

نسخة محدثة بتاريخ ١٩ / ٤ / ١٤٤٤ هـ



الجمعية العلمية للبحوث السعودية

# نظام العمل ولوائح التنفيذ

مجمع الفهارس

اعتنى به

عاصم بن عبد الله السديس  
إياد بن محمد السحيباني

يمكنكم الضغط هنا للحصول على آخر تحديث

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### مقدمة الجمعية

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه،  
وبعد:

فتهدف الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء) دوماً إلى المشاركة الفاعلة في الجهود المبذولة لتطوير القضاء وما يتصل به من الجوانب العلمية والعملية، وتقديم البحوث والدراسات التي تجلّي تميز القضاء الإسلامي وأصوله وقواعده وتطبيقاته، وإبراز جوانب العدالة فيه، والإجابة عما يثار حوله من شبهات، وتسعى إلى التنسيق بين المتخصصين - من القضاة والمحامين والباحثين في الشؤون العلمية القضائية -، ومد الجسور بينهم وبين الجهات العلمية والإعلامية ونحوها.

وتشرف الجمعية - ضمن سلسلة الأنظمة التي تعمل على إخراجها - أن تصافح أياديكم الكريمة بهذه النسخة المميزة من نظام العمل ولوائحه التنفيذية مع الفهارس، وترجو أن تكون مسانداً لجميع المستفيدين من خلال الاستفادة منها وما تحويه من مزايا عديدة؛ كالارتباطات الإلكترونية بين المواد المترابطة عبر الضغط عليها والانتقال بينها بكل سهولة، إضافةً إلى كون هذه النسخة ستُحدّث باستمرار - إن شاء الله -، وستكون مواكبةً لأيّ تحديث يطرأ على هذا النظام ولائحته.

ولا يفوتنا بهذه المناسبة شكر من اعتنى بهذا الملف وفهرسته وتقديمه إلى الجمعية لإخراجه ونشره؛ وهما صاحباً الفضيلة: الشيخ / عاصم بن عبد الله السديس، والشيخ / إياد بن محمد السحيباني - وفقهما الله -.

والجمعية ترحب بالتعاون مع جميع الجهات والأفراد المتخصصين الراغبين بتقديم الدراسات والمشاريع القضائية والنظامية، وتستعد لذلك بكافة الخدمات والإمكانات المتميزة - بإذن الله وتيسيره -.

مركز قضاء للبحوث والدراسات

m@qadha.org.sa



الجمعية العلمية القضائية السعودية  
مركز قضاء للبحوث والدراسات

الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء)  
مركز قضاء للبحوث والدراسات



[qadha.org.sa/ar/books](http://qadha.org.sa/ar/books)



[m@qadha.org.sa](mailto:m@qadha.org.sa)



966538999887



@qdha



/qadha\_ksa



/qadha.ksa



## المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، وبعد:

فهذا نظام العمل ولوائحه التنفيذية، وقد رُوِيَ فيه الآتي:

١. إجراء فهرسة موضوعية لجميع مواد النظام، أملين أن كانت دقيقة موجزة تسهيلاً للوصول إلى الحكم النظامي وإلى فهم المادة مع تمييزها عن المواد المشابهة بها.
  ٢. وضع روابط في كل صفحة - في النسخة الإلكترونية - إلى الفهارس والعكس، وروابط من نصوص المواد التي تُشير لغيرها إلى تلك المواد المشار إليها والعكس.
  ٣. إرفاق أبرز (اللوائح والقرارات والتعاميم) المتعلقة بنظام العمل ولائحته التنفيذية بآخر هذا (الإصدار)، مع ملحق خاص بأبرز القرارات الصادرة بشأن القطاعات الحكومية المستهدفة بالتحويل إلى نظام العمل أو التخصيص.
- وننوه إلى أن هذا الإصدار لا يُغني عن الرجوع إلى الوثائق الأصلية للنظام واللائحة، كما نسبغ جزيل الشكر والثناء إلى الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء) على ما قدموه من رعاية وعناية، وبالله التوفيق..

عَاصِمُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ السُّدَيْسِ  
إِيَادُ بْنُ مُحَمَّدٍ السُّحَيْبَانِي

١٤٤٢/١١/٢٥ هـ

## سجل إصدار وتعديلات النظام واللائحة

المادة	النوع	وثيقة الإصدار والتعديل	المادة	النوع	وثيقة الإصدار والتعديل
أولاً: النظام:					
٧٤	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٢	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ
	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ	٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ
٧٥	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٥	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
٧٦	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٧	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
٧٧	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	١١	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
٧٨	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	١١ (مكرر)	إضافة	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
٨٠	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	١٢	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
٨٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	١٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
٩٠	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	١٤	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٠١	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٣٥	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١١٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٣٩	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤٣٤/٠٥/١٢ هـ
١١٥	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٤٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٣١ (مكرر)	إضافة	المرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٤٢/٠١/٠٧ هـ	٤٨	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٣٧	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٥٢	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٤٩	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٥٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٤٢/٠١/٠٧ هـ	٥٤	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٥٠	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٤٢/٠١/٠٧ هـ	٥٥	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٥١	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٥٨	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٥٢	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ	٦٤	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٥٥	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ	٧٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ
١٥٦	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ			
١٦٠	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ			
١٨٦	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٤٢/٠١/٠٧ هـ			
١٩٤	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ			
١٩٦	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ			
١٩٧	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ			
٢٠٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ			

المادة	النوع	وثيقة الإصدار والتعديل
١٤	تعديل	قرار وزير الموارد البشرية رقم ٥١٨٤٨ وتاريخ ١٩/٠٣/١٤٤٢هـ
٢٤	تعديل	قرار وزير الموارد البشرية رقم ١٣١٢٣٥ وتاريخ ٠٧/٠٧/١٤٤٣هـ
٢٧	تعديل	قرار وزير العمل رقم ١٤٦٤٨١ وتاريخ ٠٧/٠٩/١٤٤١هـ
٣٨	تعديل	قرار وزير العمل رقم ٥٤٩٠٨ وتاريخ ١٦/٠٣/١٤٤١هـ
	تعديل	قرار وزير الموارد البشرية رقم ٨٩٣٨٤ وتاريخ ١٢/٠٥/١٤٤٢هـ
٤١	إضافة	قرار وزير العمل رقم ١٤٢٩٠٦ وتاريخ ١٣/٠٨/١٤٤١هـ

### مراسيم وقرارات الإصدار والتعديل:

١. المرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦هـ.
٢. المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٢/٠٥/١٤٣٤هـ.
٣. المرسوم الملكي رقم م/١ وتاريخ ٢٢/٠١/١٤٣٥هـ.
٤. المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ.
٥. المرسوم الملكي رقم م/١٤ وتاريخ ٢٢/٠٢/١٤٤٠هـ.
٦. المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ.
٧. المرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ٠٧/٠١/١٤٤٢هـ.
٨. قرار وزير العمل رقم ٦٩٣/١ وتاريخ ٢٩/٠٢/١٤٢٨هـ.
٩. قرار وزير العمل رقم ١٨١٢/١ وتاريخ ١٦/٠٦/١٤٢٨هـ.
١٠. قرار وزير العمل رقم ١٩٨٢ وتاريخ ٢٨/٠٦/١٤٣٧هـ.
١١. قرار وزير العمل رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٠٤/١٤٤٠هـ.
١٢. قرار وزير العمل رقم ٥٤٩٠٨ وتاريخ ١٦/٠٣/١٤٤١هـ.
١٣. قرار وزير الموارد البشرية رقم ١٤٢٩٠٦ وتاريخ ١٣/٠٨/١٤٤١هـ.
١٤. قرار وزير الموارد البشرية رقم ١٤٦٤٨١ وتاريخ ٠٧/٠٩/١٤٤١هـ.
١٥. قرار وزير الموارد البشرية رقم ٣٤٨٥ وتاريخ ٠٧/٠١/١٤٤٢هـ.
١٦. قرار وزير الموارد البشرية رقم ٥١٨٤٨ وتاريخ ١٩/٠٣/١٤٤٢هـ.
١٧. قرار وزير الموارد البشرية رقم ٨٩٣٨٤ وتاريخ ١٢/٠٥/١٤٤٢هـ.
١٨. قرار وزير الموارد البشرية رقم ١٣١٢٣٥ وتاريخ ٠٧/٠٧/١٤٤٣هـ.

المادة	النوع	وثيقة الإصدار والتعديل
٢٢٩	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣٠	تعديل	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣١	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
	إضافة	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣٢	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
	إضافة	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣٣	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٢/٠٥/١٤٣٤هـ
	إضافة	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣٤	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
	إضافة	المرسوم الملكي رقم م/١٤ وتاريخ ٢٢/٠٢/١٤٤٠هـ
٢٣٥	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
	إضافة	المرسوم الملكي رقم م/١٤ وتاريخ ٢٢/٠٢/١٤٤٠هـ
٢٣٦	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣٧	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣٨	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٣٩	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٤٠	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٤١	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
٢٤٢	إلغاء	المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ
ثانياً: اللائحة:		
		إصدار اللائحة التنفيذية لنظام العمل
١٦	تعديل	قرار وزير العمل رقم ١/١٨١٢ وتاريخ ١٦/٠٦/١٤٢٨هـ
		إعادة إصدار اللائحة التنفيذية لنظام العمل
		إعادة إصدار اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها
٤	تعديل	قرار وزير الموارد البشرية رقم ٣٤٨٥ وتاريخ ٠٧/٠١/١٤٤٢هـ



الباب الأول  
التعريفات والأحكام العامة



## الفصل الأول التعريفات

### المادة الأولى:

يسمى هذا النظام نظام العمل.

### المادة الثانية:

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - 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 يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.  
العامل: كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته<sup>(١)</sup>.

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 إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالين تسعين يوماً.

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

(١) هذا نص الفقرة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/ ١٣٤ وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٤٠هـ، ونصها السابق: «العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته».



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 يومياً 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 نظاماً.
- ٢ - فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.
- ٣ - حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يوماً 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، مضافاً إليه العلاوات الدورية.

الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد 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، يشغل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه.

الشهر: ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.  
اللائحة: اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

## الفصل الثاني الأحكام العامة

### المادة الثالثة:

العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه<sup>(١)</sup>.

### المادة الرابعة:

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

### المادة الخامسة:

تسري أحكام هذا النظام على الآتي:

- 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<sup>(٢)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/ ١٣٤ وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ، ونصها السابق: «العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل».

(٢) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/ ٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «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 والرعية 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».

## المادة السادسة:

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

#### المادة (١):

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة) من النظام:

- 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:

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(ج) و(د) و(هـ) و(و) من الفقرة (١) من هذه المادة؛ تشتمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام: ١- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم. ٢- خدم 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».

## اللائحة

### المادة (٢):

في تنفيذ أحكام الفقرة الفرعية (د) من الفقرة (١) من (المادة السابعة) من النظام: 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.

٨٦

### المادة الثامنة:

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:

اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام، أو في أي قرار صادر تطبيقاً لأحكامه، وكذلك التعليقات 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:

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:

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<sup>(١)</sup>.

### المادة الحادية عشرة (مكرر):

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<sup>(٢)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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 بالتزامات الناشئة عن هذا النظام وعقود العمل».

(٢) هذا المادة مضافة بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ.

٤٧

## المادة الثانية عشرة:

- ١ - تضع الوزارة نموذجاً موحداً - أو أكثر - للائحة تنظيم العمل، على أن يكون شاملاً لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية.
- ٢ - تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل<sup>(١)</sup>.

### اللائحة

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 (٤):

١. في تنفيذ أحكام الفقرة (٢) من (المادة الثانية عشرة) وأحكام الفقرة (٢) من (المادة الثالثة عشرة) على المنشآت أن تقوم بإعداد لائحة تنظيم عمل خاصة بها ويشترط مراجعتها وتصديقها من مكاتب المحاماة المعتمدة على الموقع الإلكتروني للوزارة ليقوم المكتب بدوره بالتأكد من خلوها من أي تعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية وملحقاتها والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ومن ثم رفعها للجهة المختصة بالوزارة وفق ما تقرره من إجراءات. ويجوز للمنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً اختيار النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل إلكترونياً دون إجراء أي تعديل أو إضافات عليها وذلك عبر الموقع الإلكتروني للوزارة، ومتابعة الخطوات المطلوبة حتى تعتمد، وتصدر شهادة إلكترونية بذلك.

٢. 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 مواد 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<sup>(٢)</sup>.

## المادة الثالثة عشرة:

- ١ - يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦ هـ، ونصها السابق: «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 تنظيم العمل تتضمن الأحكام الداخلية للعمل، ويجب أن تكون هذه اللائحة شاملة لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام».

(٢) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار وزير الموارد البشرية رقم ٣٤٨٥ وتاريخ ٠٧/٠١/١٤٤٢ هـ.

- 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 يطراً عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها<sup>(١)</sup>.

### اللائحة

#### المادة (٤):

١. في تنفيذ أحكام الفقرة (٢) من (المادة الثانية عشرة) وأحكام الفقرة (٢) من (المادة الثالثة عشرة) على المنشآت أن تقوم بإعداد لائحة تنظيم عمل خاصة بها ويشترط مراجعتها وتصديقها من مكاتب المحاماة المعتمدة على الموقع الإلكتروني للوزارة ليقوم المكتب بدوره بالتأكد من خلوها من أي تعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية وملحقاتها والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ومن ثم رفعها للجهة المختصة بالوزارة وفق ما تقرره من إجراءات. ويجوز للمنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً اختيار النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل إلكترونياً دون إجراء أي تعديل أو إضافات عليها وذلك عبر الموقع الإلكتروني للوزارة، ومتابعة الخطوات المطلوبة حتى تعتمد، وتصدر شهادة إلكترونية بذلك.

٢. 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 مواد 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<sup>(٢)</sup>.

#### المادة الرابعة عشرة:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم: (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ<sup>(٣)</sup>.

#### المادة الخامسة عشرة:

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.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «تعتمد الوزارة لائحة تنظيم العمل، وما يطراً 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) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار وزير الموارد البشرية رقم ٣٤٨٥ وتاريخ ١٤٤٢/٠١/٠٧ هـ.

(٣) ونصها السابق: «يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً أو نماذج للوائح تنظيم العمل ليسترشدها أصحاب العمل».

- ٢- النشاط الاقتصادي المرخص له بمزاولته مع ذكر رقم السجل التجاري أو الترخيص وتاريخه، وجهة إصداره، وإرفاق صورة منه.
- ٣- عدد العمال المراد تشغيلهم في المنشأة.
- ٤- اسم مدير المنشأة المسؤول.
- ٥- أيّ بيانات أخرى تطلبها الوزارة.

### المادة السادسة عشرة:

- 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 أيّ 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:

- 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

##### المادة (٥):

- في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشرة) من النظام: يجب على صاحب العمل تضمين الكشوف والسجلات والملفات التي يحتفظ بها في مكان العمل -سواء أكانت ورقية أم إلكترونية- 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 في المنشآت المحتمل إصابه عمالها 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:

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 وتسليم مستحقاته من السلف.

### المادة التاسعة عشرة:

تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته 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:

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

المادة (٦):

في تنفيذ أحكام (المادة العشرون) من النظام: على صاحب العمل عدم الاحتفاظ بجواز سفر العامل غير السعودي، أو إقامته، أو بطاقة التأمين الطبي.

## المادة الحادية والعشرون:

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:

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 تقررهما الوزارة.

### اللائحة

#### 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 الثالثة والعشرون:

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.

## اللائحة

### 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 الرابعة والعشرون:

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.

## اللائحة

### 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 الخامسة والعشرون:

- على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص ما يأتي:
- ١- بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها 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

### 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:

- 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

### المادة (٨):

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

### المادة السابعة والعشرون:

- 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:

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 بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم.

### اللائحة

#### المادة (٩):

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والعشرون) من النظام:

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 أيّ 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 الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم ٢) متى كانت ضرورية ولازمة 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 مهارية 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 وعشرين 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 ترقيتهم، 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 بإعداد 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 (الملحق رقم ٢).
١٢. على مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت، التحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة، وطبيعة عملهم، ونوع الترتيبات، والخدمات التيسيرية المقدمة لهم.

### المادة التاسعة والعشرون:

إذا أصيب أيُّ عاملٍ إصابةً 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:

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 مهات 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

#### المادة (١٠):

في تنفيذ أحكام (المادة الثلاثون) من النظام: 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:

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





الباب الثالث  
توظيف غير السعوديين



### المادة الثانية والثلاثون:

لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد موافقة الوزارة.

### المادة الثالثة والثلاثون:

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 ومصرحاً 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:

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

### المادة الخامسة والثلاثون:

للوزارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة<sup>(١)</sup>.

### المادة السادسة والثلاثون:

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

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥هـ، ونصها السابق: «يجب التأكد قبل تجديد رخصة العمل من أنه ليس بين طالبي العمل من السعوديين من تتوافر لديه الشروط المطلوبة ويرغب في القيام بالعمل نفسه».

### اللائحة

#### المادة (١١):

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة والثلاثون) من النظام:

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

- |                          |                         |                             |
|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| ١٥. حارس أمن خاص.        | ٨. كاتب شؤون موظفين.    | ١. كبير إداريي موارد بشرية. |
| ١٦. معقب.                | ٩. كاتب دوام.           | ٢. مدير شؤون موظفين.        |
| ١٧. ناسخ أو مصلح مفاتيح. | ١٠. كاتب استقبال عام.   | ٣. مدير شؤون عمل وعمال.     |
| ١٨. مخلص جمركي.          | ١١. كاتب استقبال فندقي. | ٤. مدير علاقات أفراد.       |
|                          | ١٢. كاتب استقبال مرضى.  | ٥. اختصاصي شؤون أفراد.      |
|                          | ١٣. كاتب شكاوى.         | ٦. كاتب شؤون أفراد.         |
|                          | ١٤. أمين صندوق.         | ٧. كاتب توظيف.              |

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: يقصر العمل في أي نشاط أو مهنة أو أعمال على السعوديين وفق ما تقرره الوزارة.

#### المادة السابعة والثلاثون:

٥٢ من ٥٥

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

### اللائحة

#### المادة (١٢):

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والثلاثون) من النظام: يعتبر عقد عمل غير سعودي محدد المدة مهما طالت مدته، أو مدد تجديده، وفي جميع الأحوال لا يتحول إلى عقد غير محدد المدة حتى لو اتفق الطرفان على ذلك.

٦٠ من

#### المادة الثامنة والثلاثون:

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:

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.

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 والمتغيين عن العمل (الهاربين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمستترين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم<sup>(١)</sup>.

### اللائحة

#### المادة (١٣):

في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والثلاثون) من النظام: يخضع غير السعوديين العاملين لبعض الوقت لأحكامها؛ ويستثنى من ذلك من تقرر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير.

### المادة الأربعون:

- ١- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة و رخصة 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:

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

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٢/٠٥/١٤٣٤هـ، ونصها السابق: «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».

## اللائحة

### المادة (١٤):

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والأربعون) من النظام يحدد الآتي:

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 السعوديين 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 عدد 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 الإلكترونية 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 لاستقدام 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 بالاستخدام 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 بناء 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 الاستخدام ما دفعه من رسوم مقابلها.

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

١. للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر دون اشتراط توفر مدة محددة في حال موافقة صاحب العمل الحالي، 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 تجديدهما، 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. للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر عند انتهاء عقد العمل الموثق دون موافقة صاحب العمل الحالي.

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 لأيّ 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 بناء 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 لأيّ 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 تضرته تجاري ضد صاحب العمل مع تقديم أدلة تثبتها، بشرط ألا يكون العامل مشتركاً فيها.

ط. أيّ 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 تخفيف المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

١١. تقدم طلبات نقل الخدمات لغرض العمل إلكترونياً عن طريق موقع الخدمات الإلكترونية 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 إلكترونية 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 موجهاً لطالب نقل الخدمات، ولا يجوز تقييده بأيّ شرط. ويستثنى من هذه الموافقة الإلكترونية 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 الإلكترونية 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 (سنة أشهر) وتجدد دوريًا 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 مورثهم 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، وتوهم 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 لتوطين الوظائف (نطاقات).

ب. نقل تسجيل القوى العاملة الوافدة بين كيانات ذات المنشأة، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).

٢١. مع مراعاة أحكام المادة (السابعة والسبعون) من النظام، للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر دون اشتراط موافقة صاحب العمل الحالي عند توفر الشروط الآتية:

أ. أن يكون أمضى اثني عشر شهرًا له من تاريخ دخوله للمملكة.

ب. أن يقوم العامل بإشعار صاحب العمل الحالي قبل الانتقال بمدة لا تقل عن (تسعين) يومًا قبل إنهاء العلاقة التعاقدية ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.



ثالثاً: شروط وضوابط وإجراءات تغيير المهنة وفقاً لما يلي:

١. يقصد بتغيير المهنة، الترخيص للعامل غير السعودي بمزاولة العمل بمهنة غير المهنة المرخص له بمزاولةها.
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 محددًا 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 لمزاولةها 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 المهنة إلى مهنة مقصورة على السعوديين.

٤. لا يجوز تغيير مهنة صدرت تعليقات تمنع تغييرها.

٥. يقدم طلب تغيير المهنة عن طريق موقع الخدمات الإلكترونية للوزارة.

٦. إذا كانت المهنة المطلوب التغيير إليها من المهن التي يتطلب الحصول على ترخيص مسبق لمزاولةها، 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<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار وزير الموارد البشرية رقم ٥١٨٤٨ وتاريخ ١٩/٣/١٤٤٢ هـ.



## الباب الرابع التدريب والتأهيل



## الفصل الأول

### التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل

#### المادة الثانية والأربعون:

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

#### اللائحة

#### المادة (١٥):

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والأربعون) من النظام: 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 والتوصيف 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:

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<sup>(١)</sup>.

### المادة الرابعة والأربعون:

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

##### المادة (١٦):

في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والأربعون) من النظام:

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 ومحققاً لأهدافه.
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 حالة 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 الإلكترونية.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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 يدرّب 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».

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 الإلكترونية. 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 صرفت 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 بتدريب كافة العاملين السعوديين لديها سنوياً.

## الفصل الثاني

### عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل

#### المادة الخامسة والأربعون:

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

#### المادة السادسة والأربعون:

يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، 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:

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

#### المادة الثامنة والأربعون:

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 ماثلة 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<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥هـ، ونصها السابق: «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».

## المادة التاسعة والأربعون:

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

المادة (١٧):

في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والأربعون): تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقود التدريب والتأهيل.



الباب الخامس  
علاقات العمل





## الفصل الأول عقد العمل

### المادة الخمسون:

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:

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 قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.

### المادة الثانية والخمسون:

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 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<sup>(١)</sup>.

#### اللائحة

#### المادة (١٨):

في تنفيذ أحكام الفقرة (١) من (المادة الثانية والخمسون) من النظام: 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.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «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».

### المادة الثالثة والخمسون:

إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدًا 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<sup>(١)</sup>.

#### اللائحة

#### المادة (١٩):

في تنفيذ حكم (المادة الثالثة والخمسون) من النظام: 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 لمرات 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:

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<sup>(٢)</sup>.

### المادة الخامسة والخمسون:

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

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدًا 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».

(٢) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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».

٢ - إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة 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؛ تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة<sup>(١)</sup>.

### المادة السادسة والخمسون:

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:

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

### المادة الثامنة والخمسون:

- 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<sup>(٢)</sup>.

## اللائحة

### المادة (٢٠):

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والخمسون) من النظام إذا تضمن عقد العمل شرطاً يحدد مكان عمل العامل في أيّ مكان بالمملكة، أو يميز 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.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦ هـ، ونصها السابق: «١ - ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عُدَّ 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 مماثلة 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؛ تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة».

(٢) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦ هـ، ونصها السابق: «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 التاسعة والخمسون:

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.

٨١ن

### المادة الستون:

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:

- 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، وألاّ 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

#### المادة (٢١):

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والستون) من النظام: يقصد بعبارة «تشغيل العامل سخرة»: جميع الأعمال، أو الخدمات التي تفرض عنوة على العامل، ولم ينص عليها في عقد العمل، وتتم تحت التهديد بأيّ عقاب، والتي لا يكون العامل قد أداها بمحض اختياره؛ ويستثنى من ذلك أيّ 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:

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:

على صاحب العمل أو وكيله أو أيّ شخص له سلطة على العمال، منع دخول أيّ 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:

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<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: واجبات العمال

### المادة الخامسة والستون:

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

- ١ - أن ينجز العمل وفقاً 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 الموضوعه 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 أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
- ٥ - أن يخضع - وفقاً 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.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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 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».

## ثالثاً: قواعد التأديب

### المادة السادسة والستون:

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:

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

### المادة الثامنة والستون:

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:

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

### المادة السبعون:

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول. كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجره 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:

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:

يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فیرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى المحكمة العمالية، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.

### المادة الثالثة والسبعون:

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<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «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:

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 وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن.
- ٥ - القوة القاهرة.
- 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<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ، ونصها السابق المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ: «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. 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». ونص المادة الذي يسبقه: «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».

## اللائحة

## المادة (٤١):

١. في حال اتخذت الدولة وفق ما تراه أو بناءً على ما توصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف مما يشملها وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة (٥) من المادة (الرابعة والسبعين) من النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداءً مع العامل - خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات - على أي مما يأتي:
  - أ. تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية.
  - ب. منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة.
  - ج. منح العامل إجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة عشرة بعد المائة) من النظام.
٢. لا يكون إنهاء عقد العمل بعد ذلك مشروعاً إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة.
٣. لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل<sup>(١)</sup>.

## المادة الخامسة والسبعون:

٧٦ ن ٧٤

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<sup>(٢)</sup>.

## المادة السادسة والسبعون:

١. إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحددة 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<sup>(٣)</sup>.

(١) هذه المادة مضافة بموجب قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم ١٤٢٩٠٦ وتاريخ ١٣/٠٨/١٤٤١هـ، كما صدر قرار الوزير بالمذكرة التفسيرية لهذه المادة، برقم ١٤٦٦٥٢ وتاريخ ١٠/٩/١٤٤١هـ وهي ملحقه بهذا الإصدار، كما صدر بعدهما قرار آخر من الوزير - خلال جائحة كورونا - برقم ٣٨١٧٣ وتاريخ ١١/٠٢/١٤٤٢هـ يتضمن النص الآتي: «تمديد العمل بالإجراءات الواردة في المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٠٤/١٤٤٠هـ المعدلة بالقرار الوزاري رقم ١٤٢٩٠٦ وتاريخ ١٣/٠٨/١٤٤١هـ لتصبح تسعة أشهر تبدأ من اتخاذ الدولة الإجراءات الواردة بالفقرة (١)»<sup>(١)</sup>. ولم ينص القرار على تعديل اللائحة وإنما نص على تمديد العمل بالإجراءات لتصبح تسعة أشهر؛ فظاهره أنه خاص بجائحة كورونا وليس تعديلاً على اللائحة.

(٢) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «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 لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره».

(٣) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «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».

١٤

**المادة السابعة والسبعون:**

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنجائه 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<sup>(١)</sup>.

**المادة الثامنة والسبعون:**

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 يشعر 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<sup>(٢)</sup>.

**المادة التاسعة والسبعون:**

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.

١٦

**المادة الثمانون:**

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) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «إذا أنهى 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) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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».

- ١ - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
- 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 كتابة.
- ٣ - إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخللاً بالشرف أو الأمانة.
- ٤ - إذا وقع من العامل - عمداً - أيُّ فعل أو تقصير 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<sup>(١)</sup>.

١٦

## المادة الحادية والثمانون:

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

- (١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: « 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 يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ 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 مخللاً بالشرف أو الأمانة. ٤ - إذا وقع من العامل عمداً أيُّ 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 مُعيّناً تحت الاختبار. ٧ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة يوماً 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».

- 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، وخلافاً 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 مخل بالأداب 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:

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:

- ١- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحددًا، 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 - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرارته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.
- ٣- استثناء من أحكام هذا النظام، لصاحب العمل رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل لأي من التزاماته الواردة في هذه المادة<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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 أسرارته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحددًا، 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:

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 أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

#### المادة الخامسة والثمانون:

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:

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:

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:

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:

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

### المادة التسعون:

- 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.
  - 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<sup>(١)</sup>.

### المادة الحادية والتسعون:

- 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 القاهرة، فلصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقطع 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

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥هـ، ونصها السابق: «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».



للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه. وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام المحكمة 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:

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 نظاماً.
  - ٣- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
  - ٤- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تمليكها للعمال أو أي مزية 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:

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:

- 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:

- 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:

- 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 مقسوماً عليها.

### المادة السابعة والتسعون:

- 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 يوماً، 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.

## الفصل الثاني ساعات العمل

### المادة الثامنة والتسعون:

٩٩ ن ١٠٦ ان ١٠٨

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:

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:

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.

## الفصل الثالث

### فترات الراحة والراحة الأسبوعية

#### أولاً: فترات الراحة

##### المادة الأولى بعد المائة:

١٠٦ ان ١٠٨

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 اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد<sup>(١)</sup>.

##### المادة الثانية بعد المائة:

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:

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.

#### ثانياً: الراحة الأسبوعية

##### المادة الرابعة بعد المائة:

١٠٥ ان ١٠٦

١- يوم الجمعة هو 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.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أيُّ 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».

### المادة الخامسة بعد المائة:

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:

١٦٤

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد 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 منخفضة، والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً 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

المادة (٢٢):

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة بعد المائة) من النظام: 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:

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 تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.

٣- تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات عمل إضافية.

## المادة الثامنة بعد المائة:

- 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

#### المادة (٢٣):

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة بعد المائة) من النظام:

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 يستخدمون لغرض إصلاح، أو تشغيل الآلات، وعمال المستخدمين في نقل البضائع، أو تسليمها، أو شحنها، أو تفريغها، وعمال بيع المحروقات المماثلة، وعمال المرائب (الجرابات)، 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 منشأته؛ 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 على 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 يُمكن 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 يُمكن العمال من أداء الصلاة في أوقاتها.

## الفصل الرابع الإجازات

### المادة التاسعة بعد المائة:

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

### المادة العاشرة بعد المائة:

- ١- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً 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 يوماً، 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:

- 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 قضاها منها في العمل.

### المادة الثانية عشرة بعد المائة:

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

#### اللائحة

المادة (٢٤):

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية عشرة بعد المائة) من النظام:



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.
  ٤. إجازة يوم التأسيس لمدة يوم واحد، في يوم الثاني والعشرون من شهر فبراير للعام الميلادي.
- 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 أو يوم التأسيس مع أيام إجازة أحد العيدين لا يعوض العامل عن هذا اليوم<sup>(١)</sup>.

### المادة الثالثة عشرة بعد المائة:

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<sup>(٢)</sup>.

### المادة الرابعة عشرة بعد المائة:

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:

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 الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار وزير الموارد البشرية رقم ١٣١٢٣٥ وتاريخ ٠٧/٠٧/١٤٤٣هـ.

(٢) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «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».

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<sup>(١)</sup>.

٤١

### المادة السادسة عشرة بعد المائة:

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

المادة (٢٥):

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة عشرة بعد المائة) من النظام:

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:

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

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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 يؤدِّ الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية».

## اللائحة

### المادة (٢٦):

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشرة بعد المائة) من النظام: 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:

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



الباب السابع  
العمل لبعض الوقت



## المادة التاسعة عشرة بعد المائة:

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:

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 يقررها الوزير، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.

### اللائحة

#### المادة (٢٧):

في تنفيذ أحكام (المادة العشرون بعد المائة) من النظام:

أولاً: تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلي:

١. 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.
٢. يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفان.
٣. 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.
٤. يخضع العاملون لبعض الوقت لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات، والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية، والعمل الإضافي.
٥. 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.

ثانياً: تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل المرن وفقاً لما يلي:

١. يقصد بالعمل المرن: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل أو أكثر ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة.
٢. تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط.
٣. تخضع نسبة العاملين لدى صاحب العمل بعقود نظام (العمل المرن) حسب القطاعات والمهن التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية.
٤. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) عن جميع أنواع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك (الإجازة السنوية - إجازة المناسبات - الإجازة المرضية).

٥. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) بمكافأة نهاية الخدمة.
  ٦. لا يخضع العامل بعقد بنظام (العمل المرن) لفترة تجريبية.
  ٧. يخضع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية وفق القواعد والضوابط التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
  ٨. يتم احتساب العامل بعقد بنظام (العمل المرن) بثلاث (٣ / ١) عام في نسب التوطين في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) بشرط إكمال ما مجموعه (١٦٨) ساعة عمل، مع مراعاة الأنظمة والقرارات الصادرة لبرنامج نطاقات.
  ٩. يتم احتساب أجر العامل في نظام (العمل المرن) بحسب أجر الساعة وتصرف أجورهم بشكل شهري أو باتفاق الطرفين.
  ١٠. يجب أن لا يزيد تشغيل العامل بعقد بنظام (العمل المرن) عن (٩٥) ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد.
  ١١. يحق للعامل بنظام (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده.
  ١٢. تسري أحكام المادة (الثالثة والثمانون) من نظام العمل المتعلقة باشتراط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العمالية على العامل بنظام (العمل المرن).
  ١٣. يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين.
  ١٤. يشترط لتوظيف العاملين بنظام (العمل المرن) توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة، ويعاقب كل من يشغل عامل بنظام (العمل المرن) بدون عقد عمل موثق بالعقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم ١٧٨٧٤٣ / تاريخ ٢٧ / ٠٩ / ١٤٤٠ هـ وما يطرأ عليه من تعديلات.
  ١٥. يتم اعتماد مزودين الخدمة للعمل المرن بناءً على المعايير التي تنشر في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.
- ثالثاً: تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقد العمل لبعض الوقت وعقد العمل المرن<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار وزير الموارد البشرية رقم ١٤٦٤٨١ بتاريخ ٠٧ / ٠٩ / ١٤٤١ هـ.



## 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:

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:

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

#### المادة الثالثة والعشرون بعد المائة:

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:

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:

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:

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:

تطبق أحكام هذا الفصل على المنشآت ذات المخاطر الكبرى.

#### المادة الثامنة والعشرون بعد المائة:

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 مناولتها 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.

١٣٠

#### المادة التاسعة والعشرون بعد المائة:

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

#### المادة الثلاثون بعد المائة:

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:

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.

## المادة الحادية والثلاثون بعد المائة (مكرر):

يحدد الوزير -بقرار منه- المهن والأعمال التي تعد خطيرة أو ضارة أو من شأنها أن تعرض العامل لأخطار أو أضرار غير عادية، والفئات التي يحظر -دائماً أو مؤقتاً- تشغيلها فيها أو يكون تشغيلها فيها بشروط خاصة، بما في ذلك مدى الحاجة إلى تحديد أوقات العمل لأي من تلك الفئات، وذلك بما يتوافق مع التزامات المملكة ذات الصلة الواردة في الاتفاقيات الدولية<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد إضافتها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ٠٧/٠١/١٤٤٢هـ.

## الفصل الثالث إصابات العمل

### المادة الثانية والثلاثون بعد المائة:

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

١٣٩ن

### المادة الثالثة والثلاثون بعد المائة:

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 والتحليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج.

### المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة:

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:

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:

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.

١٣٩ن

### المادة السابعة والثلاثون بعد المائة:

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 علاجه. فإذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبيًا عدم احتمال شفائه وحالته الصحية

لا تمكنه من العمل، عُدت الإصابة عجزاً كلياً، وينهى العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة<sup>(١)</sup>.

١٣٩٠ ١٤٠٠

### المادة الثامنة والثلاثون بعد المائة:

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 مضمرة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي.

### المادة التاسعة والثلاثون بعد المائة:

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:

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 قضها المصاب في خدمته، بشرط أن تكون الصناعات أو المهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض الذي أصيب به العامل.

### المادة الحادية والأربعون بعد المائة:

تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦ هـ، ونصها السابق: «للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق ٧٥٪ من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه. فإذا بلغت السنة أو تقرر طبيياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل، عُدت الإصابة عجزاً كلياً، ينهي العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة».

## اللائحة

### المادة (٢٨):

- في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والأربعون بعد المائة) من النظام: 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

١٩٣ن

### المادة الثانية والأربعون بعد المائة:

على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية. وتحدد اللائحة ما يجب أن يحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها، وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.

#### اللائحة

المادة (٢٩):

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والأربعون بعد المائة) من النظام: 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 إسفنجية	(١٠) قطع
قطع شاش للتنظيف	(٥٠) قطعة
قطع شاش معقم ١٠×١٠	(٥٠) قطعة
قطع شاش ٥×٥	(٥٠) قطعة
أربطة شاش ٥×٥	(١٠) أربطة
تورنيكيت	(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) كمامات
محلول لغسيل العين	(١) عبوة
نقالة مريض قابلة للطّي	(١)

النوع	الكمية
محلول مطهر للجروح	(١) عبوة
طقم ممرات هوائية	(١)
طقم جبائر للعضد 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:

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:

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:

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:

- 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

المادة (٣٠):

- في تنفيذ أحكام (المادة السادسة والأربعون بعد المائة) من النظام: تحدد الأماكن البعيدة عن العمران وفق الآتي:
١. مواقع العمل التي تبعد عن النطاق العمراني الذي تحدده الأمانات، والبلديات المختلفة بمسافة تزيد على خمسين 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:

- يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي المناجم والمهاجر 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:

- 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



### المادة التاسعة والأربعون بعد المائة:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم: (م/ ٥) وتاريخ ٠٧ / ٠١ / ١٤٤٢ هـ<sup>(١)</sup>.

### المادة الخمسون بعد المائة:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم: (م/ ٥) وتاريخ ٠٧ / ٠١ / ١٤٤٢ هـ<sup>(٢)</sup>.

### المادة الحادية والخمسون بعد المائة:

١ - للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد 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<sup>(٣)</sup>.

### المادة الثانية والخمسون بعد المائة:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم: (م/ ٤٦) وتاريخ ٠٥ / ٠٦ / ١٤٣٦ هـ<sup>(٤)</sup>.

### المادة الثالثة والخمسون بعد المائة:

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

(١) ونصها السابق: «يحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير - بقرار منه - المهن والأعمال التي تعد خطيرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة».

(٢) ونصها السابق: «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) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/ ٤٦ وتاريخ ٠٥ / ٠٦ / ١٤٣٦ هـ، ونصها السابق: «للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع».

(٤) ونصها السابق: «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 الرابعة والخمسون بعد المائة:

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

#### المادة (٣١):

في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والخمسون بعد المائة) من النظام:

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 كتابة بالوقت الذي تحدده لفترة أو فترات تلك الاستراحة، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل.

## المادة الخامسة والخمسون بعد المائة:

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أيٍّ منهما، على أن يُثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وأن لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة سواءً أكانت متصلة أم متفرقة<sup>(١)</sup>.

## المادة السادسة والخمسون بعد المائة:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم: (م/ ١٣٤) وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٤٠هـ<sup>(٢)</sup>.

- (١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/ ١٣٤ وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٤٠هـ، ونصها السابق: «لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع».
- (٢) ونصها السابق: «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 وثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة».

### المادة السابعة والخمسون بعد المائة:

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 يجرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.

### المادة الثامنة والخمسون بعد المائة:

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

### المادة التاسعة والخمسون بعد المائة:

١ - على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ 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:

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<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥هـ، ونصها السابق: «للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة».



الباب العاشر  
تشغيل الأحداث



٣٥

### المادة الحادية والستون بعد المائة:

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

المادة (٣٢):

في تنفيذ أحكام (المادة الواحدة والستون بعد المائة) من النظام: 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 لخطر 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:

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:

- ١ / ٢- 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

المادة (٣٣):

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والستون بعد المائة) من النظام: لا يجوز بأي حال من الأحوال، تشغيل من لم يتم الخامسة عشرة من عمره، عدا الحالات المنصوص عليها في (المادة السابعة والستون بعد المائة) من نظام العمل.

### المادة الثالثة والستون بعد المائة:

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

#### اللائحة

المادة (٣٤):

في تنفيذ أحكام (المادة الثالثة والستون بعد المائة) من النظام: استثناء 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:

لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً 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:

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:

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.

٣٣

### المادة السابعة والستون بعد المائة:

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

#### المادة (٣٥):

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والستون بعد المائة) من النظام: يجب توافر الشروط التالية:

١. أن يكون هناك إشراف مباشر من قبل الجهة المسؤولة عن النشاط.
٢. أن يكون التعليم أو التدريب بأسلوب متدرج، بحيث لا يشكل صعوبة على المتعلم، أو المتدرب.
٣. ألا يعوق التعليم، والتدريب، التحصيل الدراسي للمتعلم، أو المتدرب.
٤. ألا تكون من 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:

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 أيٍّ 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:

يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره.

### المادة السبعون بعد المائة:

يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلتحق بها جميع عقود عمل البحارة العاملين عليها، وأن تكون هذه العقود محررة بصيغة واضحة. ويجب أن ينص في العقد على ما إذا كان معقوداً لمدة محددة أو لسفرة، فإذا كان معقوداً لمدة محددة حددت المدة بصورة واضحة، وإذا كان لسفرة حددت المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة، وفي أيِّ مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد.

### المادة الحادية والسبعون بعد المائة:

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 أيِّ 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 للربان للاحتفاظ بها على ظهر السفينة، ونسخة للبحار.

### المادة الثانية والسبعون بعد المائة:

- 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 وإصاباتهم.
  - ٧- سلوك البحارة، وشروط ترحيلهم إلى بلدهم.
  - 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:

- يشترط فيمن يعمل بحاراً:
- 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 لائقاً طبيًا.

### المادة الرابعة والسبعون بعد المائة:

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:

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

### المادة السادسة والسبعون بعد المائة:

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

### المادة السابعة والسبعون بعد المائة:

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

### المادة الثامنة والسبعون بعد المائة:

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

### المادة التاسعة والسبعون بعد المائة:

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:

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:

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:

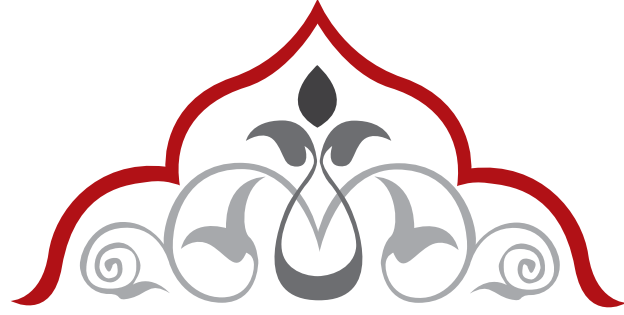
يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض في الحالات الآتية:  
 ١- إذا غرقت السفينة، أو صودرت، أو فقدت، أو أصبحت غير صالحة للاستعمال.  
 ٢- إذا ألغيت الرحلة في بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك.

### المادة الثالثة والثمانون بعد المائة:

- 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:

- 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 لسفورها.
  - 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:

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:

لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر<sup>(١)</sup>.

### المادة السابعة والثمانون بعد المائة:

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 دورياً، 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:

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:

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

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ٠٧/٠١/١٤٤٢هـ، ونصها السابق: «لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل المرأة أيضاً كان سنها في أي منجم أو محجر».



### المادة التسعون بعد المائة:

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

### المادة الحادية والتسعون بعد المائة:

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

### المادة الثانية والتسعون بعد المائة:

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:

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:

يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحدد لهم الوزير أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام<sup>(١)</sup>.

### المادة الخامسة والتسعون بعد المائة:

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.

### المادة السادسة والتسعون بعد المائة:

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 عن 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<sup>(٢)</sup>.

## اللائحة

### المادة (٣٦):

في تنفيذ أحكام الفقرة (٥) من (المادة السادسة والتسعون بعد المائة) من النظام: إذا تحقق مفتش العمل من وجود مخالفات لنظام العمل، أو هذه اللائحة، أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، ضمن ضبطيات الجهات الحكومية

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥هـ، ونصها السابق: «يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر الوزير قراراً بتسميتهم، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام».

(٢) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥هـ، ونصها السابق: «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».

المختصة؛ فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفات التي تحقق منها، وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش، وتنظيمها، واستكمال الإجراءات النظامية حيالها.

### المادة السابعة والتسعون بعد المائة:

يلتزم مفتشو العمل - قبل مباشرتهم لمهامهم - بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تعده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرَّ أيِّ اختراع صناعيٍّ، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته<sup>(١)</sup>.

#### اللائحة

المادة (٣٧):

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والتسعون بعد المائة) من النظام: تكون صيغة تعهد مفتشي العمل قبل مباشرة عملهم، كما يلي:

أتعهد أنا المفتش /.....، رقم وظيفي (.....) سجل مدني رقم (.....)، بأنني مسؤول أمام الله عز وجل، ثم أمام رؤسائي؛ بأن أؤدي عملي بكل أمانة، وإخلاص، وألا أفشي أيَّ سر، أو أيَّ 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.

التوقيع: .....

تحريراً في: ..... /..... /..... هـ

### المادة الثامنة والتسعون بعد المائة:

يحق لمفتشي العمل:

١- دخول أيِّ منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أيِّ وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق.

٢- القيام بأيِّ 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 أيِّ أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «يُقسم مفتشو العمل - قبل مباشرة أعمال وظائفهم - أمام الوزير بأن يؤديوا أعمالهم بأمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرَّ أيِّ اختراع صناعيٍّ، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم، ولو بعد انقطاع عملهم بهذه الوظائف. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته».

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:

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، 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:

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:

لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم في الآجال 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:

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

### المادة الثالثة بعد المائتين:

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<sup>(١)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «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:

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

### المادة الخامسة بعد المائتين:

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 وآثاره، ويضمنه ملاحظاته ومقترحاته. وترسل نسخة من التقريرين إلى الوزارة.

### المادة السادسة بعد المائتين:

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:

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:

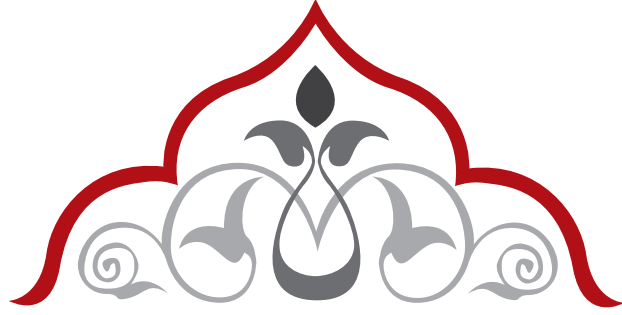
ينظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشمل بصورة خاصة على الأمور الآتية:

- 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 لممارسة العمل.

### المادة التاسعة بعد المائتين:

يصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها المنصوص عليها في هذا الباب.



الباب الرابع عشر  
هيئات تسوية الخلافات العمالية





### المادة العاشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(١)</sup>.

### المادة الحادية عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٢)</sup>.

### المادة الثانية عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٣)</sup>.

### المادة الثالثة عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٤)</sup>.

### المادة الرابعة عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٥)</sup>.

### المادة الخامسة عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٦)</sup>.

- (١) ونصها السابق: «هيئات تسوية الخلافات العمالية هي: ١ - الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات. ٢ - الهيئة العليا لتسوية الخلافات».
- (٢) ونصها السابق: «يسمى بقرار من الوزير بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء أعضاء الهيئات الابتدائية من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق».
- (٣) ونصها السابق: «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».
- (٤) ونصها السابق: «إذا لم تؤلف هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل، يكلف الوزير -عند الاقتضاء- الهيئة المؤلفة في أقرب مكتب عمل بمهام الهيئة التي لم تؤلف واختصاصاتها».
- (٥) ونصها السابق: «تختص الهيئة الابتدائية بما يأتي: ١ - بالفصل نهائياً في الآتي: ١ / ١ - الخلافات العمالية، أيأ كان نوعها، التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال. ٢ / ١ - الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل. ٣ / ١ - 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: ١ / ٢ - الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال. ٢ / ٢ - خلافات التعويض عن إصابات العمل مهما بلغت قيمة التعويض. ٣ / ٢ - خلافات الفصل عن العمل. ٤ / ٢ - 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. ٥ / ٢ - فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية».
- (٦) ونصها السابق: «تكون الهيئة 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».

### المادة السادسة عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(١)</sup>.

### المادة السابعة عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٢)</sup>.

### المادة الثامنة عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٣)</sup>.

### المادة التاسعة عشرة بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٤)</sup>.

### المادة العشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٥)</sup>.

### المادة الحادية والعشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٦)</sup>.

### المادة الثانية والعشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١) وتاريخ ٢٢ / ٠١ / ١٤٣٥ هـ<sup>(٧)</sup>.

- (١) ونصها السابق: «تختص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بالفصل نهائياً، وبالدرجة القطعية، في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها».
- (٢) ونصها السابق: «مدة الاستئناف ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها».
- (٣) ونصها السابق: «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) ونصها السابق: «كل هيئة من هذه الهيئات لها وحدها -دون غيرها- حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بهذا النظام، وبخلافات 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 موجبا للاطلاع عليها».
- (٥) ونصها السابق: «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».
- (٦) ونصها السابق: «تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال».
- (٧) ونصها السابق: «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:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/٠١/١٤٣٥هـ<sup>(١)</sup>.

### المادة الرابعة والعشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/٠١/١٤٣٥هـ<sup>(٢)</sup>.

### المادة الخامسة والعشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/٠١/١٤٣٥هـ<sup>(٣)</sup>.

### المادة السادسة والعشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/٠١/١٤٣٥هـ<sup>(٤)</sup>.

### المادة السابعة والعشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/٠١/١٤٣٥هـ<sup>(٥)</sup>.

### المادة الثامنة والعشرون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/٠١/١٤٣٥هـ<sup>(٦)</sup>.

(١) ونصها السابق: «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) ونصها السابق: «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 ولا تحته التنفيذية».

(٣) ونصها السابق: «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) ونصها السابق: «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».

(٥) ونصها السابق: «يجوز للهيئة أن تحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه».

(٦) ونصها السابق: «يصدر مجلس الوزراء لائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية».



الباب الخامس عشر  
العقوبات



٢٣٠ ن

### المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين:

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 تنفيذاً 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 المخالفة.
- ٣ - تعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم<sup>(١)</sup>.

### المادة الثلاثون بعد المائتين:

١ - للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه - 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 لأيٍّ منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.

٢ - يصدر - بقرار من الوزير - جدول تُحدد فيه 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 هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.

٣ - يصدر - بقرار من الوزير - جدول تُحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين 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.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها أي نظام آخر».

٥ - يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير<sup>(١)</sup>.

### اللائحة

#### المادة (٣٨):

في تنفيذ أحكام الفقرات أرقام (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.  
ثانياً: ينشئ وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل بعد موافقة معالي الوزير وحدة أو مركز يختص بتلقي محضر ضبط مخالفة العمل من مفتشي العمل، ودراسة مدى نظامية ضبطها، وتصنيفها، والتحقق من ثبوتها، وإصدار القرارات بالعقوبات المقترحة 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 بالبند (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 بالبند (أولاً) بالفقرة (٢) من القرار آنف الذكر.

٣. توجيه بحفظ المحضر في حالة عدم ثبوت المخالفة.

ثالثاً: على مفتش العمل عند تحرير محضر ضبط أي مخالفة لنظام العمل، أو لهذه اللائحة، أو للقرارات 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 الوزير وحدة أو مركز يختص بالآتي:  
١. النظر في الاعتراضات على القرارات الإدارية بإيقاع عقوبات مخالفت 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 مخالفت العمل، تصدر قراراتها وفقاً لإجراءات البند (خامساً، وسادساً) المنصوص عليهما في المادة (٣٨) من هذه اللائحة.

- فيما يخص التسويات، ترفع توصياتها للوزير لاعتمادها.

٣. النظر في حالات سداد المخالفات من المنشآت بالخطأ وإصدار قرار إداري بذلك.

خامساً: يتم الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبات مخالفت العمل خلال (ستين) 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 قرار جديد بإلغائه بعد التنفيذ؛ تعاد المبالغ المحصلة إلى المعارض وفق الإجراءات المتبعة لدى صندوق تنمية الموارد البشرية.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «يعاقب بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال كل من يخالف أي حكم من الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيًا، وإحلالهم محل غيرهم المنصوص عليها في هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه».

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 (٢) 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.

ثامناً: تُتبع في تسوية مخالفات العمل، الإجراءات التالية:

١. أن يُقدم المخالف طلب التسوية خلال (تسعين) 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 بالطلب.

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 (ستين) يوماً من تاريخ تبليغه به، وإلا اعتبرت التسوية ملغاة.

٦. يفوض الوزير نائب وزير العمل والتنمية الاجتماعية لقطاع العمل بوضع الشروط التفصيلية لتسوية المخالفات<sup>(١)</sup>.

## المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين:

يلزم مرتكب المخالفة بإزالة المخالفة خلال مهلة تحددها اللائحة، وفي حالة عدم إزالتها تعد مخالفة جديدة<sup>(٢)</sup>.

### اللائحة

#### المادة (٣٩):

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين) من النظام: يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حال عدم إزالتها خلال المدة المذكورة؛ تعتبر تكراراً للمخالفة، وتضاعف العقوبة عليه.

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار وزير العمل رقم ٥٤٩٠٨ وتاريخ ١٦/٠٣/١٤٤١هـ، وتعديلها بموجب قرار وزير الموارد البشرية رقم ٨٩٣٨٤ وتاريخ ١٢/٠٥/١٤٤٢هـ.

(٢) هذا نص المادة بعد إلغائها وإضافتها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ، ونصها السابق: «يعاقب كل من يخالف أحكام المواد السادسة عشرة، والخامسة والعشرين، والثالثة والثلاثين، والسابعة والثلاثين، والثامنة والثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم».

## المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين:

يتم تحصيل الغرامات المقررة بموجب هذا النظام، وفقاً للإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة، وتؤول المبالغ إلى صندوق تنمية الموارد البشرية<sup>(١)</sup>.

### اللائحة

#### المادة (٤٠):

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين) من النظام، مع عدم الإخلال بالإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة، يسدد المخالف الغرامة الموقعة عليه خلال ستين يوماً 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 بايقاع عقوبة غرامة منصوص عليها في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من قرار وزير العمل الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها؛ تنفيذ ذلك القرار، إلا بقرار من تلك المحكمة بوقف التنفيذ.

## المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين:

لوزير منح مكافأة مالية لا تزيد على ٢٥٪ من مبلغ الغرامة المحصلة لمن يساعد - من موظفي التفتيش أو من غيرهم - في الكشف عن أي من مخالفات أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له<sup>(٢)</sup>.

## 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<sup>(٣)</sup>.

(١) هذا نص المادة بعد إلغائها وإضافتها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق: «يعاقب

كل من يخالف حكم المادة الثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ريال ولا تزيد على ثلاثين ألف ريال».

(٢) هذا نص المادة بعد إضافتها بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ، ونصها السابق الملغى بموجب

المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤٣٤/٠٥/١٢ هـ: «يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والثلاثين من هذا النظام

بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرين ألف ريال، وتتعدد الغرامة بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة

بشأنهم، ويتم تحيل العامل على حساب من وجد يعمل لديه».

(٣) هذا نص المادة بعد إضافتها بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٤ وتاريخ ١٤٤٠/٠٢/٢٢ هـ، ونصها السابق الملغى بموجب

المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥ هـ: «يعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسؤول عن مخالفة أحكام الفصل

الثاني والفصل الثالث والفصل الرابع من الباب السادس من هذا النظام أو أي قرارات، تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ألفي

ريال، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال عن كل مخالفة».



### 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<sup>(١)</sup>.

### المادة السادسة والثلاثون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ<sup>(٢)</sup>.

### المادة السابعة والثلاثون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ<sup>(٣)</sup>.

### المادة الثامنة والثلاثون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ<sup>(٤)</sup>.

### المادة التاسعة والثلاثون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ<sup>(٥)</sup>.

### المادة الأربعون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ<sup>(٦)</sup>.

### المادة الحادية والأربعون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ<sup>(٧)</sup>.

- (١) هذا نص المادة بعد إضافتها بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٤ وتاريخ ٢٢/٠٢/١٤٤٠هـ، ونصها السابق الملغى بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ: «يعاقب صاحب العمل عن مخالفة حكم المادة التسعين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ثلاثة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم».
- (٢) ونصها السابق: «يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الثامن من هذا النظام والقواعد الصادرة وفقاً لحكم المادة الحادية والعشرين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال عن كل مخالفة أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاقها نهائياً ويجوز الجمع بين الغرامة والإغلاق مع إيقاف مصدر الخطر».
- (٣) ونصها السابق: «مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بحق من يحول دون قيام موظف بأعمال وظيفته، يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والتسعين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال».
- (٤) ونصها السابق: «يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ريال ولا تزيد على ثلاثين ألف ريال كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار تحكيم أو أي قرار نهائي صادر عن إحدى هيئات تسوية الخلافات العمالية».
- (٥) ونصها السابق: «يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه -فيها لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة- بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال».
- (٦) ونصها السابق: «إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يتم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة».
- (٧) ونصها السابق: «يجوز للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدها الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية».

## المادة الثانية والأربعون بعد المائتين:

ملغاة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٠٥/٠٦/١٤٣٦هـ<sup>(١)</sup>.

(١) ونصها السابق: «تؤول مبالغ الغرامات التي توقع بسبب مخالفة أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية».



الباب السادس عشر  
أحكام ختامية



### المادة الثالثة والأربعون بعد المائتين:

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

### المادة الرابعة والأربعون بعد المائتين:

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

### المادة الخامسة والأربعون بعد المائتين:

ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد مائة وثمانين يوماً من تاريخ نشره.



## روابط المرفقات



## أولاً: لوائح نظام العمل



(٤) قواعد ممارسة نشاط الاستقدام  
وتقديم الخدمات العمالية  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٣٦٢٤١)  
وتاريخ ١٩/٠٧/١٤٤٢هـ



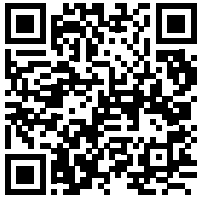
(١) النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل  
الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣)  
وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ



(٥) نموذج عقد العمل الموحد  
الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣)  
وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ



(٢) جدول الترتيبات والخدمات  
التييسيرية في بيئة العمل للعمال ذوي  
الإعاقات الدائمة والمؤقتة، والعمال  
المصابين بمرض يجعلهم في وضعية  
الإعاقة  
الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣)  
وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ

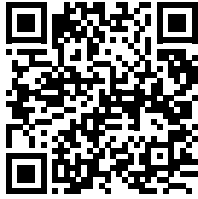


(٦) قائمة الأعمال التي تزداد أو تنخفض  
فيها عدد ساعات العمل في اليوم الواحد  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١/٢٨٣٦)  
وتاريخ ٩/٩/١٤٢٧هـ

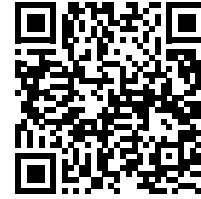


(٣) ضوابط وقواعد ممارسة نشاط  
التوسط في توظيف السعوديين  
الملحقة باللائحة التنفيذية لنظام العمل  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣)  
وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ

امسح الرمز، أو اضغط عليه، أو على عنوان المرفق؛ لتحميله والاطلاع عليه



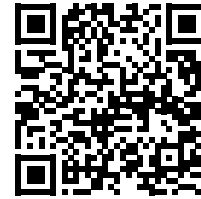
(١٠) تنظيم العمل الحر  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (٩٩٤٣٩)  
وتاريخ ١٥/٥/١٤٣٩ هـ



(٧) لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في  
حكمهم  
الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣١٠)  
وتاريخ ٧/٩/١٤٣٤ هـ



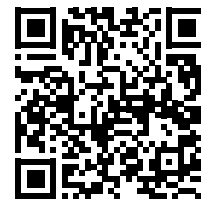
(١١) لائحة إدارة السلامة  
والصحة المهنية  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٦١٢٣٨)  
وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٩ هـ



(٨) تنظيم فصل العاملين السعوديين  
بشكل جماعي  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (٥٠٩٤٥)  
وتاريخ ١/٥/١٤٣٨ هـ



(١٢) وجوب التسوية الودية قبل رفع  
الدعوى أمام المحكمة العمالية  
الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤)  
وتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠ هـ



(٩) تنظيم العمل عن بعد  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٢٠٤٥٣)  
وتاريخ ٢٨/١٢/١٤٣٨ هـ

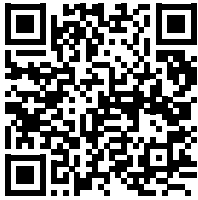
امسح الرمز، أو اضغط عليه، أو على عنوان المرفق؛ لتحميله والاطلاع عليه



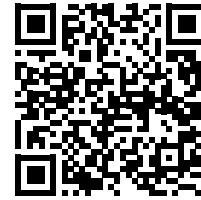
(١٦) جداول المخالفات والعقوبات  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٩٢٧٦٨)  
وتاريخ ٥/٥/١٤٤٣هـ



(١٣) القواعد والإجراءات المنظمة  
للتسوية الودية في الخلافات العمالية  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٥٧١٦٧)  
وتاريخ ٢٠/٣/١٤٤٠هـ



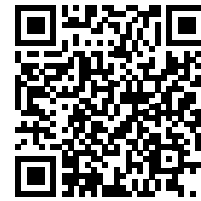
(١٧) حظر التدخين في أماكن العمل  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٤٩٥١٦)  
وتاريخ ٩/٨/١٤٤٠هـ، ودليله الإرشادي  
المعتمد بالقرار الوزاري رقم (٢٠٩٥١٧)  
وتاريخ ٢٢/١١/١٤٤٠هـ



(١٤) ميثاق مكافحة التحرش  
في بيئة العمل  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (٦٣٤٥٦)  
وتاريخ ٢/٤/١٤٤٠هـ



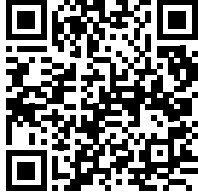
(١٨) تنظيم بيئة عمل المرأة  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (٢١٥٧٣٩)  
وتاريخ ٥/١٢/١٤٤٠هـ



(١٥) برنامج توثيق العقود  
المعتمد بالقرار الوزاري رقم (١٥٦٣٠٩)  
وتاريخ ١٨/٨/١٤٤٠هـ

امسح الرمز، أو اضغط عليه، أو على عنوان المرفق؛ لتحميله والاطلاع عليه





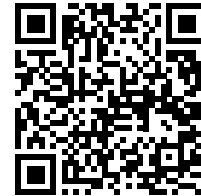
(٢١) المذكرة التفسيرية للمادة (٤١) من  
اللائحة التنفيذية لنظام العمل في شأن  
تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين  
وأصحاب العمل ولفقرة (١/٦٣) من  
المخالفات والعقوبات  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٤٦٦٥٢)  
وتاريخ ١٠/٩/١٤٤١هـ



(١٩) تنظيم ساعات العمل الليلي  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٨٦٣٢)  
وتاريخ ٣٠/١/١٤٤١هـ



(٢٢) تنظيم احتساب الأجور الشهرية  
والفئات الخاصة في برنامج نطاقات  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (٦١٧٠٦)  
وتاريخ ٣/٤/١٤٤٢هـ



(٢٠) ضوابط الحماية من التعديات  
السلوكية في بيئة العمل  
الصادر بالقرار الوزاري رقم (٢٠٩١٢)  
وتاريخ ٢/٢/١٤٤١هـ

## ثانياً: أنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية



(٢٦) لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية في التأمينات الاجتماعية  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٢٨)  
وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ



(٢٣) نظام التأمينات الاجتماعية  
الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣)  
وتاريخ ١٤٢١/٩/٣ هـ



(٢٧) لائحة اللجان الطبية في التأمينات الاجتماعية  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٢٨)  
وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ



(٢٤) لائحة التسجيل والاشتراكات في التأمينات الاجتماعية  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٢٨)  
وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ



(٢٨) نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية  
الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣)  
وتاريخ ١٤٢٤/٧/٢٣ هـ



(٢٥) لائحة تعويضات فرع المعاشات في التأمينات الاجتماعية  
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٢٨)  
وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ

امسح الرمز، أو اضغط عليه، أو على عنوان المرفق؛ لتحميله والاطلاع عليه

## ثالثاً: أنظمة ولوائح التحول والتخصيص



### (٢٩) نظام التخصيص

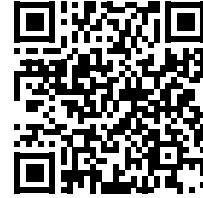
الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٦٣)  
وتاريخ ٥/٨/١٤٤٢هـ



### (٣٢) الأحكام والترتيبات الخاصة بدمج

المؤسسة العامة للتقاعد في المؤسسة  
العامة للتأمينات الاجتماعية

الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦٥٧)  
وتاريخ ١٥/١١/١٤٤٢هـ



### (٣٠) قرار شمول نظام التأمينات

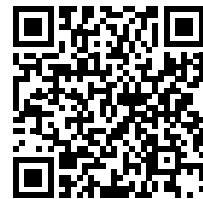
الاجتماعية لجميع العاملين في الأجهزة  
الحكومية الذين لا يخضعون لنظام  
التقاعد المدني

الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٩٣)  
وتاريخ ١٣/١٠/١٤٤٢هـ



### (٣٣) القواعد المنظمة للتخصيص

الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١١٤)  
وتاريخ ١٤/٢/١٤٤٣هـ



### (٣١) القواعد والترتيبات الخاصة

بكيفية معاملة الموظفين والعمال  
في القطاعات المستهدفة بالتحول

والتخصيص لعام ١٤٤٢هـ

الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٦)  
وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ

امسح الرمز، أو اضغط عليه، أو على عنوان المرفق؛ لتحميله والاطلاع عليه



## فهرس المحتويات



## المحتويات

٢	.....	مقدمة الجمعية
٤	.....	المقدمة
٥	.....	سجل إصدار وتعديلات النظام واللائحة
٧	.....	<b>الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة</b>
٨	.....	الفصل الأول: التعريفات
٨	.....	١. اسم النظام
٨	.....	٢. التعريفات
١٠	.....	الفصل الثاني: الأحكام العامة
١٠	.....	٣. حق المواطن في العمل
١٠	.....	٤. وجوب الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية
١٠	.....	٥. نطاق سريان النظام
١١	.....	٦. نطاق سريان النظام على العامل العرضي والموسمي والمؤقت
١١	.....	٧. الفئات المستثناة من أحكام النظام
١٢	.....	٨. نطاق بطلان الشروط والإبراءات والمصالحات
١٢	.....	٩. اللغة واجبة الاستعمال
١٢	.....	١٠. التقويم المعتمد
١٢	.....	١١. مسؤولية القائم بعمل صاحب العمل تجاه حقوق العاملين
١٢	.....	١١ (مكرر). تفويض الوزير بإجراءات تحسين سوق العمل، وتنظيم انتقال الأيدي العاملة
١٣	.....	١٢. نماذج وضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل
١٣	.....	١٣. إعداد لائحة لتنظيم العمل في المنشأة
١٤	.....	١٤. ملغاة
١٤	.....	١٥. البيانات الواجب إبلاغها لمكتب العمل
١٥	.....	١٦. المسؤول في مكان العمل
١٥	.....	١٧. السجلات والبيانات الواجب توافرها أو إظهارها في مكان العمل
١٦	.....	١٨. أثر تغير ملكية المنشأة على عقود العمل
١٦	.....	١٩. امتياز مستحقات العامل
١٦	.....	٢٠. عدم جواز إساءة استعمال أحكام النظام
١٧	.....	٢١. تفويض الوزير بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة
١٨	.....	<b>الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف</b>
١٩	.....	الفصل الأول: وحدات التوظيف
١٩	.....	٢٢. مهام وحدات التوظيف
١٩	.....	٢٣. حق القيد في وحدة التوظيف
٢٠	.....	٢٤. قواعد وإجراءات وحدات التوظيف
٢٠	.....	٢٥. البيانات التي يرسلها صاحب العمل إلى وحدة التوظيف
٢١	.....	٢٦. توطین الوظائف
٢١	.....	٢٧. التوظيف عبر وحدات التوظيف

٢٢	الفصل الثاني: توظيف المعوقين
٢٢	٢٨. توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٢٣	٢٩. أثر الإعاقة بسبب العمل على استمرار علاقة العمل
٢٤	الفصل الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية
٢٤	٣٠. شروط وقواعد ممارسة نشاط التوظيف والاستقدام
٢٤	٣١. عدم اعتبار وسيط التوظيف صاحب عمل تجاه الموظف
٢٥	<b>الباب الثالث: توظيف غير السعوديين</b>
٢٦	٣٢. اشتراط موافقة الوزارة على الاستقدام
٢٦	٣٣. رخصة العمل لغير السعودي
٢٦	٣٤. عدم كفاية التراخيص الأخرى عن رخصة العمل
٢٦	٣٥. جواز امتناع الوزارة عن تجديد رخصة العمل عند مخالفة معايير التوطين
٢٦	٣٦. المهن التي يحظر على غير السعودي الاشتغال بها
٢٧	٣٧. اعتبار عقد غير السعودي محدد المدة
٢٧	٣٨. منع عمل غير السعودي في غير ما رخص له إلا بإذن
٢٧	٣٩. عدم جواز عمل غير السعودي لدى غير صاحب العمل أو لحسابه الخاص، والجهات المختصة بأعمال الضبط والعقوبات
٢٨	٤٠. رسوم وتكاليف مفروضة على صاحب العمل
٢٨	٤١. شروط وإجراءات الاستقدام ونقل الخدمات وتغيير المهنة
٣٤	<b>الباب الرابع: التدريب والتأهيل</b>
٣٥	الفصل الأول: التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل
٣٥	٤٢. تأهيل العاملين السعوديين لإحلالهم محل غيرهم
٣٥	٤٣. نسبة التأهيل الواجبة للعاملين السعوديين
٣٦	٤٤. قواعد ومعايير برنامج التدريب
٣٨	الفصل الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل
٣٨	٤٥. تعريف عقد التأهيل والتدريب
٣٨	٤٦. البيانات الواجب توافرها في عقد التأهيل والتدريب
٣٨	٤٧. تدريب طلاب الكليات والمعاهد
٣٨	٤٨. حالة جواز إنهاء عقد التأهيل والتدريب، وجواز إلزام المتدرب بالعمل مدة مماثلة لفترة التدريب
٣٩	٤٩. نطاق سريان نظام العمل على عقد التأهيل والتدريب
٤٠	<b>الباب الخامس: علاقات العمل</b>
٤١	الفصل الأول: عقد العمل
٤١	٥٠. تعريف عقد العمل
٤١	٥١. كتابة عقد العمل وطرق إثباته
٤١	٥٢. النموذج الموحد لعقد العمل
٤٢	٥٣. فترة التجربة وتمديداتها
٤٢	٥٤. إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى
٤٢	٥٥. انتهاء مدة العقد
٤٣	٥٦. امتداد مدة الخدمة مع تجديد العقد

٤٣	٥٧. انتهاء العقد المبرم لعمل معين
٤٣	٥٨. نقل العامل خارج محل إقامته
٤٤	٥٩. تغيير آلية دفع الأجر
٤٤	٦٠. تكليف العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه
٤٥	الفصل الثاني: الواجبات وقواعد التأديب
٤٥	أولاً: واجبات أصحاب العمل
٤٥	٦١. واجبات على أصحاب العمل
٤٥	٦٢. استحقاق الأجر مقابل بذل المنفعة
٤٥	٦٣. منع إدخال المواد المحرمة إلى أماكن العمل
٤٦	٦٤. شهادة الخبرة ، وردُّ الوثائق
٤٦	ثانياً: واجبات العمال
٤٦	٦٥. واجبات على العاملين
٤٧	ثالثاً: قواعد التأديب
٤٧	٦٦. الجزاءات التأديبية
٤٧	٦٧. عدم جواز إيقاع جزاءات لم ترد في النظام أو لائحة تنظيم العمل
٤٧	٦٨. تشديد الجزاء
٤٧	٦٩. تقادم المخالفة
٤٧	٧٠. ضوابط إيقاع الجزاءات
٤٨	٧١. استجواب العامل
٤٨	٧٢. التبليغ بالجزاء والاعتراض عليه
٤٨	٧٣. سجل الغرامات والتصرف فيها
٤٩	الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل
٤٩	٧٤. حالات ينتهي بها عقد العمل
٥٠	٧٥. إنهاء العقد غير محدد المدة
٥٠	٧٦. التعويض عن مهلة الإشعار في العقد غير محدد المدة
٥١	٧٧. التعويض عن إنهاء العقد لسبب غير مشروع
٥١	٧٨. تغيب العامل خلال مهلة الإشعار للبحث عن عمل
٥١	٧٩. أثر الوفاة والعجز في إنهاء عقد العمل
٥١	٨٠. حالات جواز فسخ عقد العامل دون مكافأة ولا تعويض
٥٢	٨١. حالات جواز ترك العامل العمل دون إشعار
٥٣	٨٢. أثر المرض في إنهاء عقد العمل
٥٣	٨٣. شرط عدم المنافسة ، وشرط عدم إفشاء الأسرار
٥٤	الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة
٥٤	٨٤. حساب مكافأة نهاية الخدمة
٥٤	٨٥. أثر الاستقالة على مكافأة نهاية الخدمة
٥٤	٨٦. جواز الاتفاق على عدم احتساب الأجور المتغيرة في مكافأة نهاية الخدمة
٥٤	٨٧. عدم تأثير ترك العمل بسبب القوة القاهرة أو بسبب زواج المرأة أو وضعها على قدر مكافأة نهاية الخدمة
٥٤	٨٨. وقت حلول مستحقات نهاية الخدمة

٥٥	الباب السادس: شروط العمل وظروفه
٥٦	الفصل الأول: الأجور
٥٦	٨٩. سلطة وضع الحد الأدنى للأجور
٥٦	٩٠. آلية ومواعيد سداد الأجور
٥٦	٩١. التعويض عن تسبب العامل بفقد أو إتلاف العهد أو الآلات أو المنتجات
٥٧	٩٢. حالات جواز الحسم من الأجور لصالح حقوق خاصة
٥٧	٩٣. الحد الأقصى للحسم من الأجور لصالح حقوق خاصة
٥٨	٩٤. الإلزام بدفع الأجور المتأخرة والمحسومة بغير حق ، وجواز إيقاع الغرامة بشأن ذلك
٥٨	٩٥. تقدير الأجر أو الخدمة في حال عدم تحديدها في العقد
٥٨	٩٦. حساب متوسط الأجر اليومي في الأجور المتغيرة
٥٨	٩٧. أثر توقيف العامل في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه على أجره
٥٩	الفصل الثاني: ساعات العمل
٥٩	٩٨. عدد ساعات العمل
٥٩	٩٩. عدد ساعات العمل لبعض الفئات
٥٩	١٠٠. شرط جواز زيادة ساعات العمل لغير الفئات المذكورة
٦٠	الفصل الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية
٦٠	أولاً: فترات الراحة
٦٠	١٠١. فترات الراحة اليومية
٦٠	١٠٢. عدم احتساب فترات الراحة والصلاة والطعام من ساعات العمل
٦٠	١٠٣. فترات الراحة اليومية لبعض الفئات
٦٠	ثانياً: الراحة الأسبوعية
٦٠	١٠٤. يوم الراحة الأسبوعي
٦١	١٠٥. تجميع أيام الراحة الأسبوعية لبعض الفئات
٦١	١٠٦. حالات جواز تشغيل العامل ساعات إضافية
٦١	١٠٧. حساب أجر الساعات الإضافية
٦٢	١٠٨. عدد ساعات العمل ، وفترات الراحة اليومية ، لبعض الفئات
٦٤	الفصل الرابع: الإجازات
٦٤	١٠٩. الإجازة السنوية
٦٤	١١٠. تأجيل الإجازة السنوية
٦٤	١١١. التعويض عن رصيد الإجازات
٦٤	١١٢. إجازات الأعياد والمناسبات
٦٥	١١٣. إجازات الزواج والولادة والوفاة
٦٥	١١٤. إجازة فريضة الحج
٦٥	١١٥. إجازة الامتحانات
٦٦	١١٦. الإجازة بلا أجر
٦٦	١١٧. الإجازة المرضية
٦٧	١١٨. عدم جواز العمل لدى الغير أثناء الإجازة



٦٨	<b>الباب السابع: العمل لبعض الوقت</b>
٦٩	١١٩. عدم تأثير التخفيض الجماعي المؤقت لساعات العمل على نوع العقد
٦٩	١٢٠. نطاق سريان النظام على العاملين لبعض الوقت
٧١	<b>الباب الثامن: الوقاية من مخاطر العمل ، والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى ، وإصابات العمل، والخدمات الصحية والاجتماعية</b>
٧٢	<b>الفصل الأول: الوقاية من مخاطر العمل</b>
٧٢	١٢١. سلامة ونظافة المنشأة
٧٢	١٢٢. الاحتياطات اللازمة للحماية من الأخطار والأمراض
٧٢	١٢٣. إحاطة العامل بمخاطر مهنته
٧٢	١٢٤. التزام العامل بتعليمات السلامة
٧٢	١٢٥. الاحتياطات اللازمة للحماية من الحرائق
٧٣	١٢٦. مسؤولية صاحب العمل عن إصابات غير العمال
٧٤	<b>الفصل الثاني: الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى</b>
٧٤	١٢٧. نطاق سريان هذا الفصل
٧٤	١٢٨. تعريفات
٧٤	١٢٩. وضع ضوابط تحديد المنشآت ذات المخاطر الكبرى
٧٤	١٣٠. وجوب تحقق صاحب العمل من وضع منشأته
٧٤	١٣١. إصدار اللوائح والقرارات المتعلقة بالوقاية من المخاطر الكبرى
٧٥	١٣١ (مكرر). إصدار اللوائح والقرارات المتعلقة بالأعمال الخطرة
٧٦	<b>الفصل الثالث: إصابات العمل</b>
٧٦	١٣٢. نطاق سريان هذا الفصل
٧٦	١٣٣. إلزام صاحب العمل بعلاج إصابة العمل والمرض المهني
٧٦	١٣٤. ضابط إصابة العمل
٧٦	١٣٥. اعتبار حالة الانتكاس والمضاعفات في حكم إصابة العمل الأصلية
٧٦	١٣٦. ضابط الأمراض المهنية
٧٦	١٣٧. حق المصاب في حالة العجز المؤقت
٧٧	١٣٨. حق المصاب في حالة العجز الدائم
٧٧	١٣٩. حالات سقوط حق المصاب في العلاج أو التعويض
٧٧	١٤٠. تحديد مسؤولية أصحاب العمل السابقين عن المرض المهني
٧٧	١٤١. إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل
٧٩	<b>الفصل الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية</b>
٧٩	١٤٢. وضع خزانة للإسعافات الأولية
٨٠	١٤٣. فحص العمال المعرضين للأمراض المهنية
٨٠	١٤٤. توفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية
٨٠	١٤٥. إنشاء صندوق للتوفير والادخار
٨١	١٤٦. الأمور الواجب توفيرها لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران
٨١	١٤٧. الأمور الواجب توفيرها لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران
٨١	١٤٨. ضابط وجوب توفير وسائل الانتقال

٨٢	<b>الباب التاسع: تشغيل النساء</b>
٨٣	١٤٩. ملغاة
٨٣	١٥٠. ملغاة
٨٣	١٥١. إجازة الوضع
٨٣	١٥٢. ملغاة
٨٣	١٥٣. توفير الرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة
٨٤	١٥٤. فترات الراحة للمرضع
٨٤	١٥٥. عدم جواز فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع أو المرض الناشئ عن أيٍّ منهما
٨٤	١٥٦. ملغاة
٨٥	١٥٧. عدم جواز العمل لدى الغير أثناء إجازة الوضع
٨٥	١٥٨. توفير مقاعد لاستراحة العاملات
٨٥	١٥٩. توفير أماكن رعاية الأطفال
٨٥	١٦٠. إجازة عدة وفاة الزوج
٨٦	<b>الباب العاشر: تشغيل الأحداث</b>
٨٧	١٦١. الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها
٨٧	١٦٢. السن النظامي لتشغيل الأحداث
٨٨	١٦٣. تشغيل الأحداث ليلاً
٨٨	١٦٤. ساعات عمل الأحداث
٨٨	١٦٥. المستندات اللازمة لتشغيل الحدث
٨٩	١٦٦. إخطار مكتب العمل
٨٩	١٦٧. عدم سريان هذا الباب على أعمال الأحداث لغرض التدريب والتعليم
٩٠	<b>الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري</b>
٩١	١٦٨. تعريفات
٩١	١٦٩. خضوع العاملين لسلطة الربان
٩١	١٧٠. إثبات العقود في السفينة وبيان نهاية العقد
٩١	١٧١. البيانات الواجب ذكرها في العقد
٩٢	١٧٢. قواعد العمل على ظهر السفينة
٩٢	١٧٣. شروط من يعمل بحاراً
٩٢	١٧٤. دفع أجره البحار
٩٢	١٧٥. عدم تأثير اختصار السفر على أجره العقد الموقع لسفرة واحدة
٩٣	١٧٦. أثر إلغاء الرحلة أو تأخيرها أو إطالتها على الأجر المحدد بحصة من الأرباح أو أجر السفينة
٩٣	١٧٧. أثر أسر السفينة أو غرقها أو تلفها على أجره البحار
٩٣	١٧٨. نفقة غذاء البحارة ونومهم
٩٣	١٧٩. عدد ساعات العمل
٩٣	١٨٠. مكافأة المساهمة في مساعدة أو إنقاذ السفن
٩٣	١٨١. أجره البحار المتوفى أو المفقود
٩٣	١٨٢. حالات جواز إنهاء العقد
٩٤	١٨٣. ما يجب على صاحب العمل في حالة إنهاء العقد على ظهر السفينة
٩٤	١٨٤. حالات إلزام المجهز بترحيل البحار إلى بلده

<b>٩٥</b>	<b>الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر</b>
٩٦	١٨٥ . المقصود بالعمل في المناجم والمحاجر
٩٦	١٨٦ . السن النظامي للعمل في المنجم أو المحجر
٩٦	١٨٧ . الفحص الطبي للعاملين في المناجم والمحاجر
٩٦	١٨٨ . عدد ساعات العمل
٩٦	١٨٩ . منع دخول غير العاملين والمأذون لهم لأماكن العمل
٩٧	١٩٠ . سجل قيد دخول وخروج العمال
٩٧	١٩١ . وضع لائحة السلامة العامة
٩٧	١٩٢ . إنشاء نقطة إنقاذ قريبة من مكان العمل
٩٧	١٩٣ . إنشاء غرف الإنقاذ والتمريض وتغيير الملابس
<b>٩٨</b>	<b>الباب الثالث عشر: تفتيش العمل</b>
٩٩	١٩٤ . مفتشو العمل
٩٩	١٩٥ . شروط ممارسة التفتيش العمالي
٩٩	١٩٦ . اختصاصات مفتشي العمل
١٠٠	١٩٧ . تعهد مفتشي العمل قبل مباشرة مهامهم
١٠٠	١٩٨ . صلاحيات مفتشي العمل
١٠١	١٩٩ . تسهيل عمل المفتشين
١٠١	٢٠٠ . إبلاغ صاحب العمل بحضور المفتش
١٠١	٢٠١ . صلاحيات مفتشي العمل فيما يتصل بسلامة العمال
١٠١	٢٠٢ . سرية الشكاوى
١٠١	٢٠٣ . إجراءات ضبط المخالفات
١٠٢	٢٠٤ . الاستعانة بالخبراء والجهات التنفيذية
١٠٢	٢٠٥ . تقرير التفتيش الشهري والسنوي من مكتب العمل
١٠٢	٢٠٦ . تقرير التفتيش السنوي من وكيل الوزارة للشؤون العمالية
١٠٢	٢٠٧ . وضع نماذج المحاضر والسجلات
١٠٢	٢٠٨ . تدريب مفتشي العمل
١٠٣	٢٠٩ . إصدار اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها
<b>١٠٤</b>	<b>الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية</b>
١٠٥	٢١٠ . ملغاة
١٠٥	٢١١ . ملغاة
١٠٥	٢١٢ . ملغاة
١٠٥	٢١٣ . ملغاة
١٠٥	٢١٤ . ملغاة
١٠٥	٢١٥ . ملغاة
١٠٦	٢١٦ . ملغاة
١٠٦	٢١٧ . ملغاة
١٠٦	٢١٨ . ملغاة
١٠٦	٢١٩ . ملغاة
١٠٦	٢٢٠ . ملغاة

١٠٦	.....	٢٢١ . ملغاة
١٠٦	.....	٢٢٢ . ملغاة
١٠٧	.....	٢٢٣ . ملغاة
١٠٧	.....	٢٢٤ . ملغاة
١٠٧	.....	٢٢٥ . ملغاة
١٠٧	.....	٢٢٦ . ملغاة
١٠٧	.....	٢٢٧ . ملغاة
١٠٧	.....	٢٢٨ . ملغاة
<b>١٠٨</b>	.....	<b>الباب الخامس عشر : العقوبات</b>
١٠٩	.....	٢٢٩ . عقوبات مخالفة أحكام هذا النظام
١٠٩	.....	٢٣٠ . سلطة إيقاع العقوبات والتظلم منها
١١١	.....	٢٣١ . مهلة إزالة المخالفة
١١٢	.....	٢٣٢ . إجراءات تحصيل الغرامات
١١٢	.....	٢٣٣ . مكافأة الكشف عن مخالفات النظام
١١٢	.....	٢٣٤ . تقادم الدعوى العمالية ، ونظرها على وجه الاستعجال
١١٣	.....	٢٣٥ . عدم جواز تغيير شروط التشغيل أثناء نظر الدعوى تغييراً يضر بموقف العامل في الدعوى
١١٣	.....	٢٣٦ . ملغاة
١١٣	.....	٢٣٧ . ملغاة
١١٣	.....	٢٣٨ . ملغاة
١١٣	.....	٢٣٩ . ملغاة
١١٣	.....	٢٤٠ . ملغاة
١١٣	.....	٢٤١ . ملغاة
١١٤	.....	٢٤٢ . ملغاة
<b>١١٥</b>	.....	<b>الباب السادس عشر : أحكام ختامية</b>
١١٦	.....	٢٤٣ . إصدار اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا النظام
١١٦	.....	٢٤٤ . حلول هذا النظام محل نظام العمل والعمال السابق
١١٦	.....	٢٤٥ . تاريخ سريان هذا النظام
<b>١١٧</b>	.....	<b>روابط المرفقات</b>
١١٨	.....	أولاً: لوائح نظام العمل
١٢٢	.....	ثانياً: أنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية
١٢٣	.....	ثالثاً: أنظمة ولوائح التحول والتخصيص
<b>١٢٤</b>	.....	<b>فهرس المحتويات</b>