



قرار وزاري

إن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
بناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً،

وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ، وبعد الاطلاع على اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ..

يُقرَّر ما يلي:

أولاً: إضافة مادة برقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، تنص على الآتي:

١. "في حال اتخذت الدولة وفق ماتراه أو بناء على ما تُوصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة (٥) من المادة (الرابعة والسبعين) من النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداء مع العامل - خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات - على أي مما يأتي:

أ. تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية.

ب. منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة.

ج. منح العامل إجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة عشرة بعد المائة) من النظام.

٢. لا يكون إنهاء عقد العمل بعد ذلك مشروعاً إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة.

٣. لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل".

ثانياً: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وموقع الوزارة الإلكتروني، ويعمل به من تاريخ نشره.

ثالثاً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي