



# نظام العمل

\* صدر بموجب المرسوم الملكي ذي الرقم م/٥١ في ٢٣/٨/١٤٢٦  
وقرار مجلس الوزراء ذي الرقم ٢١٩ في ٢٢/٨/١٤٢٦هـ وتعيم وزير  
العدل ذي الرقم ت/٣٤٢٣ في ٧/١٣/١٤٢٩هـ.

## نظام العمل

ولو كان بعيداً عن نظارته .

**الحدث:** الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من

عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة .

**العمل:** الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية

كافحة ، تنفيذًا 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 العتاد، 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 بطبعته

فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتفقاضي

طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل

بذاته وينتهي بانتهائه ، ولا يتجاوز في الحالتين

تسعين يوماً .

**العمل العرضي:** العمل الذي لا يدخل بطبعته

فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه العتاد ، ولا

يستغرق تفويذه أكثر من تسعين يوماً .

**العمل الموسمي:** العمل الذي يتم في مواسم

**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 يقتضي  
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 عملاً أو أكثر مقابل أجر .

**العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لصالحة  
صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ،

## نظام العمل

دورية متعارف عليها.

**العمل بعض 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، بوجوب 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 تقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها

في أداء عمله، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بوجوب 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 بتتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يتحققه 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 جزءاً أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنتها، حتى أصبح العمال يعودونها 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 مالم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

١٨٩ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

## نظام العمل

- الأجر: الأجر الفعلي.**
- المشأة:** كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملًا أو أكثر، لقاء أجر أيًّا كان نوعه.
- الشهر:** ثلاثة شهور يومًا 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.
- المادة الرابعة:** يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية.
- المادة الخامسة:** تسرى أحكام هذا النظام على:
- 1- كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لصلاحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
- العدل** العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ - ١٩٠

## **نظام العمل**

للعامل بوجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، مالم يكن أكثر فائدة للعامل.

والتعويض عنها، وما يقرره الوزير.

### **المادة السابعة:**

يسنتنى من تطبيق أحكام هذا النظام:

١- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تتضم 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 ولدلة 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، وتتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم، وترفعها لمجلس الوزراء.

### **المادة الثامنة:**

يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبيطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة فيما بينهما.

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

### **المادة العاشرة:**

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

### **المادة الحادية عشرة:**

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 يعطىها صاحب العمل الأصلي لعماله، ويكونان مسؤولين عنها بالتضامن فيما بينهما.

## نظام العمل

اعتمادها في مكان ظاهر في المنشأة أو بأي وسيلة أخرى تكفل معرفة العاملين بها.

### المادة الرابعة عشرة:

يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً أو نماذج للوائح

تنظيم العمل ليترشد بها أصحاب العمل.

### 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 .

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- أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة .

### المادة السادسة عشرة:

١- إذا لم يتمكن صاحب العمل من ممارسة العمل بنفسه ، فعليه أن يعين مسؤولاً بدلله في مكان العمل ، وفي حالة تعدد الشركاء أو المديرين في المنشأة يسمى أحدهم من المقيمين في مكان العمل ،

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

### المادة الثانية عشرة:

يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بيته من أمره وعالماً بما له وما عليه . وعلى صاحب العمل الذي يشغل عشرة عمال فأكثر أن يقدم للوزارة خلال سنة من تاريخ سريان هذا النظام أو تاريخ بلوغ النصاب - لائحة لتنظيم العمل تتضمن الأحكام الداخلية للعمل ، ويجب أن تكون هذه اللائحة شاملة لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام ، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام .

### المادة الثالثة عشرة:

تعتمد الوزارة لائحة تنظيم العمل ، وما يطرأ عليها من تعديل ، خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها إلى الوزارة .

إذا انقضت تلك المدة دون صدور الموافقة أو الاعتراض عليها أصبحت اللائحة نافذة ، اعتباراً من انقضاء تلك المدة .

وعلى صاحب العمل أن يعلن اللائحة بعد

## نظام العمل

يمثل صاحب العمل ويكون مسؤولاً عن أي مخالفة 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؛ فسيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن. ويجوز في حال انتقال المشاكل الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية. وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف.

### المادة التاسعة عشرة:

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 معادل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصاروفات القضائية ومصاروفات الإفلاس أو التصفية.

١٩٣ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

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 توقيت 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 مديرًا 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 والكشفات والملفات التي تحدد ماهيتها، والبيانات التي يجب أن تضمنها اللائحة. وعليه أن يضع في مكان ظاهر موقع العمل جدولًاً بمواعيد العمل، وفترات الراحة، ويوم الراحة الأسبوعي، ومواعيد بدء كل نوبة وانتهائتها في حالة العمل بأسلوب المناوبة.

### المادة الثامنة عشرة:

إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ

## نظام العمل

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 متداول 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 العمل للأعمال الشاغرة  
الملازمة.

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

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

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 .

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 يتنافي مع حرية  
العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية  
الخلافات .

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 التوظيف دون مقابل في  
الأماكن المناسبة ل أصحاب العمل والعمال ، تقوم  
بما يأتي :

العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ - ١٩٤

## نظام العمل

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.

### 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.

### 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

٩٥ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

### 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.

### 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 شعورها أو استحداثها.

٢- إشعاراً بما اتخذه بشأن توظيف المواطن الذي رشحته وحدة التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلمه خطاب الترشيح.

٣- بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريختها وغير ذلك من البيانات التي تحدها اللائحة.

٤- تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته،

## نظام العمل

### الفصل الثالث

#### المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية

##### المادة الثالثون:

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 مهام كل من هذين النشطتين، 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.

##### المادة الخامسة والثلاثون:

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

### الباب الثالث

#### توظيف غير السعوديين

##### المادة الثانية والثلاثون:

لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد موافقة

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 مهنياً أن يشغل ٤٪ على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنياً، 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 مهنياً، وأجر كل منهم.

##### 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.

## نظام العمل

### المادة الخامسة والثلاثون:

يجب التأكيد قبل تجديد رخصة العمل من أنه ليس بين طالبي العمل من السعوديين من توافر لديه الشروط المطلوبة ويرغب في القيام بالعمل نفسه.

### المادة السادسة والثلاثون:

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

### المادة السابعة والثلاثون:

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

### 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 لتعديل المهنة.

### المادة التاسعة والثلاثون:

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- العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

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 تعدد لهذا الغرض، ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي :

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

٢- أن يكون من ذوي الكفاءات 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 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.

### المادة الرابعة والثلاثون:

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

## نظام العمل

- الباب الرابع  
التدريب والتأهيل
- الفصل الأول  
التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل
- المادة الثانية والأربعون:
- على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين، وتحسين مسماهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، بهدف إحلالهم تدريجياً في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين، وعليه أن يعد سجلاً يقيده فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحالهم محل غير السعوديين بحسب الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة.
- المادة الثالثة والأربعون:
- 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 عاملأً فأكثر أن يدرب على أعماله من عماله السعوديين مالاً يقل عن ٦٪ من مجموع عماله سنوياً. وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه.
- المادة الرابعة والأربعون:
- يجب أن يشتمل برنامج التدريب على القواعد
- ٢- لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص.
- المادة الأربعون:
- ١- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتتجديدهما وما يترب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنها 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 ببنقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، مالم يدفع موافقة ذويه داخل المملكة، ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأميمات الاجتماعية بذلك.
- المادة الخامسة والأربعون:
- تحدد اللائحة شروط الاستقدام، ونقل الخدمات، وتغيير المهنة، وضوابط ذلك وإجراءاته.
- العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ - ١٩٨

## **نظام العمل**

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

**المادة الثامنة والأربعون:**

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 .

لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا لم ين 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 بإلاغ 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 ، واحد الأقصى لساعات العمل ، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية ، وقواعد السلامة والصحة المهنية ، وإصابات العمل وشروطها ، وما يقررها الوزير .

**العنوان** ١٩٩ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

### **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 تحددها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج .

**المادة السابعة والأربعون:**

للوزير أن يلزم المنشآت - التي يحددها

## نظام العمل

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 ، وتحديدها 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 الإنها

لأحدهما .

**المادة الرابعة والخمسون:**  
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 أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً ، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك .

**المادة الخامسة والخمسون:**  
١- يتنهي عقد العمل المحدد المدة بانقضائه مدته ، فإذا استمر طرفاً في تنفيذه عدّ العقد مجدداً

**الباب الخامس**

**علاقة العمل**

**الفصل الأول**

**عقد العمل**

**المادة الخامسة:**

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

**المادة السادسة 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 السابعة والخمسون:**

يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على : اسم صاحب العمل ومكانه ، واسم العامل وجنسيته ، وما يلزم لإثبات شخصيته ، والأجر المنفق عليه ، ونوع العمل ومكانه ، وتاريخ الاتصال

## نظام 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 قضتها بالأجر الشهري.

### 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 موافقة الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تتقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة.

### الفصل الثاني

#### الواجبات وقواعد التأديب

##### أولاً: واجبات أصحاب العمل

###### المادة الخامسة والستون:

بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام ولوائح و القرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي:

- ١ - أن يتمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا
- ٢ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العنوان**

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 بتتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإن العقد يتتجدد للمرة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد مرتين متتاليتين، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تفيذه، تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.

### المادة السادسة والخمسون:

في جميع الحالات التي يتتجدد فيها العقد لمدة محددة، تعد المدة التي تتجدد إليها العقد امتداداً للمرة الأصلية في تحديد حقوق العامل التي تدخل مدة الخدمة في حسابها.

### المادة السابعة والخمسون:

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

### المادة الثامنة والخمسون:

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 .

## نظام 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 .

ثانياً: واجبات العامل

المادة الخامسة والستون:

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

- ١- أن ينجذب 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 تفاصيلها ما يعرض للخطر .
- ٢- أن يعني عنابة كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه ، أو التي تكون في عهده ، وأن يعود إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة .

يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه ، وأن يعادل عماله بالاحترام اللائق ، وأن يتمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم .

٢- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجر 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 .

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 المادة التي لا يؤدي فيها العمل .

المادة الثالثة والستون:

على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال ، منع دخول أي مادة محظمة 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:

يلزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل العجل العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ - ٢٠٢

## **نظام العمل**

- ٣- أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل .
- ٤- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى العمل .
- ٤- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط 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 يقع على العامل جزاء 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 المخالفه السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفه .

### **المادة التاسعة والستون:**

لا يجوز اتهام العامل بمخالفه مضى على كشفها أكثر من ثلاثة أيام . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفه وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثة أيام .

### **المادة السبعون:**

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل مالم يكن متصلة بالعمل

### **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

## نظام العمل

إيقاف الجزاء عليه ، ويقدم الاعتراض إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية ، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثة أيام يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها .

### المادة الثالثة والسبعون:

يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجراه 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:

يتنهى 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 .

أو بصاحبها أو مديره المسؤول . كما لا يجوز أن يقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجرة خمسة أيام ، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ، ولا أن تُقطع من أجره وفاة 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 الخامسة 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 مرتکبها الإنذار أو الغرامة باقطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد ، على أن يثبت ذلك في المحضر .

### المادة السادسة 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 ، وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوجيه الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي

## نظام العمل

ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتناصفون أجورهم بالمعيار الزمني.

أما بالنسبة إلى العمال الذين يتناصفون أجورهم بعيار آخر فيراعى في التقدير ما ورد في المادة السادسة والستين من هذا النظام.

### المادة السابعة والسبعين:

إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاك الحق في تعويض تقدرها هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاك.

### المادة الثامنة والسبعين:

يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادةه إلى العمل، وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية.

### المادة التاسعة والسبعين:

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

٢٠٥ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

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 المكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تعدد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه

الحالة يتنهى العقد بانتهاء مدته.

### ٥- القوة القاهرة.

ويتم العمل بحكم الفقرة الرابعة من هذه المادة بعد سنتين من تاريخ العمل بهذا النظام.

### المادة الخامسة والسبعين:

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاك بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره.

### المادة السادسة والسبعين:

إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد المدة المذكورة في المادة الخامسة والستين من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معدلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار، أو المتبقى منها،

## نظام العمل

- ٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار . صاحب العمل .
- ٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر الماده الشمانون:
- من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون عشرة أيام متالية ، على أن يسبق الفصل إنذار مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة الآتية ، ويشرط أن يتبع له الفرصة لكي يبدي أيام في الحالة الأولى ، وانقطاعه خمسة أيام في أسباب معارضته للفسخ :
- 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 . الماده الحادي والشمانون:
- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها ، وذلك في أي من الحالات الآتية :
- ١- إذا لم يقم 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 ثبت أن العامل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وخلافاً لما
- الماده الشمانون:
- ١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
- ٢- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل ، أو لم يطع الأوامر المشروعة ، أو لم يراع عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة .
- ٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة .
- ٤- إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل ، على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .
- ٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .

## نظام العمل

عمله ، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو إفشاء أسراره ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وفي كل الأحوال يجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على ستين 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 ، ويتحصل 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 ستين متاليتين ، ولا تزيد ٢٠٧ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

تقرره المادة الستون من هذا النظام .

- ٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسؤول اعتقد يتسم بالعنف ، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .
- ٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بظاهر من القسوة والجور أو الإهانة .

- ٦- إذا كان في مقر العمل خطير 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 استنفاده المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام ، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية .

### المادة الثالثة والثمانون:

إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، أو بالاطلاع على أسرار

## نظام العمل

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.

### باب السادس

#### شروط العمل وظروفة

##### 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، 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.

٣/٢ - إذا كان العمل يؤدى بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل

على خمس سنوات ، ويستحق ثلاثتها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متالية 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 إلا 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:

استثناء ما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة فاهرة خارجة عن إرادته ، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجهما أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعيها .

###### المادة الثامنة والثمانون:

إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفيه حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية . أما

## **نظام العمل**

حكمت بعدم أحقيه 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 الواقعه ، 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 أجراه .

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 ٢٠٩ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

على دفعه كل أسبوع تتناسب مع ما أتقنه 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 الموعيد المحددة أعلاه .

### **المادة الخامسة والستون:**

١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو ممتلكات يملكتها صاحب العمل أو هي في عهده و كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة ، 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 للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه . وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية ، فإذا

## نظام العمل

أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو من يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة.

٢- يجوز للهيئة 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، وإنلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

٢- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها، وفي تحديد مدها.

### المادة السادسة والتسعون:

١- إذا كان أجر العامل محدداً على أساس

لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى.

٥- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أنفقه.

٦- استيفاء دين، إنفاذًا لأي حكم قضائي، على لا 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 هيئة تسوية الخلافات العمالية أماكن 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 مبالغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير موافقته الكتابية، أو تأخر صاحب العمل عن أداء

## **نظام العمل**

**الفصل الثاني**

**ساعات العمل**

### **المادة الثامنة والستون:**

لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثمانية 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 والستون:**

يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والستين من هذا النظام إلى تسعة ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يستغل فيها العامل بصفة مستمرة، كما يجوز تخفيفها 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 ٢١١ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العمل**

القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بوجوب 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 والستون:**

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.

## نظام العمل

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 للصلوة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل .

### ثانية: الراحة الأسبوعية

#### المادة الرابعة بعد المائة:

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 يكتفهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

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

#### المادة الخامسة بعد المائة:

استثناء من حكم المادة الرابعة بعد المائة من هذا النظام يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي

المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثمانى ساعات عمل في اليوم ، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثمانى ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً .

## الفصل الثالث

### فترات الراحة والراحة الأسبوعية

#### أولاً: فترات الراحة

##### المادة الأولى بعد المائة:

تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلوة 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 الثانية بعد المائة:

لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلوة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية ، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل

## نظام العمل

٤- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير . ولا يجوز في جميع الحالات المقدمة 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 .

### المادة السابعة بعد المائة:

١- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجراً الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجراه 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- تعدد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات 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 ٢١٣ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحت الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك الوزارة ، ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة يتتوفر بها وسائل نقل ، وتنتهي ساعة العودة إليها .

### المادة السادسة بعد المائة:

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

١- أعمال الجرد السنوي ، وإعداد الميزانية ، والتصفيية ، وقف الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للموسم ، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يستغل فيها العمال على ثلاثة أيام في السنة .

٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطير ، أو إصلاح منشأ عنه ، أو تلاف في خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي .

## نظام العمل

وفقاً لمقتضيات العمل ، أو ينحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار العامل باليعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً .

### المادة العاشرة بعد المائة:

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

### المادة الحادية عشرة بعد المائة:

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

### المادة الثانية عشرة بعد المائة:

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

شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال .

٢- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء 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 .

## الفصل الرابع الإجازات

### المادة التاسعة بعد المائة:

١- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزاد 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 التزول عنها ، أو أن يتناقض بذلك نقيضاً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات

## **نظام العمل**

ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان، وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

**المادة السادسة عشرة بعد المائة:**  
يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتتها، وبعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

**المادة السابعة عشرة بعد المائة:**  
للعامل الذي ثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أربع 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.

**المادة الثامنة عشرة بعد المائة:**  
لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته

**المادة الثالثة عشرة بعد المائة:**

للعامل الحق في إجازة بأجر مدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له، وثلاثة أيام مناسبة زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

**المادة الرابعة عشرة بعد المائة:**

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتتها 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 ينحوون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.

**المادة الخامسة عشرة بعد المائة:**

للعامل المتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادلة تحدد مدتتها بعد عدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادلة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان،

## نظام العمل

### 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 والاغتسال ، 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 الالزامية 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 يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .

المنصوص عليها في هذا الفصل أن ي العمل لدى صاحب عمل آخر ، فإذا أثبتت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر .

### الباب السابع

#### العمل لبعض الوقت

#### المادة التاسعة عشرة بعد المائة:

لا يعد العاملون طوال الوقت الذين يتأثرون بتخفيف جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادلة لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية - عاملين بعض الوقت .

#### المادة العشرون بعد المائة:

يصدر الوزير القواعد والضوابط الالزامية 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 المنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين ، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل .

## نظام العمل

المادة السادسة والعشرون بعد المائة:

صاحب العمل مسؤول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، من يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت بسبب إهمال اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله، وعليه أن يعوضهم 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 «المشأة ذات المخاطر الكبرى»: المنشأة التي تقوم بشكل دائم أو مؤقت بإنتاج مادة أو أكثر من المواد الخطرة أو فتات 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 عدد منشآت المخاطر الكبرى.

٢- تعني عبارة «مادة خطيرة»: أي مادة أو مزيج

٢١٧ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

المادة الثالثة والعشرون بعد المائة:

على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعامل، وتتدريبهم 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 المستغلين معه ومعاملتهم أو تعطيلها.

المادة الخامسة والعشرون بعد المائة:

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة 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.

## نظام العمل

الجمهور والبيئة خارج موقع كل منشأة ذات مخاطر كبرى، وحقوق العمال وواجباتهم، وغير ذلك من التدابير الالزامية لمنع الحوادث الكبرى والتقليل من مخاطر وقوعها والحد من آثارها.

### 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.

##### المادة الثالثة والثلاثون بعد المائة:

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

##### المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة:

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

من المواد يشكل خطورة بحكم خواصه الكيماوية أو الفيزيائية أو السمية، إما وحده أو في تركيب مع غيره.

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

##### المادة التاسعة والعشرون بعد المائة:

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

##### المادة الثلاثون بعد المائة:

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

##### المادة الخامسة والثلاثون بعد المائة:

تصدر الوزير اللوائح والقرارات التي تتضمن الترتيبات الالزامية على مستوى المنشأة للوقاية من المخاطر الكبرى، وواجبات أصحاب العمل في هذا الخصوص، وكذلك الترتيبات المتخذة لحماية

نظام العمل

الإصابة إلى وفاة المصاب فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاثة سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال.

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

## المادة التاسعة والثلاثين بعد المائة:

لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد الثالثة والثلاثين بعد المائة والسابعة والثلاثين بعد المائة والستين والثلاثين بعد المائة من هذا النظام إذا ثبت

أی مایا تی :

- ١- أن العامل تعمد إصابة نفسه.
  - ٢- أن الإصابة حديث 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

اشغل لديهم العامل المصايب بالمرض المهني على  
٢١٩ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩هـ **العامل**

مشاهدة طيبة للمرض في حكم تاريخ الإصابة.

## المادة الخامسة و الثلاثون بعد المائة:

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

#### **المادة السادسة والثلاثون: بعد المائة:**

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

## المادة السابعة و الثلاثة ن بعد المائة:

للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة الحقُّ في معونة مالية تعادل أجراه كاملاً لمنددة ثلاثة يومناً ثم يستحق ٧٥٪ من أجراه طوال الفترة التي يستغرقها علاجه . فإذا بلغت السنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً، ينهي العقد ويعرض عن الإصابة، ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة .

#### **المادة الثامنة و الثلاثة ن بعد المائة:**

إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي ، أو أدت

## نظام العمل

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 يقررها الوزير، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.

### المادة الخامسة والأربعون بعد المائة:

يجوز لصاحب العمل بعد موافقة الوزير إنشاء صندوق للتوفير والإدخار، 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 حوانين لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافق فيها عادة تلك الحوانين.

ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج، ويلزم هؤلاء بالتعويض المنصوص عليه في المادة الثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام، كل بنسبة المدة التي قضتها المصاب في خدمته، بشرط أن تكون الصناعات أو المهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض الذي أصيب به العامل.

### المادة الخامسة والأربعون بعد المائة:

تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل.

## الفصل الرابع

### الخدمات الصحية والاجتماعية

#### 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 وعددتها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.

#### المادة الثالثة والأربعون بعد المائة:

على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة

## **نظام العمل**

### **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 المتتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.

### **الباب التاسع**

#### **تشغيل النساء**

### **المادة التاسعة والأربعون بعد المائة:**

مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن ت تعرض النساء لأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.

### **المادة الخامسةون بعد المائة:**

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

### **المادة الحادية والخمسون بعد المائة:**

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع

٢٢١ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

٢- توفير وسائل ترفيه وثقيف مناسبة وملاءع رياضية ملحقة بأماكن العمل .

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

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

٥- إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل.

٦- إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال.

وتحدد اللائحة الأماكن بعيدة عن العمران.

### **المادة السابعة والأربعون بعد المائة:**

يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن بعيدة 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 الالزمة لها، وما يتحمله العامل مقابل الوجبة، وغير ذلك بما يلزم للمحافظة على صحة العمال.

## نظام العمل

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.

### المادة الخامسة والخمسون بعد المائة:

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

### المادة السادسة والخمسون بعد المائة:

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

### المادة السابعة والخمسون بعد المائة:

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 يحررها من أجراها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.

### المادة الثامنة والخمسون بعد المائة:

على صاحب العمل في جميع الأماكن التي

الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له ، ويحدد التاريخ المرجع للوضع بوساطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية . ويحضر تشغيل المرأة خلال الأسبوعين الستة التالية مباشرة للوضع.

### المادة الثانية والخمسون بعد المائة:

على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجراها ، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العامل ، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة ، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادبة إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل ، ويدفع إليها نصف أجراها أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر .

### المادة الثالثة والخمسون بعد المائة:

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

### 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 العجل العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ - ٢٢٢

## نظام العمل

### الباب العاشر تشغيل الأحداث

يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن.

#### المادة التاسعة والخمسون بعد المائة:

##### المادة الحادية والستون بعد المائة:

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

##### 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:

٢/١- ألا يتحمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نوهم.

٢/٢- ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة

٢٢٣ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

١- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعايةأطفال 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 لرعايةأطفال 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:

للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة.

## نظام العمل

يستوفي منه المستندات الآتية:

١- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بمילاده.

٢- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية.

٣- موافقةولي 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.

**المادة السابعة والستون بعد المائة:**

لا تسرى 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 تسرى على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن أربع عشرة سنة على

واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

**المادة الثالثة والستون بعد المائة:**

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

**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 والصلوة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، وبحيث لا يقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات.

ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية. ولا تسرى عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام.

**المادة الخامسة والستون بعد المائة:**

على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن

## نظام العمل

**البحار:** كل شخص يعمل على ظهر السفينة بعد عقد عمل بحري .

**عقد العمل البحري:** كل عقد تشغيل بأجر

يبرم بين صاحب سفينة أو مجهز سفينة أو ممثل عن أي منهما ، وبين بحار للعمل على ظهرها ، وتسرى 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 في ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره .

**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 تحويلها في هذا المرفأ يتنهي العقد .

**المادة الحادية والسبعون بعد المائة:**

يجب أن ينص في عقد العمل البحري على ٢٢٥ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ **العدل**

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 .

## الباب الحادي عشر

### عقد العمل البحري

**المادة الثامنة والستون بعد المائة:**

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا الباب - المعاني المبينة أمامها مالم يقتضي 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 .

## نظام العمل

- تاریخ إبرامه ومكانه ، واسم المجهز ، واسم البحار ولقبه وسنّه 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 تحميمها في هذا المرفأ ينتهي العمل ، وغير ذلك من تفاصيل العقد .
- ويكون العقد من ثلاثة 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 الأجر الثابتة والمكافآت ، وغير ذلك من أنواع الأجر .
  - ٣- كيفية تعليق دفع الأجر أو الحسم منها ،
- المادة الثالثة والسبعون بعد المائة:** يشترط فيمن يعمل بحاراً :  
١- أن يكون قد أتم من العمر ثمانى عشرة سنة .  
٢- أن يكون حاصلاً على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية .  
٣- أن يكون لائقاً طبياً .
- المادة الرابعة والسبعون بعد المائة:** تدفع جميع استحقاقات البحار بالعملة الرسمية ، ويجوز أداؤها بالعملة الأجنبية إذا استحقت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل

## نظام العمل

- وجودها في عرض البحر على أربع عشرة ساعة في مدة أربع وعشرين ساعة، ولا على اثنين وسبعين ساعة في مدة سبعة أيام.
- وللبحار أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجراه التقدي لم يعينه.
- المادة الخامسة والسبعون بعد المائة:
- إذا اختصر السفر لأي سبب من الأسباب، سواءً أكان ذلك اختيارياً أم قهرياً، فلا يترتب على ذلك نقص أجراً 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 ناشئًا عن فعل الشاحنين استحق البحار تعويضاً من المجهز.
- المادة السابعة والسبعون بعد المائة:
- يستحق البحار أجراً 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 فقدت، أو أصبحت غير صالحة للاستعمال.
- ٢٢٧ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

## نظام العمل

٦- إذا انتهى العقد المبرم مع البحار في ميناء غير الميناء الذي نص عليه العقد.

### الباب الثاني عشر العمل في المناجم والمحاجر

٢- إذا ألغيت الرحلة في بيتها 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 :

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، سواءً كانت 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 ، 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، ولا يجوز تشغيل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر.

المادة السابعة والثمانون بعد المائة:

لا يجوز السماح لأي شخص بالعمل في

١- أن يعيد البحار إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد.

٢- أن يتکفل بعذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء.

المادة الرابعة والثمانون بعد المائة:

يلتزم المجهز بترحيل البحار إلى بلدده في الحالات الآتية :

١- إذا ألغى السفر بفعل مجهز السفينة بعد قيام السفينة .

٢- إذا ألغى السفر بعد إبحار السفينة ، بسبب منع التجارة مع الجهة التي عينت لسفرها.

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 .

## **نظام العمل**

العمليات التي يسري عليها هذا الباب إلا بعد إجراء

### **المادة الحادية والتسعون بعد المائة:**

وعند خروجهم منها .  
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 فريدة من  
مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات  
الضرورية ، وأن يكون بهذه النقطة وسيلة اتصال  
مناسبة ، بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال ،  
وعليه تعين عامل فني مدرب للإشراف على  
 العمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية .

### **المادة الثالثة والتسعون بعد المائة:**

مع عدم الأخلاص 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 كيلومتراً فيجوز لصاحب العمل أن يستتر  
في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط ،

٢٢٩ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

فحص طبي كامل عليه ، وثبتت لياقته الصحية  
للعمل المطلوب ويجب إعادة هذا الفحص دوريًا  
ولا يجوز تحمل 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 يضيئها  
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  
المترجم أو المحجر ، والأشخاص الذين يحملون إذناً  
خاصاً من الجهة المختصة .

### **المادة التسعون بعد المائة:**

على صاحب العمل أن يعد سجلاً خاصاً لقيد  
العمال وحصرهم قبل دخولهم إلى أماكن العمل

## نظام العمل

- أو ينشئ مكاناً للإنقاذ والإسعاف مستقلاً . وللوزير تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وتدابير الوقاية والحماية في المناجم والمحاجر، وكذلك مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم .
- ١- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم .
- ٢- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنتهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام .
- ٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تضرر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك .
- ٤- ضبط مخالفات أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له .
- المادة السابعة والتسعون بعد المائة:** يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر الوزير قراراً بتسريحهم ، وتكون لهم الصالحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام .
- المادة الخامسة والتسعون بعد المائة:** يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله - بالإضافة إلى الشروط العامة في تعين 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 :
- العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ - ٢٣٠

## **نظام العمل**

### **المادة المتن:**

على من يقوم بالتفتيش أن يبلغ بحضوره صاحب العمل أو مثله، 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 المائين:**

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

### **المادة الثالثة بعد المائين:**

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 توجيهه تنبيه

٢٣١ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

٢- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:

أ- سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

ب- الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.

ج-أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو مثله بذلك.

### **المادة التاسعة والتسعون بعد المائة:**

على أصحاب العمل ووكالاتهم أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات الالزمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا للطلبات المنشول أمامهم، وأن يوفدوا مندوياً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.

## نظام العمل

- العام ، يتناول كل ما يتعلق برقبة الوزارة على تنفيذ  
أحكام نظام العمل .
- ويشمل التقرير على الأخص ما يأتي :
- ١ - بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش .
  - ٢ - بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش .
  - ٣ - إحصائيات بالمشآت 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 غاذج معاذج محاضر ضبط المخالفات ،  
وسجلات التفتيش والتنبيهات والإذارات ، كما  
تضع الأحكام اللازمـة لـكـيفـية حـفـظـها وـاستـعـمالـها ،  
وـتـعمـيمـها عـلـى مـكـاتـبـ العمل .
- المادة الثامنة بعد المائتين:**
- ينظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية  
تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية :
- ١ - أصول تنظيم الزيارات التفتيشية ،  
والاتصال بأصحاب العمل والعمال .
- 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:**
- يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء  
ومهندسون وكيميائيون واحصاصيون في السلامـة  
والصحة المهنية ، ولديـر مكتـبـ العمل وللمـفـتـشـين  
أن يطلبـوا عند الـضـرـورة من الجـهـاتـ التـنـفـيـذـيةـ  
المـخـصـصـةـ تقديمـ ما يـلـزـمـ من مـسـاعـدةـ .
- المادة الخامسة بعد المائتين:**
- يعد رئيس تفتيش العمل في مكتب العمل  
تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل ، ونواحي  
التفتيش ، والمشآت التي تم التفتيش عليها وعدد  
المخالفات المرتكبة ونوعها والتـدـابـيرـ المتـخـذـةـ  
بشـأنـها ، كما يـعـدـ تـقـرـيرـاًـ سنـوـياًـ عـنـ التـفـتـيـشـ فـيـ دائـرةـ  
احـتـصـاصـ مـكـاتـبـ العمل وـنـتـائـجـهـ وـأـثـارـهـ ، وـيـضـمـنهـ  
مـلاـحظـاتـهـ وـمـقـرـحـاتـهـ ، وـتـرـسلـ نـسـخـةـ منـ التـقـرـيرـينـ  
إـلـىـ الـوزـارـةـ .
- المادة السادسة بعد المائتين:**
- يقدم وكيل الوزارة للشؤون العماليـةـ تـقـرـيرـاًـ  
سنـوـياًـ شـامـلـاًـ عـنـ تـفـتـيـشـ العملـ فـيـ الـمـلـكـةـ ، وـذـلـكـ  
خـالـلـ مـدـةـ لـاـ تـجـاـوـزـ مـائـةـ وـثـمـانـيـنـ يـوـمـاًـ مـنـ نـهاـيـةـ

## **نظام العمل**

- المادة الحادية عشرة بعد المائتين:** يسمى بقرار من الوزير بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء أعضاء الهيئات الابتدائية من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق.
- المادة الثانية عشرة بعد المائين:** تؤلف بقرار من الوزير في كل مكتب عمل يحدده الوزير هيئةً 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 يسمى الوزير رئيساً من بين الأعضاء يتولى - بالإضافة إلى عمله - توزيع القضايا على أعضاء الهيئة، وتنظيم الأعمال الإدارية والكتابية.
- المادة الثالثة عشرة بعد المائين:** إذا لم تؤلف هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل، يكلف الوزير - عند الاقتضاء - الهيئة المؤلفة في أقرب مكتب عمل بمهام الهيئة التي لم تؤلف وختصاتها.
- المادة الرابعة عشرة بعد المائين:** تختص الهيئة الابتدائية بما يأتي:
- ١- بالفصل نهائياً في الآتي :
  - ١/١- العلاقات العمالية، أيًّا كان نوعها، التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.
- ٢٣٣ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩هـ **العدل**
- ٢- أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحساب 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 بمعنى تأمين الشروط الصالحة لجو ممارسة العمل.
- المادة التاسعة بعد المائين:** يصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها المنصوص عليها في هذا الباب.
- الباب الرابع عشر**  
**هيئات تسوية الخلافات العمالية**
- المادة العاشرة بعد المائين:** هيئات تسوية الخلافات العمالية هي :
- ١- الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات.
  - ٢- الهيئة العليا لتسوية الخلافات.

## نظام العمل

الوزير - بسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق من 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:

تحتخص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بالفصل النهائي ، وبالدرجة القطعية ، في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها.

### المادة السابعة عشرة بعد المائتين:

مدة الاستئناف ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية ، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها .

### المادة الثامنة عشرة بعد المائتين:

إذا لم يستأنف قرار الدائرة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة السابقة يعد القرار النهائيًّا واجب التنفيذ ، وتعد قرارات دوائر الهيئة العليا واجبة التنفيذ من تاريخ صدورها .

### المادة التاسعة عشرة بعد المائتين:

كل هيئة من هذه الهيئات لها وحدتها - دون

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

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

### ٢- بالفصل ابتدائياً في الآتي :

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

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

### ٢ / ٣- خلافات الفصل عن العمل .

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

٤ / ٥- فرض العقوبات على المخالفات المعقاب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية .

### المادة الخامسة عشرة بعد المائين:

تكون الهيئة العليا لتسوية الخلافات من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء ،

ويصدر قرار من مجلس الوزراء - بناءً على ترشيح

## **نظام العمل**

هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثنى عشر شهراً من تاريخ العمل بهذا النظام.

٢- لا تقبل أي دعوى تتعلق بطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل السابق بعد مضي اثنى 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 اثنى عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة.

### **المادة الثالثة والعشرون بعد المائتين:**

لا يجوز لأي هيئة من الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن تمنع عن إصدار قرارها بحججة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة.

### **المادة الرابعة والعشرون بعد المائتين:**

يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصاً يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم، كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع، وفي جميع ٢٣٥ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩هـ **العدل**

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

### **المادة العشرون بعد المائتين:**

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.

### **المادة الخامسة والعشرون بعد المائaines:**

تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال.

### **المادة الثانية والعشرون بعد المائين:**

١- لا تقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في

## نظام العمل

الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية.

المادة الخامسة والعشرون بعد المائين:

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 الفضائية الأخرى.

المادة السادسة والعشرون بعد المائين:

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 تغييرًا يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل.

المادة السابعة والعشرون بعد المائين:

يجوز للهيئة أن تحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه.

المادة الثامنة والعشرون بعد المائين:

تصدر مجلس الوزراء لائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية.

الباب الخامس عشر

العقوبات

المادة التاسعة والعشرون بعد المائين:

تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها أي نظام آخر.

المادة الثلاثون بعد المائين:

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 مهنياً، وإحلالهم محل غيرهم المنصوص عليها في هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه.

المادة الحادية والثلاثون بعد المائين:

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد السادسة عشرة، والخمسة والعشرين، والثالثة والثلاثين، والسابعة والثلاثين، والشانسة والثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتنعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم.

## نظام العمل

ب شأنهم .

**المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين:**

**المادة السادسة والثلاثون بعد المائين:**

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

**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 ثلاثة يوماً أو إغلاقها نهائياً، ويجوز الجمع بين الغرامة والإغلاق مع إيقاف مصدر الخطر .**

**المادة السابعة والثلاثون بعد المائين:**

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 .

**المادة الثامنة والثلاثون بعد المائين:**

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ريال ولا تزيد على ثلاثة ألف ريال كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار تحكيم أو أي قرار نهائي صادر عن إحدى هيئات

٢٣٧ - العدد (٤٠) شوال ١٤٢٩ هـ

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

**المادة الثالثة والثلاثون بعد المائين:**

يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة ألف ريال ، وتتعدد الغرامة بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة ب شأنهم ، ويتم ترحيل العامل على حساب من وجد يعمل لديه .

**المادة الرابعة والثلاثون بعد المائين:**

يعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسؤول عن مخالفبة 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 المائين:**

يعاقب صاحب العمل عن مخالفبة حكم المادة التسعين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسمائه ريال ولا تزيد على ثلاثة آلاف ريال ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة

## نظام العمل

### الباب السادس عشر

#### أحكام ختامية

##### المادة الثالثة والأربعون بعد المائتين:

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

##### المادة الرابعة والأربعون بعد المائتين:

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

##### المادة الخامسة والأربعون بعد المائaines:

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

تسوية الخلافات العمالية.

##### المادة التاسعة والثلاثون بعد المائين:

يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال.

##### المادة الأربعون بعد المائين:

إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يتم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة.

##### المادة الخامسة والأربعون بعد المائين:

يجوز للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدتها الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية.

##### المادة الثانية والأربعون بعد المائين:

تؤول مبالغ الغرامات التي توقع بسبب مخالفة أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية.