



نظام العمل



www.primeist.com



الباب الأول | التعريفات والأحكام العامة

الفصل الأول: التعريفات

1. المادة الأولى يسمى هذا النظام نظام العمل.
 2. المادة الثانية : يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا النظام - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:
- الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
 - الوزير: وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
 - 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، ولو كان بعيداً عن نظارته.
 - العامل: كل شخص طبيعي -ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.
 - الحدث: الشخص الذي أتم 15 من عمره ولم يبلغ 18.
 - 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 إنجاز مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً.
 - العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً.
 - 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:
- الإجازات والعطل المقررة نظاماً.
 - فترة الانقطاع لداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.
 - حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل.
 - الإسناد: خدمة توفير عامل للعمل لدى غير صاحب العمل وذلك من خلال منشأة مرخص لها لهذا الغرض.
 - الاستقالة: إفصاح العامل كتابة عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها.
 - 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 جهده بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:
 - 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.
 - البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.
 - الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.
 - 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.
 - 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: 30 يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.
 - اللائحة: اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

الفصل الثاني: الأحكام العامة

4. المادة الرابعة: يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الإلتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية .
5. المادة الخامسة: تسري أحكام هذا النظام على الآتي :
 - كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه: مقابل أجر.
 - عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
 - عمال المؤسسات الخيرية.
 - عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.
 - العاملين بعض الوقت ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.
6. 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.
7. المادة السابعة: يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:
 - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
 - لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.
 - العمالة المنزلية ومن في حكمهم.
 - عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.
 - العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.
- يصدر الوزير - بالتنسيق مع الجهات المختصة- لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات الفرعية (أ) و(ج) و(د) و(هـ) من الفقرة (1) من هذه المادة: تشمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة. واستثناء من حكم الفقرة (1) من هذه المادة: تطبق في شأن مخالفات أحكام تلك اللوائح العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام. ويُراعى أن تُصمّن في اللوائح الصادرة في شأن الفئتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (ج) و(د) من الفقرة (1) من هذه المادة الإجراءات والآليات التي تكفل تحسين أداء سوق العمالة للفئتين، وتنظيم حركة انتقالها، وتحديد المسؤوليات والواجبات التي تترتب على أصحاب العمل والمكاتب والشركات التي تقوم بالوساطة في التعاقد معها.
8. 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.
9. المادة التاسعة: اللغة العربية هي الواجبة الإستعمال في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام ، أو في أي قرار صادر تطبيقاً لأحكامه ، وكذلك التعليمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله . وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة ، فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره .
10. المادة العاشرة: تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري ، مالم ينص في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على خلاف ذلك .
11. 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 .
 - المادة الحادية عشرة مكرّر: 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 .
12. المادة الثانية عشرة: 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 .
تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل .
13. المادة الثالثة عشرة: يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة ، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك . ويجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية ، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له . ويجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها.
14. المادة الرابعة عشرة: (ملغاة)
15. المادة الخامسة عشرة: على صاحب العمل عند بدء العمل في أي منشأة أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية:
 - إسم المنشأة ونوعها ومركزها ، والعنوان الذي توجه إليه المراسلات ، وأي معلومة يكون من شأنها سهولة الإتصال بالمنشأة .
 - النشاط الإقتصادي المرخص له بمزاويلته مع ذكر رقم السجل التجاري أو الترخيص وتاريخه ، وجهة إصداره ، وإرفاق صورة منه.

- عدد العمال المراد تشغيلهم في المنشأة .
- إسم مدير المنشأة المسؤول .
- أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة .

16. المادة السادسة عشرة: إذا لم يتمكن صاحب العمل من ممارسة العمل بنفسه ، فعليه أن يعين مسؤولاً يمثل في مكان العمل . وفي حالة تعدد الشركاء أو المديرين في المنشأة يسمى أحدهم من المقيمين في مكان العمل ، يمثل صاحب العمل ويكون مسؤولاً عن أي مخالفة لأحكام هذا النظام . وعلى صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة باسم الشريك أو المدير ، وعليه في حالة تغييره أن يبلغ المكتب بإسم الشريك أو المدير الجديد خلال سبعة أيام على الأكثر من تولي هذا الأخير عمله . وإذا لم يوجد شخص معين بصفة مدير مسؤول للمنشأة - او 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 .

17. 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 وإنتهائها في حالة العمل بأسلوب المناوبة .

18. 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 إنتقال 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 الخفية . وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسليم مستحقاته من السلف .

19. 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 .

20. المادة العشرون: لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة إستعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه كما لايجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو اصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل أو إختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات .

21. المادة الحادية والعشرون: على الوزير- في سبيل تنفيذ أحكام هذا النظام- التنسيق مع الجهات ذات العلاقة كلما إقتضى الأمر ذلك .

الباب الثاني | تنظيم عمليات التوظيف

الفصل الأول: قنوات التوظيف

22. المادة الثانية والعشرون: توفر الوزارة قنوات للتوظيف دون مقابل، تقوم بما يأتي:

- مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.
- جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

• تنفيذ الواجبات الآتية: (تسجيل طالبي العمل - الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال - موازنة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم - تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة - وغير ذلك من الأمور التي تقررهما الوزارة).

23. المادة الثالثة والعشرون: لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد إسمه في قنوات التوظيف ، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه. ([منصة جدارات](#))

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

25. المادة الخامسة والعشرون: على كل صاحب عمل أن يرسل إلى الوزارة ما يأتي :

- 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 .

• إشعاراً بما اتخذه بشأن توظيف المواطن الذي رشحته قنوات التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلم خطاب الترشيح.

• بياناً بأسماء عماله ، ووظائفهم ، ومهنتهم ، وأجورهم ، وأعمارهم ، وجنسياتهم ، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة .

- تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته ، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.

ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين 3.4 من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.

26. المادة السادسة والعشرون: على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على إستقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل إستمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم. يجب ألا تقل نسب العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75 % من مجموع عماله، وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.

27. 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 قنوات التوظيف بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.

الفصل الثاني: توظيف ذوي الإعاقة

28. المادة الثامنة والعشرون: على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيّاً أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عماله من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيّاً، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح قنوات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى الوزارة بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيّاً، وأجر كل منهم.

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

الفصل الثالث: المكاتب والشركات الأهلية لتوظيف السعوديين، ومكاتب وشركات الاستقدام الأهلية

30. المادة الثلاثون: لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس نشاط توظيف السعوديين أو نشاط استقدام العمال أو نشاط الإسناد ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة. وتحدد اللائحة ضوابط وممارسة كل من هذه الأنشطة، وشروط منح الترخيص لكل منها وتجديده، والتزامات المرخص له، وقواعد عدم تجديد الترخيص أو إلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها. وتقترح الوزارة قيمة رسوم ممارسة الأنشطة المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة، وأوجه صرفها، تمهيداً لاستكمال الإجراءات النظامية في هذا الشأن".

31. المادة الحادية والثلاثون: يُعَدُّ العمال السعوديون الذين أسهمت المكاتب أو الشركات في توظيفهم، والعمال الذين استقدمتهم نيابة عن أصحاب العمل: عمالاً لدى صاحب العمل، و يرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة.

الباب الثالث | توظيف غير السعوديين

32. المادة الثانية والثلاثون: لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد موافقة الوزارة.

33. المادة الثالثة والثلاثون: لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاويلته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض. ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:

- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل.
- 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.
- أن يكون متعاقداً 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.

34. المادة الرابعة والثلاثون: لا يغني عن رخصة العمل المشار إليها أي تصريح أو ترخيص يكون مطلوباً من جهة أخرى لممارسة العمل أو المهنة.

35. المادة الخامسة والثلاثون: للوزارة -لاعتبارات تقديرها- أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة، وأياً من الاشتراطات أو الضوابط الأخرى الواردة في اللائحة. وتبين اللائحة الإجراءات التي تكفل عدم تأثر العامل من عدم تجديد رخصة العمل، بما في ذلك إمكانية نقل خدمة العامل إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل المخالف.

36. المادة السادسة والثلاثون: على الوزير أن يحدد بقرار منه المهن والأعمال التي يحظر على غير السعودي الاشتغال بها.

37. المادة السابعة والثلاثون: يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عُدَّ متجدداً لمدة مماثلة.

38. 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.

39. المادة التاسعة والثلاثون: لا يجوز -بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة- أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير أو يعمل لحسابه الخاص، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص. ولا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى الوزارة التفتيش على المنشآت، وضبط مخالفات هذا النظام، واتخاذ ما يلزم لتطبيق العقوبات المقررة بموجبه، ومن ثم إحالة ما يدخل في اختصاص وزارة الداخلية إليها

لاتخاذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظاماً. كما تُحيل وزارة الداخلية -في حال ضبطها مخالفات تتصل بالأحكام المقررة لديها نظاماً- بيانات أصحاب العمل المخالفين لحكم هذه المادة إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: لتطبيق العقوبات المقررة بموجب هذا النظام.

40. المادة الأربعون: يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل. ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين. كما يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع. ويتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه. ويلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو أستقدم العامل منها، ما لم يدفع بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة إلتزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.
41. المادة الحادية والأربعون: تحدد اللائحة شروط الاستقدام، ونقل الخدمات، وتغيير المهنة، وضوابط ذلك وإجراءاته.

الباب الرابع | التدريب والتأهيل

الفصل الأول: التدريب و التأهيل للعاملين لدى صاحب العمل

42. المادة الثانية والأربعون: على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها. وتحدد اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.
43. المادة الثالثة والأربعون : دون إخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل ورفع المهارات: على كل صاحب عمل أن يؤهل أو يدرّب على أعماله من عماله السعوديين النسبة التي تُحدد بقرار من الوزير، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتصلة بذلك.
44. المادة الرابعة والأربعون: يجب أن يشتمل برنامج التدريب على المهارة التي يتدرب العامل عليها والقواعد 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.

الفصل الثاني: عقد التأهيل و التدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل

45. المادة الخامسة والأربعون : عقد التأهيل والتدريب عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة.
46. المادة السادسة والأربعون : يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، والمهارة المستهدفة اكتسابها منه، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها على أساس القطعة أو الإنتاج، ويجب أن تُبيّن في العقد حقوق المتدرب وصاحب العمل وواجباتهما، وما إذا كان التأهيل أو التدريب في منشأة تتبع صاحب العمل أو لدى منشأة أخرى.
47. المادة السابعة والأربعون : للوزير أن يلزم المنشآت بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز وخريجها: بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدة التي تحددها اللائحة، على أن يُبرم عقد تدريب بين المتدرب وصاحب العمل تطبق في شأنه الأحكام الواردة في هذا الفصل. و للمنشأة أن تقدم مكافأة للمتدرب.
48. المادة الثامنة والأربعون : 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، وفقاً لتقارير تقويم دورية تضعها المنشأة التي تقدم التدريب أو التأهيل. وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل الحق في إنهاء العقد. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل (أسبوع) على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء، وليس لأي من الطرفين أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض إلا إذا تضمن العقد حكماً يقضي بذلك. ولصاحب 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.
49. 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.

الباب الخامس | علاقات العمل

الفصل الأول: عقد العمل

50. المادة الخمسون: عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل ، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.
51. المادة الحادية والخمسون: يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه، ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة، ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.

52. المادة الثانية والخمسون: مع مراعاة ما ورد في المادة (37) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لكل نوع من أنواع عقد 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، ومدة العقد إن كان محدد المدة، وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية. ويجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في هذه المادة، و لطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى ، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

53. المادة الثالثة والخمسون: إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدته بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك بما في ذلك ما يتعلق بالإجازات التي لا تدخل في حساب المدة. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة.

54. 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 أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.

55. المادة الخامسة والخمسون : ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدّ العقد مجدداً لمدة غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين. وإذا 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.

56. المادة السادسة والخمسون: في جميع الحالات التي يتجدد فيها العقد لمدة محددة، تُعد المدة التي تجدد إليها العقد امتداداً للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل التي تدخل مدة الخدمة في حسابها.

57. المادة السابعة والخمسون: إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.

58. المادة الثامنة والخمسون: لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته -كتابةً- من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته. ولصاحب 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.

59. المادة التاسعة والخمسون: لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين 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.

60. 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

إولاً: واجبات أصحاب العمل

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

- أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة ، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه ، وأن يعامل عماله بالإحترام اللائق ، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
- 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 .
- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام .
- أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة، سواء من خلال الاستبعاد أو التفريق أو التفضيل بين المتقدمين للعمل أو العاملين لديه على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.

• أن يوفر السكن اللائق لعماله. وله أن يستعيز عن ذلك ببذل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

• أن يوفر وسيلة مواصلات مناسبة لعماله من مقر سكنهم إلى مقر العمل. وله أن يستعيز عن ذلك ببذل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

62. 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.

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

64. المادة الرابعة والستون: يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي :

- 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.
- أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.

ثانياً: واجبات العمال

65. المادة الخامسة والستون : بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل:
- 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.
 - أن يعتني بعناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
 - أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
 - أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
 - 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.
 - أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

ثالثاً: قواعد التأديب

66. المادة السادسة والستون :الجزاء التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل:

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

67. المادة السابعة والستون : لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل.

68. 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.

69. 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.

70. 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.

71. 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.

72. المادة الثانية والسبعون: يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وله التظلم كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال (30) يوماً -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ إبلاغه بالقرار، فإن رُفض تظلمه أو لم يُبت فيه كتابة خلال (15) يوماً من تقديمه كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال (30) يوماً -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب.

73. 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.

الفصل الثالث: انتهاء العلاقة العمالية

74. المادة الرابعة والسبعون: ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية :

- إذا اتفق الطرفان على إنهائه ، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية .
- إذا انتهت المدة المحددة في العقد ، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام : فيستمر إلى أجله.
- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة ، وفقاً لما ورد في المادة (75) من هذا النظام .
- (مكرر) الاستقالة. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية. ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن.

- القوة القاهرة .
- إغلاق المنشأة نهائياً .
- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل ، ما لم يُتفق على غير ذلك .
- صدور قرار أو حكم نهائي من المحكمة المختصة: بإنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المفتحة وفق نظام الإفلاس.
- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر .

75. المادة الخامسة والسبعون :

- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر يدفع شهرياً، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع. وفق ما يلي: (إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك لصاحب العمل قبل (30) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء. - إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك للعامل قبل (60) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.)
- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر لا يدفع شهرياً، فيجب أن يوجه الطرف الذي سينتهي العقد بناءً على سبب مشروع -سواء كان العامل أو صاحب العمل- إشعاراً كتابياً بذلك للطرف الآخر قبل (30) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.
- 76. المادة السادسة والسبعون : إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحدد للإشعار وفقاً للمادة (75) 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.
- 77. المادة السابعة والسبعون : ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي :

- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.
- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (1) و(2) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.

- 78. 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 يُنشر 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.
- 79. 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.
- المادة التاسعة والسبعون (مكرر) :

- يُعد طلب الاستقالة المقدم مقبولاً إذا مضى على تقديمه (30) يوماً دون ردٍّ من صاحب العمل. ولصاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة مدة لا تزيد على (60) يوماً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ووفق إيضاح مسبق مكتوب يقدم للعامل. على أن يكون تأجيل القبول قبل انتهاء مدة 30 يوماً المشار إليها في هذه الفقرة. وتحتسب مدة تأجيل القبول من تاريخ تقديم الإيضاح المشار إليه للعامل.
- ينتهي عقد العمل بالاستقالة من تاريخ قبول صاحب العمل بها أو مضي مدة 30 يوماً المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة دون رد من صاحب العمل، أو مرور مدة تأجيل القبول المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة.
- للعامل العدول عن طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (7) أيام من تاريخ تقديمه، ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول.
- لا يصح أن يُحدد في طلب الاستقالة تاريخ مؤجل لها.
- يُعد عقد العمل سارياً خلال مدة طلب الاستقالة، ويلتزم طرفا العقد بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه خلالها.
- يستحق العامل الذي انتهت عقده بالاستقالة جميع حقوقه المقررة بموجب هذا النظام.
- 80. 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 يبيد أسباب معارضته للفسخ:
- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو رؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يقطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة .
 - إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخرلاً بالشرف أو الأمانة .
 - إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
 - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
 - 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.
 - إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
 - إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
81. المادة الحادية والثمانون : يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:
- إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
 - إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
 - إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلاًفاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
 - إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخر بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
 - إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
 - 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.
- 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.
82. المادة الثانية والثمانون : لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعمال الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية.
83. المادة الثالثة والثمانون :
- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمناقشته ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحرراً ومُحدداً ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين .
 - إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله ، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرارهِ ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل .
 - استثناء من أحكام هذا النظام ، لصاحب العمل رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل لأي من التزاماته الواردة في هذه المادة .
- الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة**
84. 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 قضاها منها في العمل.
85. 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.
86. 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.
87. المادة السابعة والثمانون : استثناء 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.

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

الباب السادس | شروط العمل وظروفه

الفصل الأول: الأجور

89. المادة التاسعة والثمانون: لمجلس الوزراء عند الاقتضاء -وبناء على اقتراح الوزير- وضع حد أدنى للأجور.
90. المادة التسعون: يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:
- العمال باليومية : تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.
 - العمال ذوو الأجور الشهرية : تصرف أجورهم مرة في الشهر.
 - 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.
 - في غير ما ذكر تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.
 - 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.
91. المادة الحادية والتسعون:

- 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 يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر ، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه . وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام 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.
- 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.

92. المادة الثانية والتسعون: لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:
- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على 10 % من أجره.
 - اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.
 - اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
 - أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى.
 - الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلّفه.
 - 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 والسكن قبل الديون الأخرى.

93. 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.

94. المادة الرابعة والتسعون: 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. ويجوز للمحاكم العمالية 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.

95. المادة الخامسة والتسعون: 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. ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها، وفي تحديد مداها.

96. المادة السادسة والتسعون: إذا كان أجر العامل محدداً 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. وإذا 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.

97. 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 50 % 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

98. المادة الثامنة والتسعون: 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.

99. 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 الخطيرة أو الضارة، وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير.

100. 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

101. المادة الأولى بعد المائة: 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.

102. 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.

103. 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

104. المادة الرابعة بعد المائة: يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال. ويجوز لصاحب العمل- بعد إبلاغ مكتب العمل المختص- أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي. ويكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.

105. 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 توفر بها وسائل نقل، وتنتهي ساعة العودة إليها.

106. المادة السادسة بعد المائة يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد 98 و 101 والفقرة 1 من المادة 104 من هذا النظام في الحالات التالية:

- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة.
- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح منشأ عنه أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.

107. المادة السابعة بعد المائة:

- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50%) من أجره الأساسي، ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية.

وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.

- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.
- تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.
- 108. المادة الثامنة بعد المائة: لا تسري أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على الحالات الآتية :
 - الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
 - الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
 - العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
 - العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.
 - تحدد اللائحة الأعمال المبينة في الفقرات 2، 3، 4 من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها.

الفصل الرابع: الإجازات

109. المادة التاسعة بعد المائة: يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُرَاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً. ويجب 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.
110. المادة العاشرة بعد المائة: للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياً منها إلى السنة التالية، ولصاحب 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.
111. 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 أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.
112. المادة الثانية عشرة بعد المائة: لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة.
113. المادة الثالثة عشرة بعد المائة: مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة (5) أيام عند زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروع، و(3) أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت؛ تحسب جميعها من تاريخ الواقعة. و(3) أيام في حالة ولادة مولود له خلال (7) أيام من تاريخ الولادة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لهذه الحالات.
114. 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.
115. المادة الخامسة عشرة بعد المائة:
- 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 الامتحان الفعلية، ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.
 - إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.
 - على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.
 - لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان.
116. المادة السادسة عشرة بعد المائة: يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
117. المادة السابعة عشرة بعد المائة: للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن السنتين 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.
118. المادة الثامنة عشرة بعد المائة: لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يجرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.

الباب السابع | العمل لبعض الوقت

119. 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.
120. 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 يقرها الوزير ، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.

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

الفصل الأول: الوقاية من مخاطر العمل

121. المادة الحادية والعشرون بعد المائة: على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والافتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها وفقاً لما يحدده الوزير بقرار منه.
122. 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 وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن يحقل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.
123. 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.
124. 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.
125. المادة الخامسة والعشرون بعد المائة: على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهئية الوسائل الفنية لمكافحته ، 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.
126. المادة السادسة والعشرون بعد المائة: صاحب العمل مسئول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلاته، 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

127. المادة السابعة والعشرون بعد المائة: تطبق أحكام هذا الفصل على المنشآت ذات المخاطر الكبرى .
128. المادة الثامنة والعشرون بعد المائة:
- 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 مناوئتها أو استخدامها أو تخزينها بكميات تتجاوز المعايير المسموح بها والتي يؤدي تجاوزها إلى إدراج المنشأة في عداد منشآت المخاطر الكبرى.
 - 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.
 - 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.
129. المادة التاسعة والعشرون بعد المائة: تضع الوزارة ضوابط لتحديد "المنشأة ذات المخاطر الكبرى "استناداً إلى قائمة المواد الخطرة أو فئات هذه المواد أو كليهما.
130. 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.
131. المادة الحادية والثلاثون بعد المائة: يصدر الوزير اللوائح والقرارات الي 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 الكرى والتقليل من مخاطر وقوعها والحد من آثارها .

المادة الحادية والثلاثون بعد المائة مكرر: يحدد الوزير - بقرار منه - المهن والأعمال التي تعد خطرة 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.

الفصل الثالث: إصابات العمل

132. المادة الثانية والثلاثون بعد المائة: لا تسري أحكام هذا الفصل على المنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

133. 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.

134. 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.

135. 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.

136. 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.

137. 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 مقابلًا ماليًا يعادل (75%) 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، وينهي العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.

138. 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 المقدّر، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد مضمرة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي.

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

- أن العامل تعتمد إصابته نفسه.
 - أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل.
 - أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.
140. 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 قضاه المصاب في خدمته، بشرط أن تكون الصناعات أو المهن التي يمارسها مما ينشأ عنها المرض الذي أصيب به العامل.
141. المادة الحادية والأربعون بعد المائة: تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل.

الفصل الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية

142. 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 تحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها، وبشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.

143. 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.

144. 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.

145. 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.

146. 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:

- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت. وتوفير وسائل ترفيه وثقافة مناسبة وملعب رياضية ملحقة بأماكن العمل.
 - إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملاً. (ويقصد بالأسرة: الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه).
 - توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية.
 - إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل.
 - إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال.
 - تحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران.
147. المادة السابعة والأربعون بعد المائة: يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران. وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية للعمال. ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها، وما يتحملة العامل مقابل الوجبة، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال.
148. 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

149. المادة التاسعة والأربعون بعد المائة: (ملغاة)
150. المادة الخمسون بعد المائة: (ملغاة)
151. المادة الحادية والخمسون بعد المائة: للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر) أسبوعاً، منها وجوباً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية، وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر. وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهرًا) دون أجر، وللمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة 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.
152. المادة الثانية والخمسون بعد المائة: (ملغاة)
153. المادة الثالثة والخمسون بعد المائة: على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.
154. 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.
155. 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 أي منهما، على أن يُثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وأن لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة سواءً أكانت متصلة أم متفرقة.
156. المادة السادسة والخمسون بعد المائة: (ملغاة)
157. 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 يصرحها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.
158. المادة الثامنة والخمسون بعد المائة: على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأمناً لاستراحتهن.
159. المادة التاسعة والخمسون بعد المائة: 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. ويجوز 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.
160. المادة الستون بعد المائة: 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. وللمرأة 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.

الباب العاشر | تشغيل الأحداث

161. 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.

162. المادة الثانية والستون بعد المائة:

- 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.
- استثناء من الفقرة (1) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (13 - 15) سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي: (ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم - ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه).

163. المادة الثالثة والستون بعد المائة: يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن إثني عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه.

164. 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.

165. المادة الخامسة والستون بعد المائة: على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية:

- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده.
 - شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية.
 - موافقة ولي أمر الحدث.
 - يجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث.
166. 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 إسم الحدث وعمره والأسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله.
167. 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:
- دورة تعليمية، أو تدريبية، تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة، أو مؤسسة تدريب.
 - برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر، أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته.
 - برنامج إرشادي، أو توجيهي، يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة، أو نوع التدريب.

الباب الحادي عشر | عقد العمل البحري

168. المادة الثامنة والستون بعد المائة: يقصد بالفاظ وعبارات (السفينة، ومجهز السفينة، والربان، والبحار، وعقد العمل البحري) أينما وردت في هذا الباب المعاني المبينة حيالها في النظام البحري التجاري.

169. المادة التاسعة والستون بعد المائة: يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره.

170. المادة السبعون بعد المائة: يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع عقود عمل البحارة العاملين عليها، وأن تكون هذه العقود محررة بصيغة واضحة. ويجب أن ينص في العقد على ما إذا كان 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 أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد.

171. 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 أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو

تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العمل، وغير ذلك من تفاصيل العقد. ويكون العقد من ثلاث نسخ نسخة لمجهز السفينة ونسخة للربان للاحتفاظ بها على ظهر السفينة ونسخة للبحار.

172. 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:

- التزامات البحارة وواجباتهم وقواعد تنظيم العمل على ظهر السفينة والجداول الزمنية للخدمة، وساعات العمل اليومية.
- واجبات مجهز السفينة تجاه البحارة، من حيث الأجور الثابتة والمكافآت، وغير ذلك من أنواع الأجر.
- كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها، وكيفية دفع السلف على الأجور.
- مكان تصفية الأجور وزمانها، وحسابها النهائي.
- قواعد تقديم الغذاء والمبيت وأصولها على ظهر السفينة.
- علاج أمراض البحارة واصاباتهم.
- سلوك البحارة، وشروط ترحيلهم إلى بلدهم.
- إجازات البحارة السنوية المدفوعة الأجر.
- مكافأة نهاية الخدمة، وغير ذلك من التعويضات التي ستدفع بمناسبة إنهاء عقد العمل، أو إنتهائه.

173. المادة الثالثة والسبعون بعد المائة: يشترط فيمن يعمل بحاراً :

- أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة.
- أن يكون حاصلاً على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية.
- أن يكون لائقاً طبياً.

174. المادة الرابعة والسبعون بعد المائة: تدفع جميع استحقاقات البحار بالعملة الرسمية. ويجوز أدائها بالعملة الأجنبية إذا أستحققت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل البحار ذلك. وللبحار أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي لمن يعينه.

175. المادة الخامسة والسبعون بعد المائة: إذا أختصر السفر لأي سبب من الأسباب، سواءاً كان ذلك إختيارياً أم قهرياً، فلا يترتب على ذلك نقص أجر البحار المشغل بعقد عمل بحري، لمدة رحلة بحرية واحدة.

176. 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 إطلتها، أما إذا كان التأخير أو الإطالة ناشئاً عن فعل الشاحنين إستحق البحار تعويضاً من المجهز.

177. المادة السابعة والسبعون بعد المائة: يستحق البحار أجره إذا أسرت السفينة، أو غرقت أو أصيبت غير صالحة للملاحة، وذلك حتى يوم وقوع الحادث.

178. المادة الثامنة والسبعون بعد المائة: دون إخلال بالأحكام المتعلقة بعقد العمل البحري الواردة في هذا النظام: تصدر بقرار من الوزير - بالتنسيق مع الهيئة العامة للنقل- لائحة تنظيم عقد العمل البحري، وتشتمل على الأحكام المتعلقة بحقوق طرفي العقد والتزاماتهما، وظروف المعيشة والسلامة والغذاء والنوم والترفيه على متن السفينة، والتدابير الواجب على صاحب العمل اتخاذها للوقاية من الإصابات والأمراض المهنية، والرعاية الصحية، وساعات العمل والراحة والإجازات، وتدريب وتنمية مهارات البحار، وأحكام إعادة البحار إلى موطنه، وإصدار شهادة التزام السفينة بأحكام هذا النظام، وآلية التفتيش والرقابة على التزام السفن في ضوء هذا النظام، وتحديد المخالفات والعقوبات المترتبة على ارتكابها، وأحكام التسوية الودية للشكاوى.

179. 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 إثنين وسبعين ساعة في مدة سبعة أيام.

180. المادة الثمانون بعد المائة: لكل بحار أسهم في مساعدة سفينة أخرى، أو إنقاذها، نصيب في المكافأة التي تستحقها السفينة التي يعمل فيها، أيأ كان نوع أجرة العمل الذي يؤديه.

181. 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.

182. المادة الثانية والثمانون بعد المائة: يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض إذا ألغيت الرحلة قبل بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك.

183. المادة الثالثة والثمانون بعد المائة: يلتزم صاحب العمل في حالة إنقضاء العقد أو فسخه بما يأتي: (أن يعيد البحار إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد - وأن يتكفل بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء).

184. المادة الرابعة والثمانون بعد المائة: يلتزم المجهز بترحيل البحار إلى بلده في الحالات الآتية:

- إذا ألغي السفر بفعل مجهز السفينة بعد قيام السفينة.
- إذا ألغي السفر بعد إبحار السفينة، بسبب منع التجارة مع الجهة التي عينت لسفرتها.

- إذا أخرج البحار من السفينة بسبب إصابته بمرض، أوجرح أو عاهة.
- إذا بيعت السفينة في بلد أجنبي.
- إذا عزل البحار من الخدمة أثناء السفر من غير مسوغ نظامي.
- إذا إنتهى العقد مع البحار في ميناء غير الميناء الذي نص عليه في العقد.

الباب الثاني عشر | العمل في المناجم والمحاجر

185. المادة الخامسة والثمانون بعد المائة: يقصد بالعمل في المناجم والمحاجر الآتي:

- العمليات الخاصة بالبحث، أو الكشف عن المواد المعدنية، بما في ذلك الأحجار الكريمة، أو إستخراجها، أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص، سواء أكانت المعادن صلبة أم سائلة.
 - العمليات الخاصة باستخراج رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها، أو تركيزها، أو تصنيعها في منطقة الترخيص.
 - ما يلحق بالعمليات المشار إليها في الفقرتين 1-2 من هذه المادة من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة.
186. المادة السادسة والثمانون بعد المائة: لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر.
187. 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 الإلتزام بها.
188. 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.
189. 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 إذنًا خاصاً من الجهة المختصة.

190. المادة التسعون بعد المائة: على صاحب العمل أن يعد سجلاً خاصاً لقيد العمال وحصرهم قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.
191. المادة الحادية والتسعون بعد المائة: على صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يضع لائحة بالأوامر والتعليمات الخاصة بالسلامة العامة.
192. 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 إتصال مناسبة، بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال، وعليه تعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

193. 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 العمال

194. المادة الرابعة والتسعون بعد المائة: يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحددهم الوزير أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.
195. المادة الخامسة والتسعون بعد المائة: (ملغاة)
196. المادة السادسة والتسعون بعد المائة: يختص مفتشو العمل بما يأتي:
- مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
 - تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام.
 - إبلاغ المختصين بالوزارة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك.
 - ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
 - التحقق من المخالفات التي ترصدها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة.
 - اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات.
197. المادة السابعة والتسعون بعد المائة: (ملغاة)
198. المادة الثامنة والتسعون بعد المائة: يحق لمفتشي العمل دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات عمل المنشأة دون إشعار سابق - القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقيق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:

- سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.
- الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه ، والحصول على صور ومستخرجات منها .
- 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.
- 199. المادة التاسعة والتسعون بعد المائة: على أصحاب العمل ووكلائهم ومسؤوليهم في مكان العمل أن يقدموا للمفتشين ، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل ، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهـم ، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم ، وأن يستجيبوا لطلبات المثلث أمامهم ، وأن يوفدوا مندوباً عنهم ، إذا ما طلب منهم ذلك.
- 200. 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.
- 201. 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.
- 202. المادة الثانية بعد المائتين: على مفتش العمل أن يحيط بالسرية المطلقة الشكاوي التي تصل إليه بشأن أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام، وألا يبيح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوي.
- 203. المادة الثالثة بعد المائتين: (ملغاة)
- 204. المادة الرابعة بعد المائتين: يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون وإختصاصيون في السلامة والصحة المهنية. ولمدير مكتب العمل وللمفتشين أن يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة.
- 205. المادة الخامسة بعد المائتين: (ملغاة)
- 206. المادة السادسة بعد المائتين: (ملغاة)
- 207. المادة السابعة بعد المائتين: (ملغاة)
- 208. المادة الثامنة بعد المائتين: (ملغاة)
- 209. المادة التاسعة بعد المائتين: يصدر الوزير اللانحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها.

الباب الرابع عشر | هيئة تسويات الخلافات العمالية

- 210. المادة العاشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 211. المادة الحادية عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 212. المادة الثانية عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 213. المادة الثالثة عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 214. المادة الرابعة عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 215. المادة الخامسة عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 216. المادة السادسة عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 217. المادة السابعة عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 218. المادة الثامنة عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 219. المادة التاسعة عشرة بعد المائتين: (ملغاة)
- 220. المادة العشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 221. المادة الحادية والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 222. المادة الثانية والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 223. المادة الثالثة والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 224. المادة الرابعة والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 225. المادة الخامسة والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 226. المادة السادسة والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 227. المادة السابعة والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)
- 228. المادة الثامنة والعشرون بعد المائتين: (ملغاة)

الباب الخامس عشر | العقوبات

229. المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين: 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:

- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.
- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.
- إغلاق المنشأة نهائياً.
- يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.
- تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين (مكرر): يعاقب بغرامة لا تقل عن (200,000) مائتي ألف ريال ولا تزيد على (500,000) خمسمائة ألف ريال: كل من يخالف أحكام الفقرة (1) من المادة (الثلاثين) من هذا النظام، وذلك دون إخلال بما تقضي به المادة (التاسعة والعشرون بعد المائتين) منه.

230. المادة الثلاثون بعد المائتين:

- للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينوبه - إيقاع العقوبات أو إحداها المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (1) من المادة (229) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأي منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (1) من المادة (229) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.
- يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (1) من المادة (229) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (1) من المادة المذكورة.

• 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 (3) من هذه المادة؛ فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (229) من هذا النظام.

• يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقرره الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير أو من ينوبه.

231. المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين: يلزم مرتكب المخالفة بإزالة المخالفة خلال مهلة تحددها اللائحة، وفي حالة عدم إزالتها تُعد مخالفة جديدة.

232. 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.

233. المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين: للوزير منح مكافأة مالية لا تزيد على (25 %) 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.

234. المادة الرابعة والثلاثون بعد المائتين:

• 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.

• تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال

235. 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.

236. المادة السادسة والثلاثون بعد المائتين: (ملغاة)

237. المادة السابعة والثلاثون بعد المائتين: (ملغاة)

238. المادة الثامنة والثلاثون بعد المائتين: (ملغاة)

239. المادة التاسعة والثلاثون بعد المائتين: (ملغاة)

240. المادة الأربعون بعد المائتين: (ملغاة)

241. المادة الحادية والأربعون بعد المائتين: (ملغاة)

242. المادة الثانية والأربعون بعد المائتين: (ملغاة)

الباب السادس عشر | أحكام ختامية

243. المادة الثالثة والأربعون بعد المائتين: يصدر الوزير القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام خلال مائة وثمانين يوماً من تاريخ العمل بهذا النظام، وتنشر اللوائح التنفيذية في الجريدة الرسمية.
244. المادة الرابعة والأربعون بعد المائتين: يحل هذا النظام محل نظام العمل والعمال، الصادر بالمرسوم ذي الرقم (م/21) والتاريخ 6/9/1389 هـ، ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام ويستمر العمل باللوائح والقرارات الصادرة قبل نفاذ هذا النظام إلى حين تعديلها.
245. المادة الخامسة والأربعون بعد المائتين: ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد مائة وثمانين يوماً من تاريخ نشره.



Prime

معك... أينما أخذتك خططك

By your side... wherever your vision leads

www.primeist.com
info@primeist.com

+968 99 288 200
+968 99 848 864
+201277771032
+20 110 739 3606
+966 540 921 540
+357 95 95 99 96
+60 18 260 96 10
+90 5555 90 90 80

Google
Reviews ★★★★★