من المادة (الثانية عشرة) وأحكام الفقرة (٢) من المادة (الثالثة عشرة) من النظام تُعتمد لائحة تنظيم العمل للمنشأة وفق أي من الإجراءات التالية:

- ١- يمكن للمنشأة اختيار النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل إلكترونياً كلائحة لتنظيم عمل المنشأة، دون إجراء أي تعديل أو إضافات عليه، وذلك عبر بوابة الوزارة الإلكترونية، ومتابعة الخطوات المطلوبة حتى تعتمد، وتصدر شهادة إلكترونية بذلك.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(تعتمد الوزارة لائحة تنظيم العمل، وما يطرأ عليها من تعديل، خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها إلى الوزارة.
فإذا انقضت تلك المدة دون صدور الموافقة أو الاعتراض عليها أصبحت اللائحة نافذة اعتباراً من انقضاء تلك المدة.
وعلى صاحب العمل أن يعلن اللائحة بعد اعتمادها في مكان ظاهر في المنشأة أو بأي وسيلة أخرى تكفل معرفة العاملين بها).

٢- في حال رغبة المنشأة في إعداد لائحة لتنظيم العمل خاصة بها، وعدم اختيار اللائحة النموذجية، فيشترط في هذه الحالة: مراجعتها وتصديقها من مكاتب المحاماة المعتمدة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؛ ليقوم المكتب بدوره بالتأكد من خلوها من أي تعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ومن ثمّ رفعها للجهة المختصة التي تحددها الوزارة؛ لاعتمادها وفق ما تقرره من إجراءات.

٣- تستثنى المنشآت التي سبق لها اعتماد لائحة تنظيم عمل خاصة بها من إعداد لائحة تنظيم عمل جديدة وفق النموذج الموحد المرفق بهذه اللائحة، إذا كانت جميع المواد الواردة بها تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل والقرارات الصادرة بموجبها. أما إذا تضمنت موادّ تتعارض مع ذلك، فتعتبر تلك المواد ملغاة ولا يعتد بها، وعلى المنشأة تعديل تلك المواد؛ بحيث تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل والقرارات الصادرة بموجبها، وفق الإجراءات أعلاه في الفقرة (١-٢) من هذه المادة.

المادة الرابعة عشرة (١٤):

ملغاة^(١)

المادة الخامسة عشرة (١٥):

على صاحب العمل عند بدء العمل في أي منشأة أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية:

١- اسم المنشأة ونوعها ومركزها، والعنوان الذي توجه إليه المراسلات، وأي معلومة يكون من شأنها سهولة الاتصال بالمنشأة.

٢- النشاط الاقتصادي المرخص له بمزاويلته مع ذكر رقم السجل التجاري أو الترخيص وتاريخه، وجهة إصداره، وإرفاق صورة منه.

٣- عدد العمال المراد تشغيلهم في المنشأة.

(١) ألغيت هذه المادة بعد دمجها مع المادة الثالثة عشرة وذلك بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً أو نماذج للوائح تنظيم العمل ليسترشد بها أصحاب العمل).



٤- اسم مدير المنشأة المسؤول.

٥- أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة.

المادة السادسة عشرة (١٦):

- ١- إذا لم يتمكن صاحب العمل من ممارسة العمل بنفسه، فعليه أن يعين مسؤولاً يمثله في مكان العمل، وفي حالة تعدد الشركاء أو المديرين في المنشأة يسمى أحدهم من المقيمين في مكان العمل، يمثل صاحب العمل ويكون مسؤولاً عن أي مخالفة لأحكام هذا النظام.
- ٢- على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة باسم الشريك أو المدير، وعليه في حالة تغييره أن يبلغ المكتب باسم الشريك أو المدير الجديد خلال سبعة أيام على الأكثر من تولي هذا الأخير عمله.
- ٣- إذا لم يوجد شخص معين بصفة مدير مسؤول للمنشأة، أو إذا لم يباشر الشخص المعين عمله- فإن من يقوم فعلاً بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه يعد مديراً مسؤولاً عن المنشأة. وفي كل الأحوال تبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة بصفة أصلية.

المادة السابعة عشرة (١٧):

- على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل بالسجلات والكشوف والملفات التي تحدد ماهيتها، والبيانات التي يجب أن تتضمنها اللائحة.
- وعليه أن يضع في مكان ظاهر بموقع العمل جدولاً بمواعيد العمل، وفترات الراحة، ويوم الراحة الأسبوعي، ومواعيد بدء كل نوبة وانتهائها في حالة العمل بأسلوب المناوبة.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٥)



يجب على صاحب العمل تضمين الكشوف والسجلات والملفات التي يحتفظ بها في مكان العمل - سواء كانت

ورقية أم الكترونية- البيانات التالية:

- ١- كشف أسماء العمال: يحتوي على بيانات بأسماء عمال المنشأة، ومهنة كل منهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام هوياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين، وتواريخها.
- ٢- كشف أجور العمال: يحتوي على بيانات بأجور العمال، وتواريخ استلامهم لها، وما يتم حسمه من الأجر، وسبب الحسم.
- ٣- سجل قيد الغرامات: يحتوي على بيان باسم العامل، ومقدار أجره، ومقدار الغرامة الموقعة عليه، وسبب وتاريخ إيقاعها.
- ٤- سجل الحضور والانصراف: يحتوي على وقت حضور العامل للعمل، ووقت انصرافه من مقر العمل، وأي بيانات أخرى يضعها صاحب العمل.
- ٥- سجل تدريب السعوديين: يحتوي على اسم برنامج التدريب، ونوعه، ومدته، وسنة التدريب، وعدد وأسماء العاملين الذين تم تدريبهم عليه، ونسبتهم من عدد العاملين لديه.
- ٦- سجل الفحص الطبي للعمال والمنشآت المحتمل إصابته بالأمراض المهنية: يحتوي على بيان بأسماء العمال الذين تم فحصهم، وتاريخ الفحص، ونتائجه.
- ٧- ملف عمل لكل عامل: يحتوي على بياناته، وعنوانه، ونسخة من عقد العمل، وأي شهادات أو وثائق يقدمها لصاحب العمل.

المادة الثامنة عشرة (١٨):

إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة.

أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور، أو مكافأة نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق؛ فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن. ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على

انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية، وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف.

المادة التاسعة عشرة (١٩):

تعد المبالغ المستحقة للعامل أو وراثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

المادة العشرون (٢٠):

لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه، كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٦)

على صاحب العمل عدم الاحتفاظ بجواز سفر العامل غير السعودي، أو إقامته، أو بطاقة التأمين الطبي.



المادة الحادية والعشرون (٢١):

على الوزير- في سبيل تنفيذ أحكام هذا النظام- التنسيق مع الجهات ذات العلاقة كلما اقتضى الأمر ذلك.



الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف

الفصل الأول: وحدات التوظيف

المادة الثانية والعشرون (٢٢):

توفر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي:

١- مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.

٢- جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

٣- تنفيذ الواجبات الآتية:

١ / ٣- تسجيل طالبي العمل.

٢ / ٣- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.

٣ / ٣- إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة.

٤ / ٣- تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.

٥ / ٣- غير ذلك من الأمور التي تقررها الوزارة.



المادة الثالثة والعشرون (٢٣):

لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في وحدة التوظيف، مع بيان تاريخ مولده، ومؤهلاته، وأعماله السابقة، ورغباته، وعنوانه.

المادة الرابعة والعشرون (٢٤):

تحدد اللائحة قواعد سير العمل وإجراءاته في وحدات التوظيف، ونماذج السجلات والإشعارات والأوراق المستخدمة في أعمالها، وكذلك جداول تصنيف المهن وفقاً للتصنيف المهني المعتمد، وتكون أساساً في تنظيم عمليات التوظيف.

المادة الخامسة والعشرون (٢٥):

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص ما يأتي:

- ١- بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازمة لتوافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها.
- ٢- إشعاراً بما اتخذته بشأن توظيف المواطن الذي رشحته وحدة التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلّم خطاب الترشيح.
- ٣- بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنتهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة.
- ٤- تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.
- ٥- ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين ٣، ٤ من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.



اللائحة التنفيذية:

المادة (٧)

في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون، والثالثة والعشرون، والرابعة والعشرون، والخامسة والعشرون) من النظام: يتم التنسيق المشترك بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية؛ من أجل تفعيل ودعم وحدات التوظيف التابعة للصندوق؛ للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها، وتدريبها، وإحلالها محل العمالة الوافدة.

المادة السادسة والعشرون (٢٦):

- ١- على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم.
- ٢- يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥% من مجموع عماله، وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٨)

في تنفيذ أحكام الفقرة (٢) من (المادة السادسة والعشرون) من النظام: تحدد نسب التوظيف لدى المنشآت والواجب تحقيقها من خلال برامج تضعها الوزارة؛ يتم من خلالها متابعة نسب التوظيف لكل نشاط من أنشطة القطاع الخاص، وحجب كل أو بعض خدمات الوزارة عن المنشآت التي لا تحقق نسبة التوظيف المحددة، مثل برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات)؛ على أن تقوم الوزارة بتحديث هذه البرامج بشكل دوري كلما دعت الحاجة إلى ذلك.



المادة السابعة والعشرون (٢٧):

للوزير عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل - في بعض النشاطات والمهن وفي بعض المناطق والمحافظات - بعدم توظيف العمال إلا بعد تسجيلهم في وحدات التوظيف بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.



الفصل الثاني: توظيف المعوقين

المادة الثامنة والعشرون (٢٨):

على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى مكتب العمل المختص بيانًا بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٩)

١- يقصد بالشخص ذي الإعاقة: كل شخص يثبت بموجب - تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة، أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى، أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية- أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر، من الإعاقات التالية:

الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التعلم، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، الاضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى تتطلب أحد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية.

٢- يقصد بالترتيبات والخدمات التيسيرية: التعديلات الهندسية، ومواءمة ظروف وبيئة العمل، وفقاً للمعايير المنصوص عليها في الباب الثاني من مجلد الاشتراطات المعمارية في كود البناء السعودي، وأي من الترتيبات المبينة في الجدول الإسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم ٢) متى كانت ضرورية ولزامة؛ لتمكين الشخص ذي الإعاقة من القيام بمهام عمله.

٣- يقصد بالقدرة على العمل: استيفاء الشخص ذي الإعاقة لشروط شغل الوظيفة، أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العلمية، و/أو المهنية، و/أو المهارة أو متطلبات أخرى؛ ليتمكن من القيام بمهام عمله.



٤- يشترط لاحتساب الشخص ذي الإعاقة بأكثر من واحد وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) ما يلي:

أ- أن يحصل الشخص ذو الإعاقة على بطاقة تعريفية من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تبين نوع ودرجة الإعاقة.

ب- أن تتوافق مهام وطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل ذو الإعاقة مع نوع ودرجة إعاقته.

٥- لكل عامل الاستفادة من الخدمات والترتيبات التيسيرية الضرورية؛ لتمكينه من القيام بمهام عمله إذا ثبت بموجب تقرير طبي صادر عن الجهات المنصوص عليها في البند (١) من هذه المادة إصابته بمرض، أو إعاقة ليس من شأنها إقاعده عن العمل لفترة تتجاوز مائة وعشرون يوماً من تاريخ الإصابة.

٦- يتمتع العاملون ذوو الإعاقة بجميع حقوق ومزايا العاملين الآخرين المنصوص عليها في نظام العمل، أو هذه اللائحة، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة.

٧- لا يجوز أن تكون الإعاقة بذاتها سبباً في رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أو ترقيةهم، أو استفادتهم من برامج التدريب المهني إذا توافر شرط القدرة على العمل وفقاً للتعريف الوارد في البند (٣) من هذه المادة.

٨- لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة، وهذا تصرف غير محمود.

٩- تحتفظ المنشأة بالبيانات الخاصة بأعداد العاملين ذوي الإعاقة لديها، وطبيعة عملهم، وأجورهم، وأنواع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم، ويجب الإفصاح عن تلك البيانات لمفتشي العمل عند طلبها.

١٠- تكون طلبات التوظيف المقدمة من الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنماذج والضوابط المعمول بها في صندوق تنمية الموارد البشرية.

١١- تلتزم المنشأة التي توظف ذوي الإعاقة بالاشتراطات المكانية، والخدمات التيسيرية المنصوص عليها في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (المرفق رقم ٢).

١٢- على مفتشي العمل عند القيام بزيارات تفتيشية للمنشآت، التحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة، وطبيعة عملهم، ونوع الترتيبات، والخدمات التيسيرية المقدمة لهم.



المادة التاسعة والعشرون (٢٩):

إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق؛ فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب، بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته.

الفصل الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية

المادة الثلاثون (٣٠):

لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس نشاط توظيف السعوديين أو نشاط استقدام العمال ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة.

وتحدد اللائحة مهمات كل من هذين النشاطين، وشروط منح الترخيص لكل منهما وتجديده، والواجبات والمحظورات، وقواعد عدم تجديد الترخيص أو إلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٠)

تحدد شروط منح تراخيص نشاط توظيف السعوديين، ونشاط الاستقدام، وتجديد وإلغاء التراخيص، ومهام كل منهما، والآثار المترتبة على ذلك، من خلال ما يلي:

١- ضوابط وقواعد ممارسة نشاط توظيف السعوديين بالصيغة المرفقة بهذه اللائحة، وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة. (الملحق رقم ٣).

٢- ضوابط وقواعد ممارسة نشاط التوسط في الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية بالصيغة المرفقة بهذه اللائحة، وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة. (الملحق رقم ٤).



المادة الحادية والثلاثون (٣١):

يُعدّ العمال السعوديون الذين أسهمت المكاتب في توظيفهم والعمال الذين استقدمتهم نيابة عن أصحاب العمل عمالاً لدى صاحب العمل، ويرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة.



الباب الثالث: توظيف غير السعوديين

المادة الثانية والثلاثون (٣٢):

لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد موافقة الوزارة.

المادة الثالثة والثلاثون (٣٣):

لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض.

ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:

١- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصريحاً له بالعمل.

٢- أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.

٣- أن يكون متعاقدًا مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته.

ويقصد بكلمة (العمل) في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وأي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية.

المادة الرابعة والثلاثون (٣٤):

لا يغني عن رخصة العمل المشار إليها أي تصريح أو ترخيص يكون مطلوبًا من جهة أخرى لممارسة العمل أو المهنة.



المادة الخامسة والثلاثون (٣٥):^(١)

للووزارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة.

المادة السادسة والثلاثون (٣٦):

على الوزير أن يحدد بقرار منه المهن والأعمال التي يحظر على غير السعودي الاشتغال بها.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١١)

أولاً: لا يجوز توظيف العامل غير السعودي في أي من المهن التالية:

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| ١- كبير إداري موارد بشرية. | ١٠- كاتب استقبال عام. |
| ٢- مدير شؤون موظفين. | ١١- كاتب استقبال فندقي. |
| ٣- مدير شؤون عمل وعمال. | ١٢- كاتب استقبال مرضى. |
| ٤- مدير علاقات أفراد. | ١٣- كاتب شكاوى. |
| ٥- اختصاصي شؤون أفراد. | ١٤- أمين صندوق. |
| ٦- كاتب شؤون أفراد. | ١٥- حارس أمن خاص. |
| ٧- كاتب توظيف. | ١٦- معقب. |
| ٨- كاتب شؤون موظفين. | ١٧- ناسخ أو مصلح مفاتيح. |
| ٩- كاتب دوام. | ١٨- مخلص جمركي. |
- كما لا يجوز إسناد أي من مهام تلك المهن والوظائف إلى عامل غير سعودي - بطريقة مباشرة أو غير مباشرة- تحت أي مسمى وظيفي آخر.

ثانياً: يُقصر العمل في أي نشاط أو مهن أو أعمال على السعوديين وفق ما تقرره الوزارة.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (يجب التأكد قبل تجديد رخصة العمل من أنه ليس بين طالبي العمل من السعوديين من تتوافر لديه الشروط المطلوبة، ويرغب في القيام بالعمل نفسه).



المادة السابعة والثلاثون (٣٧):

يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٢)

يعتبر عقد عمل غير السعودي محدد المدة مهما طال مدته، أو مدد تجديده، وفي جميع الأحوال لا يتحول إلى عقد غير محدد المدة، حتى لو اتفق الطرفان على ذلك.

المادة الثامنة والثلاثون (٣٨):

لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة.

المادة التاسعة والثلاثون (٣٩):^(١)

١) لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى وزارة العمل التفتيش على المنشآت، والتحقق في المخالفات التي يتم ضبطها من قبل مفتشيها، ومن ثم إحالتها إلى وزارة الداخلية لتطبيق العقوبات المقررة بشأنها.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:

١- لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى غيره، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره.

٢- لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص).

٢) لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص، وتتولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاربين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتسترين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٣)

يخضع غير السعوديين العاملين لبعض الوقت لأحكامها، ويستثنى من ذلك من تقرر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير.

المادة الأربعون (٤٠):

١- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.

٢- يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

٣- يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.

٤- يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.



المادة الحادية والأربعون (٤١):

تحدد اللائحة شروط الاستقدام، ونقل الخدمات، وتغيير المهنة، وضوابط ذلك وإجراءاته.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٤)

أولاً: شروط وضوابط وإجراءات الاستقدام وفقاً لما يلي:

- ١- لا يجوز أن يؤدي الاستقدام إلى منافسة العمالة السعودية، أو إقصائها عن العمل في مهنة، أو مجموعة من المهن، أو الحرف، أو الأنشطة.
- ٢- لا يعتبر عجز صاحب العمل عن استقطاب سعوديين مبرراً للموافقة له على الاستقدام.
- ٣- يجب على المنشأة الراغبة في الاستقدام أن تكون محققة لنسبة التوطين التي تمكنها من الاستقدام، المحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
- ٤- لا يجوز إصدار تأشيرات استقدام تؤدي عند إضافتها إلى العمالة غير السعودية الموجودة في المنشأة طالبة الاستقدام إلى تدني نسبة التوطين عن النسبة التي تحددها الوزارة.
- ٥- يتم تقدير عدة القوى العاملة المسموح باستقدامها للمنشأة وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
- ٦- يجب التقييد بالرموز والمسميات المهنية - وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي - عند طلب تأشيرات الاستقدام.
- ٧- يقتصر الاستقدام وتوظيف العمالة غير السعودية على الأنشطة المبينة ببرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
- ٨- لا يجوز استقدام عمالة في مهن مقصورة على السعوديين.
- ٩- لا يجوز استقدام من يقل عمره عن ثمانية عشر عاماً أو تجاوز الستين عاماً بقصد العمل؛ ويستثنى من الحد الأعلى للسن: الخبراء، والأطباء، وغير ذلك من الحالات الخاصة التي يحددها الوزير.
- ١٠- تقدم طلبات الاستقدام عن طريق موقع الخدمات الالكترونية لدى الوزارة، وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

١١- لا يعني تقديم كتاب تأييد - صادر من جهة حكومية أو أهلية تؤيد فيه حاجة المنشأة لعدد معين من قوى عاملة- الحصول على الموافقة من الوزارة لاستخدام هذه القوى العاملة، فهذه الموافقة تخضع للمعايير الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات)، أو ما تقرره الوزارة في هذا الشأن.

١٢- للوزارة رفض طلب الاستقدام في الحالات التالية:

أ- إذا تبين وجود تأخر جماعي في دفع الأجور، أو ثبوت التستر التجاري، أو ثبوت ترك صاحب العمل عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية، أو يعملون لحسابهم الخاص.

ب- إذا كانت المنشأة لم تحقق الحد الأدنى من نسبة التوطين المطلوبة.

ج- إذا تقدمت المنشأة أو سبق لها التقدم للوزارة أو لمكتب العمل ببيانات أو معلومات أو تأييدات غير صحيحة؛ ويترتب على ذلك إيقاف جميع الإجراءات المتعلقة بالاستقدام لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، وإلغاء التأشيرات الصادرة للمنشأة بموجبها، وعدم إصدار رخص عمل للعمالة المستقدمة على تلك التأشيرات لصالح المنشأة، وتتخذ بحقها الإجراءات النظامية: لتطبيق ما يقضي به النظام الجزائي لجرائم التزوير، والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وغير ذلك مما هو منصوص عليه في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

د- إذا ثبت قيام المنشأة ببيع تأشيرات العمل الصادرة لها، ويترتب على ذلك إيقاف جميع الإجراءات المتعلقة بالاستقدام لمدة خمس سنوات.

هـ- إذا لم تجدد المنشأة رخص العمل، أو الإقامة للعمالة الموجودة لديها.

و- أي حالات أخرى ينص عليها برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

١٣- يجوز لمن صدر له تأشيرة أو أكثر طلب إلغائها؛ وفي هذه الحالة لا يمنح تأشيرة بديلة، ويعتبر طلب تأشيرة بديلة كطلب استقدام عادي، يخضع لشروط الموافقة على إصدار التأشيرات الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

١٤- يجوز منح تأشيرة بديلة للتأشيرة الملغاة إذا كانت قد صدرت بناءً على تأييد حكومي، وذلك دون الحاجة إلى تأييد حكومي جديد طالما طلبت التأشيرة البديلة خلال ستة أشهر من تاريخ إلغاء التأشيرة السابقة، شريطة ألا تقل المدة المتبقية في العقد الحكومي عن ستة أشهر.

١٥- في حالة إلغاء التأشيرة أو انتهاء مدتها يسترد طالب الاستقدام ما دفعه من رسوم مقابلها.

ثانياً: شروط وضوابط وإجراءات نقل خدمات العامل الوافد، وفقاً لما يلي:

- ١- لا يشترط مدة محددة لعمل الوافد لدى صاحب العمل للسماح بنقل خدمة العامل لصاحب عمل آخر، ما لم تنص الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) على غير ذلك.
- ٢- لا يتم قبول طلب نقل خدمة عامل من منشأة إلى أخرى إذا كان لدى المنشأة المنقول إليها عامل وافد انتهت رخصة عمله، أو إقامته ولم يتم تجديدها، أو مر على دخوله للمملكة ثلاثة أشهر دون إصدار رخصة عمل وإقامة له.
- ويستثنى من ذلك العامل الوافد الذي مضى على التبليغ عن تغيبه عن العمل أكثر من خمسة عشر يوماً، والعامل الوافد الذي له طلب نقل خدمة تحت الدراسة لدى الوزارة، والعامل الوافد الذي صدرت له تأشيرة خروج نهائي.
- ٣- لا يجوز نقل خدمات العاملين من الجنسيات الممنوع نقل خدماتها وفق الأنظمة.
- ٤- لا يجوز نقل الخدمات إلى صاحب عمل تبين أن لديه تأخر في دفع أجور جماعي، أو ثبوت التستر التجاري، أو ترك عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية، أو يعملون لحسابهم الخاص.
- ٥- يجوز نقل خدمات العامل الوافد الجديد والذي لم تصدر له رخصة عمل دون موافقة صاحب العمل، وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
- ٦- يجوز نقل خدمات العامل الوافد الذي انتهت رخصة عمله أو إقامته دون موافقة صاحب العمل الحالي، وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
- ٧- يحق لوزير العمل أو من يفوضه السماح للوافد الذي انتهى عقده الموثق نقل خدماته لصاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الحالي، وفق الضوابط التي تحددها الوزارة.
- ٨- يجوز للوزير أو من يفوضه الموافقة على نقل خدمة عامل وافد لصاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل، في الحالات التالية:
- أ- وجود دعوى بين العامل وصاحب العمل منظورة لدى إحدى الجهات القضائية، وتسبب صاحب العمل بإطالة أمد نظرها. ويتحقق ذلك بأي مما يأتي:
- إذا تغيب صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسيتين في درجة قضائية واحدة دون عذر شرعي تقبله الجهة القضائية.
 - إذا ثبت للجهة القضائية تسبب صاحب العمل أو من يمثله في إطالة أمد الدعوى بصورة تختلف عما ذكر في الحالة السابقة.



ويشترط لذلك ألا يكون العامل قد تسبب أو ساهم في إطالة أمد نظر الدعوى.

ب- بناء على توصية من الجهة القضائية أثناء نظر الدعوى؛ تفادياً لأي أضرار محتملة يمكن أن تقع على العامل.

ج- إذا لم تقم المنشأة بدفع أجور العامل المستحقة لثلاثة أشهر متتالية، أو تأخرت في صرفها عن موعد استحقاق الشهر الثالث، شريطة ألا يكون العامل قد تسبب أو ساهم في عدم دفع الأجور أو تأخير صرفها، وذلك بناءً على طلب يقدم من العامل خلال سنة هجرية، تبدأ من تاريخ استحقاق الشهر الثالث من تلك الأشهر.

د- إذا تغيب صاحب العمل إما بسفره، أو سجنه، أو وفاته، أو لأي سبب آخر؛ وترتب على ذلك عدم قدرة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين فيها لمدة ثلاثة أشهر، دون أن يعين من يرعى شؤون منشأته والعاملين فيها.

هـ- بعض فئات أو جنسيات العمال ممن لهم تعليمات خاصة تنظم أوضاعهم؛ وذلك في حال انتهاء عقد العمل، أو إنهائه من قبل صاحب العمل.

و- الوافد المرافق الذي تم نقل خدماته للعمل لدى إحدى المنشآت، وذلك بعد انتهاء العلاقة العمالية، وفقاً للضوابط والترتيبات التي تضعها الوزارة.

ز- لم شمل الزوجين:

• إذا كان أحدهما مرتبطاً بعقد عمل ساري المفعول داخل المملكة، وذلك في حال انتهاء عقد العمل، أو إنهائه من قبل صاحب العمل.

• إذا كان أحد الزوجين سعودياً.

ح- قيام العامل بالإبلاغ عن حالة تستر تجاري ضد صاحب العمل مع تقديم أدلة تثبتها، بشرط ألا يكون العامل مشتركاً فيها.

ط- أي حالات أخرى تقتضيها المصلحة العامة، يقررها الوزير أو من يفوضه.

٩- يجوز نقل خدمة الوافد المرافق المقيم في المملكة بصفة نظامية إلى المنشأة التي تتحقق فيها شروط الاستقدام المنصوص عليها في المادة (١٤) من هذه اللائحة. ويشترط لنقل الخدمة أن يتحقق الآتي:

أ- أن يبلغ من العمر (١٨) عاماً فأكثر.



ب- أن تتوفر شروط نقل الخدمات الواردة في هذه المادة.

ج- أن تتوفر شروط تغيير المهنة الواردة في الفقرة (٢) من البند (ثالثاً) من هذه المادة، عدا الفقرات: (أ)، (ج)، (د).

١٠- يجب على المنشأة طالبة نقل الخدمات إليها تحقيق نسبة التوطين المطلوبة للنشاط، أو للكيان، وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

١١- تقدم طلبات نقل الخدمات لغرض العمل إلكترونياً عن طريق موقع الخدمات الالكترونية للوزارة.

١٢- للوزارة التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية؛ للتأكد من عدم توافر طالبي العمل السعوديين للمهن المطلوب نقل الخدمات للعمل بها.

١٣- للوزارة التأكد من تجانس النشاط مع المهن المطلوب نقل الخدمات إليها.

١٤- على كل من صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد الاحتفاظ بموافقة خطية من العامل على نقل خدماته؛ للعمل لدى صاحب العمل الجديد قبل إجراءات نقل الخدمات.

١٥- يجب توفر موافقة الكترونية من صاحب العمل على طلب نقل خدمات العامل، أو تنازل ورقي مصادق عليه من جهة رسمية عن خدمات العامل من صاحب العمل الذي يعمل لديه مَوْجَّهً لطالب نقل الخدمات، ولا يجوز تقييده بأي شرط.

ويستثنى من هذه الموافقة الالكترونية أو التنازل الورقي ما يلي:

أ- حالات نقل الخدمات دون موافقة صاحب العمل - المنصوص عليها في هذه اللائحة وبرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

ب- حالات نقل خدمات العاملين للمقاول الجديد في عقود مقاولات التشغيل والصيانة والنظافة المستمرة لدى الجهات الحكومية؛ إذا كان قد تم استقدامهم، أو نقل خدماتهم من أجل تنفيذ العقد المبرم مع الجهة الحكومية.

١٦- إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل بعد إصدار الموافقة الالكترونية أو خطاب التنازل الورقي المصادق عليه من صاحب العمل السابق بنقل الخدمات لأي سبب من الأسباب؛ يبقى العامل لدى صاحب العمل الأصلي.

١٧- يجب ألا يكون قد صدر قبل إتمام إجراءات النقل قرار، أو حكم قضائي نهائي يتعارض مع نقل الخدمة.

١٨- إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل في أي من الحالات المنصوص عليها في الفقرة (٧) من هذا البند؛ فللوزير أو من يفوضه أن يرخص للعامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر، وتحدد مدة الترخيص بالعمل بشكل مؤقت (ستة أشهر)، وتجدد دورياً حتى انتهاء الغرض الذي من أجله منح الترخيص.

١٩- لا تعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات، وإنما حالات تعديل مسمى، وهي:

أ- رغبة أحد الورثة أو بعضهم باستمرار نشاط مؤرثهم، بشرط وجود وكالة من الورثة للوريث الذي سيستمر النشاط باسمه، أو تحويل المنشأة إلى شركة بين الورثة أو بعضهم، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

ب- تغيير اسم المنشأة، أو أغراضها، أو تغيير الشركاء كلهم، أو بعضهم، أو نوع الشركة، مع بقاء سجلها التجاري، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

ج- الاندماج بين منشأتين، أو أكثر، سواء تغير الكيان القانوني أو لم يتغير، على أن يبين هذا في عقد التأسيس، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

د- الانفصال، واستقلال أحد الشركاء، أو بعضهم، أو كل منهم بحصة من أنشطة الشركة كنشاط فردي؛ على أن يوضح ذلك في عقد تعديل الشركة، أو عقد تقسيم الشركة، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

هـ- تحول المنشأة الفردية إلى شركة؛ بدخول شريك أو أكثر فيها.

و- نقل ملكية المنشأة مع استمرار جميع العاملين بالعمل فيها، وتحولهم للمالك الجديد، مع بقاء سجلها التجاري، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

٢٠- لا تعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات؛ وإنما حالات نقل تسجيل قوى عاملة:

أ- نقل تسجيل القوى العاملة الوافدة بين الفروع في نفس الكيان لأكثر من مرة، دون أي قيود، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف المواطنين الوظيف (نطاقات).

ب- نقل تسجيل القوى العاملة الوافدة بين كيانات ذات المنشأة، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف المواطنين الوظيف (نطاقات).

ثالثاً: شروط وضوابط وإجراءات تغيير المهنة، وفقاً لما يلي:

١- يقصد بتغيير المهنة: الترخيص للعامل غير السعودي بمزاولة العمل بمهنة غير المهنة المرخص له بمزاومتها.



٢- يشترط لتغيير المهنة الآتي:

أ- أن يكون لدى صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل ترخيص مزاولة نشاط ساري المفعول، أو سجل تجاري ساري المفعول مسجلاً لدى مكتب العمل؛ وأن يكون النشاط قائماً.

ب- أن يكون اسم المهنة المطلوب التغيير لها محدداً، حسب دليل التصنيف والتصنيف المهني السعودي.

ج- أن تتوفر لدى العامل المؤهلات العلمية والعملية المؤيدة لإجاده للمهنة، ويجب أن تكون المؤهلات مصدقة من الجهات المختصة في بلد العامل، ومن السفارة السعودية إذا كان مصدرها خارج المملكة.

ويستثنى من ذلك الحالتين الآتيتين:

• حالة تغيير المهنة إلى مهنة بلغها العامل بالتدرج في مجال عمل المهنة التي يزاولها.

• حالة تغيير المهنة إلى مهنة لا يتطلب لمزاومتها توفر مؤهل علمي، أو تدريبي، أو عملي.

د- أن تكون المنشأة محققة لنسبة التوطين المطلوبة، وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

٣- لا يجوز تغيير مهنة إلى مهنة مقصورة على السعوديين.

٤- لا يجوز تغيير مهنة صدرت تعليمات تمنع تغييرها.

٥- يقدم طلب تغيير المهنة عن طريق موقع الخدمات الالكترونية للوزارة.

٦- إذا كانت المهنة المطلوب التغيير إليها من المهن التي يتطلب الحصول على ترخيص مسبق لمزاومتها، أو موافقة، أو شهادة بإجازة العمل بها؛ وذلك بموجب أنظمة، أو تعليمات لدى جهات رسمية أخرى؛ فيجب الحصول على موافقة الجهات ذات العلاقة، مثل: الهيئة السعودية للمهندسين، أو الهيئة السعودية للتخصصات الصحية؛ وذلك لتعديل المهنة إلى مهنة هندسية، أو طبية، أو غير ذلك.



الباب الرابع: التدريب والتأهيل

الفصل الأول: التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل

المادة الثانية والأربعون (٤٢):

على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين، وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، بهدف إحلالهم تدريجيًا في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين. وعليه أن يعد سجلًا يقيّد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلّهم محل غير السعوديين بحسب الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٥)

يجب على كل صاحب عمل لإحلال العمال السعوديين محل العمال غير السعوديين اتباع الشروط والقواعد الآتية:

١- إعداد وصف مهني لمهام وواجبات الوظائف لديه وفق دليل التصنيف التوصيف المهني المعتمد، وتحديد المتطلبات الوظيفية لها في ضوء ذلك.

٢- إيجاد مسارات مهنية لفئات الوظائف؛ لتكون واضحة للعاملين لديه.

٣- توفير برامج التدريب والتأهيل للوظائف التي تتطلب مهامها ذلك، وفقاً لما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة، وأن يسعى إلى معرفة ما هو جديد في التقنية مما يدخل في تأدية المهام والواجبات الوظيفية، والعمل على تمكين العاملين السعوديين لديه من التدريب والتأهيل وفقاً لذلك.

٤- وضع أطر زمنية حسب الفئات والمستويات الوظيفية لجميع الوظائف لديه التي يشغلها غير سعوديين، يتمكن خلالها من توفير الوسائل المناسبة لتأهيل وتدريب العاملين السعوديين؛ لإحلالهم محل غير السعوديين.

٥- إتاحة الفرص للعاملين السعوديين لديه لشغل الوظائف المشغولة بغير السعوديين، بما في ذلك تمكينهم من اكتساب الخبرة والتدريب على رأس العمل، وبما يحقق ما ورد في الفقرتين (٢)، (٣) من هذه المادة.



٦- إعداد سجل بمن يتم إحلالهم من العمال السعوديين محل غير السعوديين.

المادة الثالثة والأربعون (٤٣):^(١)

مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (١٢%) من مجموع عماله سنوياً، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه.

المادة الرابعة والأربعون (٤٤):

يجب أن يشتمل برنامج التدريب على القواعد والشروط التي تتبع في التدريب، وعلى مدته وعدد ساعاته والبرامج التدريبية النظرية والعملية، وطريقة الاختبار والشهادات التي تمنح في هذا الشأن، وتحدد اللائحة المعايير والقواعد العامة التي ينبغي اتباعها بهذا الخصوص لرفع مستوى أداء العامل من حيث المهارة والإنتاجية.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٦)

أولاً: يجب على المنشأة الملزمة بالتدريب أن تتبع المعايير والقواعد الآتية:

١- إعداد برامج تدريبية متنوعة لكل مهنة من المهن التي تحتاجها المنشأة في عملها، بحيث تستهدف تلك

البرامج رفع كفاءة ومهارة العامل المتدرب المهنية التي يحتاجها صاحب العمل، ومحقة لأهدافه.

^(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل والتعليم والابتعاث، على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملاً فأكثر أن يدرب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن ٦% من مجموع عماله سنوياً. وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه).

٢- أن تركز المنشأة في برامجها التدريبية على أكثر المهن والحرف والأعمال التي يحتاجها عملها، وبصفة خاصة تلك الأعمال التي يشغلها غير السعوديين، بهدف إحلال العمال السعوديين تدريجياً محلهم في الأعمال التي يقومون بها.

٣- عند وجود معايير مهنية، أو اختبارات مهارات في أي قطاع كان، مقررة وملزمة من قبل الجهات الحكومية المختصة، مثل: الهيئة السعودية للتخصصات الطبية، أو غيرها؛ فيجب ألا تقل معايير التدريب التي تضعها المنشأة عن تلك المعايير.

٤- يجب ألا تقل مدة برنامج التدريب عن ١٦ ساعة تدريبية.

٥- تحديد مدة عمل العامل بعد انتهاء التدريب، تخضع لتقدير صاحب العمل؛ بحيث لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة، إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.

٦- تتضمن البرامج: تدريبات نظرية، وعملية، ذات مستوى واحد، أو مستويات متعددة، تتدرج حسب مستوى مهارة وإنتاجية العامل؛ بحيث تزيد من مهارته وكفاءته المهنية.

٧- تكون موضوعات البرامج التدريبية ذات علاقة مباشرة أو غير مباشرة بطبيعة عمل المتدرب.

٨- في حال اجتياز المتدرب الاختبار الخاص بالدورة، فتلتزم المنشأة بتزويد الوزارة بشهادة الاجتياز، بما يشمل اسم المتدرب، واسم البرنامج، ونوعه، ومدة التدريب، وسنة التدريب، وذلك عبر بوابة الوزارة الالكترونية.

٩- يكون التدريب ونفقاته على حساب صاحب العمل، ويجوز للمنشأة أن تجري التدريب في مقر العمل في حالة اعتماده من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أو تعهد به إلى أحد المراكز أو معاهد التدريب المعتمدة من الجهة المختصة، أو منصات التدريب الالكترونية، ويمكن أن يكون التدريب خارج المملكة، أو داخلها.

١٠- على المنشأة أن تقوم برفع بيانات التدريب لكل موظف سعودي، بما يشمل: عنوان التدريب، ونوع التدريب، ومدته، والجهة المقدمة للتدريب، وآلية وأسلوب تقديم التدريب، إضافة إلى نتيجة الاختبار في حالة اجتياز المتدرب الاختبار خلال شهر من تاريخ التدريب.

ثانياً: لصاحب العمل تحميل العامل نفقات تدريبه، أو تأهيله التي صُرفت عليه، في الحالات التالية:

أ- إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.

ب- إذا تم فسخ عقد عمل العامل - وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل، عدا الفقرة (٦) منها- أثناء فترة التدريب أو التأهيل، أو خلال المدة التي حددها صاحب العمل لعمل العامل لديه، بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدة المتبقية منها.

ج- إذا استقال العامل من العمل أو تركه - لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل- أثناء فترة التدريب أو التأهيل، أو خلال المدة التي حددها صاحب العمل لعمل العامل لديه بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدة المتبقية منها.

ثالثاً: لا يشترط تحقيق النسبة المطلوبة للتدريب في المنشآت التي تشغل خمسين عاملاً فأكثر، وكانت نسبة التوطين المحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) المطلوبة منها أقل من (١٢%) من مجموع عمالها؛ ويكتفى في هذه الحالة تدريب كافة العاملين السعوديين لديها سنوياً.

الفصل الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل

المادة الخامسة والأربعون (٤٥):

عقد التأهيل والتدريب عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة.

المادة السادسة والأربعون (٤٦):

يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوبًا، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

المادة السابعة والأربعون (٤٧):

للووزير أن يلزم المنشآت -التي يحددها بقرارات منه- بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الكليات والمعاهد والمراكز وخريجها؛ بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدد ومكافآت المتدربين التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وإدارة المنشأة المعنية.



المادة الثامنة والأربعون (٤٨):^(١)

١ - لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.

٢ - لصاحب العمل -بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها؛ وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها.

المادة التاسعة والأربعون (٤٩):

تسري على عقد التأهيل والتدريب الأحكام الواردة في هذا النظام، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٧)

تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقود التدريب والتأهيل.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا لمس من المتدرب عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة، وللمتدرب أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق، وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب. ويجوز لصاحب العمل أن يلزم المتدرب بأن يعمل لديه بعد انقضاء مدة التدريب، مدة لا تزيد على ضعف هذه المدة أو سنة أيهما أطول).



الباب الخامس: علاقات العمل

الفصل الأول: عقد العمل

المادة الخمسون (٥٠):

عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

المادة الحادية والخمسون (٥١):

يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت، أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.

المادة الثانية والخمسون (٥٢):^(١)

١ - مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، والأجر المتفق عليه، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام).

يلزم لإثبات شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة.

٢ - يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

اللائحة التنفيذية:

المادة (١٨)

يعتمد نموذج عقد العمل بالصيغة المرفقة لهذه اللائحة كنموذج موحد لعقد العمل (ملحق رقم ٥)، وعلى صاحب العمل الالتزام بتحرير عقد عمل مع العامل؛ بحيث يتضمن عقد العمل البنود الإلزامية المنصوص عليها في النموذج الموحد كحد أدنى، ويجوز إضافة أي بنود أخرى للعقد، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام، وهذه اللائحة، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة الثالثة والخمسون (٥٣):^(١)

إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدتها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدتها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً، ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية، ويكون لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما).



اللائحة التنفيذية:

المادة (١٩)

إذا اتفق الطرفان على تمديد فترة التجربة، فيجب أن يكون ذلك بعد البدء في تنفيذ عقد العمل، وخلال سريان فترة التجربة، ويجوز أن يكون التمديد لمرة، أو مرات متعددة؛ على أن يكون ذلك باتفاق كتابي مستقل في كل مرة، وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد فترة التجربة الأصلية مع مدة، أو مدد التمديد على مائة وثمانين يوماً.

المادة الرابعة والخمسون (٥٤):^(١)

لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد. واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد - كتابة - إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر. وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية لا تتجاوز مدتها تسعين يوماً، بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك).



المادة الخامسة والخمسون (٥٥):^(١)

١ - ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذ عُدِّ العقدُ مجدداً لمدة غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين.

٢ - إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة ماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها. فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه؛ تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.

المادة السادسة والخمسون (٥٦):

في جميع الحالات التي يتجدد فيها العقد لمدة محددة، تعد المدة التي تجدد إليها العقد امتداداً للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل التي تدخل مدة الخدمة في حسابها.

المادة السابعة والخمسون (٥٧):

إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.

^(١) غُدِّلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ؛ لتكون بالنص الآتي: "١- ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عُدِّ العقدُ مجدداً لمدة غير محددة، مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين.

٢- إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة ماثلة أو لمدة محددة، فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد مرتين متتاليتين أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات أيهما أقل، واستمر الطرفان في تنفيذه تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة".



المادة الثامنة والخمسون (٥٨):^(١)

١ - لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

٢ - لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة - تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٠)

إذا تضمن عقد العمل شرطاً يحدد مكان عمل العامل في أي مكان بالمملكة، أو يجيز لصاحب العمل نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته حسب مقتضيات العمل؛ يعد ذلك موافقة كتابية من العامل على نقل مكان عمله إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته، طبقاً لنص المادة النظامية.

المادة التاسعة والخمسون (٥٩):

لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته، إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل).



المادة الستون (٦٠):

مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من هذا النظام، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة.



الفصل الثاني: الواجبات وقواعد التأديب

أولاً: واجبات أصحاب العمل

المادة الحادية والستون (٦١):

بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي:

- ١- أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
- ٢- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.
- ٣- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢١)

يقصد بعبارة "تشغيل العامل سخرة": جميع الأعمال، أو الخدمات التي تفرض عنوة على العامل، ولم ينص عليها في عقد العمل، وتتم تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون العامل قد أداها بمحض اختياره، ويستثنى من ذلك أي عمل أو خدمة تفرضها حالات الطوارئ، أو القوة القاهرة، مثل: حالات الحروب، أو الحرائق، أو الفيضانات، أو المجاعات، أو الزلازل، أو الأمراض الوبائية العنيفة، أو غزوات الحيوانات، أو الحشرات، أو الآفات النباتية، وغير ذلك.



المادة الثانية والستون (٦٢):

إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.

المادة الثالثة والستون (٦٣):

على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال، منع دخول أي مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل، ويطبق بحق من وجدت لديه أو من تعاطاها العقوبات المقررة في هذا النظام، مع عدم الإخلال بالعقوبات الشرعية.

المادة الرابعة والستون (٦٤):^(١)

يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

- ١ - أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.
- ٢ - أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

١- أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل، ويوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الأخير، ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه. ٢- أن يعيد للعامل جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق).



ثانيًا: واجبات العمال

المادة الخامسة والستون (٦٥):

بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقًا له، يجب على العامل:

- ١- أن ينجز العمل وفقًا لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
- ٢- أن يعتني بعناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
- ٣- أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
- ٤- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجرًا إضافيًا في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
- ٥- أن يخضع- وفقًا لطلب صاحب العمل- للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.
- ٦- أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.



ثالثاً: قواعد التأديب

المادة السادسة والستون (٦٦):

الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل:

- ١- الإنذار.
- ٢- الغرامة.
- ٣- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.
- ٤- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.
- ٥- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر.
- ٦- الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام.

المادة السابعة والستون (٦٧):

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام، أو في لائحة تنظيم العمل.

المادة الثامنة والستون (٦٨):

لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة.



المادة التاسعة والستون (٦٩):

لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يومًا، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يومًا.

المادة السبعون (٧٠):

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلًا بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجرة خمسة أيام، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة، ولا أن تُقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر.

المادة الحادية والسبعون (٧١):

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت ذلك في المحضر.

المادة الثانية والسبعون (٧٢):

يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائبًا فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يومًا -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي

بإيقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى المحاكم العمالية، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.

المادة الثالثة والسبعون (٧٣):^(١)

يجب على صاحب العمل أن يكتب الغرامات التي يوقعها على العامل في سجل خاص، مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك. ولا يجوز التصرف في الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة، على أن يكون التصرف بهذه الغرامات من قبل اللجنة العمالية في المنشأة، وفي حالة عدم وجود لجنة يكون التصرف في الغرامات بموافقة الوزارة.

^(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك، ولا يجوز التصرف في الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة بعد أخذ موافقة الوزارة على ذلك).



الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل

المادة الرابعة والسبعون (٧٤):^(١)

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- ١ - إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- ٢ - إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.
- ٣ - بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.
- ٤ - بلوغ العامل سن التقاعد - وهي ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات - ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
- ٥ - القوة القاهرة.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:

(ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: ١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية. ٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد- ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام- فيستمر إلى أجله. ٣- بناءً على إرادة أحد الطرفين = في العقود غير المحددة المدة. ٤- بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستون سنة للعمال، وخمس وخمسون سنة للعاملات ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته. ٥- القوة القاهرة. ويتم العمل بحكم الفقرة الرابعة من هذه المادة بعد سنتين من تاريخ العمل بهذا النظام).



٦ - إغلاق المنشأة نهائياً.

٧ - إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.

٨ - أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

المادة الخامسة والسبعون (٧٥):^(١)

إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره.

المادة السادسة والسبعون (٧٦):^(٢)

إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحدد للإشعار وفقاً للمادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره).

(٢) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد المدة المذكورة في المادة الخامسة والسبعين من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار، أو المتبقي منها، ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالمعيار الزمني. أما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بمعيار آخر فيراعى في التقدير ما ورد في المادة السادسة والتسعين من هذا النظام).



المادة السابعة والسبعون (٧٧):^(١)

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

- ١ - أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.
- ٢ - أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
- ٣ - يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.

المادة الثامنة والسبعون:^(٢)

إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يُشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل. ولصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (إذا أُنهي العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء).

(٢) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل، وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية).



المادة التاسعة والسبعون (٧٩):

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل.

المادة الثمانون (٨٠):^(١)

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

١ - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو رؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

- (١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
- (لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:
- ١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
 - ٢- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
 - ٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
 - ٤- إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - ٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
 - ٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
 - ٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
 - ٨- إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
 - ٩- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه).

- ٢ - إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابياً.
- ٣ - إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
- ٤ - إذا وقع من العامل - عمداً - أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٥ - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- ٦ - إذا كان العامل مُعيّناً تحت الاختبار.
- ٧ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
- ٨ - إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- ٩ - إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

المادة الحادية والثمانون (٨١):

يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

- ١- إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.

- ٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- ٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلاًفاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
- ٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مغل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- ٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
- ٦- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- ٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

المادة الثانية والثمانون (٨٢):

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية.



المادة الثالثة والثمانون (٨٣):^(١)

- ١ - إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرَّرًا ومُحدَّدًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.
- ٢ - إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرارهِ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرَّرًا ومُحدَّدًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.
- ٣ - استثناء من أحكام هذا النظام، لصاحب العمل رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل لأيٍّ من التزاماته الواردة في هذه المادة.

(١) عُدِّلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو إفشاء أسرارهِ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرَّرًا ومُحدَّدًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وفي كل الأحوال يجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين).



الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة

المادة الرابعة والثمانون (٨٤):

إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساسًا لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

المادة الخامسة والثمانون (٨٥):

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

المادة السادسة والثمانون (٨٦):

استثناء من حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص.



المادة السابعة والثمانون (٨٧):

استثناءً مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

المادة الثامنة والثمانون (٨٨):

إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع- على الأكثر- من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل.



الباب السادس: شروط العمل وظروفه

الفصل الأول: الأجور

المادة التاسعة والثمانون (٨٩):

لمجلس الوزراء عند الاقتضاء- وبناء على اقتراح الوزير- وضع حد أدنى للأجور.

المادة التسعون (٩٠):^(١)

١ - يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:

أ - العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

ب - العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر.

ج - إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(١ - يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقاً للأحكام الآتية:

١ / ١ - العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢ / ١ - العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر.=

٣ / ١ = إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

٤ / ١ - في غير ما ذكر تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢ - يجوز دفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة إذا وافق العامل على ذلك بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه).



د - في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢ - تلزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك.

المادة الحادية والتسعون (٩١):

١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام المحاكم العمالية، فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

٢- يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة، وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك.

المادة الثانية والتسعون (٩٢):

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره.



- ٢- اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظامًا.
 - ٣- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
 - ٤- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي ميزة أخرى.
 - ٥- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه.
 - ٦- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.
- ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى.

المادة الثالثة والتسعون (٩٣):

لا يجوز- في جميع الأحوال- أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى المحكمة العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر.

المادة الرابعة والتسعون (٩٤):

١- إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير موافقته الكتابية، أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى المحكمة العمالية، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة.

- ٢- يجوز للمحكمة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل حسم المبالغ المذكورة أو تأخر في سداد الأجر دون مسوغ أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

المادة الخامسة والتسعون(٩٥):

- ١- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت المحكمة العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.
- ٢- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها، وفي تحديد مداها.

المادة السادسة والتسعون(٩٦):

- ١- إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام.
- ٢- إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسومًا عليها.



المادة السابعة والتسعون (٩٧):

إذا جرى توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع ٥٠% من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يومًا، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة، فإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره، أما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك.^(١)

(١) انظر "قرار توظيف المساجين" الصادر بقرار وزير العمل رقم (١١٠٢٨٠) وتاريخ ١٤٣٨/٨/٨هـ، صفحة: (٢٤٠).



الفصل الثاني: ساعات العمل

المادة الثامنة والتسعون(٩٨):

لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي. وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

المادة التاسعة والتسعون(٩٩):

يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والتسعين من هذا النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة، كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة، وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير.

المادة المائة(١٠٠):

يجوز لصاحب العمل- بموافقة الوزارة- في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثماني ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً.^(١)

(١) انظر قرار "خفض وزيادة ساعات العمل في بعض الأعمال" الصادر بالقرار الوزاري رقم (٢٨٣٦) وتاريخ ٩/٩/١٤٢٧هـ، صفحة: (٢٢٥)



الفصل الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية

أولاً: فترات الراحة

المادة الأولى بعد المائة (١٠١):^(١)

تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثني عشرة ساعة في اليوم الواحد.

المادة الثانية بعد المائة (١٠٢):

لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

المادة الثالثة بعد المائة (١٠٣):

للوزير أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال بإعطاء فترة للصلاة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد).



ثانيًا: الراحة الأسبوعية

المادة الرابعة بعد المائة (١٠٤):

١- يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال.

ويجوز لصاحب العمل- بعد إبلاغ مكتب العمل المختص- أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

٢- يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.

المادة الخامسة بعد المائة (١٠٥):

استثناء من حكم المادة الرابعة بعد المائة من هذا النظام، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك الوزارة، ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المُجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة يتوفر بها وسائل نقل، وتنتهي ساعة العودة إليها.

المادة السادسة بعد المائة (١٠٦):

يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بأحكام المواد الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة والفقرة (١) من المادة الرابعة بعد المائة من هذا النظام في الحالات الآتية:



- ١- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يومًا في السنة.
- ٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- ٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
- ٤- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير. ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٢)

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافية خلال السنة على سبعمائة وعشرين ساعة، ويجوز بموافقة العامل زيادة عدد الساعات الإضافية عن ذلك.

المادة السابعة بعد المائة (١٠٧):

- ١- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠% من أجره الأساسي.
- ٢- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.
- ٣- تعد جميع ساعات العمل التي تؤدَّى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.



المادة الثامنة بعد المائة (١٠٨):

لا تسري أحكام المادتين الثامنة والتسعين، والأولى بعد المائة من هذا النظام على الحالات الآتية:

- ١- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
 - ٢- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
 - ٣- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
 - ٤- العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.
- وتحدد اللائحة الأعمال المبينة في الفقرات ٢، ٣، ٤ من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٣)

- ١- يقصد بالأعمال التجهيزية: الأعمال التي يجب إنجازها قبل بدء العمل، أو بعد انتهائه، والأعمال التي يقوم بها العامل تمهيداً للبدء بالعمل، كتجهيز المواد، والأدوات التي يمارس بها عمله، أو إحضارها من خزائنها، أو استلامها ممن يعهد إليه صاحب العمل بحفظها وتخزينها.
- ٢- يقصد بالأعمال التكميلية: الأعمال التي يقوم بها العامل بنهاية فترة العمل؛ لإعادة المواد والأدوات التي عمل بها إلى خزائنها، أو إلى من يعهد إليه بحفظها، وتخزينها، وتنظيف وتشحيم وتزييت الآلات، وكذلك الأعمال التي يسلم بها العامل عمله إلى من يحل محله من العمال؛ إذا كان العمل يجري بالتناوب، وغير ذلك من الأعمال المماثلة.
- ٣- يقصد بالعمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة: العمل غير المستمر بطبيعته، والذي يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال أي نشاط، أو انتباه متواصل في العمل، أو لا يمكنهم في أماكنهم إلا لتلبية طلبات محتملة، أو العمل الذي يتطلب من العمال أن يأتوا إلى أماكن العمل على فترات متقطعة؛ لأداء عملهم، كالعمال الفنيين والميكانيكيين، الذين يُستخدمون لغرض إصلاح أو تشغيل الآلات، والعمال

المستخدمين في نقل البضائع، أو تسليمها، أو شحنها، أو تفريغها. وعمال بيع المحروقات المماثلة، وعمال المرائب (الجرايات)، وعمال الحركة، والمناقلات في الخطوط الحديدية، وعمال الترحيل في الموانئ، والمطارات، ومحطات النقل، وغيرهم من ممارسي المهن المماثلة.

٤- يقصد بالعمال المخصصين للحراسة: العمال الذين يوكل إليهم حراسة أمكنة، أو أشياء، أو معدات، أو أدوات، أو ممتلكات صاحب العمل؛ سواء أكان ذلك ليلاً أو نهاراً، دون أن يكلفوا بأي عمل آخر لا تقتضيه طبيعة أعمال الحراسة خلال ساعات العمل. ولا يشمل هذا التعريف الذين يعملون في الحراسات الأمنية المدنية، والصناعية.

٥- يقصد بالعمال المخصصين للنظافة: العمال الذين يوكل إليهم تأمين نظافة أماكن العمل، أو منشآته أثناء العمل، أو خلال توقفه، على ألا يقتضي عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات عمل فعلية متوالية.

٦- يجب ألا يتجاوز مجموع الوقت الذي يكلف به العامل للقيام بالأعمال التجهيزية والتكميلية: ثلاثين دقيقة تضاف إلى ساعات العمل؛ بحيث يخصص منها ما لا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التجهيزية، وبما لا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التكميلية.

٧- تحدد ساعات العمل الفعلية في الأعمال التي تكون متقطعة بالضرورة: بعشر ساعات في اليوم، تخفض إلى ثمان ساعات خلال شهر رمضان المبارك؛ بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية عن ثمان وأربعين ساعة، وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان للمسلمين، وما زاد على ذلك يحسب عملاً إضافياً؛ بحيث يعطى العامل فترة راحة لا تقل عن عشر ساعات متواصلة خلال كل أربع وعشرين ساعة، وعلى صاحب العمل أن يُمَكِّن العمال من أداء الصلوات في أوقاتها.

٨- تحدد ساعات العمل الفعلية للعمال المخصصين للحراسة والنظافة: باثنتي عشرة ساعة في اليوم، تخفض إلى عشر ساعات خلال شهر رمضان المبارك؛ بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة، وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان للمسلمين، وما زاد على ذلك يحسب عملاً إضافياً، وعلى صاحب العمل أن يُمَكِّن العمال من أداء الصلاة في أوقاتها.



الفصل الرابع: الإجازات

المادة التاسعة بعد المائة (١٠٩):

- ١- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يومًا، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يومًا إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدمًا.
- ٢- يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلًا نقديًا عوضًا عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقًا لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يومًا.

المادة العاشرة بعد المائة (١١٠):

- ١- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أيامًا منها إلى السنة التالية.
- ٢- لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يومًا، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

المادة الحادية عشرة بعد المائة (١١١):

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.



المادة الثانية عشرة بعد المائة (١١٢):

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٤)

أولاً: تحدد إجازات الأعياد والمناسبات وفقاً لما يلي:

- ١- إجازة عيد الفطر لمدة أربعة أيام، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى.
- ٢- إجازة عيد الأضحى لمدة أربعة أيام، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
- ٣- إجازة اليوم الوطني للمملكة لمدة يوم واحد، في أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى.
ثانياً: في حال تداخل أيام إجازات الأعياد والمناسبات مع الآتي:
 - ١- الراحة الأسبوعية: يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.
 - ٢- الإجازة السنوية: تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات.
 - ٣- الإجازة المرضية: يستحق العامل الأجر الكامل عن أيام هذه الإجازات دون النظر للأجر المستحق عن أيام الإجازة المرضية.
 - ٤- اليوم الوطني مع أيام إجازة أحد العيدين لا يعوض العامل عن هذا اليوم.



المادة الثالثة عشرة بعد المائة (١١٣):^(١)

مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة الرابعة عشرة بعد المائة (١١٤):

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل، ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.

المادة الخامسة عشرة بعد المائة (١١٥):^(٢)

١ - للعامل - إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها - الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعد أيام الامتحان

^(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها).

^(٢) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان، ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان، وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل، ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية).



الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية. ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.

٢ - إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

٣ - على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٤ - لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان.

المادة السادسة عشرة بعد المائة (١١٦):

يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٥)

١- إذا تجاوزت مدة الإجازة بدون أجر -المتفق عليها- عشرين يوماً؛ وأصبح عقد العمل موقوفاً، فإن جميع الآثار المترتبة على عقد العمل تتوقف تبعاً لذلك؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

٢- إذا كان عقد العمل محدد المدة فيمدد بمقدار مدة توقف العقد؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.



المادة السابعة عشرة بعد المائة (١١٧):

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يومًا الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يومًا التالية، ودون أجر للثلاثين يومًا التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٦)

إذا وقعت أيام الإجازة المرضية أثناء أيام الإجازة السنوية، فتوقف أيام الإجازة السنوية إلى حين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف المدة المتبقية بعد ذلك؛ أما إذا وقعت أيام الراحة الأسبوعية أثناء أيام الإجازة المرضية، فلا يعوض العامل عن تلك الأيام.

المادة الثامنة عشرة بعد المائة (١١٨):

لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.



الباب السابع: العمل لبعض الوقت (١)

المادة التاسعة عشرة بعد المائة (١١٩):

لا يعد العاملون طوال الوقت الذين يتأثرون بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية عاملين لبعض الوقت.

المادة العشرون بعد المائة (١٢٠):

يصدر الوزير القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت وصاحب العمل، ولا تسري أحكام هذا النظام إلا في الحدود التي يقرها الوزير، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٧)

١- تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلي:

- أ- يجب أن يكون عقد العمل لبعض الوقت مكتوباً، ومحدد المدة، وينص فيه على ساعات العمل، بحيث تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة سواء أكان العمل يؤدي يومياً أو بعض أيام الأسبوع.
- ب- يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفان.
- ج- إذا فسخ عقد العمل لبعض الوقت من أحد طرفيه دون سبب مشروع كان للطرف المتضرر من الفسخ أن يطالب بأجور بقية مدة العقد على سبيل التعويض، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

(١) انظر " العمل عن بعد " الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٢٠٤٥٣) وتاريخ ١٢/٢٨/١٤٣٨هـ، و " العمل الحر " الصادر بالقرار الوزاري رقم (٩٩٤٣٩) وتاريخ ٥/١٥/١٤٣٩هـ.



د- يخضع العاملون لبعض الوقت لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والعمل الإضافي.

هـ- يتم احتساب العامل السعودي الذي يعمل لدى صاحب العمل في أحد الكيانات التابعة له بعقد عمل لبعض الوقت في نسب التوطين، وفق النسب المعتمدة في قواعد برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) على أن يتم تسجيله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كعامل لبعض الوقت.

٢- تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقد العمل لبعض الوقت.



الباب الثامن: الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية

الفصل الأول: الوقاية من مخاطر العمل

المادة الحادية والعشرون بعد المائة (١٢١):

على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاعتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها وفقاً لما يحدده الوزير بقرار منه.

المادة الثانية والعشرون بعد المائة (١٢٢):

على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل، والألات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته، وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

المادة الثالثة والعشرون بعد المائة (١٢٣):

على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها.



المادة الرابعة والعشرون بعد المائة (١٢٤):

على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية، وأن يحافظ عليها، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض. وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها.

المادة الخامسة والعشرون بعد المائة (١٢٥):

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وأن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق.

المادة السادسة والعشرون بعد المائة (١٢٦):

صاحب العمل مسؤول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت بسبب إهمال اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله، وعليه أن يعرضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة.



الفصل الثاني: الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى

المادة السابعة والعشرون بعد المائة (١٢٧):

تطبق أحكام هذا الفصل على المنشآت ذات المخاطر الكبرى.

المادة الثامنة والعشرون بعد المائة (١٢٨):

١- تعني عبارة (المنشأة ذات المخاطر الكبرى): المنشأة التي تقوم بشكل دائم أو مؤقت بإنتاج مادة أو أكثر من المواد الخطرة أو فئات من هذه المواد أو تجهيزها أو استبعادها أو تناولتها أو استخدامها أو تخزينها بكميات تتجاوز المعايير المسموح بها والتي يؤدي تجاوزها إلى إدراج المنشأة في عداد منشآت المخاطر الكبرى.

٢- تعني عبارة (مادة خطيرة): أي مادة أو مزيج من المواد يشكل خطورة بحكم خواصه الكيماوية أو الفيزيائية أو السمية إما وحده أو في تركيب مع غيره.

٣- تعني عبارة (حادث كبير): أي حادث فجائي مثل: التسرب الكبير، أو الحريق، أو الانفجار في مجرى نشاط داخل منشأة ذات مخاطر كبرى، ويتضمن مادة خطيرة أو أكثر، ويؤدي إلى خطر أكبر على العمال أو الجمهور أو البيئة عاجلاً أو آجلاً.

المادة التاسعة والعشرون بعد المائة (١٢٩):

تضع الوزارة ضوابط لتحديد (المنشآت ذات المخاطر الكبرى) استناداً إلى قائمة المواد الخطرة، أو فئات هذه المواد، أو كليهما.



المادة الثلاثون بعد المائة (١٣٠):

على أصحاب العمل بالتنسيق مع الوزارة تحديد وضع منشآتهم على أساس الضوابط المشار إليها في المادة التاسعة والعشرين بعد المائة من هذا النظام.

المادة الحادية والثلاثون بعد المائة (١٣١):

يصدر الوزير اللوائح والقرارات التي تتضمن الترتيبات اللازمة على مستوى المنشأة للوقاية من المخاطر الكبرى، وواجبات أصحاب العمل في هذا الخصوص، وكذلك الترتيبات المتخذة لحماية الجمهور والبيئة خارج موقع كل منشأة ذات مخاطر كبرى، وحقوق العمال وواجباتهم، وغير ذلك من التدابير اللازمة لمنع الحوادث الكبرى، والتقليل من مخاطر وقوعها، والحد من آثارها.



الفصل الثالث: إصابات العمل

المادة الثانية والثلاثون بعد المائة (١٣٢):

لا تسري أحكام هذا الفصل على المنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

المادة الثالثة والثلاثون بعد المائة (١٣٣):

إذا أصيب العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما فيها الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحاليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج.

المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة (١٣٤):

تعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية، وتعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة.

المادة الخامسة والثلاثون بعد المائة (١٣٥):

تعد في حكم الإصابة حالة الانتكاس أو أي مضاعفة تنشأ عنها، ويسري عليها بالنسبة للمعونة والعلاج ما يسري على الإصابة الأصلية.



المادة السادسة والثلاثون بعد المائة (١٣٦):

تحدد الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية وتحدد درجات العجز الدائم الكلي أو الجزئي وفق جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في النظام المذكور.

المادة السابعة والثلاثون بعد المائة (١٣٧):^(١)

للمصاب - في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناتج من إصابة عمل - الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ستين يوماً ثم يستحق مقابلاً مالياً يعادل (٧٥%) من أجره طوال المدة التي يستغرقها علاجها. فإذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبيًا عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل، عُدت الإصابة عجزاً كلياً، وينهي العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.

المادة الثامنة والثلاثون بعد المائة (١٣٨):

إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي، أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب، فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال.

أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي.

(١) عدّلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناتج من إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق ٧٥% من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجها. فإذا بلغت السنة أو تقرر طبيًا عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً، ينهي العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة).



المادة التاسعة والثلاثون بعد المائة (١٣٩):

لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد الثالثة والثلاثين بعد المائة والسابعة والثلاثين بعد المائة والثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام إذا ثبت أي مما يأتي:

- ١- أن العامل تعمد إصابة نفسه.
- ٢- أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل.
- ٣- أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.

المادة الأربعون بعد المائة (١٤٠):

تحدد مسؤولية أصحاب العمل السابقين الذين اشتغل لديهم العامل المصاب بالمرض المهني على ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج، ويلزم هؤلاء بالتعويض المنصوص عليه في المادة الثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام، كل بنسبة المدة التي قضاها المصاب في خدمته، بشرط أن تكون الصناعات أو المهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض الذي أصيب به العامل.



المادة الحادية والأربعون بعد المائة (١٤١):

تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٨)

في حالة عدم خضوع المنشأة لفرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية تتبع للإبلاغ عن إصابات العمل الإجراءات التالية:

- ١- يقوم صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل المختص عن إصابة عامل لديه خلال أسبوع من تاريخ علمه بها.
- ٢- يقوم مكتب العمل بالنظر فيما إذا كانت الإصابة إصابة عمل وفقاً للتقارير الرسمية.
- ٣- إذا لم يكن هناك تقرير طبي يحدد نسبة العجز الناتج عن الإصابة أو طعن أحد الطرفين بالتقرير الطبي، يقوم مكتب العمل بإحالة المصاب إلى إحدى المستشفيات الحكومية للحصول على تقرير بذلك.
- ٤- يقوم مكتب العمل بتحديد التعويض المستحق للمصاب وفقاً لنسبة العجز الواردة بالتقرير الطبي.
- ٥- إذا رفض أحد الطرفين ما حدده مكتب العمل يحال الموضوع إلى المحاكم العمالية المختصة للفصل فيه.



الفصل الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية

المادة الثانية والأربعون بعد المائة (١٤٢):

على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية.

وتحدد اللائحة ما يجب أن تحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها، وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٢٩)

على صاحب العمل أن يعد في مكان العمل خزانة للإسعافات الطبية وفق الآتي:

١- يجب أن تحتوي خزانة الإسعافات على المستلزمات التالية:

النوع	الكمية
شاش حروق	(٥٠) قطعة
ضمادات اسفنجية	(١٠) قطع
قطع شاش للتنظيف	(٥٠) قطعة
قطع شاش معقم ١٠x١٠	(٥٠) قطعة
قطع شاش ٥x٥	(٥٠) قطعة
أربطة شاش ٥x٥	(١٠) أربطة
تور نيكيت	(١)
أربطة ضاغطة مقاسات مختلفة	(١٠) أربطة
مسحات طبية	(١٠٠) قطعة
لفات بلاستر	(٥) لفات
قطع بلاستر معقمة	(٢٠) قطعة

قفازات معقمة	(٢٠) قفاز
كمامات للفم	(١٠) كممامات
محلول لغسيل العين	(١) عبوة
نقالة مريض قابلة للطبي	(١)
محلول مطهر للجروح	(١) عبوة
طقم ممرات هوائية	(١)
طقم جبائر للخذ والساق والساعد	(١)
لوحة صلب لإصابات العمود الفقري	(١)
طقم جبائر عنقية لإصابات الرقبة	(١)
مقص بالحجم المناسب	(٢)
بطانية حجم كبير	(١)
ملقط بالحجم المناسب	(٢)

٢- تكون تلك الأنواع والكميات صالحة للاستعمال بصفة مستمرة.

٣- إكمال النقص في خزانة الإسعافات إذا نقصت كمية أي مستلزم عن الحد الأدنى المشار إليه بالجدول.

٤- يكون حجم خزانة الإسعافات مناسباً لما تحتويه من مستلزمات، وحفظها في مكان تتوافر فيه الشروط الصحية، ودرجة حرارة مناسبة للمحافظة على ما تحتويه من أدوية وأن يتم تمييزها بهلال أحمر على خلفية بيضاء، وتعلق إعلانات بشكل ظاهر في أماكن العمل تدل على مكان الخزانة، واسم المسئول عنها.

٥- على صاحب العمل إكمال المستلزمات الواردة بالجدول السابق بما يلزم من مستلزمات أخرى، بما تقتضيه طبيعة وحجم العمل.



المادة الثالثة والأربعون بعد المائة (١٤٣):

على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية- المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية- فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال.

المادة الرابعة والأربعون بعد المائة (١٤٤):

على صاحب العمل أن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي يقرها الوزير، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.

المادة الخامسة والأربعون بعد المائة (١٤٥):

يجوز لصاحب العمل بعد موافقة الوزير إنشاء صندوق للتوفير والادخار، على أن تكون مساهمة العمال فيه اختيارية. ويجب إعلان الأحكام المنظمة لكل ما يتصل بقواعد عمل هذا الصندوق.

المادة السادسة والأربعون بعد المائة (١٤٦):

يلزم صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقاً لما يحدده الوزير:

١- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت.

٢- توفير وسائل ترفيهه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل.



٣- إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملاً. (ويقصد بالأسرة: الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه).

٤- توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية.

٥- إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل.

٦- إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال.

وتحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٠)

تحدد الأماكن البعيدة عن العمران وفق الآتي:

- ١- مواقع العمل التي تبعد عن النطاق العمراني الذي تحدده الأمانات والبلديات المختلفة بمسافة تزيد على الخمسين كيلو متراً، إذا كانت الطريق معبدة، ومسافة خمسة وعشرين كيلو متراً، إذا كانت الطريق غير معبدة.
- ٢- التجمعات السكانية التي لا تتوفر بها المرافق والخدمات.

المادة السابعة والأربعون بعد المائة (١٤٧):

يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية للعمال. ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها، وما يتحمله العامل مقابل الوجبة، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال.



المادة الثامنة والأربعون بعد المائة (١٤٨):

على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم، أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل، وإعادتهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.



الباب التاسع: تشغيل النساء (١)

المادة التاسعة والأربعون بعد المائة (١٤٩): (٢)

يُحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير - بقرار منه - المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.

المادة الخمسون بعد المائة (١٥٠):

لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير. (٣)

(١) انظر "التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة" الصادر بقرار وزير العمل رقم (٣٩٨٦٠) وتاريخ ٢٧/٢/١٤٤٠هـ.

(٢) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة من هذا النظام، تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة، أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة).

(٣) استثناء من هذه المادة فإنه يجوز تشغيل النساء ليلاً في حالات محددة نص عليها في الفقرة (ثالثاً) من قرار وزير العمل رقم (٣٩٨٦٠)

وتاريخ ٢٧/٢/١٤٤٠هـ.



المادة الحادية والخمسون بعد المائة (١٥١):^(١)

- ١ - للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحدٍ أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
- ٢ - يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.
- ٣ - للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة الثانية والخمسون بعد المائة (١٥٢):

ملغاة^(٢)

^(١) عدلت أحكام المادتين (الحادية والخمسين بعد المائة) و(الثانية والخمسين بعد المائة)؛ وأعيد صياغتهما بعد تعديل أحكامهما لتكون في مادة واحدة بناء على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ؛ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع).

^(٢) عدلت وألغيت بعد دمج حكمها مع المادة (الحادية والخمسين بعد المائة) بناء على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ؛ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر).



المادة الثالثة والخمسون بعد المائة (١٥٣):

على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

المادة الرابعة والخمسون بعد المائة (١٥٤):

يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣١)

- ١- يحق للمرأة العاملة الحصول على فترة أو فترات استراحة بقصد إرضاع مولودها، مدفوعة الأجر لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد، وتحسب من ساعات العمل الفعلية، وذلك لمدة أربعة وعشرين شهراً من تاريخ الوضع سواء أكانت الرضاعة طبيعية، أو غير ذلك.
- ٢- لا تعتبر فترة الاستراحة بقصد إرضاع مولودها، من ضمن فترات الراحة (الرسمية) المخصصة لجميع العاملين.
- ٣- تحدد فترة أو فترات الاستراحة بقصد الإرضاع بحسب توفر الحضانه داخل المنشأة من عدمها، وفق التالي:
 - أ- إذا لم تتوفر حضانه داخل المنشأة: يحق للمرأة العاملة اختيار فترة ساعة الرضاعة، إما أن تكون بداية الدوام أو نهايته، بما يتناسب مع مصلحة العمل.
 - ب- إذا توفرت حضانه داخل المنشأة: يحق للمرأة العاملة اختيار فترة أو فترات استراحة يكون إجمالي مدتها ساعة واحدة للرضاعة، بما يتناسب مع مصلحة العمل.
- ٤- يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بالوقت الذي تحدده لفترة أو فترات تلك الاستراحة، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل.



المادة الخامسة والخمسون بعد المائة (١٥٥):

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.

المادة السادسة والخمسون بعد المائة (١٥٦):

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.

المادة السابعة والخمسون بعد المائة (١٥٧):

يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي- في هذه الحالة- أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.

المادة الثامنة والخمسون بعد المائة (١٥٨):

على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن.



المادة التاسعة والخمسون بعد المائة (١٥٩):

١- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يبرئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

٢- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

المادة الستون بعد المائة (١٦٠):^(١)

١ - للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً - خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها - بموجب هذا النظام - بعد وضع حملها.

٢ - للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً. وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة).



الباب العاشر: تشغيل الأحداث

المادة الحادية والستون بعد المائة (١٦١):

لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٢)

- يحظر عمل الحدث الذي أتم الخامسة عشرة من عمره، ولم يبلغ الثامنة عشرة في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحته، وسلامته، وأخلاقه للخطر؛ بسبب طبيعتها، أو الظروف التي تؤدي فيها؛ ومنها ما يلي:
- ١- العمل في المناجم أو المحاجر أو استخراج المواد المعدنية من تحت الأرض.
 - ٢- الصناعات ذات المخاطر الصحية.
 - ٣- الأعمال الشاقة.
 - ٤- الأعمال التي قد تعرض الحدث لمخاطر جسدية بسبب العمل على الآلات ذات المخاطر العالية مثل آلات القطع الحادة.
 - ٥- أي عمل قد يؤدي مكان وظروف أدائه إلى تعريض الحدث للمشكلات الأخلاقية، والنفسية، والجسدية.

المادة الثانية والستون بعد المائة (١٦٢):

- ١- لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه.



٢- استثناء من الفقرة (١) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣- ١٥ سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي:

٢ / ١- ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.

٢ / ٢- ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٣)

لا يجوز بأي حال من الأحوال، تشغيل من لم يُتم الخامسة عشرة من عمره، عدا الحالات المنصوص عليها في [\(المادة السابعة والستون بعد المائة\)](#) من نظام العمل.

المادة الثالثة والستون بعد المائة (١٦٣):

يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثني عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٤)

استثناءً من حكم هذه المادة، يجوز تشغيل الأحداث أثناء فترات من الليل في الحالات التالية:

١- المنشأة التي يقتصر العمل فيها على أفراد الأسرة.

٢- العمل في المدارس المهنية، ومراكز التدريب.

٣- العمل في المخازن، باستثناء الفترة من التاسعة مساءً وحتى الرابعة صباحاً.

٤- حالات القوة القاهرة، والطوارئ.



المادة الرابعة والستون بعد المائة (١٦٤):

لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلًا فعليًا أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان، فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات. وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات. ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية. ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام.

المادة الخامسة والستون بعد المائة (١٦٥):

على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية:

- ١- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده.
 - ٢- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من جهة صحية.
 - ٣- موافقة ولي أمر الحدث.
- ويجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث.

المادة السادسة والستون بعد المائة (١٦٦):

على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله.



المادة السابعة والستون بعد المائة (١٦٧):

لا تسري الأحكام المنصوص عليها في هذا الباب على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تسري على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن أربع عشرة سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقاً لشروط يقررها الوزير، وكان العمل يشكل جزءاً أساسياً من الآتي:

- ١- دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب.
- ٢- برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته.
- ٣- برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٥)

يجب توافر الشروط التالية:

- ١- أن يكون هناك إشراف مباشر من قبل الجهة المسئولة عن النشاط.
- ٢- أن يكون التعليم أو التدريب بأسلوب متدرج، بحيث لا يشكل صعوبة على المتعلم، أو المتدرب.
- ٣- ألا يعوّق التعليم، والتدريب التحصيل الدراسي للمتعلم أو المتدرب.
- ٤- ألا تكون الأعمال الخطرة المنصوص عليها في المادة الحادية والستون بعد المائة من نظام العمل.
- ٥- أن تحصل الجهة التي تريد تنظيم برامج تعليمية أو تدريبية على موافقة الوزارة على ذلك، وكذلك موافقة الجهة المرخصة للنشاط.



الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري

المادة الثامنة والستون بعد المائة (١٦٨):

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية- أينما وردت في هذا الباب- المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

السفينة: كل منشأة عائمة مسجلة في المملكة العربية السعودية ولا تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

مجهز السفينة: كل شخص طبيعي، أو منشأة عامة أو خاصة، يجري لحسابه تجهيز السفينة.

الربان: كل بحار مؤهل لقيادة السفينة ويتحمل مسؤوليتها.

البحار: كل شخص يعمل على ظهر السفينة بعقد عمل بحري.

عقد العمل البحري: كل عقد تشغيل بأجر يبرم بين صاحب سفينة أو مجهز سفينة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار للعمل على ظهرها، وتسري على هذا العقد أحكام هذا النظام فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب والقرارات التي تصدر بمقتضاه.

المادة التاسعة والستون بعد المائة (١٦٩):

يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره.

المادة السبعون بعد المائة (١٧٠):

يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع عقود عمل البحارة العاملين عليها، وأن تكون هذه العقود محررة بصيغة واضحة. ويجب أن ينص في العقد على ما إذا كان معقودًا لمدة



محددة أو لسفرة، فإذا كان معقودًا لمدة محددة حددت المدة بصورة واضحة، وإذا كان لسفرة حددت المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد.

المادة الحادية والسبعون بعد المائة (١٧١):

يجب أن ينص في عقد العمل البحري على تاريخ إبرامه ومكانه، واسم المجهز، واسم البحار ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه، ونوع العمل المكلف به، وكيفية أدائه، والشهادة التي تتيح له العمل في الملاحة البحرية، والتذكرة الشخصية البحرية، ومقدار الأجر، ومدة العقد، أما إذا كان العقد لسفرة واحدة فيجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده الرحلة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العمل، وغير ذلك من تفاصيل العقد. ويكون العقد من ثلاث نسخ: نسخة لمجهز السفينة، ونسخة للريان للاحتفاظ بها على ظهر السفينة، ونسخة للبحار.

المادة الثانية والسبعون بعد المائة (١٧٢):

يجب أن تعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها قواعد العمل على ظهرها وشروطه، ويجب أن تتضمن القواعد والشروط ما يأتي:

- ١- التزامات البحارة وواجباتهم وقواعد تنظيم العمل على ظهر السفينة والجداول الزمنية للخدمة، وساعات العمل اليومية.
- ٢- واجبات مجهز السفينة تجاه البحارة، من حيث الأجور الثابتة والمكافآت، وغير ذلك من أنواع الأجر.
- ٣- كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها، وكيفية دفع السلف على الأجور.
- ٤- مكان تصفية الأجور وزمانها، وحسابها النهائي.



- ٥- قواعد تقديم الغذاء والمبيت وأصولها على ظهر السفينة.
- ٦- علاج أمراض البحارة وإصابتهم.
- ٧- سلوك البحارة وشروط ترحيلهم إلى بلدتهم.
- ٨- إجازات البحارة السنوية المدفوعة الأجر.
- ٩- مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من التعويضات التي ستدفع بمناسبة إنهاء عقد العمل أو انتهائه.

المادة الثالثة والسبعون بعد المائة (١٧٣):

يشترط فيمن يعمل بحارًا:

- ١- أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة.
- ٢- أن يكون حاصلًا على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية.
- ٣- أن يكون لائقًا طبيًا.

المادة الرابعة والسبعون بعد المائة (١٧٤):

تدفع جميع استحقاقات البحار بالعملة الرسمية، ويجوز أداؤها بالعملة الأجنبية إذا استحققت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل البحار ذلك. وللبحار أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي لمن يعينه.



المادة الخامسة والسبعون بعد المائة (١٧٥):

إذا اختصر السفر لأي سبب من الأسباب، سواء كان ذلك اختياريًا أم قهريًا، فلا يترتب على ذلك نقص أجر البحار المشغل بعقد عمل بحري، لمدة رحلة بحرية واحدة.

المادة السادسة والسبعون بعد المائة (١٧٦):

إذا حدد الأجر بحصة من الأرباح أو أجر السفينة فإن البحار لا يستحق تعويضًا في حالة إلغاء الرحلة، ولا زيادة في الأجر عند تأجير الرحلة أو إطالتها، أما إذا كان التأخير أو الإطالة ناشئًا عن فعل الشاحنين استحق البحار تعويضًا من المجهز.

المادة السابعة والسبعون بعد المائة (١٧٧):

يستحق البحار أجره إذا أسرت السفينة، أو غرقت، أو أصبحت غير صالحة للملاحة، وذلك حتى يوم وقوع الحادث.

المادة الثامنة والسبعون بعد المائة (١٧٨):

غذاء البحارة ونومهم على نفقة مجهز السفينة، وينظم ذلك قرار يصدره الوزير.

المادة التاسعة والسبعون بعد المائة (١٧٩):

لا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على أربع عشرة ساعة في مدة أربع وعشرين ساعة، ولا على اثنتين وسبعين ساعة في مدة سبعة أيام.



المادة الثمانون بعد المائة (١٨٠):

لكل بحار أسهم في مساعدة سفينة أخرى أو إنقاذها نصيب في المكافأة التي تستحقها السفينة التي يعمل فيها، أيًا كان نوع أجره العمل الذي يؤديه.

المادة الحادية والثمانون بعد المائة (١٨١):

إذا توفي أحد البحارة أثناء الرحلة فيكون لورثته الحق في الحصول على أجره إلى يوم وفاته إذا كان الأجر بحسب الشهر، أما إذا كان أجره يحسب بالرحلة فيحق للورثة تسلم أجره عن الرحلة كاملة. وإذا كان الأجر حصة في الأرباح، فإنها تستحق بأكملها. وتودع المبالغ المستحقة للبحار المتوفى، أو المفقود، أو الذي يتعذر عليه التسلم، لدى مكتب العمل في ميناء الوصول في المملكة.

المادة الثانية والثمانون بعد المائة (١٨٢):

يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض في الحالات الآتية:

- ١- إذا غرقت السفينة، أو صودرت، أو فقدت، أو أصبحت غير صالحة للاستعمال.
- ٢- إذا ألغيت الرحلة في بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك.

المادة الثالثة والثمانون بعد المائة (١٨٣):

يلتزم صاحب العمل في حالة انقضاء العقد أو فسخه بما يأتي:

- ١- أن يعيد البحار إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد.
- ٢- أن يتكفل بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء.



المادة الرابعة والثمانون بعد المائة (١٨٤):

يلتزم المجهز بترحيل البحار إلى بلده في الحالات الآتية:

- ١- إذا ألغي السفر بفعل مجهز السفينة بعد قيام السفينة.
- ٢- إذا ألغي السفر بعد إبحار السفينة، بسبب منع التجارة مع الجهة التي عينت لسفرتها.
- ٣- إذا أخرج البحار من السفينة بسبب إصابته بمرض، أو جرح، أو عاهة.
- ٤- إذا بيعت السفينة في بلد أجنبي.
- ٥- إذا عزل البحار من الخدمة أثناء السفر من غير مسوغ نظامي.
- ٦- إذا انتهى العقد المبرم مع البحار في ميناء غير الميناء الذي نص عليه العقد.



الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر

المادة الخامسة والثمانون بعد المائة (١٨٥):

يقصد بالعمل في المناجم والمحاجر الآتي:

- ١- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية، بما في ذلك الأحجار الكريمة، أو استخراجها، أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص، سواء أكانت المعادن صلبة أم سائلة.
- ٢- العمليات الخاصة باستخراج رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها، أو تركيزها أو تصنيعها في منطقة الترخيص.
- ٣- ما يلحق بالعمليات المشار إليها في الفقرتين ١، ٢ من هذه المادة من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة.

المادة السادسة والثمانون بعد المائة (١٨٦):

لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل المرأة أيًا كان سنها في أي منجم أو محجر.

المادة السابعة والثمانون بعد المائة (١٨٧):

لا يجوز السماح لأي شخص بالعمل في العمليات التي يسري عليها هذا الباب إلا بعد إجراء فحص طبي كامل عليه، وثبوت لياقته الصحية للعمل المطلوب، ويجب إعادة هذا الفحص دوريًا، ولا يجوز تحميل العامل أي نفقة مقابل الفحوص الطبية اللازمة.

ويحدد الوزير بقرار منه الأوضاع والشروط والمدد التي يجب الالتزام بها.



المادة الثامنة والثمانون بعد المائة (١٨٨):

لا تزيد ساعات العمل الفعلية التي يمضيها العامل تحت سطح الأرض على سبع ساعات في اليوم، ولا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على عشر ساعات في اليوم، وإذا كان العمل في باطن الأرض فتشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من باطن الأرض إلى سطحها.

المادة التاسعة والثمانون بعد المائة (١٨٩):

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العاملين فيها وعلى غير المكلفين بالتفتيش على المنجم أو المحجر والأشخاص الذين يحملون إذنًا خاصًا من الجهة المختصة.

المادة التسعون بعد المائة (١٩٠):

على صاحب العمل أن يعد سجلًا خاصًا لقيود العمال وحصرهم قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.

المادة الحادية والتسعون بعد المائة (١٩١):

على صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يضع لائحة بالأوامر والتعليمات الخاصة بالسلامة العامة.



المادة الثانية والتسعون بعد المائة (١٩٢):

على صاحب العمل إنشاء نقطة إنقاذ قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية، وأن يكون بهذه النقطة وسيلة اتصال مناسبة، بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال، وعليه تعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

المادة الثالثة والتسعون بعد المائة (١٩٣):

مع عدم الإخلال بحكم المادة الثانية والأربعين بعد المائة من هذا النظام على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه خمسون عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية، وأخرى للتمريض، فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس. أما في المناجم والمحاجر التي يقل عدد العمال في كل منها عن خمسين عاملاً وتقع في دائرة قطرها عشرون كيلو متراً فيجوز لصاحب العمل أن يشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط، أو ينشئ مكاناً للإنقاذ والإسعاف مستقلاً.

وللوزير تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وتدابير الوقاية والحماية في المناجم والمحاجر، وكذلك مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم.



الباب الثالث عشر: تفتيش العمل

المادة الرابعة والتسعون بعد المائة (١٩٤):^(١)

يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحددهم الوزير أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة الخامسة والتسعون بعد المائة (١٩٥):

يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله -بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين- ما يأتي:

- ١- أن يكون متصفاً بالحياد التام.
- ٢- ألا تكون له أي صلة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها.
- ٣- أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر الوزير قراراً بتسميتهم، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام).



المادة السادسة والتسعون بعد المائة (١٩٦): (١)

يختص مفتشو العمل بما يأتي:

- ١ - مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- ٢ - تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام.
- ٣ - إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة من معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك.
- ٤ - ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- ٥ - التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة.
- ٦ - اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٦)

إذا تحقق مفتش العمل من وجود مخالفات لنظام العمل، أو هذه اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، ضمن ضبطيات الجهات الحكومية المختصة؛ فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفات التي تحقق منها وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش، وتنظيمها، واستكمال الإجراءات النظامية حيالها.

(١) عُدَّت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:
(يختص مفتشو العمل بما يأتي:

- ١- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم.
- ٢- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.
- ٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
- ٤- ضبط مخالفات أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له).



المادة السابعة والتسعون بعد المائة (١٩٧):^(١)

يلتزم مفتشو العمل - قبل مباشرتهم لمهامهم - بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تعده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرّاً أيّ اختراعٍ صناعيّ، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٧)

تكون صيغة تعهد مفتشي العمل قبل مباشرة عملهم كما يلي:

أتعهد أنا المفتش/.....؛ رقم وظيفي(.....) سجل مدني رقم (.....)، بأنني مسئولاً أمام الله عز وجل، ثم أمام رؤسائي؛ بأن أؤدي عملي بكل أمانة وإخلاص وألا أفشي أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي أطلع عليها بحكم عملي، ولو بعد انقطاع عملي بهذه الوظيفة، وفي حالة مخالفتي لذلك أكون خائناً للأمانة، وأتحمل المسؤولية الشرعية والنظامية المقررة لذلك.
والله على ذلك شهيد،،،،،

تحريراً في:/...../..... هـ التوقيع:

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (يُقسم مفتشو العمل - قبل مباشرة أعمال ووظائفهم - أمام الوزير بأن يؤديوا أعمالهم بأمانة وإخلاص، وألا يفشوا سر أي اختراع صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع عملهم بهذه الوظائف، ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته).



المادة الثامنة والتسعون بعد المائة (١٩٨):

يحق لمفتشي العمل:

- ١- دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق.
- ٢- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام، ولهم على الأخص ما يأتي:
 - أ- سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.
 - ب- الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.
 - ج- أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.

المادة التاسعة والتسعون بعد المائة (١٩٩):

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.

المادة المئتان (٢٠٠):

على من يقوم بالتفتيش أن يبلغ بحضوره صاحب العمل أو ممثله، وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي غير ذلك.



المادة الأولى بعد المائتين (٢٠١):

لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم في الأجال التي يحددها، وذلك لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم، كما له في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

المادة الثانية بعد المائتين (٢٠٢):

على مفتش العمل أن يحيط بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصل إليه بشأن أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام، وألا يبوح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى.

المادة الثالثة بعد المائتين (٢٠٣):^(١)

إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها، ورفعها إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك.

(١) عُدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: (إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام، أو القرارات الصادرة بمقتضاه، فله إسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافي المخالفة أو توجيه تنبيه شفهي أو توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة، أو تحرير محضر ضبط المخالفة، وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف الأخرى التي يعود تقديرها للمفتش).



المادة الرابعة بعد المائتين (٢٠٤):

يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية. ومدير مكتب العمل وللمفتشين أن يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة.

المادة الخامسة بعد المائتين (٢٠٥):

يعد رئيس تفتيش العمل في مكتب العمل تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل، ونواحي التفتيش، والمنشآت التي تم التفتيش عليها، وعدد المخالفات المرتكبة، ونوعها، والتدابير المتخذة بشأنها، كما يعد تقريراً سنوياً عن التفتيش في دائرة اختصاص مكتب العمل ونتائجه وأثاره، ويضمنه ملاحظاته ومقترحاته. وترسل نسخة من التقريرين إلى الوزارة.

المادة السادسة بعد المائتين (٢٠٦):

يقدم وكيل الوزارة للشؤون العمالية تقريراً سنوياً شاملاً عن تفتيش العمل في المملكة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز مائة وثمانين يوماً من نهاية العام، يتناول كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام نظام العمل.

ويشمل التقرير على الأخص ما يأتي:

- ١- بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.
- ٢- بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.
- ٣- إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.
- ٤- إحصائيات عن زيارات المفتشين وجولاتهم.
- ٥- إحصائيات عن المخالفات التي وقعت، والجزاءات التي حكم بها.



٦- إحصائيات عن إصابات العمل.

٧- إحصائيات عن أمراض المهن.

المادة السابعة بعد المائتين (٢٠٧):

تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات، وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات، كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها، وتعميمها على مكاتب العمل.

المادة الثامنة بعد المائتين (٢٠٨):

يُنظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية:

- ١- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.
- ٢- أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي وأصول تنظيم محاضر التفتيش واستجواب الأشخاص.
- ٣- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها، ومساعدتهم في هذا التطبيق.
- ٤- مبادئ أساسية في التقنية الصناعية، ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.
- ٥- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية، وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لحو ممارسة العمل.



المادة التاسعة بعد المائتين (٢٠٩):

يُصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها المنصوص عليها في هذا الباب.^(١)

^(١) أصدر مجلس الوزراء بالقرار رقم (٢٦٤) بتاريخ ١٤ / ٨ / ١٤٢٨ هـ (اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها) تحوي أربعة وعشرين مادة.



الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية^(١)

المادة العاشرة بعد المائتين (٢١٠):

ملغاة (٢)

المادة الحادية عشرة بعد المائتين (٢١١):

ملغاة (٣)

المادة الثانية عشرة بعد المائتين (٢١٢):

ملغاة (٤)

(١) تم إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ ونصه كالآتي: (يلغي هذا النظام [أي نظام المرافعات الشرعية] الباب (الرابع عشر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، الخاص بهيئات تسوية الخلافات العمالية، وتحل عبارة "المحكمة العمالية أو المحاكم العمالية" محل عبارة "هيئة تسوية الخلافات العمالية أو هيئات تسوية الخلافات العمالية" بحسب الأحوال، أينما وردت في الأبواب الأخرى من نظام العمل، وذلك اعتباراً من إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها).

(٢) ألغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (هيئات تسوية الخلافات العمالية هي: ١- الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات. ٢- الهيئة العليا لتسوية الخلافات).

(٣) ألغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (يسمى بقرار من الوزير بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء أعضاء الهيئات الابتدائية من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق).

(٤) ألغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (تؤلف بقرار من الوزير في كل مكتب عمل يحدده الوزير هيئة ابتدائية تشتمل على دائرة أو أكثر من عضو واحد وتفصل كل دائرة من هذه الدوائر فيما يطرح عليها من قضايا، فإذا اشتملت الهيئة على أكثر من دائرة يسمي الوزير رئيساً من بين الأعضاء يتولى - بالإضافة إلى عمله - توزيع القضايا على أعضاء الهيئة وتنظيم الأعمال الإدارية والكتابية).



المادة الثالثة عشرة بعد المائتين (٢١٣):

ملغاة (١)

المادة الرابعة عشرة بعد المائتين (٢١٤):

ملغاة (٢)

المادة الخامسة عشرة بعد المائتين (٢١٥):

ملغاة (٣)

(١) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (إذا لم تؤلف هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل، يكلف الوزير- عند الاقتضاء- الهيئة المؤلفة في أقرب مكتب عمل بمهمات الهيئة التي لم تؤلف واختصاصاتها).

(٢) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (تختص الهيئة الابتدائية بما يأتي:

١- بالفصل نهائياً في الآتي:

١ / ١- الخلافات العمالية، أيّاً كان نوعها التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

١ / ٢- الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل.

١ / ٣- فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.

٢- بالفصل ابتدائياً في الآتي:

٢ / ١- الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

٢ / ٢- خلافات التعويض عن إصابات العمل مهما بلغت قيمة التعويض.

٢ / ٣- خلافات الفصل عن العمل.

٢ / ٤- فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.

٢ / ٥- فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية).

(٣) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (هيئات تسوية الخلافات العمالية هي: ١- الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات. ٢- الهيئة العليا لتسوية الخلافات تكون الهيئة =



المادة السادسة عشرة بعد المائتين (٢١٦):

ملغاة (١)

المادة السابعة عشرة بعد المائتين (٢١٧):

ملغاة (٢)

المادة الثامنة عشرة بعد المائتين (٢١٨):

ملغاة (٣)

المادة التاسعة عشرة بعد المائتين (٢١٩):

ملغاة (٤)

=العليا لتسوية الخلافات من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء، ويصدر قرار من مجلس الوزراء- بناءً على ترشيح الوزير- بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق ممن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية، ويحدد عدد دوائر الهيئة العليا ومناطق عملها بقرار من الوزير بناءً على اقتراح رئيس الهيئة، ويتولى رئيس الهيئة اختيار رؤساء الدوائر وتوزيع العمل بينها والإشراف على جميع ما يتعلق بأعمالها الإدارية).

(١) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (تختص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها).

(٢) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (مدة الاستئناف ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها).

(٣) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (إذا لم يستأنف قرار الدائرة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة السابقة يعد القرار نهائياً واجب التنفيذ، وتعد قرارات دوائر الهيئة العليا واجبة التنفيذ من تاريخ صدورها).

(٤) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص =



المادة العشرون بعد المائتين (٢٢٠):

ملغاة (١)

المادة الحادية والعشرون بعد المائتين (٢٢١):

ملغاة (٢)

المادة الثانية والعشرون بعد المائتين (٢٢٢):

ملغاة (٣)

=الآتي: (كل هيئة من هذه الهيئات لها وحدها- دون غيرها- حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بهذا النظام، وبالخلافات الناشئة عن عقود العمل، ولها إحضار أي شخص لاستجوابه، أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب، كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات والأدلة، واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها. وللهيئة حق الدخول في أي مكان تشغله المنشأة من أجل إجراء التحقيق، والاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات التي ترى موجباً للاطلاع عليها).

(١) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١/٢٢/١٤٣٥ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (ترفع الدعاوى عن طريق مكتب العمل المختص أمام الهيئات الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها، وعلى مكتب العمل- قبل إحالة النزاع إلى الهيئة- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً. ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والقواعد الخاصة بذلك).

(٢) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١/٢٢/١٤٣٥ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال).

(٣) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١/٢٢/١٤٣٥ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (١- لا تقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

٢- لا تقبل أي دعوى تتعلق بمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل السابق بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ العمل بهذا النظام.

٣- لا تقبل أي شكوى عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة).



المادة الثالثة والعشرون بعد المائتين (٢٢٣):

ملغاة (١)

المادة الرابعة والعشرون بعد المائتين (٢٢٤):

ملغاة (٢)

المادة الخامسة والعشرون بعد المائتين (٢٢٥):

ملغاة (٣)

المادة السادسة والعشرون بعد المائتين (٢٢٦):

ملغاة (٤)

(١) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (لا يجوز لأي هيئة من الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة).

(٢) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصاً يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم. كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع، وفي جميع الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية).

(٣) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار نهائي بشأنه من إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أمام هذه الهيئة أو غيرها من الجهات القضائية الأخرى).

(٤) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أو أثناء نظر الدعوى أمام إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييراً يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل).



المادة السابعة والعشرون بعد المائتين (٢٢٧):

ملغاة (١)

المادة الثامنة والعشرون بعد المائتين (٢٢٨):

ملغاة (٢)

-
- (١) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (يجوز للهيئة أن تحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه).
- (٢) أُلغيت هذه المادة ضمن إلغاء الباب الرابع عشر بناء على المرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: (يصدر مجلس الوزراء لائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية).



الباب الخامس عشر: العقوبات

المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين (٢٢٩):^(١)

- ١ - مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:
- أ - غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.
- ب - إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.
- ج - إغلاق المنشأة نهائياً.
- ٢ - يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب لمخالفة.
- ٣ - تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

المادة الثلاثون بعد المائتين (٢٣٠):^(٢)

- ١ - للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينوبه - إيقاع العقوبتين أو إحداهما المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأي منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.

(١) عُدلت أحكام المواد (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين)، و(الحادية والثلاثين بعد المائتين)، و(الثانية والثلاثين بعد المائتين)، و(الثالثة والثلاثين بعد المائتين)، و(الرابعة والثلاثين بعد المائتين)، و(الخامسة والثلاثين بعد المائتين)، و(السادسة والثلاثين بعد المائتين)، و(السابعة والثلاثين بعد المائتين)، و(الثامنة والثلاثين بعد المائتين)، و(التاسعة والثلاثين بعد المائتين)، و(الأربعين بعد المائتين)، و(الحادية والأربعين بعد المائتين)؛ وأعيد صياغة هذه المواد بعد تعديل أحكامها ودجمت لتكون في مادتين: (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين) وذلك بناء على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.

(٢) نفس الحاشية السابقة.

- ٢ - يصدر - بقرار من الوزير - جدول تُحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.^(١)
- ٣ - يصدر - بقرار من الوزير - جدول تُحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة المذكورة.
- ٤ - إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة تزيد على نصف الحد الأعلى المقرر لها، أو كانت من المخالفات التي تستوجب عقوبة الإغلاق النهائي للمنشأة: وفقاً للجدول المنصوص عليه في الفقرة (٣) من هذه المادة؛ فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.
- ٥ - يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٨)

في تنفيذ أحكام الفقرات (١، ٤، ٥) من المادة (الثلاثون بعد المائتين) من النظام:

أولاً: يتم إيقاع العقوبات الواردة في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من قرار وزير العمل الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها على المخالفين، من قبل الوحدة الإدارية المختصة بإيقاع العقوبات المعتمدة من معالي الوزير.

(١) انظر "جدول المخالفات والعقوبات" المتعلق بأصحاب العمل.



ثانياً: ينشئ وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل بعد موافقة معالي وزير وحدة أو مركز يختص بتلقي محضر ضبط مخالفة العمل من مفتشي العمل، ودراسة مدى نظامية ضبطها، وتصنيفها، والتحقق من ثبوتها، وإصدار القرارات بالعقوبات المقترح إيقاعها أو حفظ المحضر واتخاذ أي من الإجراءات التالية:

١- إصدار قرار إداري بإيقاع العقوبات على، المخالف إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة البند (أولاً) بالفقرة (١) من القرار آنف الذكر.

٢- توجيه المختصين برفع دعاوى على المخالفين أمام المحكمة المختصة (المحاكم العمالية)، إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة البند (أولاً) بالفقرة (١) من القرار آنف الذكر.

٣- التوجيه بحفظ المحضر في حالة عدم ثبوت المخالفة.

ثالثاً: على مفتش العمل عند تحرير محضر ضبط أي مخالفة لنظام العمل أو لهذه، اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، تستوجب إيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدولي المخالفات والعقوبات المقابلة لها، أن يقوم برفعه إلى الإدارة المختصة أو الموظفين المختصين بإيقاع العقوبات كما ورد في البند ثانياً من هذه المادة.

رابعاً: ينشئ وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل بعد موافقة معالي وزير وحدة أو مركز يختص بالآتي:

١- النظر في الاعتراضات على القرارات الإدارية بإيقاع عقوبات مخالفات العمل المقدمة من المخالفين.

٢- النظر في طلبات تسوية المخالفات المقدمة من المخالفين.

وذلك على النحو التالي:

● فيما يخص الاعتراض على القرارات الإدارية بإيقاع عقوبات مخالفات العمل، تصدر قراراتها وفقاً لإجراءات البند (خامساً، وسادساً) المنصوص عليهما في المادة (٣٨) من هذه اللائحة.

● فيما يخص التسويات، ترفع توصياتها للوزير لاعتمادها.

خامساً: يتم الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبات مخالفات العمل خلال ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغ المخالف بالقرار الإداري، ولا يوقف هذا الاعتراض تنفيذ عقوبة الغرامة.

سادساً: في حالة قبول الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبة الغرامة، وإصدار جديد بإلغائه بعد التنفيذ؛ تعاد المبالغ المحصلة إلى المعترض وفق الإجراءات المتبعة لدى صندوق تنمية الموارد البشرية.

سابعاً: يشترط لتقديم طلبات تسوية مخالفات العمل، ما يلي:



١- أن يكون قد صدر قرار إداري بإيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من القرار آنف الذكر، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة بإيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من القرار آنف الذكر.

٢- ألا تكون التسوية لمخالفة تم تكرارها للمرة الثالثة خلال سنتين من تاريخ إيقاع العقوبة أو تمت التسوية في المرة التي تسبقها.

٣- ألا يكون قد سبق الاعتراض على القرار الإداري أمام اللجنة المختصة بالوزارة، أو التظلم من القرار الإداري أمام المحكمة المختصة.

ثامناً: تُتبع في تسوية مخالفات العمل الإجراءات التالية:

١- أن يقدم المخالف طلب التسوية خلال ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري بإيقاع العقوبة عليه، أو الحكم النهائي الصادر ضده، على أن تبت فيه الإدارة المختصة خلال تسعين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ويجوز لها في هذه الحالة أن توصي بتعليق تنفيذ العقوبة لحين البت في الطلب.

٢- يجب على المخالف العمل على إزالة المخالفات موضوع التسوية، وتقديم ما يفيد ذلك.

٣- يجوز للإدارة المختصة استدعاء المخالف، ومناقشته حول موضوع التسوية، وبنودها، ويراعى عند نظر طلب التسوية الظروف المحيطة بارتكاب المخالفة.

٤- ترفع الإدارة المختصة اتفاق التسوية مرفقاً به التوصية؛ ليصدر قرار من الوزير بالتسوية في حال موافقته.

٥- على المخالف تنفيذ قرار تسوية المخالفة خلال ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغه به، وإلا اعتبرت التسوية ملغاة.

٦- يفوض الوزير نائب وزير العمل والتنمية الاجتماعية لقطاع العمل بوضع الشروط التفصيلية لتسوية المخالفات.



المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين (٢٣١):^(١)

يلزم مرتكب المخالفة خلال مهلة تحددها اللائحة، وفي حال عدم إزالتها تعد مخالفة جديدة.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٣٩)

يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حال عدم إزالتها خلال المدة المذكورة؛ تعتبر تكرارا للمخالفة، وتضاعف العقوبة عليه.

المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين (٢٣٢):^(٢)

يتم تحصيل الغرامات المقررة بموجب هذا النظام، وفقا للإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة، وتؤول المبالغ إلى صندوق تنمية الموارد البشرية.

اللائحة التنفيذية:

المادة (٤٠)

مع عدم الإخلال بالإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة، يسدد المخالف الغرامة الموقعة عليه خلال ستون يوم من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري، أو الحكم النهائي، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة؛ توقف خدمات الوزارة عنه لحين السداد؛ ولا يوقف التظلم أمام المحكمة الإدارية المختصة من أي قرار إداري بإيقاع عقوبة غرامة منصوص عليها في الجدول المبين بالبند (أولا) بالفقرة (١) من قرار وزير العمل الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها؛ تنفيذ ذلك القرار، إلا بقرار من تلك المحكمة بوقف التنفيذ.

^(١) كانت هذه المادة في محل المادة (الأربعين بعد المائتين) ولكنها نُقلت بعد تعديل صياغتها لتكون في محل (المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين) وذلك بناء على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

^(٢) كانت هذه المادة في محل المادة (الثانية والأربعين بعد المائتين) ولكنها نُقلت بعد تعديل صياغتها لتكون في محل (المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين) وذلك بناء على المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.



المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٣): (١)

للووزير منح مكافأة مالية لا تزيد على ٢٥% من مبلغ الغرامة المحصلة لمن يساعد - من موظفي التفتيش أو من غيرهم - في الكشف عن أيّ مخالفات أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة الرابعة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٤): (٢)

أ- لا تقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يقدم المدعي عذراً تقبله المحكمة، أو يصدر المدعي عليه إقرار بالحق.
ب- تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

المادة الخامسة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٥): (٣)

لا يجوز لصاحب العمل أثناء نظر الدعوى أمام المحاكم العمالية أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات، تغييراً يترتب عليه الإضرار بموقف العامل في الدعوى.

المادة السادسة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٦):

ملغاة (٤)

- (١) أُضيفت هذه المادة بناءً على الفقرة (ثامناً وثلاثين) من المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
(٢) أُضيفت هذه المادة بناءً على الفقرة (ثالثاً) من المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ.
(٣) أُضيفت هذه المادة بناءً على الفقرة (ثالثاً) من المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ.
(٤) دُجيت أحكام هذه المادة بعد إعادة صياغتها لتكون من ضمن المادتين: (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين) وذلك بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.



المادة السابعة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٧):

ملغاة (١)

المادة الثامنة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٨):

ملغاة (٢)

المادة التاسعة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٩):

ملغاة (٣)

المادة الأربعون بعد المائتين (٢٤٠):

ملغاة (٤)

المادة الحادية والأربعون بعد المائتين (٢٤١):

ملغاة (٥)

- (١) دُججت أحكام هذه المادة بعد إعادة صياغتها لتكون من ضمن المادتين: (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين) وذلك بناء على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
- (٢) دُججت أحكام هذه المادة بعد إعادة صياغتها لتكون من ضمن المادتين: (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين) وذلك بناء على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
- (٣) دُججت أحكام هذه المادة بعد إعادة صياغتها لتكون من ضمن المادتين: (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين) وذلك بناء على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
- (٤) غُدلت هذه المادة ونُقلت لتكون (المادة الحادية والثلاثين بعد المائتين) بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
- (٥) دُججت أحكام هذه المادة بعد إعادة صياغتها لتكون من ضمن المادتين: (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين)



المادة الثانية والأربعون بعد المائتين (٢٤٢):

ملغاة (١)

وذلك بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
(١) عُدلت هذه المادة ونُقلت لتكون (المادة الثانية والثلاثين بعد المائتين) بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.



الباب السادس عشر: أحكام ختامية

المادة الثالثة والأربعون بعد المائتين (٢٤٣):

يصدر الوزير القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام خلال مائة وثمانين يومًا من تاريخ العمل بهذا النظام، وتُنشر اللوائح التنفيذية في الجريدة الرسمية.

المادة الرابعة والأربعون بعد المائتين (٢٤٤):

يحل هذا النظام محل نظام العمل والعمال، الصادر بالمرسوم الملكي ذي الرقم (م/٢١) والتاريخ ٦ / ٩ / ١٣٨٩ هـ، ويُلغى كل ما يتعارض معه من أحكام، ويستمر العمل باللوائح والقرارات الصادرة قبل نفاذ هذا النظام إلى حين تعديلها.

المادة الخامسة والأربعون بعد المائتين (٢٤٥):

ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد مائة وثمانين يومًا من تاريخ نشره.^(١)

(١) نُشر بجريدة أم القرى في عددها (٤٠٦٨) وتاريخ ٢٥ / ٩ / ١٤٢٦ هـ.



المراسيم والقرارات الوزارية

قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) وتاريخ ٢٢/٨/١٤٢٦ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ٥٦.٣٢/ب وتاريخ

٢٤/١١/١٤٢٥ هـ، المشتملة على خطاب معالي وزير العمل رقم ٥٨/س ص وتاريخ

١/١١/١٤٢٠ هـ، المرافق له مشروع نظام العمل.

وبعد الاطلاع على نظام العمل والعمال، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢١) وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩ هـ.

وبعد الاطلاع على المحاضر رقم (٢٤٤) وتاريخ ٢٤/٥/١٤٢٢ هـ، ورقم (٢٠٢) وتاريخ

٢٧/٥/١٤٢٦ هـ، ورقم (٢٥٩) وتاريخ ٢٦/٦/١٤٢٦ هـ، المعدة في هيئة الخبراء.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٤٨/٤٨) وتاريخ ٢٩/١٠/١٤٢٥ هـ

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٣٩٠) وتاريخ ٢٤/٧/١٤٢٦ هـ.

يقرر الموافقة على نظام العمل، بالصيغة المرفقة.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

رئيس مجلس الوزراء



مرسوم ملكي رقم: (م/٥١) وتاريخ: ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ

بِعون الله تعالى

نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناء على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) وتاريخ

٢٧/٨/١٤١٢ هـ

وبناء على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) وتاريخ

٣/٣/١٤١٤ هـ

وبناء على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) وتاريخ

٢٧/٨/١٤١٢ هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٤٨ / ٤٨) وتاريخ ٢٩ / ١٠ / ١٤٢٥ هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) وتاريخ ٢٢ / ٨ / ١٤٢٦ هـ

رسمنا بما هو آتٍ:

أولاً: الموافقة على نظام العمل، بالصيغة المرافقة.

ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا.

عبد الله بن عبد العزيز



قرار مجلس الوزراء رقم: (١٤٠) وتاريخ ١٤٣٤/٥/٦ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم (٥١١٤٨) وتاريخ ١٤٣٣/١١/٢٨ هـ،
المشتملة على برقية وزارة الداخلية رقم (٥٩٩٨٢) وتاريخ ١٤٣٠/٩/٢٦-٢٧ هـ، في شأن ظاهرتي
تراكم العمالة الأجنبية السائبة وهروب بعض خدم المنازل من كفلائهم، المتخذ في شأنهما قرار
مجلس الشورى رقم (٥٠/١١٤) وتاريخ ١٤٣٣/١٠/٢٢ هـ، المرافق له مشروع قواعد التعامل مع
الوافدين من مخالفي الأنظمة.

وبعد الاطلاع على مشروع القواعد المشار إليه.

وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦ هـ.

وبعد الاطلاع على تنظيم معاملة القادمين للمملكة بتأشيرات دخول الحج أو العمرة وغيرها،
الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٢) وتاريخ ١٤٠٤/١٠/١٨ هـ.

وبعد الاطلاع على المحضر رقم (١٦٥) وتاريخ ١٤٣٤/٣/٢٣ هـ، المعد في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٥٠/١١٤) وتاريخ ١٤٣٣/١٠/٢٢ هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٢٦٢) وتاريخ ١٤٣٤/٤/١٥ هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: تعديل نص المادة (التاسعة والثلاثين) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١)
وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، لتصبح بالنص الآتي:

«المادة التاسعة والثلاثون»:

١- لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل
لدى الغير،



ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى وزارة العمل التفتيش على المنشآت، والتحقيق في المخالفات التي يتم ضبطها من قبل مفتشيها، ومن ثم إحالتها إلى وزارة الداخلية لتطبيق العقوبات المقررة بشأنها.

٢- لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص، وتتولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاربين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتسترين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.

ثانيا: إلغاء المادة (الثالثة والثلاثين بعد المائتين) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ.

ثالثا: الموافقة على قواعد التعامل مع الوافدين من مخالفي الأنظمة، بالصيغة المرافقة.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

نائب رئيس مجلس الوزراء



مرسوم ملكي رقم (م/ ٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ

بمعون الله تعالى

نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) بتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) بتاريخ ٣/٣/١٤١٤هـ

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) بتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ

وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ
وبعد الاطلاع على تنظيم معاملة القادمين للمملكة بتأشيرات دخول الحج أو العمرة وغيرها،
الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٢) بتاريخ ١٨/١٠/١٤٠٤هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (١١٤/٥٠) بتاريخ ٢٢/١٠/١٤٣٣هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١٤٠) بتاريخ ٦/٥/١٤٣٤هـ

رسمنا بما هو آت:

أولاً: تعديل نص المادة (التاسعة والثلاثين) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، لتصبح بالنص الآتي:



"المادة التاسعة والثلاثون"

- ١- لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى وزارة العمل التفتيش على المنشآت، والتحقيق في المخالفات التي يتم ضبطها من قبل مفتشيها، ومن ثم إحالتها إلى وزارة الداخلية لتطبيق العقوبات المقررة بشأنها.
- ٢- لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص، وتتولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغييبين عن العمل (الهاربين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتسترين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.

ثانياً: إلغاء المادة (الثالثة والثلاثين بعد المائتين) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦هـ

ثالثاً: الموافقة على قواعد التعامل مع الوافدين من مخالفي الأنظمة، بالصيغة المرافقة.

رابعاً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء ووزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا.



قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٨) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٣ هـ

إن مجلس الوزراء بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم (١٤٧٦٧) وتاريخ ١٤٣٥/٤/٢٠ هـ، في شأن تعديل بعض مواد نظام العمل المشتملة على قرار مجلس الشورى رقم (٩/١٤) وتاريخ ١٤٣٥/٤/٣ هـ المتخذ في هذا الشأن.

وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، وبعد الاطلاع على المحاضر: رقم (١٠٤) وتاريخ ١٤٣٦/٢/١٧ هـ، ورقم (٤٩٠) وتاريخ ١٤٣٥/٧/٢٨ هـ، ورقم (٣٠٩) وتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٥ هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٩/١٤) وتاريخ ١٤٣٥/٤/٣ هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٦٤٣) وتاريخ ١٤٣٦/٥/١٤ هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: الموافقة على تعديلات نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، بالصيغة المرفقة.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

ثانياً: دون إخلال بالاختصاصات المقررة لوزارة العمل، تنظر هيئات تسوية الخلافات العمالية - إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها وفقاً لما ورد في الفقرة (٣) من البند (أولاً) من المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ، في الدعاوى التي ترفعها وزارة العمل وفقاً للفقرة (٤) من المادة (الثلاثين بعد المائتين) من نظام العمل، وتوقع تلك الهيئات العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل.

رئيس مجلس الوزراء



مرسوم ملكي رقم: (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ

بِعون الله تعالى نحن سلمان بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناء على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

وبناء على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) بتاريخ ١٤١٤/٣/٣ هـ.

وبناء على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٩/١٤) بتاريخ ١٤٣٥/٤/٣ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٨) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٣ هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على تعديلات نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، بالصيغة المرافقة.

ثانياً: يعمل بهذه التعديلات بعد (ستة) أشهر من تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية.

ثالثاً: على لسمو نائب رئيس مجلس الوزراء ووزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا.

سلمان بن عبد العزيز آل سعود



قرار رقم (١١٧) وتاريخ ٢١/٢/١٤٤٠ هـ

إن مجلس الوزراء بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ٥١٩٧ وتاريخ ١٤٣٨/١/١٥ هـ، المشتملة على خطاب معالي وزير العدل رقم ٣٨/٢٠٧٤٩٩ وتاريخ ١٤٣٨/١/١٥ هـ، في شأن تهيئة بيئة القضاء العمالي.

وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، وتعديلاته.

وبعد الاطلاع على نظام القضاء، ونظام ديوان المظالم، وآلية العمل التنفيذية لنظام القضاء ونظام ديوان المظالم، الموافق عليها بالمرسوم الملكي رقم (٧٨/م) وتاريخ ١٤٢٨/٩/١٩ هـ.

وبعد الاطلاع على نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ.

وبعد الاطلاع على المحاضر رقم (٦٧٠) وتاريخ ١٤٣٨/٦/٦ هـ، ورقم (١٣٠٦) وتاريخ ١٤٣٨/١١/٧ هـ، ورقم (١١٤٥) ورقم (١١٤٦) المؤرخين في ١٤٣٩/٨/٢١ هـ، والمذكرات رقم (١٣١٨) وتاريخ ١٤٣٩/٩/٢٦ هـ، ورقم (١٦١٥) وتاريخ ١٤٣٩/١٢/٩ هـ، ورقم (٢٥١) وتاريخ ١٤٤٠/٢/١٣ هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على التوصية المعدة في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (٣-٧٣/٣٨/د) وتاريخ ١٤٣٨/١١/٢٩ هـ.

وبعد النظر في قراري مجلس الشورى رقم (٤٧-١٠) وتاريخ ١٤٣٩/٤/٢٢ هـ، ورقم (٢١٥-٥٤) وتاريخ ١٤٤٠/١/٢٨ هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٩٨٥) وتاريخ ١٤٤٠/٢/١٤ هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: أ- يجب في الدعوى العمالية، أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب العمل -الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه- ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، ويصدر وزير العمل والتنمية الاجتماعية - بالتنسيق مع وزير العدل- القواعد المنظمة لذلك.

ب- يعمل بما ورد في الفقرة (أ) من هذا البند لمدة (ثلاث) سنوات اعتباراً من مباشرة المحاكم العمالية اختصاصاتها، ويجوز -عند الاقتضاء- تمديد هذه المدة بقرار من مجلس الوزراء، على أن يرفع وزير العدل ووزير العمل والتنمية الاجتماعية تقريراً يتضمن تقويمهما لذلك قبل انتهاء المدة (بستة) أشهر على الأقل.

ثانياً: إضافة فقرة إلى المادة (الحادية والأربعين) من نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ، تحمل الترتيب (٣) وذلك بالنص الآتي:

٣- أ- تسري على المنازعات العمالية الجماعية القواعد والإجراءات المقررة في المنازعات العمالية الأخرى، ما لم يقرر المجلس الأعلى للقضاء خلاف ذلك.

ب- تكون المنازعة العمالية جماعية عندما تنشأ المنازعة بين واحد (أو أكثر) من أصحاب العمل وجميع عماله، أو فريق منهم، بسبب العمل أو شروط العمل".

ثالثاً: إضافة مادتين إلى نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، وذلك على النحو الآتي:

١- المادة (الرابعة والثلاثون بعد المائتين):

أ- لا تقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يقدم المدعي عذراً تقبله المحكمة، أو يصدر من المدعي عليه إقرار بالحق.



ب- تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

٢- المادة (الخامسة والثلاثون بعد المائتين):

لا يجوز لصاحب العمل أثناء نظر الدعوى أمام المحاكم العمالية أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات، تغييراً يترتب عليه الإضرار بموقف العامل في الدعوى. وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

رئيس مجلس الوزراء



مرسوم ملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠هـ

بِعون الله تعالى

نحن سلمان بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) بتاريخ

٢٧/٨/١٤١٢هـ

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) بتاريخ

٣/٣/١٤١٤هـ

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) بتاريخ

٢٧/٨/١٤١٢هـ

وبعد الاطلاع على قراري مجلس الشورى رقم (٤٧-١٠) بتاريخ ٢٢/٤/١٤٣٩هـ، ورقم (٢١٥-٥٤)

بتاريخ ٢٨/١/١٤٤٠هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) بتاريخ ٢١/٢/١٤٤٠هـ

رسمنا بما هو آت:

أولاً: أ- يجب في الدعوى العمالية، أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب العمل

-الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه- ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، ويصدر

وزير العمل والتنمية الاجتماعية- بالتنسيق مع وزير العدل- القواعد المنظمة لذلك.

ب- يعمل بما ورد في الفقرة (أ) من هذا البند لمدة (ثلاث) سنوات اعتباراً من مباشرة المحاكم

العمالية اختصاصاتها، ويجوز- عند الاقتضاء- تمديد هذه المدة بقرار من مجلس الوزراء، على أن

يرفع وزير العدل ووزير العمل والتنمية الاجتماعية تقريراً يتضمن تقويمهما لذلك قبل انتهاء المدة

(بستة) أشهر على الأقل.



ثانياً: إضافة فقرة إلى المادة (الحادية والأربعين) من نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) بتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ، تحمل الترتيب (٣) وذلك بالنص الآتي:

٣-أ- تسري على المنازعات العمالية الجماعية القواعد والإجراءات المقررة في المنازعات العمالية الأخرى، ما لم يقرر المجلس الأعلى للقضاء خلاف ذلك.

ب- تكون المنازعة العمالية جماعية عندما تنشأ المنازعة بين واحد (أو أكثر) من أصحاب العمل وجميع عماله، أو فريق منهم، بسبب العمل أو شروط العمل.”

ثالثاً: إضافة مادتين إلى نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، وذلك على النحو الآتي:

١- المادة (الرابعة والثلاثون بعد المائتين):

أ- لا تقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يقدم المدعي عذراً تقبله المحكمة، أو يصدر من المدعي عليه إقرار بالحق.

ب- تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

٢- المادة (الخامسة والثلاثون بعد المائتين):

لا يجوز لصاحب العمل أثناء نظر الدعوى أمام المحاكم العمالية أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات، تغييراً يترتب عليه الإضرار بموقف العامل في الدعوى.

رابعاً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء ووزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا.

سلمان بن عبد العزيز آل سعود



قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية

وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ

والقرار الوزاري رقم (٢٢١٦٦٨) وتاريخ ٢٦/١١/١٤٣٩هـ الخاص بإصدار لائحة قواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية، وبعد الاطلاع على اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ ٢٨/٦/١٤٣٧هـ وبعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم (٨٤٤٤٧) وتاريخ ٢٧/٤/١٤٣٩هـ

وبناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً،

يقرر ما يلي:

أولاً: تعتمد اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها بالصيغة المرفقة، وتحل محل اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ ٢٨/٦/١٤٣٧هـ وما صدر عليها من تعديلات ويلغى كل ما يتعارض معها.

ثانياً: تنشر هذه اللائحة وملحقاتها في الجريدة الرسمية وموقع الوزارة الإلكتروني ويعمل بها من تاريخ نشرها.

ثالثاً: على نائب الوزير لقطاع العمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله ولي التوفيق،،،

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

أحمد بن سليمان الراجحي



مرسوم ملكي رقم (م/١) وتاريخ: ١٤٣٥/١/٢٢هـ، يلغي الباب الرابع عشر من النظام

بِعون الله تعالى

نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناء على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ

وبناء على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) بتاريخ ١٤١٤/٣/٣هـ

وبناء على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٦٨/٩٦) بتاريخ ١٤٣١/١/٢٥هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١١) بتاريخ ١٤٣٥/١/٨هـ

رسمنا بما هو آتٍ:

أولاً: الموافقة على نظام المرافعات الشرعية بالصيغة المرافقة لهذا، مع مراعاة ما يأتي:

٣- يلغي هذا النظام الباب (الرابع عشر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، الخاص بهيئات تسوية الخلافات العمالية، وتحل عبارة "المحكمة العمالية أو المحاكم العمالية" محل عبارة "هيئة تسوية الخلافات العمالية أو هيئات تسوية الخلافات العمالية" بحسب الأحوال، أينما وردت في الأبواب الأخرى من نظام العمل، وذلك اعتباراً من إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها.



الملاحق

الملحق رقم (١)

النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل

لائحة تنظيم العمل

مقدمة:

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم: (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ وبالمرسوم الملكي رقم: (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.

بيانات المنشأة

اسم المنشأة:

المركز الرئيسي:

عدد العاملين:

النشاط:

العنوان:

صندوق البريد: () الرمز البريدي: () .

رقم بريد واصل:

هاتف:

فاكس:

البريد الإلكتروني:

رقم السجل التجاري:

تاريخ إصدار السجل التجاري: / / هـ



أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة:

يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيدا عن نظارتها.

المادة (٢)

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم

المادة (٣)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة، والفروع التابعة لها.
٢. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكتملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
٣. تطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة (٤)

١. يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقا أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
٢. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له: ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
٣. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

التوظيف

المادة (٥)



يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة؛ ويراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي:

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
٢. أن يكون حائرا على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة.
٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
٤. أن يكون لائقا طبيا بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة.
٥. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقا للشروط، والأحكام الواردة في المواد: [\(السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون\)](#) من نظام العمل.

عقد العمل

المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحضر من نسختين باللغة العربية وفقا للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، و تاريخ مباشرة العمل، و أية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوما.

المادة (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل المباشرة العمل: يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.

المادة (٨)

- ١- لا يجوز للمنشأة أن تنقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغير محل إقامته.
- ٢- للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.



الإرهاب

المادة (٩)

يتحدد الالتزام بمصروفات إرهاب العامل، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

١. عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 ٢. عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 ٣. عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
- لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

المادة (١٠)

يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإرهاب مع نفقات نقل أمتعتهم؛ ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

التدريب والتأهيل

المادة (١١)

تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف، وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للمنشأة تؤمن تذاكر السفر في الذهاب، والعودة بالدرجة التي تحددها المنشأة، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل، ومسكن، وتنقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلاً عنها، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل، والتدريب.

المادة (١٢)

١. يجوز للمنشأة أن تنهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
٢. للمتدرب، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
٣. وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل.

٤. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.

٥. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضها.

المادة (١٣)

أولاً: يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها. بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة المدة برنامج التدريب.

ثانياً: يجوز للمنشأة أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

١. إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
٢. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
٣. إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

ثالثاً: يجوز للمنشأة إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور

المادة (١٤)

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور: تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.



المادة (١٥)

تُدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف.

المادة (١٦)

إذا وافق يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

تقارير الأداء

المادة (١٧)

تُعد المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك؛ على أن تتضمن العناصر التالية:

١. المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة).

٢. سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء المنشأة.

٣. المواظبة.

المادة (١٨)

يقيم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة: على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.

المادة (١٩)

يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل: على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)، ويخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات

المادة (٢٠)

١. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للمنشأة.

٢. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه المنشأة، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.



٣. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات

المادة (٢١)

تضع المنشأة سلما وظيفيا لوظائفها تحدد فيه عدد، ومسميات الوظائف. وفقا لما جاء في دليل التصنيف، والتصنيف المهني السعودي - ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجرها فيه، ويكون العامل مؤهلا للترقية إلى وظيفة أعلى: متى توفرت الشروط التالية:

١. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
٣. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.
٤. موافقة صاحب الصلاحية.
٥. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية؛ وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة (٢٢)

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل: فإن المفاضلة للترقية تكون كالاتي:

١. ترشيح صاحب الصلاحية.
٢. الحاصل على تقدير أعلى.
٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
٤. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة.
٥. الأقدمية في العمل بالمنشأة.

الانتداب

المادة (٢٣)

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي:

١. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتة.



٢. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك: ما لم تؤمنها له المنشأة.

٣. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقا للفئات، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة.

المزايا والبدايات

المادة (٢٤)

تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب، وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن، وبديل نقل نقدي.

أيام وساعات العمل

المادة (٢٥)

١. يكون عدد أيام العمل أيام في الأسبوع، ويكون (يوم / يومي) الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للمنشأة - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
٢. تكون ساعات العمل (ثمان) ساعات عمل يوميا تخفض إلى (ست) ساعات يوميا في شهر رمضان للعمال المسلمين.



العمل الإضافي

المادة (٢٦)

١. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي: يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.

٢. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره الأساسي.

التفتيش الإداري

المادة (٢٧)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم، وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك، وعلى العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك.

المادة (٢٨)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض.

الإجازات

المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

المادة (٣٠)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات؛ وفق ما يلي:

١. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك وحسب تقويم أم القرى.



٢. أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).

وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها. أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة (٣١)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

١. خمسة أيام عند زواجه.

٢. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.

٣. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه.

٤. أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة: ولها الحق في تمديدتها دون أجر أن كانت حاملا حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.

٥. خمسة عشر يوما في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة. وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة (٣٢)

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة، أو مرجع طبي معتمد لديها - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة، والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية: سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، وذلك على النحو التالي:

١. الثلاثون يوما الأولى، بأجر كامل.

٢. الستون يوما التالية، بثلاثة أرباع الأجر.

٣. الثلاثون يوما التي تلي ذلك، بدون أجر

وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض.



الرعاية الطبية

المادة (٣٣)

تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً؛ وفقاً لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني، ولائحته التنفيذية، كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وفقاً لما يقرره نظامها.

بيئة العمل

المادة (٣٤)

أ. ضوابط عامة

١. لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى.
٢. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
٣. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.
٤. في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية لمكاتب العاملات.
٥. تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة لمسؤولية مباشرة على المنشأة.
٦. على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها.
٧. في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
٨. في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط.
٩. يجب على المنشأة توفير نظام أمني وفي حال كانت المنشأة تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية.

ب. ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط:

١. يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المنشأة خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال.
٢. يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
٣. يجب أن توفر المنشأة حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود المنشأة في مركز تجاري.
- في حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب المنشأة وضع لوحة إرشادية أن المنشأة خاضعة للمراقبة الأمنية.

ج. ضوابط تشغيل النساء في فترة من الليل في كافة الأنشطة:^(١)

(١) أُضيفت هذه الزيادة على المادة (٣٤) من لائحة تنظيم العمل بناء على القرار الوزاري رقم (٣٩٨٦٠) وتاريخ ٢٧/٢/١٤٤٠هـ.



١- تحدد فترة الليل من الساعة السادسة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً.

٢. استثناءً من حكم المادة (١٥٠) من نظام العمل ومع الالتزام بالحد الأقصى لساعات العمل حسب المادة (٩٨) من نظام العمل فإنه يجوز تشغيل النساء ليلاً في الحالات التالية:

أ. إذا كان العمل صحياً أو خيرياً.

ب. حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.

ت. إذا كان العمل في فترة من الليل ضرورية للمحافظة على المواد من التلف السريع.

ث. النساء اللاتي يشغلن مناصب عليا ومهام قيادية.

ج. العمل في المنشآت التي تندرج تحت تنظيم أمانات المدن أو المحافظات والبلديات التابعة لها في شهر رمضان والمواسم وفي المناطق المركزية في الحج والعمرة (على سبيل المثال: محلات بيع المستلزمات النسائية، تقديم أنشطة ترفيهية، خدمات التغذية).

ح. العمل في المنشآت الأخرى التي تندرج تحت تنظيم جهات حكومية أخرى في شهر رمضان والمواسم وفي المناطق المركزية في الحج والعمرة (على سبيل المثال: منشآت الحج والعمرة، خدمات النقل، تقديم أنشطة ترفيهية).

خ. العمل في المنشآت الأخرى التي تندرج تحت تنظيم جهات حكومية أخرى وذلك فيما يتعلق فقط بالعمل أثناء تقديم فعاليات الجمهور (على سبيل المثال: فعاليات أثناء إجازة نهاية الأسبوع، فعاليات بمناسبة أحداث معينة في غير المواسم).

د. الأنشطة الموضحة فقط في "النشاط حسب تصنيف ISIC4" في الجدول التالي:

النشاط حسب تصنيف: ISIC (الأنشطة المذكورة هنا فقط)	النشاط الرئيسي (نطاقات)
مراكز ضيافة الأطفال.	مراكز ضيافة الأطفال
دور الرعاية مع الإقامة للمعاقين.	مراكز ذوي الإعاقة
البيث الإذاعي عن طريق الجو أو الأسلاك أو القمر الصناعي. البيث الإذاعي عن طريق الإنترنت (محطات إذاعة الإنترنت). أنشطة الإذاعة. البيث التلفزيوني. أنشطة التلفزيون. أنشطة وكالات الأنباء، يشمل أنشطة شركات الأنباء وكالات الأنباء التي تقدم الأخبار والصور والرسائل الإخبارية إلى وسائل الإعلام. أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.	الطباعة والنشر والإعلام

وألغى هذا القرار كافة القرارات الصادرة سابقاً من الوزارة بشأن تنظيم عمل المرأة أو تشغيل النساء، وهي: ١/٧٩٣ تاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢ هـ، ٢٨٣٨ تاريخ ١٤٢٧/٩/٩ هـ، ٢٤٧٥/١/١ تاريخ ١٤٣٢/٨/١٠ هـ، ٢٤٧٣/١/١ تاريخ ١٤٣٢/٨/١٠ هـ، ٣٧٣٢/١/١ تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٣٧٢٩/١/١ تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٣٧٣١/١/١ تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٣٧٣٠/١/١ تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٢٧٠٢ تاريخ ١٤٣٥/٥/٢٩ هـ، ٧٩٠ تاريخ ١٤٣٦/٢/٢٢ هـ.



الخدمات الجماعية والاجتماعية	قصور وصالات الأفراح والمناسبات. أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.
الخدمات الاستشارية والأعمال	أنشطة مراكز النداء الوارد، والرد على مكالمات العملاء باستخدام مشغلين أو توزيع المكالمات أليا، أو عن طريق تكامل الهاتف والحاسوب، أو غير ذلك من الطرق المماثلة لتلقي الطلبات، وتقديم معلومات عن المنتجات والتعامل مع طلبات المساعدة من العملاء أو شكاوى العملاء أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.
النقل الجوي	الملاحة والإرشاد الجوي. أنشطة الخدمات الأرضية في المطارات. النقل الجوي للركاب المحدد وغير المحدد بمواعيد. أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "أدناه".
النقل البري للركاب خارج المدن والنقل الدولي	نقل الركاب عبر خطوط السكك الحديدية بين المدن. نقل الركاب عبر خطوط السكك الحديدية داخل المدن. أنشطة أخرى لنقل الركاب بالسكك الحديدية فيما بين المدن. النقل البري للركاب بواسطة المترو الأرضي. النقل الموسمي المدرسي خارج المدن للطلبة والطالبات والمعلمين والمعلمات.
النقل البري للركاب داخل المدن	أنواع النقل البري الأخرى بمواعيد (النقل العام). أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.

ذ. العمل في الأنشطة الموضحة في هذه الفقرة على ألا يتجاوز الساعة الحادية عشرة ليلاً: أنشطة تجارة الذهب والمجوهرات، الصيدليات، خدمات التغذية، الأنشطة السياحية، الترفيه والسياحة، النقل البري للركاب داخل المدن (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "ذ" أعلاه)، النقل الجوي (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "ذ" أعلاه)، الاتصالات، التأمين وخدمات الأعمال، المؤسسات المالية، الخدمات الاستشارية والأعمال (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "ذ" أعلاه)، الخدمات الجماعية والاجتماعية (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "ذ" أعلاه)، وكلاء الاستقدام الأهلية، ورش ومحلات الصيانة، الطباعة والنشر والإعلام (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "ذ" أعلاه)، المختبرات، المعاهد، الكليات الصحية، مدارس أجنبية، مدارس أهلية بنين، مدارس أهلية بنات، مدارس أهلية بنين وبنات، رياض أطفال، الكليات الجامعية، مكاتب التوظيف الأهلية، تقنية المعلومات، الإيواء والفنادق، السلع والخدمات النسائية، مراكز التزيين ومشاغل الخياطة النسائية، معاهد الشراكات الاستراتيجية، حراسات أمنية، المخابز وتجارة الخبز، المغاسل، تجارة الجملة والتجزئة (شاملاً قرار قصر العمل في ١٢ نشاطاً على السعوديين والسعوديات) بيع الهواتف المحمولة وصيانتها، وكلاء الأدوية، الصالات والمراكز الرياضية، خدمات الترجمة.



د. ضوابط عامة لتشغيل النساء في كافة الأنشطة:

١. لا يجوز القيام بأي عمل من شأنه الضغط على حرية المرأة بما يشكل إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص، أو المعاملة في العمل بما لا يتوافق مع نظام العمل والأنظمة المحلية الأخرى.
٢. لا يجوز التمييز في أجور العاملات عن العاملين في العمل ذي القيمة المتساوية.
٣. تعد تهيئة بيئة العمل المناسبة للنساء مسؤولية مباشرة على صاحب العمل.
٤. يجب أن تلتزم العاملة بالحشمة في زيها، وإذا كان للمنشأة زي خاص فيجب أن يكون محتشما وساترا.
٥. في المنشآت المخصصة للنساء فقط (العاملات من النساء فقط) يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المكان خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال. كما يحظر عمل الرجال فيها. وينطبق هذا أيضا على المحلات أو المحلات القائمة بذاتها أو الأقسام أو الأقسام الفرعية أو الأقسام المخصصة للنساء (العاملات من النساء فقط).
٦. بالنسبة لبيئة العمل غير المخصصة لاستقبال العاملات ومقابلة الجمهور، يجب أن يتميز مكان عمل النساء بالخصوصية والاستقلالية في قسم خاص ولائق (لا يشترط أن يكون القسم معزولا وحده) بحيث لا يؤدي إلى مشاركة مكان عملهن (أي القسم نفسه) مع العاملين الرجال ولا يمنع ذلك - بحسب طبيعة العمل - أن يكون هناك أقسام خاصة ولائقة متعددة للنساء في مواقع مختلفة في نفس مكان العمل بتنظيم وتصميم يوفر الخصوصية والاستقلالية، وفي كل الأحوال يجب أن يكون المكان ظاهرا وواضحا بلا أبواب مغلقة ماعدا القسم النسائي المعزول بمدخل خاص، وتحظر الخلوة بين الجنسين.
٧. في حال اقتضاء العمل اجتماع عاملين وعاملات يجب أن يكون الاجتماع في مكان العمل، ويجوز أن يكون الاجتماع خارج مكان العمل في الاجتماعات الكبيرة الرسمية فقط، كما تحظر الخلوة بين الجنسين.
٨. يجب توفير حراسة أمنية كافية أو نظام أمني إلكتروني مناسب لكافة المنشآت المشغلة للنساء بما في ذلك المنشآت في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة ما لم يتم توفيره من صاحب السوق، وتشمل تغطيته كافة السوق. وفي حال وجود مستودع (مخزن) في نفس المنشأة فيجب وضع كاميرات مراقبة (نظام أمني إلكتروني) تغطي المستودع.
٩. يجب توفير مقاعد للعاملات في أماكن العمل تأمينا لاستراحتهم خلال ساعات العمل.
١٠. يجب توفير مكان مخصص ومهيا ولائق للعاملات الأداء الصلاة والاستراحة وتوفير دورات مياه خاصة. وينطبق ذلك على كافة المنشآت بما فيها المنشآت في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة ما لم يكن هناك مكان مناسب في السوق يوفر ذلك. وبالنسبة للقوائم بذاته فينطبق عليه فقط ما يتعلق بمكان أداء الصلاة والاستراحة في حال لا تسمح تنظيمات الجهات المعنية بتوفير دورات مياه داخلية.
١١. في حال تشغيل نساء ورجال في نفس مكان العمل فيجب أن لا يقل عدد النساء العاملات في الوردية الواحدة عن اثنتين.
١٢. لا يجوز تشغيل النساء في المنشآت المخصصة للرجال فقط (العاملات من الرجال فقط).



هـ. ضوابط تشغيل النساء في كافة الأنشطة التي فيها استقبال عملاء:

دون الإخلال بالضوابط العامة لتشغيل النساء في كافة الأنشطة الموضحة في هذا القرار، فإنه يجب الالتزام بالتالي:

- في حال تشغيل النساء في المنشآت، أو المحلات، أو المحلات القائمة بذاتها، أو الأقسام، أو الأقسام الفرعية، أو الأكشاك التي تستقبل العوائل والنساء في قسم، والرجال (أفراد) في قسم آخر، أو التي تستقبل الجميع (رجالاً ونساءً) بلا تقسيم، فإنه يمنع عمل النساء فيما يتعلق بخدمات مباشرة طلبات الطاولة، والتنظيف في قسم الرجال، أو التي تستقبل الجميع (على سبيل المثال: النادل، عامل النظافة)، وفي كل الأحوال يجب توفير مساحات مناسبة لممارسة النساء عملهن في حال وجود عاملين من الرجال (على سبيل المثال: كاونترات منفصلة أو مستقلة بمساحة مناسبة).
- في حال تشغيل النساء في أماكن مفتوحة في مقابلة العملاء، أو الجمهور (على سبيل المثال: في صالات المطارات، صالات القطارات، صالات الأنشطة الترفيهية، الفنادق، دور الإيواء) فإنه يجب توفير مساحات مناسبة لممارسة النساء عملهن في حال وجود عاملين من الرجال (على سبيل المثال: كاونترات منفصلة أو مستقلة بمساحة مناسبة).
- في حال تشغيل النساء في المنشآت المتعلقة بالقطاع الإيوائي السياحي (على سبيل المثال: الفنادق، الشقق المفروشة، دور الإيواء) فإنه يمنع عمل النساء في خدمة تنظيف المرافق عموماً وتنظيف الغرف خصوصاً، وحمل الحقائب، ويستثنى المنشآت النسائية (أي العملاء من النساء فقط مثل: دور الإيواء النسائية).

و. ضوابط تشغيل النساء في الأنشطة الصناعية:

دون الإخلال بالضوابط الأخرى لتشغيل النساء في كافة الأنشطة الموضحة في هذا القرار، فإنه يجب الالتزام بالتالي:

أ. يحظر توظيف النساء في الأعمال التالية:

- ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٢- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة تركيب، وتوزيع الغاز والمشتقات البترولية الأخرى، ومعالجة الصرف الصحي.
- ٣- الأعمال المباشرة بالتشديد والبناء (كالبناء والترميم والدهان والحفر والردم ووضع الخرسانات والأعمال التي تتطلب تسلق على السقالات، وغيرها).
- ٤- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صناعة الإسفلت.
- ٥- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صناعة المدابغ.
- ٦- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صهر المواد (الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية) أو تكريرها أو إنصاجها.
- ٧- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة توليد ونقل وتوزيع الطاقة.
- ٨- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة اللحام بالأكسجين والإستلين والكهرباء.
- ٩- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
- ١٠- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ والمخازن.



- ١١- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة تصنيع أو تعبئة أو رش الدهانات.
- ١٢- الأعمال المتعلقة بمعالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ١٣- الأعمال المتعلقة بصناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- ١٤- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلفون)، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- ١٥- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
- ١٦- تنظيف الورش التي تزاول فيها الأعمال الواردة في الفقرات (١١-١٢-١٣) أعلاه.
- ١٧- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صناعة الكاوتشوك (الصناعات من مادة المطاط، مثل كفريات السيارات وغيرها).
- ب. لا يمنع حظر تشغيل النساء في الأعمال الموضحة في "ضوابط تشغيل النساء في الأنشطة الصناعية" من هذا القرار من حقها في أن تمتلك أو تدير أيًا منها، أو أن تعمل في المنشآت التي تقوم بهذه الأعمال في أقسام إدارية أو هندسية أو فنية أو خدمات صحية أو خدمات رعاية.
- ج. يجب توفير ملابس آمنة ومحتشمة للعاملات في خطوط الإنتاج.
- د. إذا كانت العاملات يعملن في مرحلة من مراحل خط الإنتاج - يشمل ذلك المستودعات التابعة للمصانع - فيجب أن يكون جميع العاملين في هذه المرحلة من النساء.

مادة (٣٥)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بعد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع؛ ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها. وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة: فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع؛ ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة (٣٦)

يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة، أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، وذلك لمدة أربعة، وعشرين شهرا من تاريخ الوضع، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة، أو فترات تلك



الاستراحة ، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، وتحدد فترة، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

الخدمات الاجتماعية

المادة (٣٧)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

١. إعداد مكان لأداء الصلاة.
٢. إعداد مكان لتناول الطعام.
٣. توفر المنشأة المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٣٨)

١. يجوز للمنشأة إلزام كل، أو بعض العاملين بارتداء زي موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمة للذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشما، وفضفاضا، وغير شفاف.
٢. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
٣. يتمتع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر. وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحاءية. أو باتخاذ أي موقف يחדش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.



المادة (٣٩)

١- يعتبر من قبيل الايذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية، أو السلبية، وجميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التهديد؛ سواء أكانت جسدية، أو نفسية، أو جنسية، والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل، أو من قبل العامل على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو على أي شخص موجود في مكان العمل، وتعتبر المساعدة، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.

٢- يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول، أو الكتابة، أو الإشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

المادة (٤٠)

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

٢. على المنشأة عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، أو البلاغ.

المادة (٤١)

١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، والشهود، وتدون كل ما يجري في محاضر: توقع من الأطراف، والشهود على أقوالهم، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.

٢. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.

٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.

٤. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة: توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.

٥. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام: لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.



٦. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ: إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.
٧. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع المنشأة جزاء تأديبيا عليه المخالفات والجزاءات.

المادة (٤٢)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أيًا من الجزاءات التالية:

١. الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحا به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلا.
 ٢. غرامة مالية: وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
 ٣. الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
 ٤. الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
 ٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناء على سبب مشروع: لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
 ٦. الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض: لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل.
- ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة (٤٣)

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات، والجزاءات -الملحق بهذه اللائحة- يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها.

المادة (٤٤)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف.



المادة (٤٥)

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها؛ فإنه لا يعتبر عائداً، وتعد مخالفة، وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة (٤٦)

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد، يكتفي بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

المادة (٤٧)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء للغرامات التي توقع عليه.

المادة (٤٨)

لا توقع المنشأة ألياً من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

المادة (٤٩)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسئول، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.

المادة (٥٠)

لا يجوز مساءلة العامل تأديبياً عن مخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.



المادة (٥١)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

المادة (٥٢)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائبا؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى المنشأة؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة (٥٣)

يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكها، وتاريخ وقوعها، والجزاء الموقع عليه؛ وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

المادة (٥٤)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص: وفق أحكام المادة [\(الثالثة والسبعون\)](#) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

التظلم

المادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية المختصة، أو الهيئات: يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.



أحكام ختامية

المادة (٥٦)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها؛ على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

جداول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	٥%	١٠%	٢٠%
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	١٥%	٢٥%	٥٠%
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	١٠%	١٥%	٢٥%	٥٠%
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
٦	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون	٣٠%	٥٠%	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			



				إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	
٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن، أو عذر مقبول؛ سواء ترتب، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إندار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			
٨	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة	إندار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
٩	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة.	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
١٠	البقاء في أماكن العمل، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق.	إندار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
١١	الغياب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
١٢	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٣	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة.	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة إذا لم يتجاوز الغياب (٣٠) يوماً
١٤		خمسة أيام	الحرمان من الترقيات أو	فصل من الخدمة طبقاً للمادة	-



	(الثمانون) من نظام العمل	العلاوات لمرة واحدة		الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً، خلال السنة العقدية الواحدة.
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				
١٥			الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة.
١٦			الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	الغياب عن العمل دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً، خلال السنة العقدية الواحدة.

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام.	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
٢	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل، دون إذن من الإدارة.	١٠%	١٥%	٢٥%	إنذار كتابي
٣	استعمال آلات، ومعدات، وأدوات المنشأة؛ لأغراض خاصة، دون إذن.	١٠%	٢٥%	٥٠%	إنذار كتابي
٤	تدخل العامل، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه، أو لم يعهد به إليه.	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٥	الخروج، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك.	١٠%	١٥%	٢٥%	إنذار كتابي
٦	الإهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عما بها من خلل.	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام



يوم	٥٠%	٢٥%	إنذار كتابي	عدم وضع أدوات الإصلاح، والصيانة، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل.	٧
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة المنشأة.	٨
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال في العهد التي بحوزته، مثال: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، ... الخ).	٩
٢٥%	١٥%	١٠%	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة.	١٠
٥٠%	٢٥%	١٠%	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل.	١١
ثلاثة أيام	يومان	يوم	٥٠%	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة.	١٢
يوم	٥٠%	٢٥%	١٠%	التسكع، أو وجود العامل في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل.	١٣
فصل مع المكافأة		يومان	يوم	التلاعب في إثبات الحضور، والانصراف.	١٤
يومان	يوم	٥٠%	٢٥%	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر.	١٥
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل.	١٦
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والمنشأة.	١٧
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال، أو سلامتهم، أو في المواد، أو الأدوات، والأجهزة.	١٨



ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)		
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة
١	التشاجر مع الزملاء أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل.	يوم	يومان	خمسة أيام
٢	التمارض، أو ادعاء العامل كذبا أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه.	يوم	يومان	خمسة أيام
٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة، أو رفض اتباع التعليمات الطبية	يوم	يومان	خمسة أيام
٤	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل.	٥٠%	يوم	يومان
٥	الكتابة على جدران المنشأة، أو لصق إعلانات عليها.	إندار كتابي	١٠%	٢٥%
٦	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف.	٢٥%	٥٠%	يوم
٧	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٨	فصل مع المكافأة الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة.	إندار كتابي	يوم	يومان
٩	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
١٠	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولاً، أو فعلاً.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم، أو التحقير.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية.	فصل بدون مكافأة، أو اشعار، أو تعويض؛ بموجب المادة (الثمانون)		



فصل بدون مكافأة، أو اشعار، أو تعويض؛ بموجب المادة (الثمانون)				الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه.	١٣
-	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية.	١٤
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور، أو الإدلاء بالأقوال، أو الشهادة.	١٥

والله الموفق



الملحق رقم (٥)

عقد عمل

إنه في يوم / / ١٤... هـ الموافق .../.../٢٠...م تم الاتفاق بين كل من: -

أولاً: شركة / مؤسسة: - سجل تجاري رقم: - وعنوانها:

ص.ب: - الرمز البريدي: - هاتف: - فاكس: - البريد

إلكتروني: ويمثلها في التوقيع على هذا العقد: بصفته:

..... ويشار إليها فيما بعد بالطرف الأول.

ثانياً: - الجنسية: - بطاقة الهوية: - (جواز سفر) رقم:

..... صادر من: بتاريخ: - عنوانه: - هاتف: ص.ب: -

الرمز البريدي: - البريد الإلكتروني:

ويشار إليه فيما بعد بالطرف الثاني بعد أن أقر الطرفان بأهليتهما المعتمدة شرعاً، ونظاماً لإبرام مثل هذا العقد، فقد اتفقا على ما يلي:

م	تصنيف البند	نص البند
	أولاً: موضوع العقد:	
١	إلزامي	اتفق الطرفان على أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت إدارته، أو إشرافه بوظيفة (.....)، ومباشرة الأعمال التي يكلف بها بما يتناسب مع قدراته العملية، والعلمية، والفنية؛ وفقاً لاحتياجات العمل، وبما لا يتعارض مع الضوابط المنصوص عليها في المواد (الثامنة والخمسون، التاسعة والخمسون، الستون) من نظام العمل.
٢	إلزامي في العقد محدد المدة	مدة هذا العقد (.....)، تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني للعمل في / / وتنتهي في / /
	اختياري في العقد محدد المدة	وتتجدد مدة، أو لمدد مماثلة، ما لم يشعر أحد الطرفين الآخر خطياً بعدم رغبته في التجديد قبل ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء العقد.
	اختياري في العقد غير محدد المدة (خاص بالعامل السعودي)	اتفق الطرفان على أن يكون هذا العقد غير محدد المدة، على أن يبدأ في تاريخ / /



<p>يخضع الطرف الثاني لفترة تجربة مدتها (.....) يومًا، تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل، ولا يدخل في حسابها إجازة عيدي الفطر، والأضحى، والإجازة المرضية، ويكون (للطرفين)/(للطرف.....) الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة.</p>	<p>اختيارية بحيث لا تزيد التجربة عن ٩٠ يومًا، ويكون الحق في الإنهاء لأي من الطرفين، أو كليهما.</p>	<p>٣</p>
<p>ثانياً: أيام، وساعات العمل:</p>		
<p>تحدد أيام العمل العادية ب..... أيام في الأسبوع، وتحدد ساعات العمل ب(.....) يومياً، أو ب(.....) ساعة عمل أسبوعياً، ويلتزم الطرف الأول بأن يدفع للطرف الثاني عن أجرا إضافيا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة، مضافا إليه (٥٠%) من أجره الأساسي.</p>	<p>إلزامي بحيث لا يزيد عدد أيام العمل عن (٦) أيام في الأسبوع، ولا تزيد ساعات العمل عن (٤٨) ساعة في الأسبوع.</p>	<p>١</p>
<p>ثالثاً: التزامات الطرف الأول:</p>		
<p>يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجرا أساسيا قدره (.....) فقط ريال، سعودي، يستحق في نهاية كل</p>	<p>إلزامي إذا كان الأجر يدفع شهريا، أو أسبوعيا.</p>	<p></p>
<p>اتفق الطرفان على أن يدفع الطرف الأول للطرف الثاني الأجر حسب الإنتاج، بحيث يستحق مبلغ (.....) فقط ريال سعودي عن كل قطعة يتم إنتاجها، ويستحق الأجر عن مجموع القطع المنتجة في نهاية كل أسبوع.</p>	<p>إلزامي إذا كان الأجر بالقطعة.</p>	<p>١</p>
<p>كما يلتزم الطرف الأول للطرف الثاني بالآتي: ١-..... ٢-..... ٣-.....</p>	<p>اختياري في حالة الاتفاق على بدلات، أو امتيازات.</p>	<p></p>
<p>يستحق الطرف الثاني عن كل عام، إجازة سنوية مدتها (.....) يوما مدفوعة الأجر، ويحدد الطرف الأول تاريخها خلال سنة الاستحقاق؛ وفقا لظروف العمل، على أن يتم دفع أجر الإجازة مقدما عند استحقاقها، وللطرف الأول تأجيل الإجازة بعد نهاية سنة استحقاقها لمدة لا تزيد عن (٩٠) يوما، كما له بموافقة الطرف الثاني كتابة، تأجيلها إلى نهاية السنة التالية لسنة الاستحقاق، وذلك حسب مقتضيات ظروف العمل.</p>	<p>إلزامي بحيث لا تقل مدة الإجازة السنوية عن (٢١) يوما، إذا كانت خدمة العامل أقل من خمس سنوات، ولا تقل عن (٣٠) يوماً إذا زادت خدمة العامل عن خمس سنوات.</p>	<p>٢</p>
<p>يلتزم الطرف الأول بتوفير الرعاية الطبية للطرف الثاني بالتأمين الصحي، وفقا لأحكام نظام الضمان الصحي التعاوني.</p>	<p>إلزامي</p>	<p>٣</p>
<p>يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.</p>	<p>إلزامي</p>	<p>٤</p>



٥	الإلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	يتحمل الطرف الأول رسوم (استقدام الطرف الثاني) / (نقل خدماته إليه)، ورسوم الإقامة، ورخصة العمل، وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة الطرف الثاني إلى موطنه - بالوسيلة التي قدم بها - بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.
٦	الإلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	يلتزم الطرف الأول بنفقات تجهيز جثمان الطرف الثاني، ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد، أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، أو تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.
٧	الإلزامي (خاص بالمرأة)	تستحق العاملة إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بناء على شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
٨	الإلزامي (خاص بالمرأة)	يحق للعاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع، أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة، أو فترات للاستراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وتحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية.
٩	الإلزامي للعاملة المسلمة	يحق للعاملة في حالة وفاة زوجها، إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر أن كانت حاملاً - خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع حملها.
	الإلزامي للعاملة غير المسلمة	يحق للعاملة في حالة وفاة زوجها، إجازة عدة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً؛ وفق ما نصت عليه الفقرة (٢) من المادة (الستون بعد المائة) من نظام العمل.
رابعاً: التزامات الطرف الثاني:		
١	الإلزامي	أن ينجز العمل الموكل إليه؛ وفقاً لأصول المهنة، ووفق تعليمات الطرف الأول، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد، أو النظام، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
٢	الإلزامي	أن يعتني بعناية كافية بالأدوات، والمهمات المسندة إليه، والخامات المملوكة للطرف الأول: الموضوععة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى الطرف الأول المواد غير المستهلكة.
٣	الإلزامي	أن يقدم كل عون، ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل، أو الأشخاص العاملين فيه.



٤	إلزامي	أن يخضع وفقاً لطلب الطرف الأول للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل، أو اثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، أو السارية.
٥	اختياري بحيث لا تزيد المدة عن سنتين	يلتزم الطرف الثاني بأن لا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسة الطرف الأول لمدة (.....) سنة، وذلك في أي مكان من (.....) فيما يتعلق بعمل (.....).
٦	اختياري	يلتزم الطرف الثاني بعدم إفشاء أسرار الطرف الأول بعد انتهاء عقد العمل خلال مدة (.....) سنة، وذلك في أي مكان من (.....) فيما يتعلق بعمل.
٧	إلزامي	يلتزم الطرف الثاني بحسن السلوك، والأخلاق أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يلتزم بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد، واللوائح، والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.
٨	اختياري	الموافقة على استقطاع الطرف الأول للنسبة المقررة عليه من الأجر الشهري للاشتراك في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
خامساً: انتهاء العقد أو إنهائه:		
١	إلزامي في العقد محدد المدة	ينتهي هذا العقد بانتهاء مدته في العقد محدد المدة، أو باتفاق الطرفين على إنهائه بشرط موافقة الطرف الثاني كتابة.
٢	إلزامي في العقد غير محدد المدة (للعامل السعودي) بحيث تكون مدة الإشعار لا تقل عن (٦٠) يوماً إذا كان الأجر شهرياً، أو (٣٠) يوماً إذا كان الأجر أسبوعياً.	يلتزم أي من الطرفين عند إنهائه للعقد، إشعار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن (.....) يوماً.
٣	إلزامي	يحق للطرف الأول فسخ العقد دون مكافأة، أو إشعار للطرف الثاني، أو تعويضه، شريطة إتاحة الفرصة للطرف الثاني في إبداء أسباب معارضته للفسخ، وذلك طبقاً للحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل.
٤	إلزامي	يحق للطرف الثاني ترك العمل، وإنهاء العقد دون إشعار الطرف الأول مع احتفاظه بحقه في الحصول على كافة مستحقاته، طبقاً للحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل.



<p>في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين قبل انقضاء مدته دون سبب مشروع، يحق للطرف الآخر مقابل هذا الإنهاء تعويض قدره (.....) ريال سعودي.</p>	<p>اختياري بحيث يجوز الاتفاق على أي من البندين</p>	<p>٥</p>
<p>اتفق الطرفان على أنه في حال فسخ العقد دون سبب مشروع على ما يلي: أ. إذا كان فسخ العقد من قبل الطرف الأول، فيلتزم بأن يدفع للطرف الثاني تعويضا عن هذا الفسخ قدره (.....) ريال سعودي. ب. إذا كان فسخ العقد من قبل الطرف الثاني، فيلتزم بأن يدفع للطرف الأول تعويضا عن هذا الفسخ قدره (.....) ريال سعودي.</p>		
<p>سادسا: مكافأة نهاية الخدمة:</p>		
<p>يستحق الطرف الثاني عند إنهاء العلاقة التعاقدية من قبل الطرف الأول، أو باتفاق الطرفين، أو بانتهاء مدة العقد، أو نتيجة لقوة القاهرة، مكافأة قدرها أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، وتحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير.</p>	<p>إلزامي</p>	<p>١</p>
<p>إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة الطرف الثاني، يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة، بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثها، إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية، ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة، إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.</p>	<p>إلزامي في العقد غير محدد المدة</p>	<p>٢</p>
<p>تستحق العاملة المكافأة كاملة، إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها، أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضع مولودها.</p>	<p>إلزامي (خاص بالمرأة العاملة)</p>	<p>٣</p>
<p>سابعا: النظام الواجب التطبيق، والاختصاص القضائي:</p>		
<p>يخضع هذا العقد لنظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذا له؛ في كل ما لم يرد به نص في هذا العقد، ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات، والعقود السابقة الشفهية منها، أو الكتابية إن وجدت.</p>	<p>إلزامي</p>	<p>١</p>
<p>في حالة نشوء خلاف بين الطرفين حول هذا العقد، فإن الاختصاص القضائي ينعقد للجهة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>إلزامي</p>	<p>٢</p>



ثامنة: الإخطارات، والإشعارات، ونسخ العقد:		
١	إلزامي	تتم الإخطارات، والإشعارات بين الطرفين كتابة على العنوان الموضح بصدر هذا العقد عن طريق البريد المسجل، أو البريد الممتاز، أو البريد الإلكتروني لكل من الطرفين، ويلتزم كل طرف بإشعار الطرف الآخر خطأً في حال تغييره للعنوان الخاص به، أو تغيير البريد الإلكتروني، وإلا اعتبر العنوان، أو البريد الإلكتروني المدونان أعلاه، هما المعمول بهما نظاماً.
٢	إلزامي	حرر هذا العقد من نسختين أصليتين، وقد تسلم كل طرف نسخة منه للعمل بموجبها.

والله الموفق،،،

الطرف الأول	الطرف الثاني
الاسم:	الاسم:
التوقيع:	التوقيع:
الختم	

تعليمات استخدام هذا النموذج:

١. البند المصنف (إلزامي) يجب وضعه كبند من بنود عقد العمل.
٢. البند المصنف (اختياري) يوضع كبند من بنود عقد العمل حسب اتفاق الطرفين.
٣. البند المصنف بـ (محدد المدة) أو (غير محدد المدة) يوضع كبند من بنود العقد حسب نوعه.
٤. البند المصنف بـ (خاص للمرأة) يوضع كبند من بنود العقد؛ إذا كان الطرف الثاني امرأة.
٥. البند المصنف بـ (للعامل السعودي) يوضع كبند من بنود العقد؛ إذا كان الطرف الثاني سعودياً.
٦. البند المصنف بـ (خاص بالعامل غير السعودي) يوضع كبند من بنود العقد؛ إذا كان الطرف الثاني غير سعودي.
٧. يجوز للطرفين الاتفاق على أي بنود، أو شروط، أو التزامات أخرى يتم إضافتها للعقد؛ بحيث لا تتعارض مع نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وأي أنظمة أخرى ذات علاقة.
٨. ترقيم البنود بهذا النموذج غير إلزامي، ويجوز ترتيبها، وترقيمها بأي طريقة أخرى.



صيغة الحكم بنقل الكفالة

١. العمالة المنزلية (في حال عدم وجود بلاغ هروب):

إلزام صاحب العمل بإنهاء كافة إجراءات نقل الكفالة للعامل إلى الجهة التي يرغبها مع تحمل ما يترتب على ذلك من رسوم وغرامات خلال مدة وفي حال انتهاء المدّة دون إنهاء إجراءات نقل كفالة العامل فيسفر إلى بلاده بتأشيرة خروج نهائي.

٢- العمالة المنزلية (في حال تعذر إلغاء بلاغ الهروب أو تعذر نقل الكفالة):

إلزام صاحب العمل بإنهاء كافة إجراءات نقل الكفالة للعامل إلى الجهة التي يرغبها مع تحمل ما يترتب على ذلك من رسوم وغرامات خلال مدة وفي حال انتهاء المدّة دون إنهاء إجراءات نقل كفالة العامل فيرحل إلى بلاده عن طريق إدارة الوافدين.

٣- العمالة غير المنزلية: إلزام صاحب العمل بالموافقة الخطية والإلكترونية مع إكمال الإجراءات اللازمة لنقل كفالة العامل إلى الجهة التي يرغبها وفي حال تعذر إلغاء بلاغ الهروب فيرحل العامل إلى بلاده عن طريق إدارة الوافدين.



صيغة حكم الخروج النهائي

الحالة الأولى:

أولاً: إلزام بتسفير إلى بلده بتأشيرة خروج نهائي ويتحمل صاحب العمل كافة الرسوم والغرامات وإنهاء كافة الإجراءات النظامية المترتبة على ذلك.

ثانياً: إلزام بتذكرة سفر (العامل) بنفس الوسيلة التي قدم بها وهي على الدرجة من إلى (بتوقف/بدون توقف).

الحالة الثانية:

ترحيل المدعي (العامل) إلى بلده عن طريق إدارة الوافدين وفق القواعد المقررة لإجراءات الترحيل.



جدول المخالفات والعقوبات

قرار وزاري (٨٨٤٧٨) وتاريخ ١٤٣٩/٥/١ هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية.. وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً. وبعد الاطلاع على أحكام المواد (الحادية عشرة مكرر، والتاسعة والعشرون بعد المائتين، والثلاثون بعد المائتين، والحادية والثلاثون بعد المائتين) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.

وبعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم (٤٧٨٦) وتاريخ ١٤٣٦/١٢/٢٨ هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: مع عدم الإخلال بأي عقوبات أشد ينص عليها في نظام آخر يعتمد ما يلي:

١- جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل بالصيغة التالية:

م	وصف المخالفة	العقوبة	
		مقدار الغرامة بالريال	مدة الإغلاق
١	عدم التزام المنشأة باستعمال اللغة العربية في عقود العمل وبيانات وسجلات وملفات العاملين والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل لهم	(٥,٠٠٠)	-
٢	عدم احتفاظ صاحب العمل في مقر العمل الرئيسي بالكشوفات والسجلات والملفات (ورقياً أو إلكترونياً) التالية: • كشف بأسماء العمال • كشف بأجور العمال • سجل قيد الغرامات الموقعة على العمال • سجل الحضور والانصراف • سجلات الفحص الطبي للعمال • ملف عمل لكل عامل	(٥,٠٠٠)	-



٣	قيام صاحب المنشأة بتقديم معلومات أو بيانات غير صحيحة إلى الوزارة ترتب عليها الحصول على أي خدمة من خدمات الوزارة أو من تأشيرات عمل.	(٢٥،٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال الذين استفادوا من الخدمات أو بتعدد التأشيرات	-
٤	القيام ببيع تأشيرات العمل أو التوسط في بيعها.	(٥٠،٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال الذين بيعت لهم التأشيرات	-
٥	القيام بالتوسط في استقدام عامل أو أكثر بدون ترخيص من الوزارة.	(١٥،٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	-
٦	استمرار المرخص له بمزاولة نشاط التوسط في الاستقدام أو تقديم الخدمات العمالية بعد إيقاع عقوبة الإغلاق.	(١٥،٠٠٠) تتعدد بتعدد العقود التي أبرمت أثناء فترة الإغلاق.	-
٧	قيام المرخص له بتقديم الخدمات العمالية للغير دون تسجيل المقدمة خدماتهم بنظام أجير شركات الاستقدام.	(١٠،٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	-
٨	عدم التزام المرخص له بأنشطة الاستقدام بتأمين إيواء وإسكان العمال الذين يستقدمهم للغير، أو لتقديم الخدمات العمالية الملزم بإيوائهم وفق الضوابط المحددة من الوزارة.	(١٠،٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	-
٩	عدم قيام المرخص له بأنشطة الاستقدام بممارسة نشاطها بمكان مستقل.	(٢٠،٠٠٠)	-
١٠	عدم التزام المرخص له بأنشطة الاستقدام بنماذج العقود الموحدة المعتمدة من الوزارة.	(١٠،٠٠٠)	-



	وتتعدد بتعدد الحالات		
-	(١٠,٠٠٠)	عدم التزام المرخص له بأنشطة الاستقدام بالتجاوب مع الوزارة وذلك بالرد على الاستفسارات الكتابية ومعالجة الشكاوى.	١١
-	(١٠,٠٠٠)	عدم وجود لائحة تنظيمية للمنشأة والالتزام بها.	١٢
-	(١٠,٠٠٠)	عدم فتح ملف للمنشأة في مكتب العمل أو عدم تحديث بيانات المنشأة.	١٣
-	(٢٠,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	قيام صاحب العمل بتمكين العامل غير السعودي بالعمل دون الحصول على رخصة عمل أو دون تجديدها.	١٤
-	(١٠,٠٠٠)	قيام صاحب العمل بتمكين العامل غير السعودي بالعمل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله.	١٥
-	(٢٥,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	توظيف المرافقين دون الحصول على تصريح ساري المفعول وفق الشروط والإجراءات التي تضعها الوزارة.	١٦
-	(٢,٠٠٠)	قيام صاحب العمل بالاحتفاظ بجواز سفر العامل أو اقامته أو بطاقة التأمين الطبي دون موافقته.	١٧
-	(١٠,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	قيام صاحب العمل بتحميل العامل الرسوم أو التكاليف الملزم بها.	١٨
(٥) أيام	(٢٥,٠٠٠) تتعدد بتعدد حالات التسجيل	قيام صاحب العمل بتسجيل شخص سعودي ضمن عمال المنشأة دون علمه أو موافقته.	١٩
-	(٢٠,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	توظيف عمالة غير سعودية في مهن مقصورة على السعوديين.	٢٠
يوم	(١٠,٠٠٠)	تشغيل العاملين من الذكور في الوظائف المقصورة على العاملات من السعوديات.	٢١





	تتعدد بتعدد العمال		
٢٢	(٥,٠٠٠) -	عدم قيام المنشأة التي تستخدم (٥٠) عامل فأكثر بتأهيل أو تدريب ما لا يقل عن (١٢%) من عمالها السعوديين سنويا على أعمالها.	
٢٣	(٥,٠٠٠) - تتعدد بتعدد العمال	عدم التزام صاحب العمل بشروط التدريب من حيث المهنة والمدة الواردة في عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل.	
٢٤	(٥,٠٠٠) - تتعدد بتعدد العمال	قيام صاحب العمل بتشغيل العامل بدون عقد عمل مكتوب أو عدم تسليم العامل نسخة منه.	
٢٥	(١٥,٠٠٠) - تتعدد بتعدد العمال	قيام صاحب العمل بتشغيل العامل سخرة.	
٢٦	(٥,٠٠٠) - تتعدد بتعدد العمال	عدم قيام صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة أو تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.	
٢٧	(٥,٠٠٠) - تتعدد بتعدد العمال	عدم إعادة صاحب العمل للعامل بعد انتهاء عقد العمل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.	
٢٨	(١٠,٠٠٠) -	تصرف صاحب العمل في الغرامات التي يوقعها على العمال فيما لا يعود بالنفع عليهم أو دون الرجوع إلى اللجنة العمالية في المنشأة أو موافقة الوزارة في حالة عدم وجود لجنة عمالية بالمنشأة.	
٢٩	(٥,٠٠٠) - تتعدد بتعدد العمال	عدم دفع أجور العاملين في مواعيد استحقاقها المحددة أو دفعها بغير العملة الرسمية أو قيام صاحب العمل باحتجاز أجر العامل أو جزء منه، دون سند قضائي.	



-	(١٠,٠٠٠)	عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري.	٣٠
-	(١٠,٠٠٠)	عدم منح العامل يوم راحة في الأسبوع أو زيادة عدد ساعات العمل أكثر مما نصت عليه المادة (٩٨) دون التكاليف بالعمل الإضافي.	٣١
-	(١٠,٠٠٠)	عدم التزام المنشأة بالإجازات المقررة نظاما للعاملين.	٣٢
يوم	(٢٥,٠٠٠)	عدم التزام صاحب العمل بقواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها داخل المنشأة، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها.	٣٣
-	(٥,٠٠٠)	عدم قيام صاحب العمل بالإعلان في مكان ظاهر في المنشأة بالتعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال.	٣٤
-	(١,٠٠٠)	عدم التزام العامل باستعمال الوسائل الوقائية المخصصة، أو عدم المحافظة عليها، أو عدم تنفيذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض.	٣٥
-	(١٠,٠٠٠)	عدم التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق بما في ذلك وضع خطط الإخلاء، وتأمين ممرات ومنافذ النجاة، وتجهيز أدوات ومعدات مكافحة الحريق.	٣٦
-	(١,٠٠٠)	إساءة العامل استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها.	٣٧
-	(٥,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	عدم التزام صاحب العمل بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية - المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية - فحصا شاملا مرة كل سنة على الأقل.	٣٨



-	(٣,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	قيام صاحب العمل بتشغيل العامل تحت أشعة الشمس المكشوفة. أو في الظروف المناخية السيئة دون اتخاذ الاحتياطات اللازمة وذلك في الحالات أو الأوقات والفترات المحددة بقرار من الوزير.	٣٩
-	(١٠,٠٠٠)	عدم وجود خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بأدوية صالحة للاستعمال وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية.	٤٠
-	(١٥,٠٠٠)	عدم الالتزام بأي من متطلبات لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية.	٤١
-	(١٠,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	تشغيل المرأة أو الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة.	٤٢
-	(٢٥,٠٠٠)	عدم توفير أقسام منفصلة خاصة بالنساء في حال تشغيل نساء بالمنشأة وفق الضوابط المكانية التي تضعها الوزارة لتشغيل المرأة.	٤٣
-	(٥,٠٠٠) تتعدد بتعدد العاملات	تشغيل صاحب العمل النساء أثناء فترة من الليل المحظورة.	٤٤
-	(٥,٠٠٠)	عدم التزام صاحب العمل وذلك بالأماكن التي يعمل بهن نساء في جميع المهن بتوفير أماكن مخصصة لأوقات الراحة.	٤٥
-	(١٥,٠٠٠)	عدم وجود مكان لرعاية الأطفال أو دار حضانة للمنشأة التي تشغل (٥٠) عاملة فأكثر (١٠) أطفال فأكثر للعاملات.	٤٦
-	(٥,٠٠٠)	عدم وضع تعليمات مكتوبة تلزم العاملات بضوابط الحجاب الشرعي المحتشم.	٤٧
-	(١,٠٠٠)	عدم التزام العاملة بضوابط الحجاب الشرعي المحتشم.	٤٨



-	(١٠,٠٠٠)	عدم التزام صاحب العمل بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية مع مراعاة ما يوفره النظام الصحي التعاوني.	٤٩
-	تتعدد بتعدد الأطفال (٢٠,٠٠٠)	تشغيل الأطفال ممن لم يتم الخامسة عشرة من عمره دون مراعاة أحكام المادة (١٦٧) من نظام العمل.	٥٠
-	تتعدد بتعدد العمال (١٠,٠٠٠)	تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل المحظورة طبقا للمادة (١٦٣) من نظام العمل.	٥١
-	تتعدد بتعدد العمال (١٠,٠٠٠)	تشغيل الأحداث أكثر من الساعات اليومية المحددة في المادة (١٦٤) أو تشغيلهم خلال أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.	٥٢
-	(١٠,٠٠٠)	عدم استيفاء شروط تشغيل الأحداث المنصوص عليها في المادة (١٦٥).	٥٣
-	تتعدد بتعدد العمال (٥,٠٠٠)	عدم ابلاغ مكتب العمل عن كل حدث تم تشغيله خلال الأسبوع الأول من التشغيل.	٥٤
-	تتعدد بتعدد العمال (٥,٠٠٠)	عدم تسجيل عقود البحارة العاملين على ظهر السفينة في سجلاتها.	٥٥
-	تتعدد بتعدد العمال (٥,٠٠٠)	عدم تحرير عقود البحارة العاملين على ظهر السفينة بصيغة واضحة.	٥٦
-	(٥,٠٠٠)	عدم الإعلان في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها عن قواعد العمل على ظهرها وشروطه.	٥٧
-	(٥,٠٠٠)	زيادة ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على (١٤) ساعة في مدة (٢٤) ساعة أو على (٧٢) ساعة في مدة (٧).	٥٨
-	(١٠,٠٠٠)	تشغيل من هم دون سن (١٨) سنة أو المرأة في المناجم أو المحاجر.	٥٩



	تتعدد بتعدد العمال		
-	(٥,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	تشغيل العمال في المناجم أو المحاجر دون فحص طبي كامل.	٦٠
-	(٥,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	تشغيل العمال في المناجم أو المحاجر تحت الأرض أكثر من (٧) ساعات في اليوم.	٦١
-	(٥,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	عدم وجود سجل خاص لقيود العمال وحصرهم قبل الدخول إلى المنجم أو المحجر وعند خروجهم.	٦٢
-	(١٠,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	عدم إنشاء نقطة إنقاذ قريبة من المنجم أو المحجر مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية.	٦٣
-	(١٠,٠٠٠) تتعدد بتعدد العمال	عدم قيام صاحب العمل بتسهيل مهام مفتشي الوزارة وموظفي الجهات المختصة أو عدم التعاون معهم لتطبيق أحكام نظام العمل.	٦٤

٢- جدول المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الوارديتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) وكذلك العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل بالصيغة التالية:

م	وصف المخالفة	العقوبة	
		مقدار الغرامة بالريال	مدة الإغلاق
١	ممارسة نشاط توظيف السعوديين بدون ترخيص من الوزارة.	(١٠,٠٠٠)	إغلاق نهائي
٢	ممارسة نشاط التوسط في استقدام العمالة أو تقديم الخدمات العمالية بدون ترخيص من الوزارة أو انتهاء مدة الترخيص دون تجديده أو إلغائه.	(١٠,٠٠٠) تتعدد بتعدد الأشخاص الذين تعامل	إغلاق نهائي



	معهم أثناء وقوع المخالفة		
إغلاق نهائي	(١٠.٠٠٠) تتعدد بتعدد العقود التي أبرمها خلال مدة التأجير أو المنح	قيام المرخص له بأنشطة الاستقدام بتأجير الترخيص للغير أو منحه حق الانتفاع به لممارسة النشاط، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.	٣

ثانيا: في حالة تكرار المخالفة ذات النوع الواحد، تضاعف العقوبة السابقة الموقعة على المخالفة في كل مرة.

ثالثا: يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال شهر من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حالة عدم إزالتها خلال المدة المذكورة تعتبر تكرارا للمخالفة يتيح مضاعفة العقوبة عليه.

رابعا: في حالة إزالة المخالفة وارتكاب مخالفة أخرى من ذات النوع بعد مضي أربعة وعشرون شهرا من تاريخ إيقاع العقوبة المقررة لها عليه، تعتبر المخالفة الأولى من نوعها ولا يعد ذلك تكرارا.

خامسا: لا يعتبر تكراراً، ارتكاب المنشأة أو صاحب العمل مخالفة من نوع واحد لعدد من الأشخاص التي وقعت المخالفة في شأنهم، وترتب على ذلك تعدد الغرامة المقررة لها.

سادسا: يفوض الوزير مدراء عموم المناطق الإدارية، كل في حدود منطقتهم، بإيقاع العقوبات الواردة في الجدول المبين بالبند (أولا) بالفقرة (١) من هذا القرار على المخالفين نيابة عنه.

سابعا: ترفع الوزارة الدعاوى على مرتكبي المخالفات الواردة في الجدول المبين بالفقرة (٢) من البند (أولا) من هذا القرار أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرة اختصاصاتها.

ثامنا: يتم الاعتراض على القرار الإداري الصادر بإيقاع العقوبة المقررة للمخالفة التي ارتكبتها أمام اللجنة والتي تشكل لهذا الغرض بالوزارة وذلك خلال ستون يوما من تاريخ تبليغه بالقرار.

تاسعا: يتم تنفيذ عقوبة الغرامة الموقعة على المخالف الواردة في الجدولين (١، ٢) خلال خمسة عشرة يوما من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري أو الحكم النهائي، وفي حالة عدم التنفيذ خلال هذه المدة توقف خدمات الوزارة عنه لحين سداد قيمة الغرامة.



ولا يوقف تنفيذ القرار الإداري بإيقاع عقوبة الغرامة الواردة في الجدول رقم (١) الاعتراض عليه أمام اللجنة المختصة بالوزارة أو التظلم أمام المحكمة الإدارية المختصة إلا بقرار منها بوقف التنفيذ.

ويتم تنفيذ القرار الإداري بإيقاع عقوبة الإغلاق الواردة في الجدول رقم (١) بعد مضي ستون يوماً من تاريخ تبليغ المخالف بالقرار الإداري، ما لم يتظلم منه أمام المحكمة الإدارية المختصة في المواعيد المقررة لذلك فيرجأ التنفيذ حتى صدور الحكم النهائي.

عاشراً: يتم تحصيل الغرامات الموقعة على المخالفين من العمال بالحسم من مستحقاتهم لدى صاحب العمل وفق ما نص عليه نظام العمل.

حادي عشر: يراجع هذا القرار ويعدل كلما دعت الحاجة حسب مقتضيات سوق العمل.

ثاني عشر: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويسري اعتباراً من تاريخ نشره.

ثالث عشر: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لإبلاغ هذا القرار وتنفيذه.

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



التعاميم والقرارات الوزارية

التعميم الأول:

(وجوب التقدم بالدعوى العمالية إلى مكتب العمل أولاً قبل رفعها أمام المحاكم العمالية)

تعميم إداري رقم (١٣/ت/٧٥٩١) وتاريخ ١٢/٣/١٤٤٠هـ

على كافة الجهات التابعة للوزارة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، أما بعد:

إشارة إلى تعاميم الوزارة رقم ١٣/ت/٣٤٢٣ في ١٣/٧/١٤٢٩هـ، المبني على المرسوم الملكي رقم (٥١/م) في ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، بشأن نظام العمل، ورقم ١٣/ت/٥١٩٥ في ٢٨/١/١٤٣٥هـ، المبني على المرسوم الملكي رقم (١/م) في ٢٢/١/١٤٣٥هـ، بشأن نظام المرافعات الشرعية، ورقم ١٣/ت/٥٧١٤ في ١٧/٦/١٤٣٦هـ، المبني على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) في ٥/٦/١٤٣٦هـ، بشأن التعديل على نظام العمل.

فقد تلفت الوزارة نسخة من تعميم معالي رئيس الديوان الملكي البرقي رقم ١٠١٢٨ في ٢٣/٢/١٤٤٠هـ، المرفق به ما يلي:

١- صورة من قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) بتاريخ ٢١/٢/١٤٤٠هـ، القاضي بما يلي:

أولاً: أ- يجب في الدعوى العمالية، أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب العمل - الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه. ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا، ويصدر وزير العمل والتنمية الاجتماعية. بالتنسيق مع وزير العدل - القواعد المنظمة لذلك.

ب. بل بما ورد في الفقرة (١) من هذا البند لمدة (ثلاث) سنوات اعتباراً من مباشرة المحاكم العمالية اختصاصاتها، ويجوز عند الاقتضاء تمديد هذه المدة بقرار من مجلس الوزراء، على أن يرفع وزير العدل ووزير العمل والتنمية الاجتماعية تقريراً يتضمن تقويمهما لذلك قبل انتهاء المدة ب (ستة) أشهر على الأقل.

ثانياً: إضافة نشرة إلى المادة (الحادية والأربعين) من نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١/م) بتاريخ ٢٢/١/١٩٣٠هـ، تحمل الترتيب (٣)، وذلك بالنص الوارد في القرار.

ثالثاً: إضافة مادتين إلى نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وذلك على النحو الوارد في القرار.

٢- صورة من المرسوم الملكي رقم (م/١٤) بتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠هـ الصادر بالمصادقة على ذلك.

لذا نرغب إليكم الاطلاع واعتماد موجبہ. وتجدون برفقه صورة من قرار مجلس الوزراء، وصورة من المرسوم الملكي المشار إليهما. والله يحفظكم.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

نائب وزير العدل

سعد بن محمد السيف



التعميم الثاني:

(بدء مباشرة المحاكم والدوائر العمالية)

(الدعاوى اليسيرة التي لا تقبل الاعتراض بالاستئناف)

(طلبات تنفيذ أحكام المحاكم والدوائر العمالية)

(تقديم الدعوى العمالية إلكترونياً)

تعميم رقم (١١٦٩/ت) وتاريخ ١٩/٢/١٤٤٠ هـ

تعميم لجميع المحاكم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

فإشارة إلى قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (٤١٣/١٠/٤٠) وتاريخ ١٥/٢/١٤٤٠ هـ، المتضمن:

أولاً: يكون بدء مباشرة المحاكم والدوائر العمالية، والدوائر العمالية بمحاكم الاستئناف لاختصاصاتها المنصوص عليها في نظام المرافعات الشرعية اعتباراً من تاريخ ٢٠/٢/١٤٤٠ هـ.

ثانياً: يحال إلى المحاكم والدوائر العمالية الدعاوى المقيدة في إدارات التسوية الودية بعد التاريخ المحدد لمباشرة المحاكم والدوائر العمالية، وذلك حسب البيان المرفق.

ثالثاً: دون الإخلال بما تضمنته الفقرة (٤) من المادة (١٨٥) من نظام المرافعات الشرعية، تعد من الدعاوى اليسيرة التي لا تقبل الاعتراض بالاستئناف (تدقيقاً أو مرافعة) الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى في الدعاوى العمالية التالية:

١. القضايا العمالية التي لا تزيد قيمة المطالبة فيها عن عشرين ألف ريال.
٢. المطالبة بشهادة الخدمة.
٣. المطالبة بالمستندات والوثائق المتعلقة بالعامل والمودعة لدى رب العمل.
٤. الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل ماعدا الفصل من العمل.
٥. الاعتراض على قرارات لجان عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.



٦. دعاوى التظلم من قبل أصحاب العمل والعمال الذين لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، إذا كان الدعوى تتعلق بوجوب التسجيل والاشتراكات أو التعويضات فيما لا يتجاوز عشرين ألف ريال.

رابعاً: تستمر الدوائر المختصة حالياً بتنفيذ قرارات وأوامر هيئات تسوية الخلافات العمالية، بالنظر في طلبات تنفيذ أحكام المحاكم والدوائر العمالية.

خامساً: يكون تقديم الدعوى العمالية وتقييدها وإحالتها إلى المحاكم والدوائر العمالية إلكترونياً. أمل الاطلاع واعتماد موجب، والله يحفظكم، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

رئيس المجلس الأعلى للقضاء المكلف

وليد بن محمد الصمعاني



التعميم الثالث:

(جهة إحالة المعاملات من إدارات التسوية الودية إلى المحاكم والدوائر العمالية)

الرقم	إدارة التسوية الودية بمكتب العمل	المحاكم والدوائر العمالية
١	الرياض/الخرج/حوطة بني تميم/الأفلاج/الدوامي	المحكمة العمالية بالرياض
٢	الدمام/الخفجي/رأس تنورة/بقيق/الجبيل/الخبر	المحكمة العمالية بالدمام
٣	جدة	المحكمة العمالية بجدة
٤	المدينة المنورة	المحكمة العمالية بالمدينة المنورة
٥	بريدة/عنيزة	المحكمة العمالية ببريدة
٦	أبها/النماص	المحكمة العمالية بأبها
٧	مكة المكرمة	المحكمة العمالية بمكة المكرمة
٨	المجمعة/الزلفي	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بالمجمعة
٩	تبوك/الوجه/ضباء	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بتبوك
١٠	الرس	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بالرس
١١	الجوف	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بسكاكا
١٢	رفحاء	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة برفحاء
١٣	الأحساء	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بالأحساء
١٤	ينبع	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بينبع
١٥	القنفذة	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بالقنفذة
١٦	وادي الدواسر	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بوادي الدواسر
١٧	الطائف	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بالطائف
١٨	القريات	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بالقريات
١٩	حفر الباطن	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بحفر الباطن
٢٠	جازان	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بجازان
٢١	نجران	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بنجران
٢٢	الباحة	الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بالباحة



الدائرة العمالية بالمحكمة العامة ببيشة	بيشة	٢٣
الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بحائل	حائل	٢٤
الدائرة العمالية بالمحكمة العامة بعرعر	عرعر	٢٥



التعميم الرابع:

تقسيم المنشآت المتوسطة

قرار وزاري رقم (٣٠٦٠) وتاريخ ١٤٣٧/٩/٨ هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية ...

بعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، وبعد الاطلاع على المادة الحادية عشر مكرر من نظام العمل القاضية بأن للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وبعد الاطلاع على المادة السادسة والعشرون المتعلقة بتحديد نسبة التوطين في المنشآت، وبعد الاطلاع على برقية المقام السامي رقم (٣٨١٠٠) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٥ هـ، المتضمنة الموافقة على برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف "نطاقات"، وبعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم (٤٠٤٠) وتاريخ ١٤٣٢/١٠/١٢ هـ، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً ..

يقرر ما يلي:

أولاً: تقسم المنشآت ذات الحجم المتوسط (٥٠ - ٤٩٩ عامل) إلى ثلاثة فئات وفقاً لعدد العاملين، وفقاً للجدول التالي:

عدد العاملين	حجم المنشأة
٥٠ - ٩٩ عامل	منشأة متوسطة (فئة أ)
١٠٠ - ١٩٩ عامل	منشأة متوسطة (فئة ب)
٢٠٠ - ٤٩٩ عامل	منشأة متوسطة (فئة ج)

ثانياً: يلغى هذا القرار كل ما يتعارض معه من قرارات سابقة ويدرج في وثيقة برنامج "نطاقات".

ثالثاً: يعمل بهذا القرار ابتداءً من تاريخ ١٤٣٨/٣/١٢ هـ، وينشر في الجريدة الرسمية وفي موقع الوزارة الإلكتروني.

رابعاً: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

مفرج بن سعد الحقباني



التعميم الخامس:

(التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة)

قرار وزاري رقم (٣٩٨٦٠) وتاريخ ٢٧/٢/١٤٤٠ هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية، بعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦ هـ، المتضمن (أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء عاملات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل)، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥ هـ، بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية المتضمن في البند (الثامن) منه (قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية)، وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ، ومن أجل تحسين أداء سوق العمل، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، ولما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: تعتمد هذه التعريفات وشرح مصطلحات هذا القرار:

- بيئة عمل المرأة: يقصد بها الظروف المحيطة والمختصة بالعاملات في وقت ومكان العمل.
- وفي هذا القرار سوف يتم التركيز على الظروف المحيطة والمختصة بعمل المرأة من منظور نظام العمل.
- المنشأة: كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يُشغّل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أيا كان نوعه. وقد تكون المنشأة محلاً أو محلاً قائماً بذاته أو مصنعا أو غير ذلك بما ينطبق مع تعريف المنشأة.
- المحل: أي مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له لبيع أو عرض سلعة أو أكثر، أو تقديم أو عرض خدمة أو أكثر، على سبيل المثال لا الحصر (نشاط ترفيهي، بيع مستلزمات نسائية، تقديم وجبات) والمحل هو ما يتكون منه السوق المغلق، والسوق المفتوح والقائم بذاته.
- السوق المغلق: هو عبارة عن مجمع يحوي عدد من المحلات التجارية وقد يحوي أماكن ترفيه ومطاعم ويكون مغطى كلياً أو جزئياً، وله مداخل ومخارج محددة تفتح وتغلق بأوقات معينة، ويطلق عليه عادة اسم (المول) ويسمى كذلك (مجمعا تجارياً).
- السوق المفتوح: هو عبارة عن مركز يحوي عدد من المحلات التجارية مغطى جزئياً أو غير مغطى، وليس له مداخل ومخارج محددة، ويسمى كذلك (مركزاً تجارياً).

- المحل القائم بذاته: هو أي مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له لبيع أو عرض سلعة أو أكثر، أو تقديم أو عرض خدمة أو أكثر.
- وهو الواقع خارج الأسواق المغلقة أو المفتوحة والموجود في الطرق الرئيسية والشوارع، ولا ينطبق عليه تعريف السوق المغلق أو السوق المفتوح.
- الكشك: هو محل صغير، ولا يعتبر جزءاً من المبنى الرئيسي الثابت.
- القسم: أي مكان في المنشأة يختص باستقلالية بيع سلعة أو تقديم خدمة متخصصة أو نشاط معين (ويمكن أن يكون القسم مكوناً من أكثر من سلعة أو خدمة أو نشاط شريطة أن يكون الجمع بناءً على تشابه طبيعة السلعة أو الخدمة أو النشاط).
- القسم الفرعي: وهو ما يتفرع من القسم، وهو أن يكون تقسيم النشاط أو الخدمة أو بيع السلعة إلى قسمين وفق جنس مقدم النشاط أو الخدمة أو السلعة.
- وفي حال ورود لفظ قسم فيشمل ذلك القسم الفرعي، ما لم يرد خلاف ذلك في صيغة القرار.
- الأعمال المباشرة: هي الأعمال (أو العمل) التي يقوم فيها العامل بمباشرة العمل على مهمة معينة باستخدام الطرق التقليدية اليدوية أو الآلات والأدوات أو كلاهما.
- ثانياً: يطبق هذا القرار على كافة المنشآت في مختلف الأنشطة المشغلة للنساء نظاماً بما يتوافق مع المواد الخامسة والسادسة والسابعة من نظام العمل.
- ثالثاً: تعدل المادة (٣٤) الخاصة ببيئة العمل من ملحق رقم (١) [النموذج الموحد للاتحة لتنظيم العمل الصادر](#) بالقرار الوزاري رقم (٨٤٤٤٧) وتاريخ ٢٧/٤/١٤٣٩هـ، كما في الفقرات التالية:
- ضوابط تشغيل النساء في فترة من الليل في كافة الأنشطة:
- ١- تحدد فترة الليل من الساعة السادسة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً.
- ٢. استثناءً من حكم المادة (١٥٠) من نظام العمل ومع الالتزام بالحد الأقصى لساعات العمل حسب المادة (٩٨) من نظام العمل فإنه يجوز تشغيل النساء ليلاً في الحالات التالية:
- أ. إذا كان العمل صحياً أو خيرياً.
- ب. حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.
- ت. إذا كان العمل في فترة من الليل ضرورية للمحافظة على المواد من التلف السريع.



ث. النساء اللاتي يشغلن مناصب عليا ومهاماً قيادية.

ج. العمل في المنشآت التي تندرج تحت تنظيم أمانات المدن أو المحافظات والبلديات التابعة لها في شهر رمضان والمواسم وفي المناطق المركزية في الحج والعمرة (على سبيل المثال: محلات بيع المستلزمات النسائية، تقديم أنشطة ترفيهية، خدمات التغذية).

ح. العمل في المنشآت الأخرى التي تندرج تحت تنظيم جهات حكومية أخرى في شهر رمضان والمواسم وفي المناطق المركزية في الحج والعمرة (على سبيل المثال: منشآت الحج والعمرة، خدمات النقل، تقديم أنشطة ترفيهية).

خ. العمل في المنشآت الأخرى التي تندرج تحت تنظيم جهات حكومية أخرى وذلك فيما يتعلق فقط بالعمل أثناء تقديم فعاليات الجمهور (على سبيل المثال: فعاليات أثناء إجازة نهاية الأسبوع، فعاليات بمناسبة أحداث معينة في غير المواسم).

د. الأنشطة الموضحة فقط في "النشاط حسب تصنيف ISIC4" في الجدول التالي:

النشاط الرئيسي (نطاقات)	النشاط حسب تصنيف ISIC (الأنشطة المذكورة هنا فقط)
مراكز ضيافة الأطفال	مراكز ضيافة الأطفال.
مراكز ذوي الإعاقة	دور الرعاية مع الإقامة للمعاقين.
الطباعة والنشر والإعلام	البحث الإذاعي عن طريق الجو أو الأسلاك أو القمر الصناعي. البحث الإذاعي عن طريق الإنترنت (محطات إذاعة الإنترنت). أنشطة الإذاعة. البحث التلفزيوني. أنشطة التلفزيون. أنشطة وكالات الأنباء، يشمل أنشطة شركات الأنباء وكالات الأنباء التي تقدم الأخبار والصور والرسائل الإخبارية إلى وسائل الإعلام. وسائط الإعلام. أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.
الخدمات الجماعية والاجتماعية	قصور وصلات الأفراح والمناسبات. أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.
الخدمات الاستشارية والأعمال	أنشطة مراكز النداء الوارد، والرد على مكالمات العملاء باستخدام مشغلين أو توزيع المكالمات آلياً، أو عن طريق



<p>تكامل الهاتف والحاسوب، أو غير ذلك من الطرق المماثلة لتلقي الطلبات، وتقديم معلومات عن المنتجات والتعامل مع طلبات المساعدة من العملاء أو شكاوى العملاء أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.</p>	
<p>الملاحة والإرشاد الجوي. أنشطة الخدمات الأرضية في المطارات. النقل الجوي للركاب المحدد وغير المحدد بمواعيد. أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.</p>	<p>النقل الجوي</p>
<p>نقل الركاب عبر خطوط السكك الحديدية بين المدن. نقل الركاب عبر خطوط السكك الحديدية داخل المدن. أنشطة أخرى لنقل الركاب بالسكك الحديدية فيما بين المدن. النقل البري للركاب بواسطة المترو الأرضي. النقل الموسمي المدرسي خارج المدن للطلبة والطالبات والمعلمين والمعلمات.</p>	<p>النقل البري للركاب خارج المدن والنقل الدولي</p>
<p>أنواع النقل البري الأخرى بمواعيد (النقل العام). أما باقي الأنواع فينطبق عليها ما نص عليه في الفقرة "ذ" أدناه.</p>	<p>النقل البري للركاب داخل المدن</p>

ذ. العمل في الأنشطة الموضحة في هذه الفقرة على ألا يتجاوز الساعة الحادية عشرة ليلاً: أنشطة تجارة الذهب والمجوهرات، الصيدليات، خدمات التغذية، الأنشطة السياحية، الترفيه والسياحة، النقل البري للركاب داخل المدن (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "د" أعلاه)، النقل الجوي (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "د" أعلاه)، الاتصالات، التأمين وخدمات الأعمال، المؤسسات المالية، الخدمات الاستشارية والأعمال (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "د" أعلاه)، الخدمات الجماعية والاجتماعية (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "د" أعلاه)، وكلاء الاستقدام الأهلية، ورش ومحلات الصيانة، الطباعة والنشر والإعلام (مع الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في الفقرة "د" أعلاه)، المختبرات، المعاهد، الكليات الصحية، مدارس أجنبية، مدارس أهلية بنين، مدارس أهلية بنات، مدارس أهلية بنين وبنات، رياض أطفال، الكليات الجامعية، مكاتب التوظيف الأهلية، تقنية المعلومات، الإيواء والفنادق، السلع والخدمات النسائية، مراكز



التزيين ومشاعل الخياطة النسائية، معاهد الشراكات الاستراتيجية، حراسات أمنية، المخابز وتجارة الخبز، المغاسل، تجارة الجملة والتجزئة (شاملا قرار قصر العمل في ١٢ نشاطا على السعوديين والسعوديات) بيع الهواتف المحمولة وصيانتها، وكلاء الأدوية، الصالات والمراكز الرياضية، خدمات الترجمة.

• ضوابط عامة لتشغيل النساء في كافة الأنشطة:

١. لا يجوز القيام بأي عمل من شأنه الضغط على حرية المرأة بما يشكل إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص، أو المعاملة في العمل بما لا يتوافق مع نظام العمل والأنظمة المحلية الأخرى.
٢. لا يجوز التمييز في أجور العاملات عن العاملين في العمل ذي القيمة المتساوية.
٣. تعد تهيئة بيئة العمل المناسبة للنساء مسؤولية مباشرة على صاحب العمل.
٤. يجب أن تلتزم العاملة بالحشمة في زيها، وإذا كان للمنشأة زي خاص فيجب أن يكون محتشما وساترا.
٥. في المنشآت المخصصة للنساء فقط (العملاء من النساء فقط) يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المكان خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال. كما يحظر عمل الرجال فيها. وينطبق هذا أيضا على المحلات أو المحلات القائمة بذاتها أو الأقسام أو الأقسام الفرعية أو الأكشاك المخصصة للنساء (العملاء من النساء فقط).
٦. بالنسبة لبيئة العمل غير المخصصة لاستقبال العملاء ومقابلة الجمهور، يجب أن يتميز مكان عمل النساء بالخصوصية والاستقلالية في قسم خاص ولائق (لا يشترط أن يكون القسم معزولا وحده) بحيث لا يؤدي إلى مشاركة مكان عملهن (أي القسم نفسه) مع العاملين الرجال ولا يمنع ذلك - بحسب طبيعة العمل - أن يكون هناك أقسام خاصة ولائقة متعددة للنساء في مواقع مختلفة في نفس مكان العمل بتنظيم وتصميم يوفر الخصوصية والاستقلالية، وفي كل الأحوال يجب أن يكون المكان ظاهرا وواضحا بلا أبواب مغلقة ماعدا القسم النسائي المعزول بمدخل خاص، وتحظر الخلوة بين الجنسين.
٧. في حال اقتضاء العمل اجتماع عاملين وعاملات يجب أن يكون الاجتماع في مكان العمل، ويجوز أن يكون الاجتماع خارج مكان العمل في الاجتماعات الكبيرة الرسمية فقط، كما تحظر الخلوة بين الجنسين.
٨. يجب توفير حراسة أمنية كافية أو نظام أمني إلكتروني مناسب لكافة المنشآت المشغلة للنساء بما في ذلك المنشآت في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة مالم يتم توفيره من صاحب السوق، وتشمل تغطيته كافة السوق. وفي حال وجود مستودع (مخزن) في نفس المنشأة فيجب وضع كاميرات مراقبة (نظام أمني إلكتروني) تغطي المستودع.



٩. يجب توفير مقاعد للعاملات في أماكن العمل تأميناً لاستراحتهن خلال ساعات العمل.

١٠. يجب توفير مكان مخصص ومهيأ ولائق للعاملات الأداء الصلاة والاستراحة وتوفير دورات مياه خاصة. وينطبق ذلك على كافة المنشآت بما فيها المنشآت في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة ما لم يكن هناك مكان مناسب في السوق يوفر ذلك. وبالنسبة للقائم بذاته فينطبق عليه فقط ما يتعلق بمكان أداء الصلاة والاستراحة في حال لا تسمح تنظيمات الجهات المعنية بتوفير دورات مياه داخلية.

١١. في حال تشغيل نساء ورجال في نفس مكان العمل فيجب أن لا يقل عدد النساء العاملات في الوردية الواحدة عن اثنتين

١٢. لا يجوز تشغيل النساء في المنشآت المخصصة للرجال فقط (العملاء من الرجال فقط).

• ضوابط تشغيل النساء في كافة الأنشطة التي فيها استقبال عملاء:

دون الإخلال بالضوابط العامة لتشغيل النساء في كافة الأنشطة الموضحة في هذا القرار، فإنه يجب الالتزام بالتالي:

- في حال تشغيل النساء في المنشآت، أو المحلات، أو المحلات القائمة بذاتها، أو الأقسام، أو الأقسام الفرعية، أو الأكشاك التي تستقبل العوائل والنساء في قسم، والرجال (أفراد) في قسم آخر، أو التي تستقبل الجميع (رجالاً ونساءً) بلا تقسيم، فإنه يمنع عمل النساء فيما يتعلق بخدمات مباشرة طلبات الطاولة، والتنظيف في قسم الرجال، أو التي تستقبل الجميع (على سبيل المثال: النادل، عامل النظافة)، وفي كل الأحوال يجب توفير مساحات مناسبة لممارسة النساء عملهن في حال وجود عاملين من الرجال (على سبيل المثال: كاونترات منفصلة أو مستقلة بمساحة مناسبة).
- في حال تشغيل النساء في أماكن مفتوحة في مقابلة العملاء، أو الجمهور (على سبيل المثال: في صالات المطارات، صالات القطارات، صالات الأنشطة الترفيهية، الفنادق، دور الإيواء) فإنه يجب توفير مساحات مناسبة لممارسة النساء عملهن في حال وجود عاملين من الرجال (على سبيل المثال: كاونترات منفصلة أو مستقلة بمساحة مناسبة).
- في حال تشغيل النساء في المنشآت المتعلقة بالقطاع الإيوائي السياحي (على سبيل المثال: الفنادق، الشقق المفروشة، دور الإيواء) فإنه يمنع عمل النساء في خدمة تنظيف المرافق عموماً وتنظيف الغرف خصوصاً، وحمل الحقائب، ويستثنى المنشآت النسائية (أي العملاء من النساء فقط مثل: دور الإيواء النسائية).



• ضوابط تشغيل النساء في الأنشطة الصناعية:

دون الإخلال بالضوابط الأخرى لتشغيل النساء في كافة الأنشطة الموضحة في هذا القرار، فإنه يجب الالتزام بالتالي:

أ. يحظر توظيف النساء في الأعمال التالية:

- ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٢- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة تركيب، وتوزيع الغاز والمشتقات البترولية الأخرى، ومعالجة الصرف الصحي.
- ٣- الأعمال المباشرة بالتشبيد والبناء (كالبناء والترميم والدهان والحفر والردم ووضع الخرسانات والأعمال التي تتطلب تسلق على السقالات، وغيرها).
- ٤- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صناعة الإسفلت.
- ٥- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صناعة المدايع.
- ٦- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صهر المواد (الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية) أو تكريرها أو إنضاجها.
- ٧- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة توليد ونقل وتوزيع الطاقة.
- ٨- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة اللحام بالأكسجين والإستلين والكهرباء.
- ٩- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
- ١٠- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ والمخازن.
- ١١- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة تصنيع أو تعبئة أو رش الدهانات.
- ١٢- الأعمال المتعلقة بمعالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ١٣- الأعمال المتعلقة بصناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- ١٤- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلفون)، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.



١٥ - الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.

١٦ - تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة في الفقرات (١١-١٢-١٣) أعلاه.

١٧ - الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صناعة الكاوتشوك (الصناعات من مادة المطاط، مثل كفريات السيارات وغيرها).

ب. لا يمنع حظر تشغيل النساء في الأعمال الموضحة في "ضوابط تشغيل النساء في الأنشطة الصناعية" من هذا القرار من حقها في أن تمتلك أو تدير أيًا منها، أو أن تعمل في المنشآت التي تقوم بهذه الأعمال في أقسام إدارية أو هندسية أو فنية أو خدمات صحية أو خدمات رعاية.

ج. يجب توفير ملابس آمنة ومحتشمة للعاملات في خطوط الإنتاج.

د. إذا كانت العاملات يعملن في مرحلة من مراحل خط الإنتاج - يشمل ذلك المستودعات التابعة للمصانع - فيجب أن يكون جميع العاملين في هذه المرحلة من النساء.

رابعاً: يطبق في حق المنشأة التي تقوم بمخالفة أي من بنود هذا القرار العقوبات التي يقضي بها نظام العمل والقرارات الوزارية ذات العلاقة.

خامساً: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، ويتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة لذلك: حسب مقتضيات سوق العمل، وحسب ما يرد من اقتراحات تطويرية.

سادساً: يلغي هذا القرار كافة القرارات الصادرة سابقاً من الوزارة بشأن تنظيم عمل المرأة، أو تشغيل النساء، وهي: ١/٧٩٣ تاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢ هـ، ٢٨٣٨ تاريخ ١٤٢٧/٩/٩ هـ، ١٤٢٧/١/١/٢٤٧٥ ع تاريخ ١٤٣٢/٨/١٠ هـ،

١/٢٤٧٣ ع تاريخ ١٤٣٢/٨/١٠ هـ، ٣٧٣٢/١/١/٣٧٢٩ ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٣٧٢٩/١/١/٣٧٢٩ ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ،

٣٧٣١/١/١/٣٧٣٠ ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٣٧٣٠/١/١/٣٧٣٠ ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٢٧٠٢ تاريخ ١٤٣٥/٥/٢٩ هـ، ٧٩٠

تاريخ ١٤٣٦/٢/٢٢ هـ.

سابعاً: يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره.

ثامناً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله ولي التوفيق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



التعميم السادس:

(حظر فصل السعوديين بشكل جماعي)

قرار وزاري رقم (٥٠٩٤٥) وتاريخ ١٤٣٨/٥/١ هـ.

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية، بناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وبعد الاطلاع على أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ، وخاصة المادة الثالثة من نظام العمل القاضية بأن العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل، والمادة **(الحادية عشرة مكرراً)** منه القاضية بأن للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة، والمادة **(الخامسة والثلاثين)** منه القاضية بأن للوزارة أن تمتنع عن تجديد رخص العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة، ولما تقتضيه مصلحة سوق العمل؛

يقرر ما يلي:

أولاً: يحظر على المنشآت (العملاقة، الكبيرة، المتوسطة) - في غير حالة إشهار الإفلاس أو إغلاق المنشأة النهائي - فصل العاملين السعوديين بشكل جماعي لأي سبب كان دون إخطار مسبق المكتب العمل المختص، لا تقل مدته عن ستين يوماً قبل موعد سريان قرار الفصل.

ثانياً: يقصد بالفصل الجماعي: إنهاء خدمات مجموعة من العاملين السعوديين - دون خطأ منهم ولأسباب تعود لصاحب العمل بنسبة تزيد في مجموعها عن (١%) من العاملين لدى المنشأة أو ما مجموعه عشرة عاملين أيهما أكثر، خلال سنة من تاريخ آخر عملية فصل.

ثالثاً: يجب أن يتضمن الإخطار ما يأتي:

أ- دراسة مالية من واقع المنشأة موضحة فيها مبررات الفصل الجماعي.

ب- بيان بعدد وأسماء العاملين السعوديين المزمع فصلهم، ووصف للوظائف التي يشغلونها، او مبررات الفصل لكل عامل على حدة.

ج- بيان بعدد وأسماء العاملين غير السعوديين في المنشأة المساوين في درجتهم الوظيفية للعاملين

المفصولين، ووصف للوظائف التي يشغلونها.

د- الإجراءات التي اتخذتها المنشأة لتفادي عملية الفصل.



رابعاً: يقوم مكتب العمل المختص - خلال خمسة وأربعين يوماً - بدراسة الإخطار وإبداء الرأي فيه من خلال المعايير الآتية:

أ- الواقع المالي للمنشأة.

ب- إمكانية إيجاد حلول بديلة للفصل الجماعي من خلال إحلال السعوديين محل العاملين غير السعوديين الذين يشغلون وظائف مشابهة أو لا تختلف اختلافاً جوهرياً من وظائف العاملين السعوديين المزمع فصلهم.

ج- إمكانية إيجاد وظائف بديلة لهم داخل المنشأة، أو خارجها في المنشآت الأخرى المملوكة لصاحب العمل.

د- إمكانية إيجاد عروض تسوية مع العاملين السعوديين المزمع فصلهم.

خامساً: مع عدم الإخلال باختصاص الهيئات العمالية تشكل لجنة دائمة في جميع مكاتب العمل في مناطق المملكة من كل من:

أ- مدير مكتب العمل.

رئيساً

ب- ممثل عن فرع صندوق الموارد البشرية.

عضواً

ج- مستشار قانوني.

عضواً

وذلك للنظر في أسباب ومبررات المنشآت التي تضمنها إخطار الفصل الجماعي، ولها في سبيل ذلك ما يلي:

أ- استدعاء من يمثل المنشأة ومناقشته عن أسباب أو مبررات الفصل الجماعي للعاملين السعوديين.

ب- وضع حلول ومقترحات بديلة بمشاركة المنشأة؛ لتفادي عملية الاستغناء.

ج- دراسة الإخطار أو تكليف خبير عمالي أو بيت خبرة بدراسته وإبداء الرأي فيه؛ وفقاً لنظام العمل ولائحته التنفيذية، ووفقاً لهذا القرار وغيره من القواعد والتعليمات السارية.

د- رفض الإخطار وأسباب ومبررات المنشأة لفصل العاملين السعوديين.

هـ- قبول الإخطار والقناعة بأسباب المنشأة ومبرراتها.

و- وضع خطة لمعالجة آثار الفصل الجماعي للعاملين السعوديين في حالة قناعة اللجنة بأسباب الفصل ومبرراته.

تاسعاً: يرفع إيقاف الخدمات عن المنشأة ويعتبر كان لم يكن في حال إلغاء قرارات فصل العاملين السعوديين واعداتهم لأعمالهم السابقة، أو الوصول إلى حل تقبله اللجنة.

عاشراً: تُعدّل مُدد الإيقاف والخدمات المقابلة لها الواردة في البند (سابعاً) في حالة إلغاء المنشأة لقرارات فصل بعض العاملين السعوديين، بما يتناسب وحجم المخالفة؛ حسب المعايير الواردة في البند (سابعاً).

حادي عشر: يبدأ العمل بهذا القرار من تاريخه.

ثاني عشر: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لإبلاغ هذا القرار وتنفيذه.

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



التعميم السابع:

(جدول مخالفات المنشآت)

سادساً: للجنة أن تضع آلية عملها بما يكفل إنهاء أعمالها في المدد المحددة، وتكون توصياتها بالإجماع أو بالأغلبية، وفي حالة تساوي الآراء يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس، وعلى العضو المخالف بيان اسباب مخالفته، وترفع اللجنة توصياتها في حال رفضت المنشأة قرار اللجنة للوزير؛ لاعتماده.

سابعاً: توقف خدمات الوزارة للمنشأة المخالفة لأحكام هذا القرار، وفقاً لما يلي:

م	نوع المخالفة	نوع الخدمة	مدة الإيقاف
١	عدم الالتزام بمدة الإخطار	• إصدار تأشيرات الاستقدام	ثلاثون يوماً
٢	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تصل إلى (٥%) فأقل من عدد العاملين السعوديين	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة.	تسعون يوماً
٣	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد على (٥%) إلى (١٠%) من عدد العاملين السعوديين	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة.	مائة وثمانون يوماً
٤	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد على (١٠%) إلى (١٥%) من عدد العاملين السعوديين	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة.	ثلاثمائة وستون يوماً
٥	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد على (١٥%) إلى (٢٠%) من عدد العاملين السعوديين	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة. • السماح بنقل خدمات العاملين الوافدين من المنشأة دون موافقتها، ودون النظر لحالة رخصة العمل، أو رخصة الإقامة خلال مدة الإيقاف.	خمس مائة وأربعون يوماً
٦	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة.	سبع مائة وعشرون يوماً



	<ul style="list-style-type: none">• تجديد رخص العمال.• السماح بنقل خدمات العاملين الوافدين من المنشأة دون موافقتها، ودون النظر لحالة رخصة العمل، أو رخصة الإقامة خلال مدة الإيقاف.	على (٢٠%) من عدد العاملين السعوديين	
--	---	-------------------------------------	--

ثامناً: في حال تداخل مُدد الإيقاف تطبّق المدة الأكثر.



التعميم الثامن:

(ضوابط التأمين والتوطين)

قرار وزاري رقم (٣٩٧٨٧) وتاريخ ٢٧/٢/١٤٤٠ هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية، بعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦ هـ، المتضمن (أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء عاملات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل)، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥ هـ، بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية المتضمن في البند (الثامن) منه (قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية)، وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ، ومن أجل تحسين أداء سوق العمل، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، ولما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: يتم اعتماد هذه التعريفات وشرح مصطلحات هذا القرار:

- المنشأة: كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يُشغّل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أيا كان نوعه. وقد تكون المنشأة محلاً أو محلاً قائماً بذاته أو مصنعا أو غير ذلك بما ينطبق مع تعريف المنشأة.
- المحل: أي مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له لبيع أو عرض سلعة أو أكثر، أو تقديم أو عرض خدمة أو أكثر، على سبيل المثال لا الحصر (نشاط ترفيهي، بيع مستلزمات نسائية، تقديم وجبات) والمحل هو ما يتكون منه السوق المغلق، والسوق المفتوح والقائم بذاته.
- السوق المغلق: هو عبارة عن مجمع يحوي عدد من المحلات التجارية وقد يحوي أماكن ترفيه ومطاعم ويكون مغطى كلياً أو جزئياً، وله مداخل ومخارج محددة تفتح وتغلق بأوقات معينة، ويطلق عليه عادة اسم (المول) ويسمى كذلك (مجمعا تجارياً).
- السوق المفتوح: هو عبارة عن مركز يحوي عدد من المحلات التجارية مغطى جزئياً أو غير مغطى، وليس له مداخل ومخارج محددة، ويسمى كذلك (مركزاً تجارياً).
- المحل القائم بذاته: هو أي مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له لبيع أو عرض سلعة أو أكثر، أو تقديم أو عرض خدمة أو أكثر.

■ وهو الواقع خارج الأسواق المغلقة أو المفتوحة والموجود في الطرق الرئيسية والشوارع، ولا ينطبق عليه تعريف السوق المغلق أو السوق المفتوح.

• الكشك: هو محل صغير، ولا يعتبر جزءاً من المبنى الرئيسي الثابت.

• القسم: أي مكان في المنشأة يختص باستقلالية بيع سلعة أو تقديم خدمة متخصصة أو نشاط معين (ويمكن أن يكون القسم مكوناً من أكثر من سلعة أو خدمة أو نشاط شريطة أن يكون الجمع بناءً على تشابه طبيعة السلعة أو الخدمة أو النشاط).

• القسم الفرعي: وهو ما يتفرع من القسم، وهو أن يكون تقسيم النشاط أو الخدمة أو بيع السلعة إلى قسمين وفق جنس مقدم النشاط أو الخدمة أو السلعة.

وفي حال ورود لفظ قسم فيشمل ذلك القسم الفرعي، ما لم يرد خلاف ذلك في صيغة القرار.

ثانياً: يطبق هذا القرار على كافة المنشآت في مختلف الأنشطة المشغلة للنساء نظاماً بما يتوافق مع المواد [الخامسة والسادسة والسابعة](#) من نظام العمل.

ثالثاً: طبق ضوابط التأييث والتوطين في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة والقائم بذاته التالية:

١. بالنسبة للقائم بذاته والأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة، يقصر العمل في المنشآت أو الأقسام المخصصة الأنشطة الملابس النسائية الداخلية وأدوات التجميل على العاملات السعوديات.

٢. بالنسبة للقائم بذاته والأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة، قصر العمل في المنشآت أو الأقسام على العاملين السعوديين أو العاملات السعوديات في أنشطة المستلزمات النسائية التالية: فساتين السهرة، فساتين العرائس، العبايات النسائية، الأكسسوارات النسائية، العطورات النسائية، مستلزمات رعاية الأمومة، الجلابيات النسائية، الأحذية النسائية، الحقائب النسائية، الجوارب النسائية، الملابس النسائية الجاهزة الأقمشة النسائية.

٣. لا يُلزم صاحب العمل بتوظيف العاملات السعوديات في أقسام الخدمة الذاتية في الصيدليات والسوبر ماركت والهايبر ماركت التي تقدم ضمن سلعتها أحد أنشطة المستلزمات النسائية التالية: الملابس النسائية الداخلية، أدوات التجميل.

٤. ينطبق كل ما ذكر في البند الأول والثاني أعلاه من "ضوابط التأييث والتوطين في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة والقائم بذاته" على كافة الوظائف في تلك المحلات، بما فيها محاسبة المبيعات. أما فيما يتعلق بتنظيف المحل أو تحميل وتنزيل البضائع من وإلى المحل - وليس ترتيب المحل - فإنه يجوز الاستعانة بعاملين غير سعوديين.

٥. يحظر على صاحب العمل تشغيل النساء فيما يتعلق بالبنود المذكورة أعلاه من ضوابط التأييث والتوطين في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة والقائم بذاته قبل الساعة التاسعة صباحاً وبعد الساعة الحادية عشرة ليلاً ما عدا فيما نص عليه القرار الوزاري المتعلق بالتنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة.

٦. في حال وجدت ضوابط أخرى على مستوى أمانة كل منطقة من مناطق المملكة فيما يتعلق بالتأييث والتوطين في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة والقائم بذاته على صاحب العمل الالتزام بها.

رابعاً: يطبق في حق المنشأة التي تقوم بمخالفة أي من بنود هذا القرار العقوبات التي يقضي بها نظام العمل والقرارات الوزارية ذات العلاقة.

خامساً: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، ويتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة لذلك حسب مقتضيات سوق العمل وحسب ما يرد من اقتراحات تطويرية.

سادساً: يلغي هذا القرار كافة القرارات الصادرة سابقاً من الوزارة بشأن تنظيم عمل المرأة أو تشغيل النساء، وهي: ١/٧٩٣ تاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢ هـ، ٢٨٣٨ تاريخ ١٤٢٧/٩/٩ هـ، ١/١/٢٤٧٥/ع تاريخ ١٤٣٢/٨/١٠ هـ، ١/١/٢٤٧٣/ع تاريخ ١٤٣٢/٨/١٠ هـ، ١/١/٣٧٣٢/ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ١/١/٣٧٢٩/ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ١/١/٣٧٣١/ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ١/١/٣٧٣٠/ع تاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ، ٢٧٠٢ تاريخ ١٤٣٥/٥/٢٩ هـ، ٧٩٠ تاريخ ١٤٣٦/٢/٢٢ هـ.

سابعاً: يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره.

ثامناً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله ولي التوفيق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



التعميم التاسع:

(العمل الحر)

قرار وزاري رقم (٩٩٤٣٩) وتاريخ ١٥/٥/١٤٣٩هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية، بناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وبعد الاطلاع على الحادية عشرة مكرر من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٩/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) والتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) والتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، التي تنص على " للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة".

يقرر ما يلي:

أولاً: يقصد بصاحب المهنة الحرة: الشخص الذي يقدم خدماته لحسابه الشخصي (بالساعة أو باليوم أو بالعمل) بدلاً من العمل على أساس الراتب المنتظم لدى صاحب العمل.

ثانياً: تصدر وثيقة العمل الحر من البوابة التي تعتمدها الوزارة، لتمكين الحاصلين عليها الاستفادة من الحوافز التي تقدم لأصحاب العمل الحر.

ثالثاً: يحق للمواطنين البالغين من العمر (١٨ - ٦٠ سنة) التقدم للحصول على وثيقة العمل الحر.

رابعاً: يتم التحقق من أهلية المتقدمين لوثيقة العمل الحر واستفادتهم من الحوافز المقدمة بناء على الشروط والمعايير التي تنتشر في البوابة المعتمدة.

خامساً: مدة وثيقة العمل الحر سنة واحدة قابلة للتجديد لسنوات مماثلة.

سادساً: يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية وفي موقع الوزارة الإلكتروني.

سابعاً: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



التعميم العاشر:

(العمل عن بعد)

قرار وزاري رقم (١٢٠٤٥٣) وتاريخ ١٢/٢٨/١٤٣٨ هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية بعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٣٨/٨/٢٣ هـ، وبعد الاطلاع على المادة الحادية عشر مكرر من نظام العمل القاضية بأن للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وبعد الاطلاع على المادة السادسة والعشرون المتعلقة بتحديد نسبة التوطين في المنشآت، وبعد الاطلاع على بقرية المقام السامي رقم (٣٨١٠٠) بتاريخ ١٤٣٣/٨/١٥ هـ، المتضمنة الموافقة على برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف "نطاقات"، وبعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم (٤٠٤٠) وتاريخ ١٢/١٠/١٤٣٢ هـ، وبعد الاطلاع على اشتراطات تنظيم العمل عن بعد والصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٩٢) وتاريخ ١٢/٢/١٤٣٦ هـ، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً.

يقرر ما يلي:

- أولاً: يقصد بالعمل "عن بعد" أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد داخل المملكة، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات.
- ثانياً: يقصد بالعامل "عن بعد" كل شخص طبيعي سعودي يؤدي عملاً "عن بعد" المصلحة صاحب عمل - بعيداً عن نظارته - مقابل أجر، بحيث يكون تحت إشرافه وإدارته.
- ثالثاً: فيما لم يرد به نص في هذا القرار تخضع العلاقة التعاقدية للعامل "عن بعد" الأحكام نظام العمل، وينظم العلاقة التعاقدية للعامل "عن بعد" عقد عمل مكتوب يذكر فيه صراحة أن العمل لدى صاحب العمل يتم "عن بعد" وأن يحدد المكان أو الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها والمهام الوظيفية والوصف الوظيفي لها وعدد ساعات العمل وأوقات بدء العمل وانتهائه ومقدار الأجر وكافة الحقوق والبدلات، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو القرارات الوزارية واللوائح الداخلية المعتمدة في المنشأة.
- رابعاً: للتوظيف بالية العمل عن بعد "الخاضعة لهذا القرار يشترط أن يلتزم صاحب العمل بمراعاة وسائل السلامة العامة - اللازم توافرها في مكان العمل - عند تحديد مكان أو أماكن العمل عن بعد للمحافظة على سلامة العامل.
- خامساً: يجوز أن يكون وقت العمل "عن بعد" في غير أوقات العمل المعتمدة بالمنشأة، على أن يتم تحديد مواعيد أوقات العمل وفقاً لظروف وطبيعة وحاجة العمل، مع مراعاة أحكام نظام العمل والقرارات الوزارية الصادرة بشأنه.



سادساً: يشترط لتوظيف العاملين "عن بعد" التسجيل في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.

سابعاً: يتم احتساب السعوديين العاملين "عن بعد" من الأشخاص ذوي الإعاقة بواحد في نسبة التوطين المحتسبة ضمن برنامج "نطاقات".

ثامناً: يجب تسجيل العامل عن بعد في التأمينات الاجتماعية.

تاسعاً: تراجع الوزارة بفعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة لذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردها من اقتراحات تطويرية، وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

عاشراً: يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره ويلغي كل ما يتعارض معه من قرارات سابقة وينشر في الجريدة الرسمية وفي موقع الوزارة الإلكتروني.

إحدى عشر: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



التعميم الحادي عشر:

(خفض وزيادة ساعات العمل في بعض الأعمال)

قرار وزاري رقم (١/٢٨٣٦) وتاريخ ١٤٢٧/٩/٩ هـ

إن وزير العمل وبعد الاطلاع على المادة (٩٩) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٤٢٦/٩/٢٥ هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: تزداد ساعات العمل في اليوم الواحد إلى تسع ساعات في الأعمال التالية:

- ١- العمل في المطاعم.
- ٢- العمل في الفنادق والشقق المفروشة .
- ٣- العمل في المقاهي.
- ٤- العمل في المقاصف.
- ٥- العمل في المستشفيات والمستوصفات والعيادات الطبية.
- ٦- العمل في الأسواق والمحلات التجارية.
- ٧- العمل في محلات الحلاقة والخياطة.
- ٨- العمل في محطات الوقود.

ثانياً: تخفض ساعات العمل في اليوم الواحد إلى سبع ساعات في الأعمال التالية:

- ١- الصناعات الميكانيكية.
- ٢- صناعات البناء .
- ٣- صناعات النسيج .
- ٤- الصناعات الكيماوية.
- ٥- صناعة الجلود.



- صناعة الورق.

٧- صناعات الخشب .

٨ - العمل تحت الأرض .



التعميم الثاني عشر:

(إلزام المنشآت العملاقة والكبيرة بعمل وثيقة استرشادية لأخلاقيات العمل)

قرار وزاري رقم (١١١٠٥٣) وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٨هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظام، وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وبعد الاطلاع على المادة الحادية عشرة مكرر من نظام العمل القاضية بأن الوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل.

يقرر ما يلي:

أولاً: يجب على المنشآت العملاقة والكبيرة الالتزام بعمل وثيقة استرشادية لأخلاقيات العمل للعاملين فيها، على أن تستند عند إعدادها لهذه الوثيقة على الدليل الإرشادي لقواعد أخلاقيات العمل الذي أصدرته الوزارة، ويتم العمل على تحديث الوثيقة الخاصة بالمنشأة؛ وفقاً لأي تعديلات تطرأ على هذا الدليل.

ثانياً: يعمل بهذا القرار ابتداءً من تاريخ ١/١١/١٤٣٨هـ. وينشر في الجريدة الرسمية، وفي موقع الوزارة الإلكتروني.

ثالثاً: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



التعميم الثالث عشر:

(قواعد التسوية الودية العمالية)

قرار وزاري رقم (٥٧١٦٧) وتاريخ ٢٠/٣/١٤٤٠ هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية بناء على الصلاحيات المخولة له نظاما، وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ، وبناء على المادة (٢٢٠) من نظام العمل. وبعد الاطلاع على نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (١/م) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥ هـ، وبعد الاطلاع على تنظيم مركز المصالحة الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٣) وتاريخ ٨/٤/١٤٣٤ هـ، وبعد الاطلاع على نظام التنفيذ الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥٣/م) ١٣/٨/١٤٣٣ هـ، وبناء على ما تقتضيه مصلحة العمل من تنظيم قيد الدعاوى العمالية، وإجراءات وقواعد تسوية المنازعات وديا قبل عرضها على المحاكم العمالية.

يقرر ما يلي:

أولاً: اعتماد التعديلات المقترحة على القرار الوزاري رقم ٣٢١ وتاريخ ٢٤/١/١٤٣٥ هـ، الخاص بإصدار القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية في الخلافات العمالية بالصيغة المرفقة بالقرار.

ثانياً: تولى الإدارة العامة للتسوية الودية التنسيق مع من يلزم في وزارة العدل: لترتيب إحالة القضايا للمحاكم العمالية إلكترونياً في حال عدم التوصل إلى تسوية ودية بين طرفي النزاع.

ثالثاً: يبلغ هذا القرار لمن يلزم لتنفيذه.

والله والموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



التعميم الرابع عشر:

(القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية في الخلافات العمالية)

تعميم رقم (١١٦٩/ت) وتاريخ ١٩/٢/١٤٤٠هـ

تعريفات

المادة الأولى:

يقصد بالعبارات التالية - أينما وردت في هذا القرار - المعاني المبينة أمام كل منها:

الوزارة: وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

التسوية الودية: الإدارة المنوط بها تسوية المنازعات الشمالية وديا بين أطرافها داخل مكاتب العمل قبل إحالتها للمحاكم العمالية.

الشخص المعنوي: المؤسسات والهيئات العامة التي تتبع الدولة أو الشركات المملوكة للدولة أو المنشآت الخاصة.

الدعوى الجماعية: الدعوى المقامة من مجموعة مدعين ثلاثة فأكثر ضد صاحب العمل سواء كان - طبيعياً أو معنوياً - تشترك دعواهم في الأسس النظامية والوقائع المدعى بها وموضوع الطلبات.

الممثل النظامي: الشخص المخول له الترافع عن الشخصية المعنوية بموجب عقد الشركة أو نظامها الأساسي.

المصلح: من يتولى أعمال التسوية الودية وفقاً لأحكام هذه القواعد والإجراءات

أحكام عامة

المادة الثانية:

مع عدم الإخلال بما تقضي به أحكام الشريعة الإسلامية وما تنص عليه المادة (الثامنة) من نظام العمل تبطل المصالحة والإبراء عن الحقوق الناشئة للعامل بسبب عقد العمل في الحالات الآتية:

١. إذا كانت مخالفة للأحكام المقررة في نظام العمل إلا أن وقعت بعد انتهاء العقد وتبين للمصلح أن إرادة العامل اتجهت إليها.



٢. إذا وقعت أثناء سريان العقد.

المادة الثالثة:

لا يجوز للمصلح في التسوية الودية أن يباشر عملاً يدخل في حدود وظيفته في الدعاوى التي تتعلق بمصلحته أو زوجته أو أقاربه أو أصحابه إلى الدرجة الرابعة.

المادة الرابعة:

يشترط لممارسة مهمة التسوية الودية من موظفي الوزارة أو غيرهم توفر الآتي:

١. الحصول على رخصة خاصة من الوزارة أو معتمدة لديها.

٢. أن يكون مؤهلاً للعمل في هذا المجال.

٣. من المشهود له بالنزاهة والأمانة.

٤. ألا يكون قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

المادة الخامسة:

لا يحول من استكمال المصلح إجراءات التسوية الودية خلال المدة المقررة للتسوية في المادة (الرابعة عشرة) وجود شرط التحكيم بين طرفي المنازعة أو مضي المدة المقررة نظاماً لرفع الدعوى العمالية ولو دفع به أحد طرفي المنازعة.

المادة السادسة:

١. إجراءات التسوية الودية وجلساتها سرية ولا يجوز لمن يتولى التسوية الودية إفشاء سر من أسرارها أو تمسك عليه، أو عرفه عن طريق عمله ولو بعد انتهاء عمله، ما لم يكن هناك مقتضى شرعي أو نظامي يوجب ذلك.

٢. لا يسمع لأحد بحضور الجلسات إلا بموافقة طرفي النزاع أو من ينوب عنهما.



المادة السابعة:

يجوز أن تكون جميع الإجراءات المنصوص عليها في هذه القواعد إلكترونية ويكون لها حكم المحررات المكتوبة وفقا لنظام التعاملات الإلكترونية.

المادة الثامنة:

١. اللغة العربية هي اللغة المعتمدة أمام التسوية الودية.
٢. على التسوية الودية الاستعانة بمترجمين معتمدين من داخل الوزارة أو من خارجها إذا كان أحد طرفي المنازعة لا يجيد اللغة العربية.

المادة التاسعة:

للتسوية الودية الاستعانة بمن تراه من الخبراء والفنيين والمهنيين في مجالات العمل المختلفة، للمساهمة في تسوية المنازعات المالية التي تعرض عليها.

الاختصاص

المادة العاشرة:

تُنشأ بقرار من الوكيل المختص في كل مكتب من مكاتب العمل في المملكة العربية السعودية إدارة التسوية المنازعات العمالية وديا تسمى "إدارة التسوية الودية" ويعين رئيسها بعد موافقة الإدارة العامة للتسويات الودية ويناط بها مهام تسوية النزاعات المالية وديا قبل إحالتها للمحاكم المالية، ولها النظر بما يلي:

١. المنازعات المتعلقة بعقود العمل والأجور والحقوق وإصابات العمل والتعويض عنها.
٢. المنازعات المترتبة على الفصل من العمل.
٣. المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل.
٤. في المنازعات المتعلقة بالعمال الخاضعين لأحكام نظام العمل.
٥. المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذا له.



المادة الحادية عشرة:

يكون الاختصاص في إجراءات التسوية الودية لمكتب العمل الذي يقع مكان العمل في نطاق اختصاصه المكاني، وإن تعذر الصلح فتعال الدعوى - إلكترونياً - للمحكمة المالية التي يقع مكان العمل في مقرها أو نطاق اختصاصها.

رفع الدعوى وقيدها

المادة الثانية عشرة:

مع مراعاة أحكام نظام المرافعات الشرعية، ولأئحته التنفيذية رفع الدعوى العمالية عن طريق مكتب العمل المختص إلكترونياً - بعد تعذر الوصول إلى تسوية ودية خلال المدة المحددة - وفقاً للنموذج المعد من قبل الوزارة بالتنسيق مع وزارة العدل.

المادة الثالثة عشرة:

تقيد إدارة التسوية الودية الدعاوي في يوم تقديمها في السجل الخاص بذلك، ويجب عليها عقد الجلسة الأولى لجلسات التسوية خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام عمل من قيد الدعوى.

المادة الرابعة عشرة:

يجب على إدارة التسوية الودية العمل على حل المنازعة القائمة أمامها خلال مدة لا تتجاوز واحد وعشرين يوم عمل من تاريخ أول جلسة حضور أمام المصلح. فإن لم يتم الصلح خلال المدة المحددة وجب على إدارة التسوية الودية إحالة المنازعة إلى المحاكم المالية. ما لم يتفق الطرفان على مد هذه المدة لموعد آخر.

الحضور والغياب

المادة الخامسة عشرة:

لأطراف الدعوى الحضور بأنفسهم جلسات التسوية الودية أو من ينوب عنهم، أما إذا كان أحد أطراف المنازعة شخصاً معنوياً وجب حضور ممثله النظامي أو من ينوب عنه، ويكون مخولاً لإكمال إجراءات التسوية نيابة عنه.



المادة السادسة عشرة:

١. إذا غاب المدعي عن جلسة من الجلسات المحددة للتسوية وجب على التسوية الودية حفظ الدعوى بموجب محضر موقع من المصلح والمدعى عليه حال حضوره، أو ما يعوض ذلك إلكترونياً.
٢. في حال مراجعة المدعي أو من ينوب عنه خلال المدة النظامية المنصوص عليها في المادة (الرابعة عشرة) من هذا القرار يحق له أن يطلب استمرار النظر في الدعوى لدى إدارة التسوية الودية. وفي حال كانت المراجعة بعد انتهاء المدة النظامية أفهم بتقديم دعوى جديدة واعتبرت الأولى كأن لم تكن.

المادة السابعة عشرة:

١. إذا كان المدعى عليه صاحب عمل وتخلف عن حضور الموعد الأول من مواعيد التسوية الودية فيتم إيقاف خدماته لدى الوزارة فوراً حتى يحضر، وفي حال استمر غيابه بعد الموعد الأول عن الجلسات المحددة للتسوية الودية يحق للعامل نقل خدماته لصاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الحالي.
٢. في حال مضي المدة المقررة في المادة (الرابعة عشرة) لإجراء التسوية الودية وعدم حضور المدعى عليه - صاحب العمل - يجب إحالة الدعوى إلى المحكمة المالية.
٣. إذا كان المدعى عليه -عاملاً أو شخصية معنوية عامة- وتخلف عن أي موعد من مواعيد التسوية الودية - دون عذر مقبول رغم ثبوت تبليغه- فتعال الدعوى مباشرة بعد مضي المدة المقررة: لإجراء التسوية الودية إلى المحكمة العمالية المختصة.

المادة الثامنة عشرة

١. على المدعين في الدعوى الجماعية توكيل ما لا يزيد على ثلاثة أشخاص ينوبون عنهم في تقديم الدعوى وحضور الجلسات لدى التسوية الودية.
٢. إذا تبين أن الدعوى جماعية فعلى إدارة التسوية الودية أن تخطر كلا من:
 - أ. مكتب المصالحة في المحكمة المالية: ولها المشاركة مباشرة في أعمال التسوية.
 - ب. إدارة التفتيش بالوزارة: لاتخاذ الإجراء اللازم.

٢. يلزم في جميع ما سبق تحرير محضر في كل حين بالإجراءات المتخذة، كما يجب أن يتضمن المحضر النهائي بياناً بالمدعين، وخالصة طلباتهم، وخالصة جواب صاحب العمل عنها، وخالصة ما اتخذ في سبيل تسوية النزاع ونتيجته.

٣. على إدارة التسوية أن تسعى بالتسوية بين العاملين وصاحب العمل بشكل مباشر من قيد الدعوى الجماعية وبالتعاون مع الجهات الأخرى داخل الوزارة وخارجها، مع السعي لحفظ حقوق الطرفين والوصول إلى حل عادل.

إجراءات الجلسات

المادة التاسعة عشرة:

إذا حضر أطراف الدعوى أو من ينوب عنهم في الموعد المحدد يجب على المصلح القيام بالآتي:

أ. التحقق من صفة الأطراف أو من ينوب عنهم فإن كان النائب وكيلًا فلا بد من التحقق من كون وكالته تُخوله حق الصلح والإبراء وحق التنازل.

ب. تدوين أسماء الأطراف ووكلائهم وأرقام هوياتهم، وتدوين مضمون الوكالة ورقمها وتاريخها، ووقت افتتاح الجلسة ونهايتها، ووقائع الجلسة والطلبات المتنازع عليها في محضر الجلسة.

ج. إرفاق ما يستند إليه كل طرف من مستندات ووثائق.

د. تقريب وجهات النظر بين الأطراف في الطلبات المختلف عليها مبيناً لهما مشروعية ونظامية الطلب للوصول بشأنها إلى حل يرضي الطرفين.

هـ. توقيع الأطراف والمصلح على محضر الجلسة.

و. للمصلح الحق بالانفراد بكل طرف من أطراف الدعوى؛ لتبين جوانب النزاع المختلفة وأثارها وإبداء النصح والإرشاد.

ز. يجب على المصلح في حال التوصل إلى الصلح أن يضمن محضر المصالحة خلاصة ما تم تدوينه في محاضر جلسات التسوية من وقائع الصلح المتفق عليه.



المادة العشرون:

١. إذا توصل المصلح إلى ما ينهي النزاع ودياً، يحرر محضر صلح بين الطرفين: وفقاً للنموذج الذي تعده الوزارة لهذا الغرض، ويوقع من قبل المصلح وأطراف المنازعة أو من ينوب عنهم ممن تتوفر لديهم الشروط الواردة بالفقرة (أ) من المادة (التاسعة عشرة).
٢. على المصلح أن يذيل محضر الصلح بالصيغة التنفيذية.
٣. يحرر محضر الصلح من ثلاث نسخ: نسخة لكل طرف، ونسخة تحفظ في سجلات التسوية الودية.

المادة الحادية والعشرون:

- إذا تعذر التوصل إلى حل ودي بشأن الطلبات المتنازع عليها، فيجب على المصلح الآتي:
١. إصدار محضر يحوي ملخص المنازعة، وسبب عدم موافقة الطرفين على التسوية الودية.
 ٢. تدوين رايه متضمنا المسند الشرعي والنظامي
 ٣. إحالة الدعوى إلى المحاكم العمالية.

أحكام ختامية

المادة الثانية والعشرون:

تفسر إدارة التسوية الودية المختصة الغموض أو اللبس الحاصل في محضر الصلح الصادر عنها، ويوقع من قبل المصلح والأطراف.

المادة الثالثة والعشرون:

محاضر الصلح بعد المصادقة عليها من إدارة التسوية الودية المختصة تعد من السندات التنفيذية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة التاسعة من نظام التنفيذ.



المادة الرابعة والعشرون

يلغي هذا القرار ما يتعارض معه من قرارات سابقة.

المادة الخامسة والعشرون

على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم من إجراءات لتنفيذه.

المادة السادسة والعشرون

يُنشر هذه القرار في الجريدة الرسمية وعلى الموقع الإلكتروني للوزارة، ويُعمل به من تاريخ نشرة الجريدة الرسمية.

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



التعميم الخامس عشر:

(تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الجهات الحكومية)

تعميم رقم (٣٠/١٠١٨٤) وتاريخ ١٩/١٢/١٤٣٠ هـ.

سلمه الله

فضيلة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أسال المولى العلي القدير لي ولكم التوفيق والسداد لكل خير أما بعد:

فقد تلقيت صورة من الأمر السامي التعميم البرقي ذي الرقم (٩٦٢٤ / م ب) والتاريخ ٢٢/١١/١٤٣٠ هـ، ونصه (اطلعنا على خطاب معالي رئيس هيئة الخبراء بمجلس الوزراء المحضر رقم (٩٠٥) وتاريخ ٢٨ / ١٠ / ١٤٣٠ هـ المعد في هيئة الخبراء بمشاركة مندوبين من وزارة المالية ووزارة العدل بشأن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الجهات الحكومية -وفقاً للقواعد العامة- لا يمكن استخدام الوسائل الجبرية لتنفيذ الأحكام ضد جهة الإدارة وأن من المبادئ المستقرة عدم جواز الحجز على الأموال العامة وأن هذا المبدأ يشمل جميع أنواع الأحكام التحفظية منها والتنفيذية سواء أكانت على المنقول أو على العقار ، ونظراً لأن للأموال العامة حرمتها وعدم المساس بها من أي كائن من كان ، ولما كان على العموم تنفيذ الأحكام القضائية العدالة فإن المجتمعون يرون الآتي :

أولاً: التأكيد على جميع الجهات بأن للأموال العامة حرمتها، وأنه لا يجوز الحجز عليها بأي صورة كانت.

ثانياً: توجيه الجهات الحكومية عند تسلمها الأحكام القضائية المذيلة بالصيغة التنفيذية الصادرة ضدها من المحاكم، باتخاذ الإجراءات الفورية لتنفيذها، والتنسيق مع وزارة المالية والجهات الأخرى عند الاقتضاء في هذا الشأن).

ولموافقتنا على ذلك نرغب إليكم إكمال اللازم بموجبه عليه أرغب إليكم الاطلاع واعتماد العمل بموجبه.

والله يحفظكم والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،

رئيس المجلس الأعلى للقضاء

د. صالح بن عبد الله بن حميد



التعميم السادس عشر:

(نقل خدمات العامل المنزلي من صاحب عمل لآخر)

قرار وزاري رقم (٦٠٥) وتاريخ ١٥/٥/١٤٣٨هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وبعد الاطلاع على المادة الحادية عشرة مكرر من نظام العمل القاضية بأن للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وبعد الاطلاع على برقية المقام السامي رقم (١٢٣٦٦/م ب) وتاريخ ١٢/١١/١٤٢٦هـ، بشأن تفويض وزارة العمل والتنمية الاجتماعية باتخاذ ما تراه من الإجراءات حول نقل الكفالة؛ وفقا للمتطلبات سوق العمل المتغيرة، وبعد الاطلاع على لائحة عمال الخدمة المنزلية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣١٠) وتاريخ ٧/٩/١٤٣٤هـ، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاما، يقرر ما يلي:

أولاً: يجوز بقرار من الوزير أو من يفوضه نقل خدمات العامل العاملة من فئة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من صاحب عمل لآخر في الحالات التالية:

- (١) ثبوت تأخر صاحب العمل في دفع أجور العامل لمدة ثلاثة أجور متتالية أو متفرقة دون سبب راجع للعامل.
- (٢) عدم استقبال العاملة المنزلية من ميناء الوصول، وعدم استلامها من دور الإيواء خلال (١٥) يوماً من تاريخ وصولها للمملكة.
- (٣) عدم قيام صاحب العمل باستخراج رخصة إقامة للعامل، أو عدم تجديدها بعد مضي ثلاثين يوماً من انتهاء التاريخ المحدد لاستخراجها أو تجديدها.
- (٤) قيام صاحب العمل بتأجير خدمات العامل للآخرين دون علم العامل.
- (٥) تكليف العامل بالعمل لدى الآخرين من غير أقارب صاحب العمل حتى الدرجة الثانية.
- (٦) ثبوت تكليف العامل بأعمال خطيرة تهدد صحته أو تهدد سلامة جسمه.
- (٧) ثبوت قيام صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته بإساءة معاملة العامل.
- (٨) وجود شكوى من العامل العاملة ضد صاحب العمل، وتسبب صاحب العمل في إطالة أمد نظرها، بشرط ألا يكون العامل العاملة قد تسبب أو ساهم في إطالة أمد نظر الشكوى أيضاً.
- (٩) تقدم صاحب العمل ببلاغ تغيب غير صحيح ضد العامل / العاملة.



١٠) عدم حضور صاحب العمل أو من يمثله أمام الجهة المختصة لجلستين بلغ بهما للإفادة عن الشكوى المقدمة من العامل.

١١) بناء على توصية من الجهة المختصة أثناء نظر الشكوى تفاديا لأي أضرار محتملة يمكن أن تقع على العامل / العاملة.

١٢) إذا تغيب صاحب العمل إما بسفره ، أو سجنه ، أو وفاته ، أو لأي سبب آخر، وترتب على ذلك عدم القدرة على الوفاء بأجور العامل لمدة ثلاثة أشهر متتالية.

١٣) أي حالات أخرى فردية أو عامة يقررها الوزير.

ثانيا: يجوز لصاحب العمل الجديد تجربة عمل العامل العاملة قبل نقل خدماته إليه لمدة لا تزيد على (١٥) يوما وذلك بعد الحصول على إشعار (أجير) على أن يلتزم بدفع أجر العامل المتفق عليه خلال تلك الفترة.

ثالثا: يشترط لإتمام نقل الخدمات قيام صاحب العمل الجديد بما يلي:

١) سداد رسوم نقل الخدمات المقررة.

٢) تحمل تكاليف إيواء العاملة لدى دور الإيواء خلال فترة بقائها فيها، بواقع (١٥٠) مائة وخمسين ريالاً عن كل يوم أو جزء من اليوم؛ وفق الآلية التي تضعها الوزارة لذلك.

رابعا: يلغي هذا القرار كل ما يتعارض معه.

خامسا: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتبليغه وتنفيذه.

والله ولي التوفيق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



التعميم السابع عشر:

(قرار توظيف المساجين)

قرار وزاري رقم (١١٠٢٨٠) وتاريخ ١٤٣٨/٨/٨ هـ.

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاما ، بعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، وبعد الاطلاع على المادة الحادية عشرة مكرر من نظام العمل القاضية بأن للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وبعد الاطلاع على المادة السادسة والعشرين المتعلقة بتحديد نسبة التوطين في المنشآت، وبعد الاطلاع على برقية المقام السامي رقم (٣٨١٠٠) وتاريخ ١٤٣٢/٨/١٥ هـ، المتضمنة الموافقة على برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف "نطاقات" وبعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم (٤٠٤٠) وتاريخ ١٤٣٢/١٠/١٢ هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: يشترط على منشآت القطاع الخاص التي توظف سعوديين من النزلاء في قطاع المديرية العامة للسجون تسجيل العاملين لديها في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

ثانياً: تلتزم المنشآت بدفع أجر شهري للعاملين فيها تكون قيمته مماثلة للراتب المسجل في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

ثالثاً: تطبق أحكام هذا القرار على العقود التي يتم تجديدها بعد تاريخ تطبيق هذا القرار.

رابعاً: يعمل بهذا القرار ابتداء من تاريخ ١٤٣٨/٩/٢ هـ، وينشر في الجريدة الرسمية، وفي موقع الوزارة الإلكتروني.

خامساً: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



الفهرس الموضوعي التفصيلي

الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة

٦	الفصل الأول: التعريفات
٦	(١): تسمية النظام
٦	(٢): تعريفات النظام
٩	الفصل الثاني: الأحكام العامة
٩	(٣): أحقية العمل للمواطنين، وتساويهم في حق العمل
٩	(٤): وجوب التزام صاحب العمل والعامل بالشريعة الإسلامية
٩	(٥): العقود والأشخاص الذين تسري عليهم أحكام النظام، ومدى سريانها
١٠	(٦): مدى سريان النظام على العامل العرضي والموسمي والمؤقت
١١	(٧): استثناء من تطبيق أحكام النظام
١٢	(٨): بطلان أي شرط أو إبرام أو مصالحة مخالفة لأحكام النظام
١٢	(٩): استعمال اللغة العربية في البيانات وغيرها، وهي المعتمدة عند الاختلاف
١٢	(١٠): اعتماد التاريخ الهجري عند عدم النص على خلافه
١٣	(١١): وجوب إعطاء من يعهد إليه صاحب العمل عماله جميع حقوقهم
١٣	(١١) مكرر: اتخاذ الوزير إجراءات تحسن أداء السوق وتنظيم انتقال الأيدي العاملة
١٣	(١٢): نموذج لائحة تنظيم العمل، وضوابط اعتماد اللوائح
١٤	(١٣): إعداد اللائحة، وتضمنين شروط إضافية، وإعلانها والتعديل عليها
١٥	(١٤): ملغاة
١٥	(١٥): البيانات الواجب تبليغها لمكتب العمل عند بدء العمل
١٦	(١٦): ممثل صاحب العمل
١٦	(١٧): مكان الإحتفاظ بالسجلات ونحوها، وجدول مواعيد العمل والراحة
١٧	(١٨): عقود العمل والحقوق عند انتقال ملكية المنشأة أو تغير شكلها، ونقل حقوق العمال إلى المالك الجديد
١٨	(١٩): المبالغ المستحقة للعامل ديون ممتازة
١٨	(٢٠): عدم جواز إساءة استعمال النظام، والضغط على حرية الآخر
١٩	(٢١): تنسيق الوزير مع الجهات ذات العلاقة

الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف

٢٠	الفصل الأول: وحدات التوظيف
٢٠	(٢٢): توفير الوزارة وحدات للتوظيف
٢١	(٢٣): أحقية المواطن في تقييد اسمه في وحدة التوظيف
٢١	(٢٤): قواعد سير العمل وإجراءاته وغيرها في وحدات التوظيف
٢١	(٢٥): البيانات المرسله من صاحب العمل بخصوص وحدة التوظيف
٢٢	(٢٦): وجوب استقطاب السعوديين، ونسبة التوطين الواجبة
٢٣	(٢٧): جواز الإلزام بعدم التوظيف إلا بعد التسجيل في وحدات التوظيف



٢٤	الفصل الثاني: توظيف المعوقين
٢٤	(٢٨): شرطي وجوب توظيف المعوقين، ونسبة توظيفهم
٢٦	(٢٩): وجوب توظيف العامل المصاب بسبب العمل
٢٧	الفصل الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية
٢٧	(٣٠): الترخيص لممارسة النشاطين، وتحديد مهماتهما وشروطهما وغير ذلك
	(٣١): العمال المستقدمون الذين يرتبطون بأصحاب العمل بعلاقة عقدية مباشرة
	معرفة ٢٨.

الباب الثالث: توظيف غير السعوديين

٢٩	(٣٢): عدم جواز الاستقدام إلا بموافقة الوزارة
٢٩	(٣٣): رخصة عمل الأجنبي، وشروط منحها
٢٩	(٣٤): لا يغني عن رخصة العمل أي أمر آخر
٣٠	(٣٥): جواز الامتناع عن تجديد الرخصة عند المخالفة
٣٠	(٣٦): المهن المحظورة على الأجنبي
٣١	(٣٧): كتابة عقد عمل الأجنبي وتحديد مدته، والحال عند عدم تحديد المدة
٣١	(٣٨): عمل العامل في مهنة غير مهنته
٣١	(٣٩): عمل العامل عند الغير، أو لحسابه الخاص، وإحالتهم إلى وزارة الداخلية
٣٢	(٤٠): التكاليف التي يتحملها صاحب العامل، والعامل
٣٣	(٤١): شروط وضوابط الاستقدام، ونقل الخدمات، وتغيير المهنة

الباب الرابع: التدريب والتأهيل

٤٠	الفصل الأول: التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل
٤٠	(٤٢): إعداد العمال السعوديين ليحلوا مكان الأجانب
٤١	(٤٣): الحد الأدنى حتى يجب تدريب نسبة معينة من العمال السعوديين
٤١	(٤٤): اشتغال برنامج التدريب على القواعد والشروط والمدة وطريقة الاختبار وغيرها
٤٤	الفصل الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل
٤٤	(٤٥): تعريف العقد
٤٤	(٤٦): كتابة عقد التدريب، وتحديد المهنة ومدة التدريب والمكافأة وغيرها
٤٤	(٤٧): تدريب طلاب الكليات والمعاهد ونحوهما
٤٥	(٤٨): شرط جواز إنهاء عقد التدريب، والحال عند امتناع المتدرب من العمل بعد التدريب
٤٥	(٤٩): سريان أحكام الإجازات وعدد الساعات والإصابات وغيرها على عقود التدريب

الباب الخامس: علاقات العمل

٤٦	الفصل الأول: عقد العمل
٤٦	(٥٠): تعريف عقد العمل

- ٤٦ (٥١): كتابة عقد العمل، أحقية العامل في إثبات العقد، ما يقوم مقام عقود عمال الحكومة
- ٤٦ (٥٢): النموذج الموحد لعقد العمل، وما يحتويه
- ٤٧ (٥٣): وجوب النص على مدة التجربة، وحدها الأعلى
- ٤٨ (٥٤): الاستثناء من عدم جواز تكرار فترة التجربة، والحال عند إنهاء العقد خلال التجربة
- ٤٩ (٥٥): انتهاء العقد المحدد المدة، والحال عند الاستمرار في تنفيذه، واشتراط تجديده، وتحول العقد المحدد إلى غير محدد
- ٤٩ (٥٦): اعتبار مدة التجديد امتداد للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل
- ٤٩ (٥٧): انتهاء العقد بانجاز العمل المتفق عليه
- ٥٠ (٥٨): شرط جواز نقل العامل من مكان عمله
- ٥٠ (٥٩): نقل العامل من الأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو نحوه
- ٥١ (٦٠): تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله
- ٥٢ **الفصل الثاني: الواجبات وقواعد التأديب**
- ٥٢ **أولاً: واجبات أصحاب العمل**
- ٥٢ (٦١): حظر تشغيل العامل سخرة، واحتجاز أجره وإعطائه حقه دون تنزيل أجره
- ٥٣ (٦٢): استحقاق العامل أجره ولو لم يعمل
- ٥٣ (٦٣): منع إدخال أي مادة محرمة لمكان العمل
- ٥٣ (٦٤): عند انتهاء العقد يعطى العامل شهادة خدمة، وتعاد ودائعه
- ٥٤ **ثانياً: واجبات العمال**
- (٦٥): إنجاز العمل، والعناية بالآلات، وحسن الخلق، وتقديم العون حالة الكوارث، والخضوع للفحوص الطبية، وحفظ الأسرار
- ٥٤ **ثالثاً: قواعد التأديب**
- ٥٥ (٦٦): الجزاءات التأديبية الجائز إيقاعها على العامل
- ٥٥ (٦٧): عدم جواز إيقاع عقوبة غير واردة في النظام أو لائحة تنظيم العمل
- ٥٥ (٦٨): شرط جواز تشديد العقوبة حال تكرار المخالفة
- ٥٦ (٦٩): التقادم في العقوبات والمخالفات
- (٧٠): معاقبة المخالف خارج العمل، الحد الأعلى للغرامة، وللجزاء على المخالفة الواحدة، ولاقتطاع الغرامة من أجره، ومدة إيقافه عن العمل
- ٥٦ (٧١): آلية توقيع الجزاء على العامل
- ٥٦ (٧٢): تبليغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه، والمختص عند اعتراضه، ومدة الاعتراض
- ٥٧ (٧٣): سجل الغرامات في المنشأة، ومصرف هذه الغرامات، والمتصرف بها
- ٥٨ **الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل**
- ٥٨ (٧٤): أحوال انتهاء عقد العمل
- ٥٩ (٧٥): آلية إنهاء العقد غير محدد المدة
- ٥٩ (٧٦): الحال إذا لم يراع أحد الطرفين آلية إنهاء العقد غير محدد المدة
- ٦٠ (٧٧): قدر تعويض المتضرر من إنهاء العقد بدون سبب مشروع
- ٦٠ (٧٨): أحقية العامل الغياب عن عمله أثناء مهلة الإشعار للبحث عن عمل آخر
- ٦١ (٧٩): أثر الوفاة والعجز في إنهاء عقد العمل
- ٦١ (٨٠): حالات فسخ عقد العامل دون مكافأته، أو إشعاره، أو تعويضه
- ٦٢ (٨١): حالات أحقية العامل ترك العمل دون إشعار
- ٦٣ (٨٢): شرط جواز إنهاء خدمة العامل بسبب المرض

- ٦٤ (٨٣): اشتراط صاحب العامل على العامل عدم إفشاء أسرارهِ وعدم منافسته، والتقدم حال مخالفة المادة
- ٦٥ **الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة**
- ٦٥ (٨٤): آلية حساب مكافأة نهاية الخدمة
- ٦٥ (٨٥): آلية حساب مكافأة نهاية الخدمة إذا كان انتهاء العمل بسبب استقالة العامل
- ٦٥ (٨٦): جواز الاتفاق على عدم حسب مبالغ العمولات ونحوها في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة
- ٦٦ (٨٧): شرط استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة مع كونه تارك للعمل
- ٦٦ (٨٨): مدة تصفية صاحب العمل حقوق العامل

٦٧ **الباب السادس: شروط العمل وظروفه**

- ٦٧ **الفصل الأول: الأجر**
- ٦٧ (٨٩): جواز وضع حد أدنى للأجر
- ٦٧ (٩٠): العملة المعتمدة في دفع الأجر، ومواعيد صرفه، وآلية الصرف
- ٦٨ (٩١): الحال في تسبب العامل في فقد أو إتلاف آلات صاحب العمل، والتقدم في هذه المسألة
- ٦٨ (٩٢): حالات جواز الحسم من أجور العامل
- ٦٩ (٩٣): الحد الأعلى لنسبة المبالغ المحسومة من أجر العامل، وسلطة المحكمة في الزيادة على ذلك
- ٦٩ (٩٤): الحال إذا حسم صاحب العمل من أجر العامل أو تأخر عن أداء أجره دون مسوغ مشروع، والغرامة التي توقع عليه
- ٧٠ (٩٥): طريقة تقدير أجر العامل عند عدم تحديده في العقد
- ٧٠ (٩٦): طريقة تحديد أجره العامل اليومية - إذا كان أجره محددًا بالعمولات ونحوها؛ لغرض حساب أي من الحقوق
- ٧١ (٩٧): قدر أجر العامل المدفوع له في حال توقيفه، ومدة ذلك
- ٧٢ **الفصل الثاني: ساعات العمل**
- ٧٢ (٩٨): تحديد عدد ساعات العمل
- ٧٢ (٩٩): جواز الزيادة عن المحدد في المادة السابقة بقرار من الوزير
- ٧٢ (١٠٠): جواز الزيادة على التحديد السابق إذا كان أداء العمل بالتناوب
- ٧٣ **الفصل الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية**
- ٧٣ **أولاً: فترات الراحة**
- ٧٣ (١٠١): قدر فترة الراحة اليومية
- ٧٣ (١٠٢): عدم دخول فترات الراحة ضمن ساعات العمل
- ٧٣ (١٠٣): جواز استمرار العمل دون راحة بقرار من الوزير
- ٧٤ **ثانياً: الراحة الأسبوعية**
- ٧٤ (١٠٤): تحديد يوم الراحة الأسبوعية، وآلية استبداله، وعدم جواز التعويض عنه
- ٧٤ (١٠٥): ضوابط تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل
- ٧٤ (١٠٦): حالات جواز مخالفة تحديد عدد ساعات العمل والراحة اليومية والأسبوعية
- ٧٥ (١٠٧): ساعات العمل الإضافية، وآلية تحديد أجرها
- ٧٦ (١٠٨): الحالات التي لا تسري عليها مواد تحديد ساعات العمل والراحة اليومية
- ٧٨ **الفصل الرابع: الإجازات**
- ٧٨ (١٠٩): مدة الإجازة السنوية، وعدم جواز تقاضي بدلا عنها

٧٨	(١١٠): جواز تأجيل الإجازة السنوية
٧٨	(١١١): التعويض عن الإجازة السنوية
٧٩	(١١٢): الإجازة في الأعياد والمناسبات
٨٠	(١١٣): إجازة الوفاة والزواج وولادة مولود
٨٠	(١١٤): إجازة أداء فريضة الحج
٨٠	(١١٥): إجازة أداء الامتحانات
٨١	(١١٦): الإجازة دون أجر
٨٢	(١١٧): لإجازة المرضية
٨٢	(١١٨): عدم جواز العمل أثناء الإجازات المذكورة عند غير صاحب العمل

٨٣ الباب السابع: العمل لبعض الوقت

٨٣	(١١٩): تحديد مفهوم العمل لبعض الوقت
٨٣	(١٢٠): القواعد والضوابط المنظمة للعمل لبعض الوقت

٨٥ الباب الثامن: الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية

٨٥	الفصل الأول: الوقاية من مخاطر العمل
٨٥	(١٢١): واجب صاحب العمل تجاه الحماية والسلامة والصحة المهنية
٨٥	(١٢٢): واجب صاحب العمل تجاه الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل ونحوها
٨٥	(١٢٣): وجوب إحاطة العامل بمخاطر مهنته
٨٦	(١٢٤): واجب العامل تجاه استعمال الوسائل الوقائية
٨٦	(١٢٥): واجب صاحب العمل تجاه الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق
٨٦	(١٢٦): مدى مسؤولية صاحب العمل عن إصابات غير عماله
٨٧	الفصل الثاني: الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى
٨٧	(١٢٧): تحديد الملزم بتطبيق أحكام هذا الفصل
٨٧	(١٢٨): تحديد المفاهيم الواردة في الفصل
٨٧	(١٢٩): ضوابط تحديد المنشآت ذات المخاطر الكبرى
٨٨	(١٣٠): تحديد أصحاب العمل وضع منشآتهم على أساس المادة السابقة
٨٨	(١٣١): الترتيبات اللازمة للوقاية من المخاطر الكبرى
٨٩	الفصل الثالث: إصابات العمل
٨٩	(١٣٢): تحديد نطاق سريان هذا الفصل
٨٩	(١٣٣): علاج العامل المصاب بإصابة عمل
٨٩	(١٣٤): تحديد إصابة العمل
٨٩	(١٣٥): المضاعفات والانتكاسات الناشئة عن إصابة العمل
٩٠	(١٣٦): تحديد الأمراض المهنية، وتحديد درجات العجز
٩٠	(١٣٧): قدر المعونة المالية للمصاب، والحال عند استمرار الإصابة
٩٠	(١٣٨): التعويض عن العجز الكلي والجزئي والوفاة

٩١	(١٣٩): حالات عدم لزوم تعويض العامل عن الإصابة
٩١	(١٤٠): مسؤولية أصحاب العمل السابقين عن الإصابة المهنية للعامل
٩٢	(١٤١): إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل
٩٣	الفصل الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية
٩٣	(١٤٢): خزانة الإسعافات الأولية
٩٥	(١٤٣): فحص العمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية بشكل دوري
٩٥	(١٤٤): وجوب توفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية
٩٥	(١٤٥): صندوق التوفير والادخار
٩٥	(١٤٦): واجب صاحب العمل تجاه من يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران
٩٦	(١٤٧): وجوب توفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية في الأماكن البعيدة
٩٧	(١٤٨): توفير وسائل انتقال العمال للعمل

٩٨ **الباب التاسع: تشغيل النساء**

٩٨	(١٤٩): الأعمال المحظور على المرأة مزاولتها
٩٨	(١٥٠): عدم جواز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل
٩٩	(١٥١): إجازة الوضع
٩٩	(١٥٢): ملغاة
١٠٠	(١٥٣): توفير الرعاية الطبية للمرأة أثناء الحمل والولادة
١٠٠	(١٥٤): إرضاع المولود أثناء العمل
١٠١	(١٥٥): عدم جواز فصل العاملة أو إنذارها أثناء إجازة الوضع
١٠١	(١٥٦): عدم جواز فصل العاملة في مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع أو ما قبل الولادة
١٠١	(١٥٧): سقوط حقوق العاملة السابقة إذا عملت لدى آخر أثناء إجازتها
١٠١	(١٥٨): توفير مقاعد استراحة للعاملات
١٠٢	(١٥٩): ضوابط توفير مربيات لأطفال العاملات
١٠٢	(١٦٠): إجازة المعتدة

١٠٣ **الباب العاشر: تشغيل الأحداث**

١٠٣	(١٦١): الأعمال المحظور على الأحداث مزاولتها
١٠٣	(١٦٢): تشغيل من لم يتم الخامسة عشرة من عمره
١٠٤	(١٦٣): تشغيل الأحداث في الليل
١٠٥	(١٦٤): عدد ساعات عمل الأحداث، وحظر تشغيلهم أثناء الإجازات
١٠٥	(١٦٥): المستندات المطلوبة من الحدث قبل تشغيله
١٠٥	(١٦٦): وجوب تبليغ مكتب العمل عن الأحداث
١٠٥	(١٦٧): عدم سريان أحكام هذا الباب على ما يؤديه الأحداث في المدارس لأغراض التعليم

الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري



١٠٧

- ١٠٧ (١٦٨): تعريف بالألفاظ الواردة في الباب
- ١٠٧ (١٦٩): خضوع العاملين في السفينة لسلطة الريان
- ١٠٧ (١٧٠): وجوب تحرير عقود البحارة، وبيان مدة العقد
- ١٠٨ (١٧١): لتفاصيل الواجبة في عقد العمل البحري، وعدد النسخ
- ١٠٨ (١٧٢): قواعد العمل على ظهر السفينة وشروطه، ووجوب إعلان ذلك
- ١٠٩ (١٧٣): شروط عمل البحار
- ١٠٩ (١٧٤): العملة التي يدفع بها استحقاق البحار
- ١١٠ (١٧٥): اختصار السفر لا يترتب عليه نقص أجر البحار
- ١١٠ (١٧٦): تعويض البحار عن إلغاء الرحلة أو تأجيلها أو إطالتها أو تأخيرها
- ١١٠ (١٧٧): استحقاق البحار أجره عند الأسر أو الغرق ونحوه
- ١١٠ (١٧٨): غذاء البحارة ونومهم
- ١١٠ (١٧٩): عدد ساعات العمل على السفينة
- ١١١ (١٨٠): استحقاق البحار نصيباً من مكافأة إنقاذ سفينة أخرى
- ١١١ (١٨١): حكم أجر البحار المتوفي أثناء الرحلة
- ١١١ (١٨٢): حالات جواز إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض
- ١١١ (١٨٣): لالتزامات صاحب العمل بعد انقضاء العقد أو فسخه
- ١١٢ (١٨٤): حالات التزام مجهز السفينة بترحيل البحار إلى بلده

١١٣

الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر

- ١١٣ (١٨٥): المقصود بالعمل في المناجم والمحاجر
- ١١٣ (١٨٦): عدم جواز تشغيل الأحداث والمرأة
- ١١٣ (١٨٧): وجوب إجراء فحوصات طبية للعاملين
- ١١٤ (١٨٨): عدد ساعات العمل
- ١١٤ (١٨٩): حظر دخول غير المأذون لهم لأماكن العمل
- ١١٤ (١٩٠): حصر العمال قبل دخولهم وعند خروجهم
- ١١٤ (١٩١): وضع لائحة خاصة بالسلامة العامة
- ١١٥ (١٩٢): وجوب إنشاء نقطة إنقاذ
- ١١٥ (١٩٣): إنشاء غرف لوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية، وللتمرريض، ولتغيير الملابس

١١٦

الباب الثالث عشر: تفتيش العمل

- ١١٦ (١٩٤): من يتولى تفتيش العمل
- ١١٦ (١٩٥): شروط ممارسة مفتش العمل لعمله
- ١١٧ (١٩٦): اختصاصات مفتشي العمل
- ١١٨ (١٩٧): توقيع المفتشين تعهد قبل مزاولتهم أعمالهم

١١٩	١٩٨): حقوق مفتشي العمل أثناء عملية التفتيش
١١٩	١٩٩): واجب أصحاب العمل تجاه المفتشين
١١٩	٢٠٠): تبليغ المفتش صاحب العمل بحضوره
١٢٠	٢٠١): طريقة إصدار التعليمات الخاصة بصحة العمال وسلامته
١٢٠	٢٠٢): يلزم المفتش إحاطة الشكاوى بالسرية المطلقة
١٢٠	٢٠٣): تحرير المفتش محضر ضبط بالمخالفة عند تحققها
١٢١	٢٠٤): اشتراك المختصين في عملية التفتيش عند الحاجة
١٢١	٢٠٥): إعداد رئيس التفتيش تقارير شهرية وسنوية
١٢١	٢٠٦): تقديم وكيل الوزارة للشؤون العمالية تقريراً سنوياً عن التفتيش
١٢٢	٢٠٧): نماذج محاضر وسجلات متعلقة بالتفتيش
١٢٢	٢٠٨): تنظيم دورات تدريبية للمفتشين
١٢٣	٢٠٩): إصدار مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها

١٢٤

الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية

١٢٤	٢١٠): ملغاة
١٢٤	٢١١): ملغاة
١٢٤	٢١٢): ملغاة
١٢٥	٢١٣): ملغاة
١٢٥	٢١٤): ملغاة
١٢٥	٢١٥): ملغاة
١٢٦	٢١٦): ملغاة
١٢٦	٢١٧): ملغاة
١٢٦	٢١٨): ملغاة
١٢٦	٢١٩): ملغاة
١٢٧	٢٢٠): ملغاة
١٢٧	٢٢١): ملغاة
١٢٧	٢٢٢): ملغاة
١٢٨	٢٢٣): ملغاة
١٢٨	٢٢٤): ملغاة
١٢٨	٢٢٥): ملغاة
١٢٨	٢٢٦): ملغاة
١٢٩	٢٢٧): ملغاة
١٢٩	٢٢٨): ملغاة

الباب الخامس عشر: العقوبات

١٣٠

- ١٣٠: (٢٢٩): عقوبات مخالفي النظام أو اللائحة أو القرارات
 (٢٣٠): سلطة الوزارة والمحكمة في إيقاع العقوبات. التظلم أمام المحكمة الإدارية. جدول المخالفات والعقوبات.
 ١٣٠: تسوية المخالفات
 ١٣٤: (٢٣١): لزوم المخالف إزالة المخالفة خلال المهلة، والحال عند عدم إزالتها
 ١٣٤: (٢٣٢): طريقة تحصيل الغرامات، ومهلة السداد، والحال عند تأخر السداد
 ١٣٥: (٢٣٣): مكافأة من يساعد في كشف المخالفات
 ١٣٥: (٢٣٤): التقادم في الحقوق العمالية. الاستعجال بنظر الدعاوى العمالية
 ١٣٥: (٢٣٥): عدم جواز تغيير شروط تشغيل المنشأة أثناء نظر الدعوى
 ١٣٥: (٢٣٦): ملغاة
 ١٣٦: (٢٣٧): ملغاة
 ١٣٦: (٢٣٨): ملغاة
 ١٣٦: (٢٣٩): ملغاة
 ١٣٦: (٢٤٠): ملغاة
 ١٣٦: (٢٤١): ملغاة
 ١٣٧: (٢٤٢): ملغاة

١٣٨

الباب السادس عشر: أحكام ختامية

- ١٣٨: (٢٤٣): إصدار القرارات واللوائح التنفيذية ونشرها
 ١٣٨: (٢٤٤): إحلال هذا النظام محل النظام السابق
 ١٣٨: (٢٤٥): نشر النظام في الجريدة الرسمية

١٣٩

المراسيم والقرارات الوزارية

١٥٤

الملاحق

- ١٥٤: النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل
 ١٧٥: جداول المخالفات والجزاءات
 ١٨١: نموذج عقد العمل الموحد
 ١٨٧: صيغة الحكم بنقل الكفالة
 ١٨٨: صيغة حكم الخروج النهائي
 ١٨٩: جدول المخالفات والعقوبات



- ١٩٩ (وجوب التقدم بالدعوى العمالية إلى مكتب العمل أولاً قبل رفعها أمام المحاكم العمالية)
 (بدء مباشرة المحاكم والدوائر العمالية)(الدعاوى اليسيرة التي لا تقبل الاعتراض بالاستئناف)(طلبات تنفيذ أحكام
 المحاكم والدوائر العمالية)(تقديم الدعوى العمالية إلكترونياً)
 ٢٠١ (جهة إحالة المعاملات من إدارات التسوية الودية إلى المحاكم والدوائر العمالية)
 ٢٠٣ (تقسيم المنشآت المتوسطة)
 ٢٠٥ (التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة)
 ٢٠٦ (حظر فصل السعوديين بشكل جماعي)
 ٢١٤ (جدول مخالفات المنشآت)
 ٢١٧ (ضوابط التأنيث والتوطين)
 ٢١٩ (العمل الحر)
 ٢٢٢ (العمل عن بعد)
 ٢٢٣ (خفض وزيادة ساعات العمل في بعض الأعمال)
 ٢٢٥ (إلزام المنشآت العملاقة والكبيرة بعمل وثيقة استرشادية لأخلاقيات العمل)
 ٢٢٧ (قواعد التسوية الودية العمالية)
 ٢٢٨ (القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية في الخلافات العمالية)
 ٢٢٩ (تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الجهات الحكومية)
 ٢٣٧ (نقل خدمات العامل المنزلي من صاحب عمل لآخر)
 ٢٣٨ (قرار توظيف المساجين)
 ٢٤٠