



وزارة العمل

المملكة العربية السعودية

تعديلات نظام العمل

كما وردت في قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٨) والصادر في تاريخ ١٤٣٦/٦/٣هـ والخاص بتعديل نظام العمل والمنشور في الصحيفة الرسمية «أم القرى» يوم الجمعة ٥ رجب ١٤٣٦هـ الموافق ٢٤ أبريل ٢٠١٥م في العدد رقم ٤٥٦٣

الجمعة ٥ رجب ١٤٣٦هـ • ٢٤ إبريل ٢٠١٥م
السنة ٩٣ • العدد ٤٥٦٣

10

أم القرى

UM AL-QURA

قرارات وأنظمة

93

قرار رقم (٢٥٨) وتاريخ ٣-٦-١٤٣٦هـ

الموافقة على تعديلات نظام العمل

بالصيغة المرافقة.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك ، صيغته مرافقة لهذا. ثانياً: دون اخلال بالاختصاصات المقررة لوزارة العمل ، تنظر هيئات تسوية الخلافات العمالية- إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها وفقاً لما ورد في الفقرة (٣) من البند (أولاً) من المرسوم الملكي رقم (١/م) وتاريخ ١-٢٢-١٤٣٥هـ- في الدعاوي التي ترفعها وزارة العمل وفقاً للفقرة (٤) من المادة (الثلاثين بعد المائتين) من نظام العمل، وتوقع تلك الهيئات العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل.

رئيس مجلس الوزراء

إن مجلس الوزراء بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ١٤٧٦٧ وتاريخ ٢٠-٤-١٤٣٥هـ، في شأن تعديل بعض مواد نظام العمل ، المشتملة على قرار مجلس الشورى رقم (٩-١٤) وتاريخ ٣-٤-١٤٣٥هـ المتخذ في هذا الشأن. وبعد الاطلاع على نظام العمل ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦هـ. وبعد الاطلاع على المحاضر : رقم (١٠٤) وتاريخ ١٧-٢-١٤٣٦هـ، ورقم (٤٩٠) وتاريخ ٢٨-٧-١٤٣٥هـ ورقم (٣٠٩) وتاريخ ٢٥-٥-١٤٣٣هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء . وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٩-١٤) وتاريخ ٣-٤-١٤٣٥هـ. وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٦٤٣) وتاريخ ١٤-٥-١٤٣٦هـ. يقرر ما يلي:

أولاً: الموافقة على تعديلات نظام العمل ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦هـ ،

مرسوم ملكي م/٤٦ وتاريخ ٥-٦-١٤٣٦هـ

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٩-١٤) بتاريخ ٣-٤-١٤٣٥هـ. وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٨) بتاريخ ٣-٦-١٤٣٦هـ. رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على تعديلات نظام العمل ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) بتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦هـ بالصيغة المرافقة.

ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة- كل فيما يخصه- تنفيذ مرسومنا هذا.

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

بعون الله تعالى نحن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود ملك المملكة العربية السعودية بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم ، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩٠/أ) بتاريخ ٢٧-٨-١٤١٢هـ. وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء ، الصادر بالأمر الملكي رقم (١٣/أ) بتاريخ ٣-٣-١٤١٤هـ. وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى ، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩١/أ) بتاريخ ٢٧-٨-١٤١٢هـ.

يبدأ سريان هذه التعديلات ابتداءً من يوم الأحد ٥ محرم ١٤٣٧هـ الموافق ١٨ أكتوبر ٢٠١٥م

تعديلات نظام العمل

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦ هـ



أولاً: تعديل المادة (الخامسة) ، لتكون بالنص الآتي:

تسري أحكام هذا النظام على الآتي:

- ١- كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر.
- ٢- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
- ٣- عمال المؤسسات الخيرية.
- ٤- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.

ثانياً: تعديل المادة (السابعة) ، لتكون بالنص الآتي:

- ١- يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:
 - أ- أفراد أسرة صاحب العمل ، وهم ، زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
 - ب- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.
 - ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.
 - د- عمال الزراعة والرعاية الخاصون ومن في حكمهم.
 - هـ- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.
 - و- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.
- ٢- يصدر الوزير - بالتنسيق مع الجهات المختصة- لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات (أ) و (ج) و (هـ) و (و) من هذه المادة، تشتمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة.

ثالثاً: تعديل المادة (الحادية عشرة) ، لتكون بالنص الآتي:

”إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية، أو جزء منها، وجب على الأخير أن يعطى عماله جميع الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله“.

رابعاً: إضافة مادة تحمل الرقم (الحادية عشرة مكرر) ، بالنص الآتي:

”مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام والأنظمة ذات العلاقة، للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تسحين أداء سوق العمل ، وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة“.

خامساً: تعديل أحكام المواد (الثانية عشرة) و(الثالثة عشرة) و(الرابعة عشرة) وإعادة صياغتها بعد تعديل أحكامها لتكون في مادتين على النحو الآتي:

”المادة الثانية عشرة:

- ١- تضع الوزارة نموذجاً موحداً- أو أكثر - للائحة تنظيم العمل، على أن يكون شاملاً لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام ، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية.
- ٢- تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل

”المادة الثالثة عشرة:

- ١- يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة ، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.
- ٢- يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- ٣- يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها“.

سادساً: تعديل المادة (الخامسة والثلاثين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

”لوزارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة“.

سابعاً: تعديل المادة (الثالثة والأربعين) ، لتكون بالنص الآتي:

”مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل، على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرّب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (١٢٪) من مجموع عماله سنوياً، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديين الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة، وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه“.

ثامناً: تعديل المادة (الثامنة والأربعين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

”١- لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على اكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق ، وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.

٢- لصاحب العمل - بعد اكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها، وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها“.

تاسعاً: تعديل المادة (الثانية والخمسين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

”١- مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام ، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على : اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإنجاب شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، وتاريخ الالتحاق به ، ومدته إن كان محدد المدة.

٢- يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفاً إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له“.

عاشراً: تعديل المادة (الثالثة والخمسين) ، لتكون بالنص الآتي:

”إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً، ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً، ولا تدخل في حساب فترة التجربة اجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما“.

حادي عشر: تعديل المادة (الرابعة والخمسين) ، لتكون بالنص الآتي:

”لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد- كتابة- إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر ، وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك“.

ثاني عشر : تعدي المادة (الخامسة والخمسين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

”١- ينتهي عقد العمل المحدد بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاء في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة، مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين.

٢- إذا تضمن العقد المحدد شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه، تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة“.

ثالث عشر: تعديل المادة (الثامنة والخمسين) ، لتكون بالنص الآتي:

”١- لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته- كتابة- من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

٢- لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة - تكليف العامل بعمل في مكان مختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة“.

رابع عشر : تعديل المادة (الرابعة والستين) ، لتكون بالنص الآتي:

”يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

١- أن يعطي العامل - بناء على طلبه- شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به ، ومهنته، ومقدار أجره الأخير ، ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

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

خامس عشر: تعديل المادة (الثالثة والسبعين) ، لتكون بالنص الآتي:

”يجب على صاحب العمل أن يكتب الغرامات التي يوقعها على العامل في سجل خاص، مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك، ولا يجوز التصرف في الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة، على أن يكون التصرف بهذه الغرامات من قبل اللجنة العمالية في المنشأة، وفي حالة عدم وجود لجنة يكون التصرف في الغرامات بموافقة الوزارة“.

سادس عشر: تعديل المادة (الرابعة والسبعين) ، لتكون بالنص الآتي:

”ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العمل كتابية.

٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام، فيستمر إلى أجله.

٣- بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.

٤- بلوغ العامل سن التقاعد- وهي ستون سنة للعمال وخمسون سنة للعاملات- ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.

٥- القوة القاهرة.

٦- اغلاق المنشأة نهائياً.

٧- انتهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يتفق على غير ذلك.

٨- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر“.

سابع عشر: تعدي المادة (الخامسة والسبعين) ، لتكون بالنص الآتي:

”إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً ، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره“.

ثامن عشر : تعديل المادة (السادسة والسبعين) ، لتكون بالنص الآتي:

”إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحددة للإشعار وفقاً للمدة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام ، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك“.

تاسع عشر : تعديل المادة (السابعة والسبعين) ، لتكون بالنص الآتي:

”١- مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام ، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على : اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإنجاب شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، وتاريخ الالتحاق به ، ومدته إن كان محدد المدة.

٢- يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفاً إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له“.



تعديلات نظام العمل .تتمه

المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

١- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

٣- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العمل لمدة شهرين "عشرين: إلغاء نص المادة (الثامنة والسبعين)، واحلال النص الآتي محله:

"إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثمان ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل، ولصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار".

حادي وعشرين: تعديل المادة (الثمانين)، لتكون بالنص الآتي:
"لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، 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 المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو رؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات- التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر- الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابية.

٣- إذا ثبت اتباع العامل 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، بشرط 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 ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.

٨- إذا ثبت أن العمل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

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

ثانياً وعشرين: تعديل المادة (الثالثة والثمانين)، لتكون بالنص الآتي:
"١- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل- حماية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمناقسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

٢- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل- حماية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرار، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

٣- استثناء من أحكام هذا النظام، لصاحب العمل رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل لأي من التزاماته الواردة في هذه المادة".

ثالثاً وعشرين: تعديل المادة (التسعين)، لتكون بالنص الآتي:

"١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً 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 مدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢- تلزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك".

رابعاً وعشرين: تعديل المادة (الأولى بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:
"تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد".

خامساً وعشرين: تعديل المادة (الثالثة عشرة بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في اجازة بأجر كامل لمدة خمس أيام في حالة وفاة زوجته أو أحد أصوله أو فروع، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له، ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها".

سادساً وعشرين: تعديل المادة (الخامسة عشرة بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"١- للعامل- إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها- الحق في اجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في اجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية، ويحرم العامل من أجر الاجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.

٢- إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على اجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من اجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على اجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

٣- على العامل أن يتقدم بطلب الاجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٤- لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الاجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان".

سابعاً وعشرين: تعديل المادة (السابعة والثلاثين بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"للمصاب - في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناتج من اصابة عمل- الحق في معونة مالية تعدل أجره كاملاً لمدة ستين يوماً ثم يستحق مقابلاً مالياً يعادل (٧٥٪) من أجره طوال المدة التي يستغرقها علاجه، فإذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل، عدت الإصابة عجزاً كلياً، وينتهي العقد ويعوض عن الاصابة، ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة".

ثامناً وعشرين: تعديل المادة (التاسعة والأربعين بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"يحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير - بقرار منه- المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة".

تاسعاً وعشرين: تعديل أحكام المادتين (الحادية والخمسين بعد المائة) وإعادة صياغتهما بعد تعديل أحكامهما لتكون في مادة واحدة بالنص الآتي:

"المادة الحادية والخمسون بعد المائة:

١- للمرأة العاملة الحق في اجازة وضع بأجر كامل مدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

٢- يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال السنة أسبوع التالية له، ولها لاحق في تمديد الاجازة مدة شهر دون أجر.

٣- للمرأة العاملة- في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في اجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة اجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الاجازة لمدة شهر دون أجر".

ثلاثين: تعديل المادة (الستين بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"١- للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في اجازة عدة بأجر كامل مدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الاجازة دون أجر إن كانت حاملاً- خلال هذه الفترة- حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفاضة من باقي اجازة العدة الممنوحة لها- بموجب هذا النظام- بعد وضع حملها.

٢- للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في اجازة بأجر كامل مدة خمسة عشرة يوماً. وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها".

حادي وثلاثين: تعديل المادة (الرابعة والتسعين بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحددهم الوزير أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.

ثانياً وثلاثين: تعديل المادة (السادسة والتسعين بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"يختص مفتشو العمل بما يأتي:

١- مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

٢- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام.

٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك.

٤- ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات تنفيذاً له.

٥- التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة.

٦- اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات".

ثالثاً وثلاثين: تعديل المادة (السابعة والتسعين بعد المائة)، لتكون بالنص الآتي:

"يلتزم مفتشو العمل- قبل مباشرتهم لمهامهم- بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تعدده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة واخلاص، وألا يفشوا سر أي اختراع صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم، ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته".

رابعاً وثلاثين: تعديل المادة (الثالثة بعد المائتين)، لتكون بالنص الآتي:
"إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها، ورفعها إلى الوزير، لإصدار قرار بذلك".

خامساً وثلاثين: تعديل أحكام المواد (التاسعة والعشرين بعد المائتين)، و(الثلاثين بعد المائتين) و(الحادية والثلاثين بعد المائتين) و(الثانية والثلاثين بعد المائتين)، و(الرابعة والثلاثين بعد المائتين)، و(الخامسة والثلاثين بعد المائتين)، و(السادسة والثلاثين بعد المائتين)، و(السابعة والثلاثين بعد المائتين) و(الثامنة والثلاثين بعد المائتين)، و(التاسعة والثلاثين بعد المائتين) و(الحادية والأربعين بعد المائتين)، وإعادة صياغة هذه المواد بعد تعديل أحكامها لتكون في مادتين على النحو الآتي:

تعديلات نظام العمل . . تمة



قرارات مجلس الوزراء

”المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين:

- ١- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذاً له ، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:
 - أ- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.
 - ب- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.
 - ج- إغلاق المنشأة نهائياً.
- ٢- يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.
- ٣- تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم .

”المادة الثلاثون بعد المائتين:

- ١- للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه- إيقاع العقوبات أو احداهما المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأي منهما ، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.
- ٢- يصدر- بقرار من الوزير- جدول تحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.
- ٣- يصدر- بقرار من الوزير- جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة المذكورة.
- ٤- إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة تزيد على نصف الحد الأعلى المقرر لها ، أو كانت في المخالفات التي

تستوجب عقوبة الإغلاق النهائي للمنشأة ، وفقاً للجدول المنصوص عليه في الفقرة (٣) من هذه المادة ، فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.

٥- يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخلف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة ، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير .

سادساً وثلاثين: تعديل المادة (الأربعين بعد المائتين) ونقلها لتكون (الحادية والثلاثين بعد المائتين) بالنص الآتي:

”المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين:

يلزم مرتكب المخالفة بإزالة المخالفة خلال مهلة تحددها اللائحة، وفي حالة عدم إزالتها تعد مخالفة جديدة“.

سابعاً وثلاثين: تعديل المادة (الثانية والأربعين بعد المائتين) ونقلها لتكون (الثانية والثلاثين بعد المائتين) بالنص الآتي:

”المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين:

يتم تحصيل الغرامات المقررة بموجب هذا النظام، وفقاً للإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة، وتؤول المبالغ إلى صندوق تنمية الموارد البشرية“.

ثامناً وثلاثين: إضافة مادة تحمل الرقم (الثالثة والثلاثين بعد المائتين) بالنص الآتي:

”المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين:

لوزير منح مكافأة مالية لا تزيد على ٢٥٪ من مبلغ الغرامة المحصلة لمن يساعد- من موظفي التفتيش أو من غيرهم- في الكشف عن أي من مخالفات أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له“.