

المملكة العربية السعودية
المركز الوطني للوثائق والمحفوظات

نظام العمل والعمال

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢١) وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ..
والمنشور بجريدة أم القرى في عددها رقم (٢٢٩٩) وتاريخ
١٩/٩/١٣٨٩هـ..

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : م/ ٢١
التاريخ : ٦/٩/١٣٨٩هـ

بعون الله تعالى :

نحن فيصل بن عبدالعزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بعد الاطلاع على المادتين (١٩) و (٢٠) من نظام مجلس الوزراء ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٨) في ٢٢ شوال ١٣٧٧هـ .
وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٧٤٥) وتاريخ ٢٣-٢٤/٨/١٣٨٩هـ.

نرسم بما هو آت :

أولاً - الموافقة على نظام العمل والعمال بالصيغة المرافقة لهذا.
ثانياً - على نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ مرسومنا هذا ..

التوقيع

فيصل بن عبدالعزيز

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الأمانة العامة لمجلس الوزراء

قرار رقم (٧٤٥) وتاريخ ٢٣-٢٤/٨/١٣٨٩هـ

إن مجلس الوزراء

بعد اطلاعه على خطاب المقام السامي الكريم رقم (١٦٥٠٨) في ٢٢/٨/١٣٨٩هـ .
ومشفوعة مشروع نظام العمل والعمال وما أبداه المقام السامي من ملاحظات على
المشروع، وبعد دراستها .

يقرر ما يلي :

- ١ - الموافقة على مشروع نظام العمل والعمال بالصيغة المرافقة لهذا .
- ٢ - وقد نظم مشروع مرسوم ملكي لذلك صورته مرافقة لهذا .
ولما ذكر حرر .

التوقيع

فيصل بن عبدالعزيز

رئيس مجلس الوزراء

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : ١٧٦٨٢
التاريخ : ٧ / ٩ / ١٣٨٩ هـ

المملكة العربية السعودية
ديوان رئاسة مجلس الوزراء

صاحب المعالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية
بعد التحية :

- تجدون طي هذا ما يلي :
- ١ - صورة من قرار مجلس الوزراء الموقر المتخذ برقم ٧٤٥ وتاريخ ٢٣-٢٤ / ٨ / ١٣٨٩ هـ بشأن نظام العمل والعمال.
 - ٢ - صورة من المرسوم الملكي الصادر برقم (م / ٢١) وتاريخ ٦ / ٩ / ١٣٨٩ هـ بالتصديق على ذلك .
 - ٣ - نسخة من ذلك النظام في مائتين وإحدى عشرة مادة كما ورد من الأمانة العامة لمجلس الوزراء .
 - ٤ - صورة من قرار مجلس الوزراء رقم (٧٤٦) وتاريخ ٢٣-٢٤ / ٨ / ١٣٨٩ هـ بشأن نظام التأمينات الاجتماعية.
 - ٥ - صورة من المرسوم الملكي الصادر برقم (م / ٢٢) وتاريخ ٦ / ٩ / ١٣٨٩ هـ بالتصديق على ذلك .
 - ٦ - نسخة من ذلك النظام كما ورد من الأمانة العامة لمجلس الوزراء في خمس وستين مادة. أرجو وضعهما موضع التنفيذ وسرعة طبع النظامين وتوزيعهما على الجهات ذات العلاقة جميعاً مع تزويد وزارة الإعلام بنسختين حالاً لنشرهما في الصحف المحلية ودمتم.

رئيس ديوان رئاسة مجلس الوزراء

صالح العباد

- صورة مع صورة المرسومين لوزارة المالية والاقتصاد الوطني.
- صورة مع صورة المرسومين لوزارة الداخلية.
- صورة مع صورة المرسومين لوزارة الإعلام.
- صورة مع صورة المرسومين لوزارة التجارة والصناعة.
- صورة مع صورة المرسومين لديوان المراقبة العامة.
- صورة مع صورة المرسومين لديوان الموظفين العام.
- صورة مع صورة المرسومين للجنة العليا.
- صورة مع صورة المرسومين للشعبة السياسية .
- صورة مع صورة المرسومين للأمين العام لمجلس الوزراء .

نظام العمل والعمال

الفصل الأول

أحكام عامة (١)

(المادة الأولى)

يسمى هذا النظام بنظام العمل .

(المادة الثانية)

تسري أحكام هذا النظام على:

- أ - كل عقد يتعهد بمقتضاه أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
- ب - عقود التدرج (التلمذة الصناعية) .
- ج - عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة.

(١) - صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) وتاريخ ٨/١/١٤٢٢هـ بالموافقة على قواعد تشكيل لجان العمل الاستشارية في المنشآت الرئيسية.

(المادة الثالثة)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام :

- أ - العمال في المنشآت العائلية التي لا تضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل.
- ب - الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا :^(١)
 - ١ - الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتوجاتها.
 - ٢ - الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
 - ج - خدم المنازل ومن في حكمهم .

(المادة الرابعة)

- ما لم يرد نص خاص لا تسري أحكام الفصل الثامن والمواد (١٦٤، ١٦٥، ١٦٦) على ما يلي :
- أ - العمال الذين يعملون في محال لا تدار بالآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال وليست من الأعمال التي ينشأ عنها مرض مهني مما هو منصوص عليه في جدول أمراض المهنة.
 - ب - الملاحين والربابنة الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن الذين يخضعون لأحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) الموافق عليه بالأمر السامي ذي الرقم (٣٢) المؤرخ في ١٥ / محرم / الحرام / ١٣٥٠ هـ .

(المادة الخامسة)

لوزير العمل اعتبار كل المؤسسات التالية أو بعضها من المؤسسات التي تشملها أحكام المواد والفصول المبينة في المادة الرابعة من هذا النظام وهي :

(١) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٠٩) وتاريخ ٢/٦/١٣٨٩ هـ، مفسراً ومحدداً المقصود بعمال الزراعة المستثنى من أحكام نظام العمل والعمال حيث يقرر مايلي:
يطبق نظام العمل والعمال على عمال الحكومة والمؤسسات العامة الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.

- أ - أية مؤسسة يعمل فيها أحداث.
ب - أية مؤسسة يعمل فيها نساء.

(المادة السادسة)

لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى بمقتضى أي نظام آخر أو اتفاقيات الامتياز أو أي عقد من عقود العمل أو أي اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة أو مناطق معينة .
ويقع باطلاً كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقاً على العمل به .^(١)

(المادة السابعة)

يقصد بالعبارات والألفاظ التالية في هذا النظام المعاني الموضحة لها فيما يلي :

- ١ - (البالغ) هو الشخص الذي أتم من العمر ثمانية عشر عاماً .
- ٢ - (المراهق) هو الشخص الذي تجاوز الخامس عشر ولم يتم الثامن عشر عاماً .
- ٣ - (الحدث) هو الشخص الذي لم يتم من العمر خمسة عشر عاماً .
- ٤ - (اللجنة) هي لجنة تسوية خلافات العمل المؤلفة بموجب أحكام الفصل الحادي عشر من هذا النظام ، و (رئيس اللجنة) هو الموظف الذي يتولى رئاستها .
- ٥ - (الخدمة المستمرة) هي الخدمة غير المنقطعة مع نفس صاحب العمل أو خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة ، وتعتبر الخدمة مستمرة في الحالات التالية:
أ - الإجازات النظامية أو المرخص بها من قبل صاحب العمل .
ب - حالات تغيب العامل عن عمله بعذر مشروع لمدة متقطعة لا تتجاوز في مجموعها ثلاثين يوماً في السنة .

(١) صدر الأمر السامي الكريم رقم (١٦١/٧م) وتاريخ ١٤٠٤/١/٢٧هـ بالتأكيد على التأكيد بمبدأ عدم جواز تضمين أي عقد أو اتفاقية حكماً يؤدي إلى استثناء من يقوم بعمل تنفيذاً لهذا العقد أو الاتفاقية من تطبيق نظام العمل والعمال ونظام التأمينات الاجتماعية وغيرها من أنظمة المملكة وما يصدر تنفيذاً لها من لوائح وقرارات .

- ج - حالات توقف العامل عن العمل بسبب عائد لصاحب العمل أو صادر عنه ولا دخل للعامل فيه.
- ٦ - (الأجر) هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء أكان نقداً أو عيناً مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج سواء كان ذلك كله أو بعضه من عمولات أو من الهبة إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها. وبصورة عامة يشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة .
- ٧ - (العامل) هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظارته . مقابل أجر .
- ٨ - (صاحب العمل) هو أي شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر .
- ٩ - (العامل المتدرج) هو أي شخص يلتحق بخدمة صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو صناعة .

(المادة الثامنة)

إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية^(١) أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله ويكونان مسئولين عنها بالتضامن فيما بينهما .

(١) - صدر قرار مجلس الوزراء المؤقر رقم (١٩) وتاريخ ٢٦/٢/١٤٠٠هـ، بتحديد المقصود بالأعمال الأصلية الواردة بالمواد (٨-١٣٨)

من نظام العمل والعمال الذي ينص بالآتي :-

يقصد بالأعمال الأصلية الواردة في المادة (٨) والأعمال الواردة في المادة (١٣٨) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢١) وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ، بالنسبة للأفراد وموضوع نشاطهم المعتاد وبالنسبة لشركات الأعمال التي أنشئت الشركة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز إن كانت من شركات الامتياز.

(المادة التاسعة)

- يجب على صاحب العمل والعمال معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره . وعالمياً بماله وبما عليه . ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة تتضمن ما يلي :
- أ - تصنيف العمال بحسب فئاتهم المهنية .
 - ب - فترات وساعات العمل والعطلات الرسمية ويوم الراحة الأسبوعية وأيام دفع الأجور لمختلف فئات العمال .
 - ج - مناوبات العمل .
 - د - القواعد الخاصة بالحضور والتأخر والغياب والدخول إلى أماكن العمل والانصراف والتفتيش .
 - هـ - الإجازات وشروط استحقاقها .
 - و - أي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل في المؤسسة .
- كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل ، والجزاءات النقدية أو المسلكية المقابلة لها وفقاً لنموذج لائحة الجزاءات التي يصدرها وزير العمل^(١) ولا تكون هذه اللوائح أو أي تعديلات تطرأ عليها نافذة إلا بعد اعتمادها من قبل وزارة العمل .

(المادة العاشرة)

على صاحب العمل أو المدير المسئول أن يحتفظ في مكان العمل بسجلات وكشوف تتضمن الاسم الكامل لكل عامل وجنسيته وصناعته أو مهنته وتاريخ ميلاده أو سنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجوره وتوابعها وما يطرأ على وضعه من تعديلات وما يوقع عليه من جزاءات ومحاضر التحقيق المتعلقة بها وساعات العمل العادية والإضافية وما يحصل عليه من الإجازات والمميزات النقدية والعينية التي يتقاضاها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسبابه والتعويضات التي حصل عليها بسبب ذلك . وغير ذلك من البيانات الضرورية المتعلقة بتنفيذ أحكام هذا النظام وخاصة ما تعلق منها بعمل الأحداث والنساء وإصابات العمل وأمراض المهنة .

(١) - صدر قرار وزير العمل رقم (١١٩) وتاريخ ١٢/٤/١٣٩٠ هـ ، باعتماد اللائحة النموذجية الخاصة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها للعمال .

(المادة الحادية عشرة)

في حالة تعدد الشركاء أو المديرين في أية مؤسسة يجب تسمية أحدهم من المقيمين في مكان العمل لكي يقوم بتمثيل صاحب العمل بحيث يكون مسئولاً عن أية مخالفة لأحكام النظام .
ويجب إخطار مكتب العمل المختص باسم ذلك الشريك أو المدير الذي يبقى مسئولاً أمامه إلى أن يبلغ بإخطار آخر ما يفيد استبدال غيره به .

(المادة الثانية عشرة)

إذا حصل أي ادعاء ضد أي موظف من المكلفين بتنفيذ أحكام هذا النظام بصددهم بواجبات وظيفتهم فيجوز تحقيق هذا الادعاء بواسطة هيئة ثلاثية يختار وزير العمل أحدهم والثاني من ديوان الموظفين^(١) والعضو الثالث محقق إداري يسميه ديوان المظالم أو أية هيئة قضائية تحل محله .
وإذا اتضح من التحقيق عدم صحة الادعاء أو كيديته فيعاقب مقدمه بقرار من اللجنة بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على عشرين ألف ريال .
وفي حالة ثبوت الادعاء على الموظف ترفع اللجنة تقريراً بذلك إلى وزير العمل للأمر باتخاذ ما يلزم بمقتضى الأحكام النظامية المرعية للإجراء .

(المادة الثالثة عشرة)

لا يجوز النظر في أية شكوى أمام أي لجنة عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة ولا يجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء العقد .
وكذلك لا يجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في أي نظام سابق بعد مضي سنة كاملة من تاريخ العمل بهذا النظام .

(١) عدل مسمى ديوان الموظفين العام إلى مسمى الديوان العام للخدمة المدنية بموجب المادة (الثانية) من نظام مجلس الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٨/م) وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ ثم صدر الأمر الملكي رقم (٢٨/أ) وتاريخ ١/٣/١٤٢٠هـ بإنشاء وزارة الخدمة المدنية التي حلت محل الديوان العام للخدمة المدنية .

(المادة الرابعة عشرة)

تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال ، ويجوز للجنة الحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه .

(المادة الخامسة عشرة)

تعتبر المبالغ المستحقة للعامل أو معوليه بمقتضى أحكام هذا النظام ديونا ممتازة من الدرجة الأولى .^(١)
وللعامل في سبيل استيفائها كما لورثته امتياز على جميع أموال صاحب العمل . وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفيته مؤسسته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة ويدفع للعامل معجلاً حصة تعادل أجرة شهر واحد ، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية .

(المادة السادسة عشرة)

اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال بالنسبة لجميع المقررات والسجلات والإضبارات والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام أو في أي قرار أو أمر صادر تطبيقاً لأحكامه وكذا التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله. وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي معتمداً دوماً .

(١) - صدر المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٦/٤/١٤٢١هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) وتاريخ ١٥/٤/١٤٢١هـ متضمناً الآتي :

- ١ - مع عدم الإخلال بما تقتضي به أحكام الشريعة الإسلامية يكون ترتيب سداد الديون الممتازة في حالة الإفلاس على النحو التالي :
- ٢ - المبالغ المستحقة للعامل أو معوليه بمقتضى أحكام نظام العمل والعمال .
- ٣ - مبالغ الاشتراكات والإضافات التي تفرض للتأخر عن تسديد مستحقات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية .
- ٤ - مبالغ الرسوم المقررة على البضائع الموجودة في المنطقة الجمركية حسب نظام الجمارك .

(المادة السابعة عشرة)

تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري ما لم يتفق على خلافه .

(المادة الثامنة عشرة)

على صاحب العمل قبل بدء العمل في أي مؤسسة أن يخطر مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية :

- أ - اسم المؤسسة ونوعها ومركزها والعنوان الذي توجه إليه المراسلات .
- ب - طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة أو الذي يحتمل أن تمارسه .
- ج - نوع الطاقة المستعملة أو التي يحتمل استعمالها ومقدارها .
- د - عدد العمال المراد استخدامهم في المؤسسة .
- هـ - اسم مدير المؤسسة المسئول .
- و - غير ذلك من البيانات التي يقتضيها تنفيذ هذا النظام .

وترسل البيانات الخاصة بالمؤسسات القائمة وقت بدء العمل بهذا النظام خلال ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل به .

(المادة التاسعة عشرة)

على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص كتابياً في حالة تغيير شخص المدير المسئول باسم المدير الجديد وذلك خلال سبعة أيام من تولى الأخير عمله. وإذا لم يوجد شخص معين كمدير مسئول للمؤسسة أو إذا لم يباشر الشخص المعين كمدير لعمله فإن من يقوم فعلاً بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه يعتبر مديراً مسئولاً للمؤسسة .

(المادة العشرون)

يعتبر الشهر في تنفيذ أحكام هذا النظام ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك .

(المادة الحادية والعشرون)

يتم بالتشاور بين وزير العمل ووزير الصحة اختيار أطباء لإصدار الشهادات اللازمة .

(المادة الثانية والعشرون)

لا يجوز لأي من العمال كما لا يجوز لأي من أصحاب العمل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أي حكم منصوص عليه في النظام والقرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه كما لا يجوز لأي من العامل وصاحب العمل القيام بأعمال من شأنها الضغط على حرية الآخر أو حرية العمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبنيانها مما يتنافى مع حرية العمل واختصاص السلطات المختصة في فض المنازعات وتسويتها .
ويعاقب المخالف بالعقوبات المنصوص عليها في هذا النظام وفي الأنظمة العامة .

الفصل الثاني

تفتيش العمل

(المادة الثالثة والعشرون)

يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر وزير العمل قرارا بتسميتهم وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام .

(المادة الرابعة والعشرون)

يختص تفتيش العمل بما يأتي :

- أ - مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمائيتهم أثناء قيامهم بالعمل ، وما يتعلق بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث .
- ب - تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام .
- ج - إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك .
- د - ضبط المخالفات لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقا له .

(المادة الخامسة والعشرون)

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرة أعمال وظائفهم أمام وزير العمل بأن يؤديوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف. ويحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم وتعطى لهم من الوزارة .

(المادة السادسة والعشرون)

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

(المادة السابعة والعشرون)

يحق لمفتشي العمل :

- أ - دخول أية مؤسسة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل .
- ب - القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام ولهم على الأخص :
 - أولاً - سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام .
 - ثانياً - الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه ، والحصول على صور ومستخرجات لها .
 - ثالثاً - 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 لغرض تحليلها في المخابر الحكومية ولمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بذلك .
- رابعاً - التأكد من تعليق الإعلانات والنشرات التي يوجب النظام تعليقها .

(المادة الثامنة والعشرون)

تعد وزارة العمل اللوائح التنفيذية المناسبة لضبط وتنظيم أعمال التفتيش المنصوص عليها في المادة السابقة وتصدر بقرار من مجلس الوزراء (١).

(المادة التاسعة والعشرون)

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

(المادة الثلاثون)

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

(المادة الحادية والثلاثون)

على مفتشي العمل أن يحيطوا بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصل إليهم بشأن أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام وألا يبوحوا لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى .

(١) - صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٤٤٤) وتاريخ ٣/٥/١٣٩٠ هـ بالموافقة على اللائحة التنفيذية لضبط وتنظيم أعمال تفتيش العمل .
- ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٠١) في ٩/٧/١٣٩٤ هـ متضمناً الموافقة على استمرار العمل بمقتضى المادة (١٩) من اللائحة التنفيذية لضبط وتنظيم أعمال تفتيش العمل .

(المادة الثانية والثلاثون)

إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة لنظام العمل أو القرارات الصادرة بمقتضاه يحرر ضبطاً على نسختين يثبت فيه المخالفة ويرفعه إلى مدير مكتب العمل لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف .

(المادة الثالثة والثلاثون)

لمدير مكتب العمل ولمفتشيه عند الضرورة أن يطلبوا من السلطات الإدارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم ما يلزم من مساعدة .
وإذا كان التفتيش متعلقاً بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه بموافقة مدير مكتب العمل طبيباً مختصاً من وزارة العمل أو من وزارة الصحة .

(المادة الرابعة والثلاثون)

يضع رئيس تفتيش العمل في المنطقة تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل ونواحي التفتيش والمؤسسات التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعها ، كما يضع تقريراً سنوياً عن التفتيش في المنطقة ونتائجه وآثاره ويضمنه ملاحظاته ومقترحاته وترسل صورة من التقريرين الشهري والسنوي إلى وزارة العمل .

(المادة الخامسة والثلاثون)

يضع وكيل الوزارة لشؤون العمل تقريراً سنوياً عن التفتيش في المملكة ، يتضمن هذا التقرير كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام نظام العمل وعلى الأخص الأمور التالية :

- ١ - بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش .
- ٢ - بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش .
- ٣ - إحصائيات بالمؤسسات الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها .
- ٤ - إحصائيات عن عدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون .
- ٥ - إحصائيات عن المخالفات التي وقعت والجزاءات التي حكم بها .
- ٦ - إحصائيات عن إصابات العمل .
- ٧ - إحصائيات عن أمراض المهنة .

(المادة السادسة والثلاثون)

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

(المادة السابعة والثلاثون)

- بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل :
- أ - أن يكونوا متصرفين بالحياد التام .
 - ب - ألا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المؤسسات التي يقومون بتفتيشها .
 - ج - أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر .

(المادة الثامنة والثلاثون)

ينظم تمرين مفتشي العمل ومراقبيه في دورات تدريبية خاصة تجريها الوزارة ويراعى في هذه الدورات تمرين المفتشين بصورة خاصة على الأمور التالية :

- أ - أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال .
- ب - أصول تدقيق السجلات والدفاتر .
- ج - أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق .
- د - مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية .
- هـ - مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لـجو ممارسة العمل .

الفصل الثالث

مكافحة البطالة والتأهيل المهني للعاجزين

أولا - مكاتب التوظيف

(المادة التاسعة والثلاثون)

- تنشئ الوزارة مكاتب للتوظيف في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال وتكون تحت إشرافها وتقدم هذه المكاتب خدماتها بدون مقابل من أجل مساعدة العمال في إيجاد الأعمال المناسبة وأصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين .
- وتقوم بجمع المعلومات الضرورية وتحليلها عن مركز سوق العمل وتطوره لكي تكون في تناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي وتلتزم هذه المكاتب بالواجبات الآتية :
- أ - تسجيل أسماء طالبي العمل وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم ورغباتهم .
 - ب - الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب العمل .
 - ج - إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة .
 - د - تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتدريب المهني أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة .
 - هـ - تسهيل نقل العامل من مهنة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى .
 - و - غير ذلك من الأمور التي يقررها وكيل وزارة العمل .

(المادة الأربعون)

لا يجوز لأي شخص أن يعمل وكيل استخدام أو مقاولا لتوريد العمال ما لم يكن مصرحا له من وكيل وزارة العمل بذلك وحاصلا على رخصة سنوية قابلة للتجديد وفقا لتقدير السلطة المختصة ويكون خاضعا لإشرافها ، ولا يجوز منح مثل هذه الرخصة إذا كان ثمة مكتب للتوظيف للوزارة أو لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة اللازمة .

(المادة الحادية والأربعون)

لا يجوز لوكيل الاستخدام أو لمورد العمال أن يطلب أو يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل اشتغاله أو بعده بموجب عقد عمل أية نقود أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل على عمل أو أن يستوفي من العامل مصاريف إلا وفقا لما تقررته وتصديق عليه السلطات المختصة . ويعتبر العمال المقدمون من قبل وكيل الاستخدام أو مقاول توريد العمال (مقدم العمال) فور إلحاق صاحب العمل لهم بالعمل عمالا لديه لهم كافة الحقوق والامتيازات التي لعمال المؤسسة الأصليين وتقوم العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من مقدم العمال الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل .

(المادة الثانية والأربعون)

على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص بخطاب مسجل أو أي وسيلة تثبت التسلم عن الوظائف والأعمال المستحدثة أيا كان نوعها مع بيان نوع كل منها ومكانها والأجر المخصص لها والشروط التي يجب توفرها لهذه الوظيفة والتاريخ المحدد لشغلها وذلك في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ خلوها أو استحداثها .

(المادة الثالثة والأربعون)

على صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص سنويا خلال شهر ذي الحجة من كل عام البيانات التالية :

- ١ - بيانا بعدد عماله وأسمائهم ووظائفهم ومهنتهم وأجورهم وسنهم وجنسياتهم ورقم رخص عملهم وتاريخها .
- ٢ - بيانا بالوظائف والأعمال الخالية والمستحدثة وأنواعها وأجرها وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي خلال السنة السابقة لتاريخ هذا البيان .
- ٣ - تقريرا عن حالة العمل وظروفه وطبيعته والنقص والزيادة المنتظرين في عدد الوظائف وذلك خلال السنة التالية لتاريخ التقرير .

(المادة الرابعة والأربعون)

مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقات والأوامر من شروط خاصة بالتدريب والتعليم والابتعاث على كل صاحب عمل يستخدم مائة عامل فأكثر أن يدرّب على الأعمال الفنية من عماله السعوديين ما لا يقل عن ٥٪ من مجموع عماله وذلك وفقاً لبرنامج التدريب الذي تعده وزارة العمل^(١). ويحدد الوزير بقرار منه القواعد والشروط التي تتبع في التدريب ويبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب والبرامج الدراسية النظرية والعملية وطريقة الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن .

(المادة الخامسة والأربعون)

يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥٪ من مجموع عماله وألا تقل أجورهم عن ٥١٪ من مجموع أجور عماله . ولوزير العمل في حالة عدم توفر الكفاءات الفنية أو المؤهلات الدراسية أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً .

(المادة السادسة والأربعون)

لوزير العمل عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل في بعض الصناعات أو المهن وفي بعض المناطق بعدم جواز تشغيل العمال إلا عن طريق مكاتب التوظيف وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه .

(١) - صدر قرار وزير العمل رقم (٤٥٢) وتاريخ ٢٥/١١/١٣٩٧هـ بشأن تحديد المقصود بالأعمال الفنية وبرامج التدريب.

(المادة السابعة والأربعون)

تحدد بقرار من الوزير أنظمة سير العمل وتعليماتها في مكاتب التوظيف ونماذج السجلات والإخطارات والأوراق المتداولة في هذه المكاتب وكذلك جداول لتصنيف المهن وفقا للتصنيف الدولي للمهن وتكون أساسا في تنظيم عمليات التوظيف .

ثانيا - تشغيل الأجانب

(المادة الثامنة والأربعون)

العمل حق للمواطن السعودي لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا الفصل . والعمال السعوديون متساوون في حق العمل في جميع مناطق المملكة بدون تمييز .

(المادة التاسعة والأربعون)

لا يجوز استقدام الأجانب بقصد العمل أو التصريح لهم بمزاولة لدى الشركات والمؤسسات الخاصة إلا بعد موافقة وزير العمل والحصول على رخصة عمل وفقا للنموذج والإجراءات والقواعد التي تقررها وزارة العمل ولا تعطى هذه الرخصة إلا بعد توافر الشروط الآتية :

١ - أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا للشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة .

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 من أبناء البلاد لا يفي بالحاجة .

٣ - أن يكون متعاقدا مع صاحب عمل سعودي أو صاحب عمل غير سعودي مصرح له بموجب نظام استثمار رؤوس الأموال الأجنبية وتحت كفالة صاحب العمل أو أن يكون من أصحاب المهن الحرة ومكفولا من أحد السعوديين أو يكون متعاقدا مع إحدى شركات الامتياز وتحت كفالتها .

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

(المادة الخمسون)

على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين مهنيا للحلول محل غير السعوديين وذلك بتحسين مستواهم في الأعمال الفنية التي يمارسها العمال غير السعوديين بحيث يحل العامل السعودي محل غير السعودي ، وعليه أن يعد سجلا يقيد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين وذلك حسب الشروط والقواعد والمدد التي يقررها وزير العمل .

ثالثا - التأهيل المهني للعاجزين

(المادة الحادية والخمسون)

العاجز هو كل شخص نقصت قدرته فعلا على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية .

(المادة الثانية والخمسون)

يقصد بالتأهيل المهني الخدمات التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أي عمل آخر مناسب لحالته .

(المادة الثالثة والخمسون)

يقوم وزير العمل بالاتفاق مع الوزارات والمؤسسات المختصة بإنشاء وتنظيم المعاهد اللازمة للقيام بخدمات التأهيل المهني وتمنح هذه المعاهد للعاجز الذي تم تأهيله مهنيا شهادة تثبت ذلك ، تحدد بياناتها بقرار من وزير العمل .

(المادة الرابعة والخمسون)

على كل صاحب عمل يستخدم (٥٠) عاملا فأكثر وتمكنه طبيعة العمل لديه من استخدام العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيا أن يستخدم ٢٪ من مجموع عدد عماله منهم سواء كان ذلك عن طريق ترشيح مكاتب التوظيف أو من غير هذا الطريق وعليه أن يرسل إلى المكتب المذكور بيانا بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنيا وأجر كل منهم .

(المادة الخامسة والخمسون)

إذا أصيب أي عامل إصابة نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده توظيفه في العمل المناسب بالراتب المحدد لهذا العمل وذلك في حدود نسبة ١٪ من مجموع عماله ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من تعويض عن إصابته .

رابعا - عقود التدرج

(المادة السادسة والخمسون)

عقد التدرج هو العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملا شابا ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل .

(المادة السابعة والخمسون)

يجب أن يبلغ صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً متدرجين إحدى وعشرين سنة على الأقل وأن يكون حسن السمعة وحائزاً هو أو من يقوم بالتدريب على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد التدرج فيها . كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط الفنية المناسبة لتوفر للمتدربين الإمكانيات اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة .

(المادة الثامنة والخمسون)

يجب أن يكون عقد التدرج كتابياً وأن يحدد فيه مدة التدرج ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة ، ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل وألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج .

(المادة التاسعة والخمسون)

يجب أن يكتب عقد التدرج على ثلاث نسخ على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بواحدة منها وتودع الثالثة خلال أسبوع من توقيع العقد في مكتب العمل المختص ، ويعتبر التاريخ الرسمي الثابت للعقد هو تاريخ إيداع وتسجيل هذه النسخة في مكتب العمل .

ويوقع العقد من قبل صاحب العمل أو ممثله الرسمي ومن قبل العامل المتدرج أو من وليه أو وصيه إذا كانت سنه تقل عن السادسة عشرة ، ويعفى عقد التدرج من رسوم التسجيل ومن رسوم الطوابع .

(المادة الستون)

لوزير العمل اقتراح تحديد المهن التي يجري فيها تدرج العمال ، ومدة التدرج في كل مهنة أو حرفة . وكذلك البرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى بانتهاء مدة التدرج ، على أن يصدق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء .

(المادة الحادية والستون)

يحق لوزير العمل في جميع الأحوال أن يسمي خبيراً أو أكثر بشؤون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدرج فيها ، ليستأنس بتقريره في هذا التنظيم .

(المادة الثانية والستون)

يخضع العامل المتدرج قبل بدء تدرجه إلى فحص طبي لفحص حالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد أن يتدرج فيها ، وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطاً بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبي على توفر هذه الشروط في المرشح سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية (سيكلوجية) .

(المادة الثالثة والستون)

على صاحب العمل أن يعامل المتدرج كأب صالح فيرشده ويشرف على سلوكه ، وأن يخبر وليه أو وصيه بالأخطاء الشديدة التي يرتكبها وبالانحرافات الأخلاقية أو الخلقية التي قد تبدو منه . كما يجب عليه أن يخبر الولي أو الوصي وبدون تأخر في حالة مرض المتدرج أو غيابه وفي الأحوال التي تستدعي تدخلهما السريع . وعليه ألا يستخدم المتدرج إلا في الأعمال والخدمات التي لها علاقة بممارسته وتعلمه المهنة أو الحرفة .

(المادة الرابعة والستون)

يجب على صاحب العمل أن يعلم المتدرج تدريجيا وبصورة تامة أصول وطرائق المهنة أو الحرفة المتعاقد على التدرج فيها وأن يسلمه بنهاية تدرجه وثيقة تشعر بانتهاء التدرج .

(المادة الخامسة والستون)

على العامل المتدرج أن يتقيد بتعليمات وإرشادات معلمه باحترام وأدب وأن يتعاون معه وأن يعاونه في حدود طاقته وقدرته .

(المادة السادسة والستون)

لصاحب العمل أن يفسخ عقد التدرج إذا لمس من المتدرج عدم قابلية أو عدم قدرة على إكمال التدرج بصورة مفيدة ، وللمتدرج ولوليه أيضا مثل هذا الحق . وعلى الجهة التي ترغب في فسخ العقد إخطار الجهة الثانية بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن العمل .

(المادة السابعة والستون)

يحق لوزير العمل في المؤسسات والصناعات والمهن التي يحددها بقرارات منه أن يلزم هذه المؤسسات بقبول :
أ - عدد ونسبة معينة من المتدرجين وفق الشروط والمدد والأوضاع التي يحددها الوزير بموجب المادتين (٦٠) و (٦١) .
ب - عدد ونسبة معينة من طلاب المعاهد الصناعية والمهنية وخريجياتها بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية وذلك أيضا وفق الشروط والأوضاع والمدد والأجور التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وبين إدارة المؤسسة المعنية .

(المادة الثامنة والستون)

يجوز أن يفرض بقرار من مجلس الوزراء رسم مالي يسمى رسم التدريب المهني على المؤسسات الصناعية والمهنية التي يحدد القرار المذكور مجالاتها المهنية وعدد عمالها بناء على عرض من وزير العمل .
وتخصص حصيلة رسم التدريب المهني لتمويل مؤسسات التدريب القائمة ومعاهدها وإحداث مؤسسات ومعاهد عند الحاجة .

(المادة التاسعة والستون)

لصاحب العمل الحق في إبقاء المتدرج في خدمته بعد انتهاء مدة التدرج أو عدم استخدامه . وللمتدرج أيضا الحق في البقاء للعمل عند صاحب العمل بعد انتهاء مدة التدرج أو عدم البقاء . وذلك ما لم ينص عقد التدرج على خلاف ذلك .

الفصل الرابع

عقد العمل

(المادة السبعون)

عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر ، ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين .

(المادة الحادية والسبعون)

لا يجبر صاحب العمل على إعادة تعيين العامل تحت الاختبار لمدة أكثر من ثلاثة أشهر بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري أو أكثر من شهر بالنسبة للعمال الآخرين .

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد ويجب النص صراحة وكتابة في العقد على أن العامل هو تحت الاختبار ، وأن تحدد المدة بصورة واضحة وإلا اعتبر العامل عاديا .

(المادة الثانية والسبعون)

ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذه اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

(المادة الثالثة والسبعون)

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بناء على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري ، وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين .
فإذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها فإنه يكون ملزما بأن يدفع للطرف الآخر تعويضا معادلا لأجر العامل عن مدة الإخطار أو المتبقي منها .
ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساسا لتقدير التعويض وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة .
أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة .

(المادة الرابعة والسبعون)

إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره اللجنة المختصة على أن يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية ويدخل في هذا التقدير بالنسبة للعامل نوع العمل ومدة الخدمة وسن العامل ومقدار ما كان يتقاضاه من أجر والأعباء العائلية الملقاة على عاتقه ومدى نقص دخله من عمله الجديد عن دخله من عمله القديم ومدى التعسف في قرار الفصل ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل وغير ذلك من الظروف والملابسات وفقا للعدالة والعرف الجاري .

(المادة الخامسة والسبعون)

للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى مدير مكتب العمل الذي يقع في منطقة محل عمله خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو إخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة تثبت التسلم ، وعلى مدير مكتب العمل

المختص أن يقوم فور تقديم الطلب إليه باتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا فإذا لم تتم التسوية تعين عليه أن يحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه إلى اللجنة المختصة التي تقع في منطقة محل العمل وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات المكتب وتوصياته التي يراها لإنهاء النزاع .

وعلى رئيس اللجنة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إليها بتحديد جلسة للنظر في وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ومكان انعقادها مع تكليف العامل وصاحب العمل بحضورها . ويرفق بكل إخطار صورة من مذكرة مكتب العمل ويكون الإخطار بخطاب مسجل أو بأية طريقة تثبت التسلم .

وعلى اللجنة أن تفصل بصفة مستعجلة في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها في هذا الشأن نهائيا ويحدد في هذا القرار موعد جلسة للنظر في أصل الموضوع خلال الأسبوع التالي لصدور القرار . فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل فورا مبلغا يعادل أجره من تاريخ فصله ولصاحب العمل بعد صدور قرار وقف التنفيذ وفي خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ صدوره أن يعيد العامل إلى عمله مع دفع أجوره المتأخرة ويعتبر النزاع منتهيا ويثبت ذلك بمحضر رئيس اللجنة يوقع عليه صاحب العمل والعامل ويصدق عليه رئيس اللجنة ، ويكون لهذا المحضر حجية القرارات التي تصدرها اللجنة . فإذا انقضت هذه المدة دون حصول أي تسوية تعين على اللجنة الفصل في أصل الموضوع خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ صدور قرار وقف التنفيذ .

ويجوز للجنة إذا رأت أن فصل العامل كان بغير سبب مشروع أن تحكم بإعادته إلى عمله مع دفع أجوره المتأخرة أو بدفع حقوقه النظامية وما يستحقه من تعويض عما لحقه من أضرار ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بسبب مشروع ويكون قرارها في هذا الشأن ابتدائيا .

ويعتبر الفصل قد تم بغير سبب مشروع إذا ثبت أنه جاء لاحقا لمطالبة العامل صاحب العمل بحقوق مشروعة له ولم يثبت أن هناك سببا مشروعاً آخر للفصل . ويتعين في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله مع دفع أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة .

كما يعتبر فصل العامل بغير سبب مشروع إذا كان هذا الفصل بسبب رفض العامل تنفيذ الأمر الصادر بنقله من مكان عمله الأصلي وكان النقل بغير سبب مشروع كاف يقتضيه العمل أو كان من شأنه إلحاق ضرر جسيم بالعامل . ويتعين في هذه الحالة أيضا إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله في

مكانه الأصلي مع دفع أجوره المتأخرة من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة .
ويسقط حق العامل في طلب وقف تنفيذ قرار فصله إذا لم يتقدم بطلب ذلك خلال مدة الخمسة عشر يوماً المحددة مع عدم الإخلال بحقه في المطالبة بحقوقه النظامية الأخرى خلال مدة السنة المحددة في المادة (١٣) من هذا النظام .

(المادة السادسة والسبعون)

إذا أبرم عقد عمل من قبل أي شخص يعمل نيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لحسابه فإن كلا من صاحب العمل وذلك الشخص يكونان مسؤولين بالتضامن عن أداء الالتزامات بموجب هذا النظام .

(المادة السابعة والسبعون)

يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً باللغة العربية على نسختين يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منها ويعتبر العقد قائماً ولو كان غير مكتوب بحيث يجوز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة الطرق ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت .
أما عمال الدولة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر عن السلطة المختصة مقام العقد .

(المادة الثامنة والسبعون)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل .

(المادة التاسعة والسبعون)

لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري وتعتبر الدرجة المصنف عليها العامل حقا مكتسبا له لا يجوز نقله إلى درجة أدنى منها .

كما لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقتة .

(المادة الثمانون)

لا يجوز لصاحب عمل يستخدم عمالا أجنبيا أن يمنحهم أجورا ومكافآت تزيد على ما يعطيه العمال السعوديين عندما تتساوى كفاءاتهم ومقدرتهم الفنية ومؤهلاتهم العلمية إلا في الحدود التي تقتضيها الحاجة إلى اجتذاب العمال الأجانب .

(المادة الحادية والثمانون)

إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئا 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 من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المختصة فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم .

(المادة الثانية والثمانون)

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينقضي بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله بعد إثبات ذلك بموجب شهادة طبية أو بمرضه مرضاً نتج عنه انقطاعه عن العمل لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية أو لمدد تزيد في مجموعها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة .

ويجب أن يثبت العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل ، فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة .

ويتعين على صاحب العمل أن يمتنع عن إنهاء العقد خلال فترة المرض وعليه في حالات انقضاء العقد لأحد الأسباب المذكورة أن يدفع إلى العامل مكافأة نهائية الخدمة كاملة طبقاً لأحكام هذا النظام وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل .

(المادة الثالثة والثمانون)

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة أو سبق إعلام العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ .

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

٢ - إذا لم يقيم العامل بتأدية 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 والخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة .

٣ - إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة .

٤ - إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

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

- ٦ - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار .
- ٧ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .
- ٨ - إذا ثبت أن العامل غادر المستشفى أو أي مكان أعد لعلاجيه بدون إذن المشرف على علاجه وذلك دون إخلال بحقه في الحصول على ما يستحق من تعويض طبقاً لأحكام الإصابات والتعويض المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية .
- ٩ - إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه .

(المادة الرابعة والثمانون)

- يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سبق إعلان مع عدم الإخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر كما لو كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل في الحالات الآتية :
- ١ - إذا لم يقيم صاحب العمل بالتزاماته إزاء العامل .
- ٢ - إذا كلفه صاحب العمل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل الذي ارتبط به بموجب العقد أو إذا قام صاحب العمل بنقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته ومن شأنه إلحاق ضرر جسيم بالعامل ولم يكن له سبب مشروع تفرضه طبيعة العمل .
- ٣ - إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء أو فعل مخل بالأخلاق أو الآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .
- ٤ - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يعمل على إزالته .
- ٥ - إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .
- ٦ - إذا كان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد .

(المادة الخامسة والثمانون)

يلزم صاحب العمل بمصروفات إعادة العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم منها خلال المدة التي يحددها مكتب العمل المختص بعد تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد (٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) بشرط ألا يكون العامل قد باشر عملا آخر في مكان عمله الأخير أو انقطع عن العمل قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع أو أقر كتابة أمام مكتب العمل المختص بعدم رغبته في العودة إلى المكان الذي أبرم فيه العقد أو المكان الذي استقدم منه .

فإذا لم يرقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهات الإدارية المختصة بناء على طلب مدير مكتب العمل ترحيل العامل فوراً بمصروفات ترجع بها على صاحب العمل . ويجوز لمكتب العمل المختص أن يعفي صاحب العمل من هذا الالتزام في حالة فصل العامل وفقاً للمادة (٨٣) إذا طلب صاحب العمل ذلك مع مراعاة الظروف التي أحاطت بفصل العامل .

(المادة السادسة والثمانون)

في حالة إنهاء أو انتهاء خدمة العامل ، على صاحب العمل أن يعيد إليه جميع ما أودعه لديه كما يحق للعامل الحصول من صاحب العمل بدون مقابل على شهادة خدمة تتضمن تحديداً للمدة التي قضاها في العمل وللمرتب والامتيازات التي كان يتقاضاها ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه .

(المادة السابعة والثمانون)

إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل 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 كسور السنة بنسبة ما قضاها

منها في العمل كما يستحق العامل مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في صدر المادة في الحالات الآتية :

أ - إذا كلف بالخدمة العسكرية .

ب - إذا استقالت العاملة بسبب الزواج أو الإنجاب .

ج - إذا ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته .

(واستثناء من حكم المادة السادسة من هذا النظام يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة كل أو بعض مبالغ العمولات والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع للعامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص)^(١).

(المادة الثامنة والثمانون)

في العقود غير المحددة المدة يستحق العامل ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة السابقة إذا استقال من العمل بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات ، وثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ، ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات بشرط أن يعلم العامل صاحب العمل كتابة في جميع الأحوال المذكورة برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً .

(المادة التاسعة والثمانون)

يجب الوفاء بجميع الالتزامات بالرغم من حل المؤسسة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو تجزئتها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل للغير أو غير ذلك من التصرفات ويعتبر عقد العمل ساري المفعول في جميع الحالات السابقة ما عدا التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به .

(١) أضيف إلى الفقرة ما بين القوسين بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ٧/٢/١٤٠٣هـ بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (٤) في ١/١/١٤٠٣هـ

(المادة التسعون)

يكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن العقد والمستحقة قبل التصرف الناقل للملكية ، أما الالتزامات الناشئة بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفردا .

واجبات أصحاب العمل :

(المادة الحادية والتسعون)

- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقا له يجب على صاحب العمل :
- أ - أن يعامل عماله بالاحترام اللائق وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس بكرامتهم أو دينهم .
- ب - أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه وأن يعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منه تحقيقا لهذا الغرض .
- ج - أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام بدون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .

(المادة الثانية والتسعون)

يلزم صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك .

(المادة الثالثة والتسعون)

إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم .

(المادة الرابعة والتسعون)

على أصحاب العمل أو وكلائهم أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محرمة شرعا إلى أماكن العمل فمن وجدت لديه أو تعاطاها تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية العقوبات الإدارية الرادعة .

(المادة الخامسة والتسعون)

على أصحاب العمل في المؤسسات التي يبلغ عدد عمالها العشرة فأكثر أن يعطوا كلاً من عمالهم بطاقة خدمة ممهورة بتوقيع صاحب العمل أو وكيله وبخاتم المؤسسة يذكر فيها اسم العامل وكنيته ومهنته وتاريخ ولادته وجنسيته وتاريخ استخدامه وأجوره مع توابعها وعند نهاية خدمته يضاف إليها تاريخ انفكاكه وللوزير أن يصدر نماذج عن بطاقة الخدمة يلزم أصحاب العمل بالأخذ بها .

واجبات العمال :

(المادة السادسة والتسعون)

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

- أ - أن ينجزوا العمل المطلوب منهم بموجب عقد عملهم تحت إشراف صاحب العمل وإدارته ووفق تعليماته إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام والآداب العامة ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر .
- ب - أن يعيدوا إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة وأن يعتنوا بعناية كافية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفهم .
- ج - أن يلتزموا بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
- د - أن يقدموا كل عون ومساعدة بدون أن يشترطوا لذلك أجرا إضافيا في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .
- هـ - أن يخضعوا وفقا لطلب صاحب العمل إلى الفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليهم قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه وذلك بغية التحقق من خلوهم من الأمراض المهنية أو السارية غير القابلة للشفاء .
- و - أن يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي ينتجونها أو التي ساهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل .

(المادة السابعة والتسعون)^(١)

- (١) - ألغيت هذه المادة بمقتضى المادة (٦١) من نظام براءات الاختراع الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٨ وتاريخ ١٠/٦/١٤٠٩ هـ وقد كان نص المادة قبل الإلغاء على النحو الآتي :
- ١ - إذا وفق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل .
- ٢ - لكن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداء أو إذا كان صاحب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات .
- ٣ - وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديدة جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة وبراعي في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآته .
- وقد نصت المادة (١٢) من نظام براءات الاختراع على ما يلي : (تكون ملكية البراءة لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجا عن تنفيذ عقد ، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار ، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الامكانيات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحتها له العمل .
- ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها رضاء بين الطرفين أو تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع ، ويقع باطلا لأي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق ، وتطبق الأحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية .
- ويعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة) .

(المادة الثامنة والتسعون)

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 أو تعطيل الوسائل المعدة لحماية صحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم .

ويجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقاب كل عامل يخالف أحكام هذه المادة .

الفصل الخامس

عقد العمل البحري

(المادة التاسعة والتسعون)

كل عقد استخدام يجري بين صاحب سفينة أو ممول سفينة من سفن المملكة العربية السعودية التي لا تقل حمولتها عن ٥٠٠ طن أو ممثل عن أي منهما وبين ملاح أو ربان للقيام بعمل على ظهر سفينة أو لرحلة بحرية هو عقد عمل بحري تطبق عليه أحكام هذا النظام فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل والقرارات الصادرة بمقتضاه .

(المادة المائة)

يقصد بممول السفينة في تطبيق أحكام هذا الفصل كل شخص طبيعي ، أو كل شركة أو مؤسسة عامة أو خاصة يجري لحسابه تجهيز السفينة .

(المادة الحادية بعد المائة)

يقصد بالملاح في تطبيق هذا الفصل كل شخص من ذكر أو أنثى يتعهد أمام ممول السفينة أو ممثله بالعمل على ظهر السفينة .

(المادة الثانية بعد المائة)

يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره .

(المادة الثالثة بعد المائة)

يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع عقود عمل الملاحين العاملين عليها وذلك تحت طائلة البطلان والمسؤولية . ويجب أن تكون هذه العقود محررة بصيغة واضحة لا تدع مجالاً للشك أو الخلاف حول الحقوق والواجبات المقررة فيها .

ويجب أن ينص في هذه العقود على ما إذا كانت معقودة لمدة غير معينة أو لسفرة ، فإذا كانت معقودة لمدة معينة وجب تحديد هذه المدة بصورة واضحة ، وإذا كانت لسفرة وجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد .

(المادة الرابعة بعد المائة)

يجب أن ينص عقد العمل البحري على نوع العمل المكلف به الملاح وكيفية أدائه ومقدار الأجور وتوابعها التي ستدفع له وغير ذلك من تفاصيل العقد .

(المادة الخامسة بعد المائة)

يجب أن يعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها نظام العمل وشروطه على ظهر السفينة ، وهذه الشروط والنظم يجب أن تنص على :

- ١ - التزامات الملاح وواجباته تجاه ممول السفينة وقواعد تنظيم العمل على ظهر السفينة .
- ٢ - واجبات ممول السفينة تجاه الملاحين من حيث الأجور الثابتة والمكافآت وغير ذلك من أنواع الأجر .
- ٣ - كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها وكيفية دفع السلف على الأجور .
- ٤ - مكان وزمان تصفية دفع الأجور وحسابها النهائي .
- ٥ - قواعد وأصول تقديم الغذاء والمنامة على ظهر السفينة .

- ٦ - مرض الملاحين وإصابتهم .
- ٧ - سلوك الملاحين وشروط ترحيلهم إلى بلدهم .
- ٨ - إجازات الملاحين السنوية المدفوعة .
- ٩ - مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من التعويضات التي تدفع بمناسبة إنهاء عقد العمل أو انتهائه .

(المادة السادسة بعد المائة)

يجب أن يكون عقد العمل البحري مكتوبا على أربع نسخ تسلّم إحداها للربان والثانية للملاح والثالثة تودع لدى خفر السواحل والرابعة لدى وكالة وزارة العمل ويبين بالعقد تاريخ إبرامه ومكانه واسم الملاح ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه والعمل الذي يلتزم به وأجره والشهادة التي تتيح له العمل في الملاحة البحرية والتذكرة الشخصية البحرية . فإذا كان العقد مخصصا لرحلة واحدة تعين ذكر تاريخ السفر ومكانه .

(المادة السابعة بعد المائة)

- يشترط فيمن يعمل ملاحا :
- أ - أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة .
 - ب - أن يكون حاصلًا على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية .

(المادة الثامنة بعد المائة)

تدفع جميع استحقاقات الملاح بالعملة الرسمية ويجوز أدائها بالعملة الأجنبية إذا استحققت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل الملاح ذلك كتابة .
وللملاح أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي لمن يعينه .

(المادة التاسعة بعد المائة)

على صاحب العمل إيداع المبالغ المستحقة للملاح المتوفى أو المفقود أو الذي يتعذر عليه التسلم لدى رئيس اللجنة الابتدائية المختصة .

(المادة العاشرة بعد المائة)

غذاء الملاحين ونومهم على نفقة صاحب العمل ويكون تنظيم ذلك بقرارات يصدرها وزير العمل .

(المادة الحادية عشرة بعد المائة)

لكل ملاح ساهم في مساعدة سفينة أخرى أو إنقاذها نصيب في المكافأة التي تستحقها السفينة التي كان يعمل فيها أيا كان نوع أجره .

(المادة الثانية عشرة بعد المائة)

يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير مكافأة أو تعويض إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فقدت .
كما يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير مكافأة أو تعويض إذا أبطل السفر في بدئه بسبب ليس لصاحب العمل إرادة فيه وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة ما لم ينص في العقد على غير ذلك .

(المادة الثالثة عشرة بعد المائة)

- يلتزم صاحب العمل في حالة انقضاء العقد أو فسخه بما يلي :
- أ - أن يعيد الملاح إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد .
- ب - أن يتكفل بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء .

(المادة الرابعة عشرة بعد المائة)

يجب ألا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على أربع وعشرين ساعة في اليومين المتتاليين ، أو مائة واثنى عشرة ساعة في فترة أربعة عشر يوما متتالية كما يجب ألا تزيد ساعات العمل إذا كانت السفينة في الميناء على ثماني ساعات في اليوم .

ويجوز تشغيل الملاح في أيام الراحة الأسبوعية إذا كانت السفينة في الميناء لمدة لا تزيد على ساعتين في الأعمال العادية وواجبات النظافة .

الفصل السادس

حماية الأجور

(المادة الخامسة عشرة بعد المائة)

لمجلس الوزراء عند الاقتضاء الحق بتحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة .
ويصدر مجلس الوزراء قراره هذا بناء على اقتراح من وزير العمل ، ويعتبر قرار مجلس الوزراء نافذا منذ تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .
ويستعين وزير العمل قي اقتراح الحد الأدنى للأجور بلجنة تتكون من وكلاء وزارات العمل ، المالية والاقتصاد الوطني^(١) ، البترول والثروة المعدنية ، والتجارة والصناعة .
ويضيف إليهم وزير العمل بقرار منه عضوين آخرين يختارهما من أهل الخبرة والمعرفة وتدعى اللجنة كلما رأى وزير العمل حاجة لذلك .

(المادة السادسة عشرة بعد المائة)

يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقا للأحكام الآتية :
أ - العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل .
ب - العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر .
ج - إذا كان العمل يؤدي بالقطعة - ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل .
د - في غير ما ذكر من الأحوال تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل .

(١) صدر الأمر الملكي رقم (٢ / أ) وتاريخ ٢٨ / ٢ / ١٤٢٤ هـ ، الذي يقضي بنقل نشاط الاقتصاد من وزارة المالية والاقتصاد الوطني إلى وزارة التخطيط وتعديل مسماها إلى وزارة (الاقتصاد والتخطيط) وتعديل مسمى وزارة المالية والاقتصاد الوطني إلى مسمى (وزارة المالية) .

(المادة السابعة عشرة بعد المائة)

إذا انتهت خدمة العامل وجب دفع أجره فوراً ، أما إذا ترك العمل من تلقاء نفسه فيجوز في هذه الحالة دفع أجره خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تركه للعمل .

(المادة الثامنة عشرة بعد المائة)

من حق صاحب العمل ألا يدفع أجر العامل أو أي مبلغ مستحق له إلا إذا وقع العامل بالتسليم على سجل خاص يعد لذلك في محل العمل وذلك وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل .

(المادة التاسعة عشرة بعد المائة)

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية :

- أ - استرداد السلف أو ما دفع إليه زيادة عن حقه بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠٪ عشرة بالمائة من أجره .
- ب - أقساط التأمين الاجتماعي المستحقة على العامل .
- ج - اشتراكات العامل في صندوق الادخار والسلف المستحقة للصندوق .
- د - أقساط أي مشروع لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أية مزايا أو خدمات أخرى إن وجدت وذلك وفقاً لما يقرره وزير العمل .
- هـ - الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١٢٥) وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلّفه وفقاً لأحكام المادة (٨١) .
- و - كل دين يستوفي نفاذا لأي حكم قضائي على ألا يزيد ما يحسم لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل بشرط أن يستوفي دين النفقة ثم دين المأكل والملبس والسكن قبل الديون الأخرى .

(المادة العشرون بعد المائة)

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

(المادة الحادية والعشرون بعد المائة)

إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير رضاه أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً بدون مبرر كان للعامل أو لمن يمثله أو لرئيس مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى اللجنة المختصة كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه منه بدون وجه حق أو يدفع له أجوره المتأخرة. ويجوز للجنة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل قام بحسم المبالغ المذكورة أو تأخر في سداد الأجر بلا مبرر أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر . ويتم تحصيل جميع المبالغ التي تقضي بها اللجنة في هذه الحالة بالطرق الإدارية .

(المادة الثانية والعشرون بعد المائة)

يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلياً في مهنة من أداه .

(المادة الثالثة والعشرون بعد المائة)

- أ - إذا لم تنص عقود العمل أو نظام العمل أو النظام الأساسي للعمال على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل أخذ الأجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد تولت اللجنة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .
- ب - ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها .

(المادة الرابعة والعشرون بعد المائة)

- تعتبر المبالغ التالية جزءاً لا يتجزأ من الأجر وتحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه .
- ١ - العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين .
 - ٢ - النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة .
 - ٣ - كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الأساسي أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً .

(المادة الخامسة والعشرون بعد المائة)

- يجب على صاحب العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المؤسسة ، ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من قبل وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزير أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة .
- وللوزير أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات والمكافآت تبعا لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائح المؤسسة الخاصة بهم .^(١)

(١) صدر قرار وزير العمل رقم (١١٩) وتاريخ ١٢/٤/١٣٩٠ هـ باعتماد اللائحة النموذجية الخاصة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها للعمال

ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير وارادة في لائحة الجزاءات ولا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبا وبدون أجر عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، أو تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر .

(المادة السادسة والعشرون بعد المائة)

لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما أو توقيع الجزاء عليه بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا أو بأكثر من خمسة عشر يوما للعمال الآخرين .
ولا يوقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه وللعامل حق الاعتراض أمام اللجنة المختصة التي تصدر قرارها النهائي في هذا الموضوع خلال مهلة أسبوع من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها .

(المادة السابعة والعشرون بعد المائة)

يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره وسبب توقيع الغرامة عليه وتاريخ ذلك .

الفصل السابع

الوقاية والخدمات الاجتماعية

(المادة الثامنة والعشرون بعد المائة)

على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة ووقاية العمل وسلامته ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .

(المادة التاسعة والعشرون بعد المائة)

- على كل صاحب عمل مراعاة القواعد التالية :
- أ - حفظ المؤسسة في حالة صحية ونظيفة وخالية من الروائح الكريهة التي قد تنبعث عن المجاري أو أي مصدر آخر .
 - ب - تهوية غرف العمل في المؤسسة وتهئية مساحة ومجال كاف للتنفس فيها وفقا للمستويات والمقاييس الصحية التي يقررها وزير العمل .
 - ج - اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الأضرار الناتجة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات قد تتولد أثناء العمل .
 - د - إنارة المؤسسة بصورة كافية خلال ساعات العمل .
 - هـ - إعداد دورات مياه في أمكنة يسهل الوصول إليها بمعدل دورة مياه لكل خمسة عشر عاملا أو أقل .
 - و - تأمين المياه الكافية الصالحة للشرب في أماكن مناسبة .
 - ز - تأمين المياه الكافية لاغتسال العمال وتسهيل استعمالها .

(المادة الثلاثون بعد المائة)

إذا كان العمل يعرض أي شخص يعمل فيه لخطر إصابة بدنية أو تسمم أو مرض فلوزير العمل أن يصدر القرارات التي تحدد مثل هذا العمل والوسائل التي يجب على أصحاب العمل اتخاذها لحماية العمال ، وعلى صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها. (١)

(المادة الحادية والثلاثون بعد المائة)

على صاحب العمل أن يحيط دائما وبصفة مستمرة بحواجز مناسبة لوقاية جميع الأجزاء المتحركة من مولدات الطاقة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الآلات سواء كانت ثابتة أو متنقلة إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها أنها تكفل الوقاية التامة ، وكذلك يجب عليه تسييج الفتحات الأرضية وكافة العوائق التي قد تعرض العمال لخطر السقوط أو الاصطدام .

(المادة الثانية والثلاثون بعد المائة)

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

(١) - صدر قرار وزير العمل رقم (٤٣٥) وتاريخ ١١/٤/١٤٠٤هـ الخاص بتحديد الأعمال والمهن التي تعرض العمال للتسمم بالرصاصة والوسائل التي يجب على أصحاب العمل اتخاذها لحماية عمالهم .

(المادة الثالثة والثلاثون بعد المائة)

على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة ضد الحريق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة ما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .

(المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة)

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبي طبقاً للمستويات التي يقررها وزير العمل بالاشتراك مع وزير الصحة ، وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملاً أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف ويخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك بدون مقابل سواء كان ذلك وقت العمل أو غيره ، فإذا زاد عدد العمال على النحو المتقدم على مائة عامل وجب على صاحب العمل فضلاً عن ذلك أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها ، وفي حالة إجراء العمليات ونحو ذلك من الأمراض المستعصية تؤخذ النفقات من صندوق التأمينات الاجتماعية ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة في المستشفيات الحكومية أو الخيرية ومن يقع على عاتقه دفعها ما يقرره وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة أو ما ينص عليه من أحكام في نظام التأمينات الاجتماعية .

وأما إذا قل عدد العمال عن خمسين عاملاً فيجب على صاحب العمل أن يؤمن للعمال خزانة للإسعافات الطبية محفوظة بحالة صالحة ومحتوية على الأربطة والأدوية والمطهرات التي يقررها وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة وذلك لإسعاف العمال إسعافاً أولياً. (١)

(١) - صدر قرار وزير العمل رقم (٤٠٤) وتاريخ ١٧/٦/١٣٩٤هـ بشأن وسائل الإسعاف الطبي في أماكن العمل .

(المادة الخامسة والثلاثون بعد المائة)

على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من خمسين عاملاً إبلاغ مكتب العمل المختص عن اسم الطبيب الذي اختاره لعلاج العمال ، وعليه في حالة استخدام أكثر من مائة عامل إبلاغ المكتب عن أسماء الأطباء والأخصائيين الذين اختارهم لمعالجة العمال وبيان أسماء المستشفيات التي عينها لذلك ، وفي كلتا الحالتين يجب عليه أن يخطر مكتب العمل المختص بالحد الأدنى للأيام المقررة لعيادة العمال بشرط ألا يقل ذلك عن ثلاث مرات في الأسبوع .

(المادة السادسة والثلاثون بعد المائة)

على كل صاحب عمل أن يعد لكل عامل ملفاً طبياً موضحاً فيه نتيجة الكشف الطبي الموقع على العامل عند التحاقه بالعمل وبيانا بحالات مرضه وأطوار علاجه والمدد التي انقطع فيها عن العمل على أن توضح فيه أنواع المرض العادي والمهني وإصابات العمل .

(المادة السابعة والثلاثون بعد المائة)

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يعد لعماله نظاماً للتوفير والادخار توافق عليه وزارة العمل على أن تكون مساهمة العامل في هذا النظام اختيارية وأن يهيئ لهم على نفقته وسائل الراحة والترفيه المناسبة وذلك حسب المواصفات التي يقرها وزير العمل .
فإذا كان يستخدم خمسمائة عامل فأكثر فلوزير العمل بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال فيها أن يقرر قيام رب العمل على نفقته بكل أو بعض ما يأتي :

- أ - توفير حوائط لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجيات الضرورية بأسعار معتدلة وذلك في مناطق العمل التي لا تتوفر فيها عادة تلك الحوائط .
- ب - توفير متنزهات وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل ومكتبات ثقافية للعمال .

- ج - إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج من يعولونهم شرعاً علاجاً شاملاً مع مراعات الأحكام الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية .
- د - توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوفر في المنطقة مدارس كافية وإيجاد مساجد في أماكن العمل .
- هـ - إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال .
- و - إعداد نظام للتعيينات والترقيات والعلاوات والمزايا التي يحصل عليها العمال توافق عليه وزارة العمل .

(المادة الثامنة والثلاثون بعد المائة)

على الشركات ذات الامتياز التي تعهد بتنفيذ بعض أعمالها من إنشاء أو صيانة أو غيرهما إلى متعهدين أن تشترط في عقود التعهد أن يقوم المتعهد تجاه عماله بتأدية جميع الحقوق وتحمل جميع الالتزامات التي تترتب للعمال فيما لو قامت الشركة ذات الامتياز نفسها بالأعمال.^(١)

(المادة التاسعة والثلاثون بعد المائة)

تطبق على عمال متعهدي الشركات ذات الامتياز الأنظمة الأساسية لعمال هذه الشركات ويستفيدون من جميع المنح والتعويضات ونسب الأجور المعمول بها في هذه الشركات .

(١) - صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) وتاريخ ٢٦/٢/١٤٠٠هـ ناصاً على الآتي :

(يقصد بالأعمال الأصلية الواردة في المادة (٨) والأعمال الواردة في المادة (١٣٨) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢١) في ٦/٩/١٣٨٩هـ بالنسبة للأفراد موضوع نشاطهم المعتاد وبالنسبة للشركات الأعمال التي أنشئت الشركة من أجل القيام بها والمخصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز إن كانت من شركات الامتياز) .

(المادة الأربعون بعد المائة)

تتحمل الشركات ذوات الامتياز المسؤولية القانونية إزاء عمال متعهديها تطبيقاً لأحكام المادتين السابقتين ولها لقاء ذلك أن تحتجز من قيمة أعمال متعهديها ما يضمن هذه المسؤولية حتى انتهاء التعهد .

(المادة الواحدة والأربعون بعد المائة)

في كل التعهدات التي لا يطبق المتعهدون فيها أحكام المواد السابقة يحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية^(١) إبطالها بقرار مستند إلى تقرير من رئيس مفتشي العمل في الوزارة بعد تحقيق خاص يقوم به .

(المادة الثانية والأربعون بعد المائة)

على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامتهم أو من مركز تجميع معين إلى أماكن العمل وإعادتهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية المنتظمة .

(المادة الثالثة والأربعون بعد المائة)

يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية^(٢) وبصفة خاصة في المناجم والمقالع وفي مراكز التنقيب عن البترول واستخراجه أو استثماره بما يأتي :

(١) - صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) وتاريخ ١/٢/١٤٢٥هـ بشأن فصل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى وزارتين مستقلتين تسمى الأولى وزارة العمل وتسمى الثانية وزارة الشؤون الاجتماعية .

(٢) - صدر قرار وزير العمل رقم (٦٥١) وتاريخ ٢٩/١٢/١٤٠١هـ بشأن تحديد الأماكن البعيدة عن العمران .

أ - أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وتحدد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن ومقابل انتفاع العمال بها بقرار من الوزير.^(١)

ب - أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض وتكون نظيفة ومستوفية للشروط الصحية ، وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من الوزير . وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها داخل المنجم يجب أن تقدم للعمال مغلفة تغليفا صحيا أو معبأة في أوان محكمة الغطاء ، ولا يجوز الاستعاضة عن تقديم الوجبات الغذائية بأي بدل مالي .

ج - أن يوفر لعماله الخدمات الطبية والاجتماعية والثقافية التي تحدد بقرار وزاري.
د - كما يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدي عملا في مناطق التنقيب وقيمون في مخيمات أن يقدم لعماله مجانا وبدون مقابل مخيمات لائقة للسكنى ويوفر لهم الماء الصالح للشرب ويقدم لهم ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض تكون مستوفية للشروط الصحية ، وتحدد أنواع الطعام وكمياته بالنسبة لكل وجبة بقرار من الوزير ، ولا يجوز الاستعاضة عن تقديم الوجبات بمقابل أي بدل مالي .

هـ - وللعامل في حالات صحية خاصة وعملا بإشارة الطبيب أن يطلب طعاما خاصا يناسب وضعه الخاص وعند تعذر الاستجابة إلى طلبه فإن له المطالبة بتعويض مالي عن الوجبة .

(المادة الرابعة والأربعون بعد المائة)

على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملة فأكثر تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة ممرضة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات .

(١) - صدر قرار وزير العمل رقم (٨٩) وتاريخ ١٠/٣/١٤٠٢هـ بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات مساكن العمال في الأماكن البعيدة عن العمران ومقابل الانتفاع بها .

الفصل الثامن

إنشاء مؤسسات جديدة

(المادة الخامسة والأربعون بعد المائة)

كل شخص يريد إنشاء مبان لاستعمالها في مشروع جديد أو إضافة أية ملحقات لمشروع قائم يدار بالآلات الميكانيكية أو زيادة القوة الآلية المستخدمة في إدارة المشروع ، أو تحويل مبان قائمة إلى مشروع يدار بآلات ميكانيكية وكان يستخدم عشرين عاملا على الأقل عليه أن يتقدم إلى وزارة التجارة والصناعة (مركز الأبحاث الصناعية) بطلب الترخيص اللازم مرفقا به ما يأتي :

أ - خريطة الموقع .

ب - تصميم البناء .

ج - مخططا يبين مكان الآلات والأجهزة ومواصفاتها .

د - رسوم الآلات أو صورها .

وعليه بالإضافة إلى ذلك أن يقدم أية بيانات أخرى توضح نوع العمل المزمع القيام به في البناء طبقا لما تطلبه وزارة التجارة والصناعة .

ويجب أن تتضمن خرائط المباني والموقع تفصيلات مواقع جميع الأبواب والنوافذ وأبعادها ووسائل التهوية والسلام ووسائل النجاة من الحريق وغير ذلك من الوسائل الصحية ، وعند اقتناع الوزارة المذكورة أن المباني أو الإضافات أو الزيادات تتفق وحكم هذا النظام والتنظيمات الصادرة بمقتضاه فعليها أن توافق نهائيا على الترخيص إن لم يكن للبلديات علاقة مباشرة في ذلك وللوزارة المذكورة استطلاع رأي وزارة الصحة من الناحية الصحية عند الاقتضاء .

(المادة السادسة والأربعون بعد المائة)

إذا تبين لمكتب العمل أن أي بناء أو جزء منه أو أي جزء من الطرق أو الآلات أو الأجهزة في مؤسسة ما بحالة ينجم عنها خطر على حياة الإنسان أو سلامته فله بعد أخذ رأي الوزارة المذكورة في المادة السابقة أن يصدر إلى مدير المؤسسة أمراً

كتابياً يطلب فيه أن يقوم خلال فترة محددة بإجراء الإصلاحات اللازمة وأن يقدم تقريراً فنياً يدل على قيامه بهذه الإصلاحات في الموعد المحدد ولمكتب العمل أن يعين في أمره الكتابي وسائل الوقاية التي رئي اتخاذها لمنع أي خطر وله أن يمنع استعمال الآلة أو البناء مصدر الخطر إلى أن يتم إصلاحه أو تغييره .

ومدير المؤسسة أن يتظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلامه إلى وزير العمل الذي له بعد التشاور مع وزير التجارة و الصناعة تأييد الأمر أو تعديله أو إلغاؤه، ولا يترتب على تقديم التظلم وقف إجراءات الوقاية التي أمر مكتب العمل باتخاذها كما لا يترتب عليه وقف تنفيذ الأمر المتظلم منه ما لم يقرر وزير العمل ذلك .

الفصل التاسع

ساعات العمل - الراحة الأسبوعية - الإجازات

(المادة السابعة والأربعون بعد المائة)

لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان المبارك فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة للصلاة والراحة والطعام^(١) ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار كالمؤسسات الموسمية والفنادق والمقاصف والمطاعم وغيرها ، ويجوز تخفيض ساعات العمل في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة ، ويكون تحديد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير العمل .

(المادة الثامنة والأربعون بعد المائة)

تنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متوالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف الساعة خلال مجموع ساعات العمل وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد .
أما في المعامل التي يكون فيها العمل على أفواج متعاقبة في الليل والنهار فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والصلاة والطعام .

(١) - صدر الأمر السامي رقم (٨/٤٥٤) وتاريخ ١٨/٣/١٤٠٥هـ الذي يقضي بأن تخفيض ساعات العمل في شهر رمضان حق للعامل المسلم وحده .

(المادة التاسعة والأربعون بعد المائة)

يعتبر يوم الجمعة وهو يوم العطلة الرسمية يوم راحة بأجر كامل ويجوز لصاحب العمل بعد موافقة مكتب العمل المختص أن يستبدل هذا اليوم لبعض عماله بأي يوم من أيام الأسبوع على ألا تزيد أيام العمل في الأسبوع على ستة أيام وعلى أن يمكن العمال في جميع الأحوال بالقيام بواجباتهم الدينية .

(المادة الخمسون بعد المائة)

- يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بأحكام المواد (١٤٧ ، ١٤٨ ، ١٤٩) من هذا النظام في الأحوال الآتية :
- أ - أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على ثلاثين يوماً في السنة .
 - ب - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .
 - ج - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي . ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ مكتب العمل المختص خلال ٢٤ ساعة لبيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على تأييد كتابي بالموافقة .
 - د - الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير العمل ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم .

(المادة الواحدة والخمسون بعد المائة)

يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجره العادي مضافاً إليه (٥٠٪) خمسين بالمائة فإذا وقع العمل في

يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية كان على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرا إضافيا عن ساعات العمل العادية أو الإضافية .

(المادة الثانية والخمسون بعد المائة)

لا تسري أحكام المادتين (١٤٧ ، ١٤٨) على الحالات الآتية :

أ - الأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده .

ب - العمل الذي يكون متقطعا بالضرورة .

ج - العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

د - العمل في عمليات الحفر أو التنقيب عن البترول أو المعادن في المناطق النائية .

وتحدد الأعمال المبينة في الفقرات (أ،ب،ج) من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير العمل^(١)، أما الأعمال المبينة في الفقرة (د) فيجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية على (٤٨) ساعة في الأسبوع .

(المادة الثالثة والخمسون بعد المائة)

يستحق كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً بأجر كامل يدفع مقدماً . وتزداد الإجازة إلى (٢١) يوماً متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل ، وللعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل للسنة التالية إجازته السنوية أو أياما منها وليس له التنازل عنها . ويحق لصاحب العمل أن يختار تواريخ هذه الإجازات حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله .

(١) - صدر قرار وزير العمل رقم (١٦) وتاريخ ١٨ / ١ / ١٣٩٧هـ بشأن تحديد المقصود بالأعمال التحضيرية والتكميلية والعمل الذي يكون متقطعا بالضرورة ، والعمال المخصصين للحراسة والنظافة .

(المادة الرابعة والخمسون بعد المائة)

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

(المادة الخامسة والخمسون بعد المائة)

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل ، ^(١) ولا تزيد على عشرة أيام في السنة .

(المادة السادسة والخمسون بعد المائة)

يجوز للعامل الحصول على إجازة بدون أجر لا تزيد على عشرة أيام في السنة وذلك بشرط موافقة صاحب العمل .

(المادة السابعة والخمسون بعد المائة)

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

(١) - صدر قرار وزير لعمال رقم (٨١٢) وتاريخ ١٦/١١/١٣٩٤هـ بشأن تحديد إجازة الأعياد .

(المادة الثامنة والخمسون بعد المائة)

على صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يعطي للعامل - الذي يثبت مرضه بموجب شهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل ، فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة - إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية خلال السنة الواحدة .

(المادة التاسعة والخمسون بعد المائة)

للعامل الحق بإجازة ثلاثة أيام لزواجه ويوم واحد بأجر كامل في كل من الحالتين الآتيتين :

- ١ - في حالة ولادة ولد له .
- ٢ - في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه .

ويحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

الفصل العاشر

تشغيل الأحداث والنساء

أولاً - أحكام مشتركة

(المادة الستون بعد المائة)

لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة كالألات في حالة دورانها بالطاقة والمناجم ومقالع الأحجار وما شابه ذلك . ويحدد وزير العمل بقرار منه المهن والأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة مما يجب معه تحريم عملهم فيها أو تقييده بشروط خاصة^(١). ولا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها .

(المادة الواحدة والستون بعد المائة)

لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء فترة من الليل فيما بين غروب الشمس وشروقها لا تقل عن إحدى عشرة ساعة إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير العمل في المهن غير الصناعية وحالات الظروف القاهرة .

(المادة الثانية والستون بعد المائة)

لا يجوز تشغيل الأحداث والمراهقين مدة تزيد على ست ساعات في اليوم ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادتان (١٥٠ ، ١٥٢) من هذا النظام .

(١) - صدر قرار وزير العمل رقم (٣٢٦) وتاريخ ٢١/١١/١٤١٤هـ الذي يحدد المهن والأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة والخطرة التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

ثانياً - تشغيل الأحداث

(المادة الثالثة والستون بعد المائة)

لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يتم الثالثة عشرة من عمره ، ولا يسمح له بدخول أماكن العمل ، ولوزير العمل أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق بقرار منه .

ويجب على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية وأن يقوم بحفظها في ملفه الخاص :

١ - شهادة رسمية بميلاده أو شهادة بتقدير سنه صادرة من طبيب مختص ومصديق عليها من وزارة الصحة .

٢ - شهادة بلياقة الصحة للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص مصديق عليها من وزارة الصحة .

٣ - موافقة ولي أمر الحدث .

ويجب على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص عن كل حدث يستخدمه 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 استخدامه وذلك بالإضافة إلى السجل العام المنصوص عليه في المادة (١٠) من هذا النظام .

ثالثاً - تشغيل النساء

(المادة الرابعة والستون بعد المائة)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها والأسابيع الستة اللاحقة لها ، ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب المؤسسة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة ، ولا يجوز لأي صاحب عمل تشغيل أي امرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة لولادتها .

وتدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع نصف الأجرة إذا كان لهن في خدمة صاحب العمل سنة فأكثر والأجرة الكاملة إذا كان لهن في خدمته ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة . ولا تدفع الأجرة للعاملة أثناء إجازتها السنوية

العادية التي يحق لها أن تأخذها بموجب أحكام هذا النظام إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل ويدفع لها نصف الأجرة أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف أجرة .

(المادة الخامسة والستون بعد المائة)

يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال .

(المادة السادسة والستون بعد المائة)

يتحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة .

(المادة السابعة والستون بعد المائة)

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة تمتعها بإجازة الحمل والولادة .

(المادة الثامنة والستون بعد المائة)

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على ألا تتجاوز مدة غيابها ستة أشهر . ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال الأشهر الستة السابقة على التاريخ المتوقع للولادة وإذا فصلت العاملة خلافاً لأحكام هذه المادة تعين على اللجنة المختصة الحكم بإعادتها إلى عملها .

(المادة التاسعة والستون بعد المائة)

يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقا لأحكام هذا الفصل إذا ثبت أنها عملت لدى أي صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها . ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه لها .

(المادة السبعون بعد المائة)

يستثنى من الأحكام المانعة أو المقيدة لعمل المراهقين والأحداث والنساء العمل في المؤسسات الخيرية أو الرسمية التي لها صفة التعليم المهني أو المسلكي ، على أن يحدد في نظام هذه المؤسسات نوع المهن والصناعات وساعات العمل وشروطه وملاءمته لمقدرة العمال الصحية وأن يصدق على هذا النظام من قبل الوزارة بعد استطلاع رأي وزارة الصحة .

(المادة الحادية والسبعون بعد المائة)

في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء وفي جميع المهن يجب أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن .

الفصل الحادي عشر

لجان العمل وتسوية الخلافات^(١)

(المادة الثانية والسبعون بعد المائة)

- لجان العمل وتسوية الخلافات هي :
- أ - اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات .
- ب - اللجان العليا لتسوية الخلافات .

(المادة الثالثة والسبعون بعد المائة)

تؤلف بقرار من مجلس الوزراء في كل مكتب من مكاتب العمل الرئيسية والفرعية في المملكة اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات بناء على ترشيح وزير العمل وتشكل كل لجنة من ثلاثة أعضاء من أصحاب الخبرة في القضايا الحقوقية . ويجب أن يكون الرئيس من حملة الإجازة في الشريعة . كما يجب أن يكون واحد على الأقل من العضوين الآخرين من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق . ويحدد القرار من بينهم رئيسا .^(٢)

(١) - صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٤٥) وتاريخ ٢١ / ١ / ١٣٩٢ هـ بمنح رؤساء وأعضاء أصليين أو احتياطيين عن كل جلسة يتم عقدها خارج وقت الدوام الرسمي مائة ريال على ألا تزيد المكافأة على ألف ريال في الشهر مهما زاد عدد الجلسات ، وصرف خمسين ريالاً لسكرتير اللجنة عن كل جلسة على ألا تزيد المكافأة عن ثلث راتبه في الشهر .

- ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٧٥٢) وتاريخ ٣ / ١٢ / ١٣٩٥ هـ بالموافقة على :

١ - منح كل من رئيس وأعضاء اللجنة العليا لتسوية الخلافات مكافأة شهرية مقطوعة مقدارها ألفا (٢٠٠٠) ريال .

٢ - بمنح كل من رؤساء وأعضاء اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات مكافأة شهرية مقطوعة مقدارها ألف وخمسمائة (١٥٠٠) ريال .

٣ - بمنح سكرتير كل لجنة مكافأة شهرية تعادل نصف راتبه الشهري .

(٢) - صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٧٤٦) وتاريخ ١٢ / ٦ / ١٣٩٣ هـ مقرر في البند الثالث منه ما يلي : (٣) - في حالة غياب رئيس اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية يكلف وزير العمل والشؤون الاجتماعية برئاستها أحد أعضائها الباقين على أن يكون من الحاصلين على إجازة الشريعة) .

(المادة الرابعة والسبعون بعد المائة)

تختص اللجنة الابتدائية بما يلي :

أولا بالفصل نهائيا في :

- أ - خلافات العمال التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال .^(١)
- ب - الخلافات المتعلقة بوقف تنفيذ قرارات فصل العمال المرفوعة وفق أحكام هذا النظام .
- ج - الخلافات المتعلقة بتوقيع الغرامات أو بطلب الإعفاء منها .

ثانيا الفصل ابتدائيا فيما يلي :

- أ - خلافات العمال التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال .^(٢)
- ب - خلافات التعويض عن إصابات العمل أيا كانت قيمتها .
- ج - خلافات الفصل عن العمل .

(المادة الخامسة والسبعون بعد المائة)

تكون اللجنة العليا لتسوية الخلافات من عدة دوائر، لاتقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء، ويصدر قرار من مجلس الوزراء - بناءً على ترشيح وزير العمل - بتسمية رئيس اللجنة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق، وممن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية. ويحدد عدد دوائر اللجنة العليا ومناطق عملها بقرار من وزير العمل بناءً على اقتراح رئيس اللجنة. ويتولى رئيس اللجنة اختيار رؤساء الدوائر، وتوزيع العمل بينها، والإشراف على جميع ما يتعلق بأعمالها الإدارية .^(٣)

- (١) - عدل مقدار القيمة المحددة في الفقرة (أ) إلى (عشرة آلاف ريال) بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٢٨) وتاريخ ١٤٢٣/٧/٢٤هـ بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) في ١٤٢٣/٧/٢٣هـ، وكان مقدار القيمة قبل التعديل (ثلاثة آلاف ريال) .
- (٢) - عدل مقدار القيمة المحددة في الفقرة (أ) إلى (عشرة آلاف ريال) بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٢٨) وتاريخ ١٤٢٣/٧/٢٤هـ بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) في ١٤٢٣/٧/٢٣هـ، وكان مقدار القيمة قبل التعديل (ثلاثة آلاف ريال) .
- (٣) - صدر المرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ١٤٢٥/١٠/٢٩هـ بتعديل هذه المادة وكان نصها : تؤلف بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتسوية الخلافات تؤلف من خمسة أعضاء ثلاثة منهم يمثلون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والرابع عن وزارة التجارة والصناعة والخامس عن وزارة البترول والثروة المعدنية ويسمى أحدهم رئيسا في نفس قرار مجلس الوزراء على ألا تقل مرتبته عن الثانية .ويجب أن يكون رئيس اللجنة العليا وأعضائها من المتصفين بالحيدة والخبرة في الشؤون الحقوقية . وقد صدر قرار مجلس الوزراء برقم (٧٤٦) وتاريخ ١٣٩٣/٦/١٢هـ حول هذه المادة المتضمن ما يلي :
- ١ - يجوز حلول العضو الاحتياطي في اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية محل من يتخلف من أعضائها الأصليين بصرف النظر عن الجهة التابع لها العضو المتخلف .
- ٢ - في حالة غياب رئيس اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية ونائبه يكلف وزير العمل والشؤون الاجتماعية برئاستها أحد أعضاء اللجنة الباقين على أن لا تقل المرتبة التي يشغلها عن التاسعة .

(المادة السادسة والسبعون بعد المائة)

تختص كل دائرة من دوائر اللجنة العليا بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع الخلافات التي ترفع للاستئناف أمام اللجنة، كما تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام بحق المخالفين لأحكامه^(١).

(المادة السابعة والسبعون بعد المائة)

يصدر مجلس الوزراء لائحة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة أمام اللجان الابتدائية واللجنة العليا^(٢).
ويصدر وزير العمل قراراً بتشكيل ديوان لكل من هذه اللجان وعدد الكتاب والمباشرين والموظفين والإداريين المنتدبين لهذه الأعمال .

(المادة الثامنة والسبعون بعد المائة)

تصدر كل دائرة من دوائر اللجنة العليا، وكذلك اللجان الابتدائية قراراتها بأغلبية آراء أعضائها، ويجب أن تكون القرارات مسببة وموقعة من جميع الأعضاء على أن يكون للمخالف فيها ذكر سبب مخالفته^(٣).

(المادة التاسعة والسبعون بعد المائة)

كل لجنة من هذه اللجان لها وحدها دون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل . ولها إحضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات أو الأدلة واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها .
وللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة من أجل إجراء التحقيق المطلوب وفق أحكام هذا النظام .

(١) - صدر المرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ٢٩/١٠/١٤٢٥هـ بتعديل هذه المادة وكان نصها: تختص اللجنة العليا بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع الخلافات التي ترفع للاستئناف أمامها ، كما تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام بحق المخالفين لأحكامه .

(٢) - صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١) وتاريخ ٣-٤/١٠/١٣٩٠هـ بالموافقة على اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة.

(٣) - صدر المرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ٢٩/١٠/١٤٢٥هـ بتعديل هذه المادة وكان نصها: تصدر اللجنة العليا واللجان الابتدائية قراراتها بأغلبية آراء أعضائها، ويجب أن تكون القرارات مسببة وموقعة من جميع الأعضاء على أن يكون للمخالف فيها ذكر سبب مخالفته .

(المادة الثمانون بعد المائة)

ترفع الدعاوى أمام اللجنة الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها وتصدر اللجنة حكمها خلال المدة وطبقاً للإجراءات المشار إليها في المادة (١٧٧) .

وإذا رغب أحد طرفي النزاع استئناف القرار الصادر من اللجنة الابتدائية فعليه أن يقدم طلب الاستئناف إلى اللجنة العليا خلال ثلاثين يوماً من تبليغه صورة القرار الراغب في استئنافه .

(المادة الحادية والثمانون بعد المائة)

يحدد رئيس الدائرة موعداً للنظر في القضية المستأنفة أمامه خلال خمسة عشر يوماً من تسجيل عريضة الاستئناف في قلم اللجنة، وعلى الدائرة أن تصدر قرارها في النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة وفي موعد لا يتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة^(١) .

(المادة الثانية والثمانون بعد المائة)

إذا لم يستأنف قرار اللجنة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة (١٨٠) أصبح نهائياً واجب التنفيذ . وتعتبر قرارات اللجنة العليا واجبة التنفيذ فور تبليغها إلى الأطراف المعنيين وتعتبر المصالحة ملزمة لطرفي النزاع فور تسجيلها لدى إحدى اللجان المختصة .

(المادة الثالثة والثمانون بعد المائة)

يحق في جميع الأحوال للفريقين المتنازعين أن يعينا بالتراضي محكما واحداً عن الفريقين أو محكما واحداً أو أكثر عن كل فريق ليفصل المحكم أو المحكمون في الخلاف وذلك عوضاً عن اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل .

(١) - صدر المرسوم الملكي رقم (٥٣/م) وتاريخ ٢٩/١٠/١٤٢٥هـ بتعديل هذه المادة وكان نصها: يحدد رئيس اللجنة العليا موعداً للنظر في القضية المستأنفة أمامه خلال خمسة عشر يوماً من تسجيل عريضة الاستئناف في قلم اللجنة . وعلى اللجنة أن تصدر قرارها في النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة وفي موعد لا يتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة .

فإذا لم يتفقوا على انتخاب وازع وجب على رئيس اللجنة الابتدائية التي يقع مقر العمل في دائرتها تعيين الوازع المذكور وذلك إن لم يسبق صك التحكيم إلى تعيين هذا الوازع ، ويجب أن يبين صك التحكيم المدد والأصول الواجب إتباعها من أجل الفصل في الخلاف .

ويكون حكم المحكمين ابتدائيا قابلا للاستئناف أمام اللجنة العليا ضمن المدد والمهل والأصول المنصوص عليها لاستئناف الأحكام أمام هذه اللجنة ، إلا إذا نص صراحة في صك التحكيم أن حكم المحكمين قطعي ، فيكون حكمهم مبرما .
ويجب أن تودع صورة عن صك التحكيم لدى ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة كما يجب أن يسجل قرار المحكمين في ديوان هذه اللجنة خلال مدة أسبوع من صدوره .

(المادة الرابعة والثمانون بعد المائة)

تنفذ قرارات المحكمين بعد تسجيلها في ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة وبعد إعطائها صبغة التنفيذ من قبل رئيس هذه اللجنة .

(المادة الخامسة والثمانون بعد المائة)

لا يجوز لأي لجنة من اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه ، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية والقواعد المحلية وما استقرت عليه السوابق القضائية ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة .

(المادة السادسة والثمانون بعد المائة)

لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار قطعي بشأنه من إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل مرة ثانية .

(المادة السابعة والثمانون بعد المائة)

لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أمام إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييرا يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي عامل بدون إذن كتابي بذلك من اللجنة المختصة .

(المادة الثامنة والثمانون بعد المائة)

إذا لم يتم تأليف لجنة ابتدائية في إحدى المناطق فيجوز للوزير عند الاقتضاء أن يكلف لجنة أخرى مؤلفة في أقرب منطقة بمهام اللجنة التي لم تؤلف واختصاصاتها وإذا وجد المكتب الفرعي للعمل في نفس منطقة المكتب الرئيسي فتؤلف لجنة ابتدائية واحدة تختص بتلك المنطقة .

الفصل الثاني عشر

العقوبات الجزائية

(المادة التاسعة والثمانون بعد المائة)

- ١- يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة أو بالغرامة من ألف إلى ثلاثة آلاف ريال أو بالعقوبتين معا كل فرد يقوم بالاعتصاب مع مجموعة من الأشخاص بقصد توقيف :
 - أ - وسائل النقل بين أنحاء المملكة وبينها والبلدان الأخرى .
 - ب - المواصلات البريدية والبرقية والهاتفية .
 - ج - إحدى المصالح العامة وخصوصا المختصة بتوزيع الماء والكهرباء أو المواد الغذائية الرئيسية .
- ٢ - ويستوجب العقوبة نفسها ملتزم إحدى المصالح السابق ذكرها إذا أوقف عملها دون سبب مشروع .
- ٣ - إذا اقترن الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف أو بضروب الاحتيال أو بمزاعم كاذبة من شأنها أن تحدث أثرا في النفس أو بالتجمهر في السبل والساحات العامة ، أو باحتلال أماكن العمل - عوقب مرتكبوا هذه الأفعال بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين أو بغرامة من ألف إلى خمسة آلاف ريال ، أو بكليهما معا .

(المادة التسعون بعد المائة)

من تذرع بإحدى الوسائل المذكورة في الفقرة الأخيرة من المادة السابقة فحمل الآخرين أو حاول حملهم على أن يقفوا عن عملهم بالاتفاق فيما بينهم أو شجعهم أو حاول تشجيعهم على وقف هذا العمل يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات أو بغرامة من خمسة آلاف ريال إلى عشرة آلاف ريال ، أو بكليهما معا .

(المادة الواحدة والتسعون بعد المائة)

إذا توقف صاحب العمل أو رئيس مشروع أو مستخدم أو عامل عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو للاحتجاج على قرار أو تدبير صادرين عنها بدلا من اللجوء إلى الوسائل المشروعة عوقب كل من الفاعلين بالحبس من سنتين إلى ست سنوات أو بغرامة من أربعة آلاف إلى عشرة آلاف ريال ، أو بكليهما معا .

(المادة الثانية والتسعون بعد المائة)

مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بمن يحول دون قيام موظف عام بأعمال وظيفته يعاقب - كل من يخالف نص المادة (٢٦) من هذا النظام بغرامة تتراوح بين مائة وألف ريال ، وتضاعف هذه الغرامة في حالة العود .

(المادة الثالثة والتسعون بعد المائة)

كل من يخالف أحكام المادة (٤١) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال .

(المادة الرابعة والتسعون بعد المائة)

كل من يخالف أحكام المادة (٤٤) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل .

(المادة الخامسة والتسعون بعد المائة)

كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال .

(المادة السادسة والتسعون بعد المائة)

كل من يخالف الأحكام المنظمة لاستقدام الأجانب بقصد العمل ، والمنصوص عليها في المادة (٤٩) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل .

(المادة السابعة والتسعون بعد المائة)

كل من يخالف الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيا لإحلالهم محل العمال الأجانب ، والمنصوص عليها في المادة (٥٠) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تزيد على خمسمائة ريال عن كل عامل .

(المادة الثامنة والتسعون بعد المائة)

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال كل من يخالف أحكام الفصل الخامس من هذا النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه .

(المادة التاسعة والتسعون بعد المائة)

كل من يخالف الأحكام المنظمة للأجور والمنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا النظام يعاقب بغرامة قدرها مائتا ريال ، ويلزم المخالف بدفع فرق الأجر ، وتتعدد الغرامة بتعدد الأفراد .

(المادة المائتان)

يعاقب صاحب العمل وكل شخص مسئول عن دفع أجور العمال إذا خالف أي حكم من أحكام الفصل السادس بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل .

(المادة الحادية بعد المائتين)

يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أي مخالفة لأحكام الفصل السابع أو لأية تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة .

(المادة الثانية بعد المائتين)

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثامن بغرامة قدرها ألف ريال وبإغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف المنشآت الجديدة .
ولمكتب العمل المختص أن يستعين بالسلطات الإدارية المختصة لتنفيذ الإغلاق أو الإيقاف .

(المادة الثالثة بعد المائتين)

يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أي مخالفة لأحكام الفصل التاسع أو أي تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة .

(المادة الرابعة بعد المائتين)

إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل العاشر يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ولا تزيد على ألف ريال مع إلزامه بدفع تعويض عن الضرر الناتج عن مخالفته لأحكام هذا الفصل .

(المادة الخامسة بعد المائتين)

كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل أو مستخدم رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار قطعي آخر صادر عن إحدى اللجان المنصوص عليها في الفصل الحادي عشر من هذا النظام تضاعف عليه العقوبات الصادرة بحقه إن وجدت أو يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ولا تزيد على ألف ريال أو بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

(المادة السادسة بعد المائتين)

مع مراعات أحكام المادة (٧٨) من هذا النظام ، يعاقب العامل الذي يرفض في أحوال الضرورة العمل في مكان غير مكان إقامته الأصلي أو في عمل غير العمل الذي تعاقد عليه بغرامة لا تزيد على مائة ريال .

(المادة السابعة بعد المائتين)

يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسؤول عن أية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تتجاوز خمسمائة ريال ، وتطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام ما لم يكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أي نظام آخر .

وتؤول جميع الغرامات التي توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال في حساب خاص للانفاق منه على المشروعات التي تخصص لرفع مستوى العمل والعمال في المملكة وفقا لما يقرره وزير العمل .

(المادة الثامنة بعد المائتين)

لا يجوز تنزيل مرتبة العامل أو راتبه إلا في الأحوال التي ينص عليها النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه .

الفصل الثالث عشر

أحكام ختامية

(المادة التاسعة بعد المائتين)

يصدر وزير العمل والقرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام فيما عدا ما نص على صدوره من قبل مرجع آخر .

(المادة العاشرة بعد المائتين)

يلغى نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ ٢٥ / ١١ / ١٣٦٦هـ وكذلك كافة الأنظمة والأوامر والقرارات السابقة على العمل بهذا النظام فيما يتعارض مع الأحكام الواردة فيه .

(المادة الحادية عشرة بعد المائتين)

يُعمل بهذا النظام من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .^(١)

(١) - نشر بجريدة أم القرى بعدد رقم (٢٢٩٩) وتاريخ ١٩ / ٩ / ١٣٨٩هـ .