

# حقوق العاملين غير السعوديين في ظل نظام العمل السعودي

١٤٣٢هـ - ٢٠١١م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



صدر نظام العمل بالمملكة العربية السعودية بالمرسوم الملكي رقم (٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ ، وتم نشره بالجريدة الرسمية ( أم القرى ) بالعدد رقم ( ٤٠٦٨ ) وتاريخ ٢٥/٩/١٤٢٦هـ والعمل به بعد مضي ١٨٠ يوماً من تاريخ نشره أي بتاريخ ٢٥/٣/١٤٢٧هـ وفقاً للمادة (٢٤٥) من النظام ومما ذهب فيه هذا النظام فيما يتعلق بعمل غير السعوديين ما يلي:

## توظيف غير السعوديين

### المادة السابعة والثلاثون :

يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة • وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد 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 الإشتغال في غير مهنته قبل إتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة •

### المادة الأربعون:

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

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

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

٤- يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو أستقدم العامل مها ، ما لم يدفعن بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة إلترام المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية بذلك •

## عقد العمل

### المادة الحادية والخمسون :

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

### المادة الثانية والخمسون :

يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على : إسم صاحب العمل ومكانه ، وإسم العامل وجنسيته ، وما يلزم لإثبات شخصيته ، والأجر المتفق عليه ، ونوع العمل ومكانه ، وتاريخ الإلتحاق به ، ومدته إن كان محدد المدة • مع مراعاة ما نصت عليه المادة ( السابعة والثلاثون ) من هذا النظام <sup>(1)</sup> .

### المادة الثالثة والخمسون :

إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل ، وتحديدًا بوضوح ، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً • ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى و الإجازة المرضية ، ويكون لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما •

### المادة الرابعة والخمسون :

لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل

(1) تنص المادة السابعة والثلاثون من نظام العمل على أنه ( يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة ، وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد ) •

واحد ، واستثناء من ذلك يجوز بإتفاق طرفي العقد إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية لاتتجاوز 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 خدمة عن ذلك •

### **المادة الخامسة والخمسون :**

١- ينتهي عقد العمل المحدد المدة بإنقضاء مدته ، فإذا إستمر طرفاه في تنفيذه عدّ العقد مجدداً لمدة غير محددة • مع مراعاة ما نصت عليه المادة ( السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين<sup>(١)</sup> .

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

### **المادة السادسة والخمسون :**

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

### **المادة الثامنة والخمسون :**

لايجوز 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 •

(١) تنص المادة السابعة والثلاثون من نظام العمل على أنه ( يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة ، وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد) •



## 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 إكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري .

## المادة الستون :

مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة و الثلاثون )<sup>(١)</sup> 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 .

---

(١) تنص المادة الثامنة والثلاثون من نظام العمل على أنه ( لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله ، ويحظر على العامل الإشتغال في غير مهنته قبل إتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة) .

## واجبات أصحاب العمل

### المادة الحادية والستون :

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

- ١- أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة ، 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 .
- ٢- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت ، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .
- ٣- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام .

### المادة الثانية والستون :

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

### المادة الرابعة والستون :

يلزم صاحب العمل عند إنتهاء عقد العمل بما يأتي :

- ١- أن يعطي - بناء على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل يوضح فيها تاريخ إنتحاقه بالعمل وتاريخ إنتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الأخير . ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببه إذا إشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه .

- ٢- أن يعيد للعامل جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق .

## قواعد التأديب

### المادة السابعة والستون :

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

### المادة الثامنة والستون:

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

### المادة التاسعة والستون :

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

### المادة السبعون :

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر إرتكبه 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 أجرة خمسة أيام ، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ، ولا أن تُتقطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر .

### المادة الحادية والسبعون :

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه

وإستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص • ويجوز أن يكون الإستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة بإقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد على أن يثبت ذلك في المحضر •

### **المادة الثانية والسبعون :**

يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة ، فإذا إمتنع عن الإستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه ، وللعامل حق الإعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه ، ويقدم الإعتراض إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية ، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الإعتراض لديها •

### **المادة الثالثة والسبعون :**

يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان إسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك ، ولا يجوز التصرف في الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة بعد أخذ موافقة الوزارة على ذلك •

## إنهاء عقد العمل

### المادة الرابعة والسبعون:

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية :

- ١- إذا إتفق الطرفان على إنهائه ، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية •
- ٢- إذا إنتهت المدة المحددة في العقد - مالم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام - فيستمر إلى أجله •
- ٣- بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود غير محددة المدة •
- ٤- بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات مالم يتفق الطرفان على الإستمرار في العمل بعد هذه السن ، ويجوز تخفيض سن التقاعد ، في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل • وإذا كان عقد العمل محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بإنهاء مدته •
- ٥- القوة القاهرة •

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

### المادة الخامسة والسبعون :

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

## المادة السادسة والسبعون :

إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد المذكرة في المادة الخامسة والسبعين من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار ، أو المتبقي منها ، ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض ، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالمعيار الزمني .

أما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بمعيار آخر فيراعى في التقدير ما ورد في المادة السادسة والتسعين من هذا النظام .

## المادة السابعة والسبعون :

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

## المادة الثامنة والسبعون :

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

## 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 الثمانون :

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه

إلا في الحالات الآتية ، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ :

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

٢- إذا لم يؤد العامل إلتزاماته 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 إتباعه سلوكاً سيئاً أو إرتكابه عملاً مخرلاً 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 بالحدوث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار .

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وإنقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .

٨- إذا ثبت أنه إستغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .

٩- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه .

## المادة الحادية والثمانون :

يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع إحتفاضه 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 كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام .

٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسؤول إعتداء يتسم بالعنف ، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .

٥- إذا إتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة .

٦- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته .

٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد .

## المادة الثانية والثمانون :

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

## نهاية الخدمة

### المادة الرابعة والثمانون:

إذا إنتهت 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 .

### المادة الخامسة والثمانون :

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

### المادة السادسة والثمانون :

إستثناء من حكم المادة ( الثامنة ) من هذا النظام<sup>(1)</sup>، يجوز الإتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص .

### المادة السابعة والثمانون :

إستثناء مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة

(1) تنص المادة الثامنة من نظام العمل على أنه (بيطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام ، ويبطل كل إبراء ، أو مصالححة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام ، أثناء سريان عقد العمل ، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل) .

كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته ، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها •

### **المادة الثامنة والثمانون :**

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

## الأجور

### 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
- ٣/١- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل
- ٤/١- في غير ما ذكر تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل

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

### المادة الثانية والتسعون :

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

- ١- إسترداد قروض صاحب العمل ، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠ ٪ من أجره .
- ٢- إشتراكات التأمينات الإجتماعية، وأي إشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً .
- ٣- إشتراكات العامل في صندوق الإيداع والقروض المستحقة للصندوق .
- ٤- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل 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 أتلفه .
- ٦- إستيفاء 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 .

### 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 إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة ، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، و في هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره ، مهما كان الأمر .

### المادة الرابعة والتسعون :

- ١- إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير موافقته الكتابية، أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد إستحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن 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 ، وإلا 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 أدائها ، وفي تحديد مداها .

### المادة السادسة والتسعون :

١- إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته ، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام .

٢- إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك ، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص ، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها .

### المادة السابعة والتسعون :

إذا جرى توقيف العامل أو إحتجازه 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 قضى ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت مانسب إليه أو لعدم صحته ، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره . أما إذا قضى بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك .

## ساعات العمل

### 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 .

### المادة التاسعة والتسعون :

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

### المادة المائة :

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

## 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 والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد .

### 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 يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل مادي .

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

### المادة السابعة بعد المائة :

١- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠% من أجره الأساسي .

٢- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية .

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

## الإجازات

### المادة التاسعة بعد المائة :

١- يستحق العامل عن كل عام أجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً ، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة ، وتكون الأجازة بأجر يدفع مقدماً .

٢- يجب أن يتمتع العامل بأجازته في سنة إستحقاقها ، ولا يجوز النزول عنها ، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الأجازات وفقاً لمقتضيات العمل ، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالأجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً .

### المادة العاشرة بعد المائة :

١- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية .

٢- لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة إستحقاقها إذا إقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً ، فإذا إقتضت ظروف العمل إستمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة ، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة إستحقاق الإجازة .

### المادة الحادية عشرة بعد المائة :

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل إستعمالها 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 .

## المادة الثالثة عشرة بعد المائة :

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

## المادة الرابعة عشرة بعد المائة :

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام و لاتزيد 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 لإستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل ، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل .

## المادة الخامسة عشرة بعد المائة:

للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الإمتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الإمتحان الفعلية . أما إذا كان الإمتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الإمتحان . ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الإمتحان . وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً - على الأقل - ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الإمتحان ، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

### المادة السادسة عشرة بعد المائة :

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

### المادة السابعة عشرة بعد المائة :

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

## الوقاية من مخاطر العمل

### المادة الحادية والعشرون بعد المائة :

على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة ، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والإغتسال ، 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 الإحتياطات 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 الإقتضاء . ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .

### المادة الثالثة والعشرون بعد المائة :

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

### المادة الخامسة والعشرون بعد المائة :

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

## المادة السادسة والعشرون بعد المائة :

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

## اصابات العمل

### المادة الثالثة والثلاثين بعد المائة :

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

### المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة :

تعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية .

وتعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل ، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة .

### المادة الخامسة والثلاثون بعد المائة :

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

### المادة السابعة والثلاثون بعد المائة :

للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق ٧٥ ٪ من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه . فإذا بلغت السنة أو تقرر طبيياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً ، ينهى العقد ويعوض عن الإصابة . ولا يكون لصاحب العمل حق في إسترداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة .

## المادة الثامنة والثلاثون بعد المائة :

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

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

## المادة التاسعة والثلاثون بعد المائة :

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

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

## 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 وعددها ، 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 يفحص عماله العرضيين لإحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية - المنصوص عليها في نظام التأمينات الإجتماعية - فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل وأن يثبت نتيجة الفحص في سجلاته ، وكذلك في ملفات أولئك العمال .

### المادة الرابعة والأربعون بعد المائة :

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

### المادة الخامسة والأربعون بعد المائة :

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

### المادة السادسة والأربعون بعد المائة :

يلزم صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن

العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقاً لما يحدده الوزير :

- ١- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة ، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت .
  - ٢- توفير وسائل ترفيهه وتنشيط مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل .
  - ٣- إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملاً\* ( ويقصد بالأسرة : الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه ) .
  - ٤- توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية .
  - ٥- إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل .
  - ٦- إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال .
- وتحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران .

#### 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 الإنتفاع بالمساكن ، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها ، وما يتحملة العامل مقابل الوجبة ، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال .

#### المادة الثامنة والأربعون بعد المائة :

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



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان  
**NATIONAL SOCIETY FOR HUMAN RIGHTS**