

لائحة عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حکمهم

لائحة عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم

التعريفات

المادة الأولى:

يقصد بالعبارات والألفاظ الآتية-أينما وردت في هذه اللائحة- المعاني المبنية امام كل منها، مالم يقتضي السياق خلاف ذلك:

اللائحة: لائحة عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم،

الوزير: وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي استقدم العامل الزراعي أو العامل الرعوي - أو من في حكمه، أو تعاقد معه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

العامل: كل شخص طبيعي يؤدي العمل الزراعي أو العمل الرعوي - وما في حكمهما- إلى صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته مقابل أجر، ويكون أثناء تأدية العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، أو من يقوم مقامه.

ومن في حكمهم: يقصد به العامل الزراعي أو عامل مشتل أو مربي ماشية حسب تصنيف المهن المعتمد لدى الوزارة الخاص بهذه الفئة.

العمل الزراعي أو الرعوي: الجهد المبذول في الانشطة الزراعية أو الرعوية وما في حكمها، بالمنازل أو المزارع الخاصة أو المراعي، تنفيذاً للعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) مع الأفراد دون المنشآت.

الطرفان: صاحب العمل، والعامل.

عقد العمل: هو عقد محدد المدة مبرم بين الطرفين، يتعهد العامل بموجبه أن يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل أو من يقوم مقامه مقابل أجر.

مكتب الاستقدام الأهلي: مكتب الاستقدام المرخص له لممارسة نشاط التوسط في الاستقدام، وأي نشاط آخر مرتبط به تسمح به الوزارة.

الأجر: ما يستحقه عامل الزراعة أو الرعي ومن في حكمهم شهرياً مقابل عمله بموجب ما هو متفق عليه في عقد العمل (مكتوب أو غير مكتوب)، ويشمل جميع البدلات.

مكان العمل: المكان المخصص لممارسة العمل الزراعي أو الرعوي - وما في حكمهما- لدى صاحب العمل.

الشهر: ثلاثة أيام.

السنة: اثنا عشر شهراً.

أحكام عامة

المادة الثانية:

تسري أحكام هذه اللائحة على عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم الذين يعملون لدى الأفراد في منازلهم، أو مزارعهم الخاصة، أو في رعاية مواشيهم الخاصة دون المنشآت.

المادة الثالثة:

تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في اللائحة بالتقويم الميلادي، مالم ينص في عقد العمل على خلاف ذلك.

المادة الرابعة:

يبطل كل شرط أو مصالحة أو إبراء يخالف أحكام اللائحة أثناء سريان عقد العمل، مالم يكن أكثر فائدة للعامل.

المادة الخامسة:

يحظر استخدام أو تشغيل العامل الذي يقل سنه عن واحد وعشرين.

المادة السادسة:

يحظر على صاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه في عقد العمل أو بالعمل لدى الغير أو لحسابه الخاص أو العمل بخلاف المهنة المدونة في عقد العمل ورخصة الإقامة، ويستثنى من ذلك من تقر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير.

عقد العمل

المادة السابعة:

- تنظم أحكام التعاقد بين طرفي العلاقة بموجب عقد عمل يتم ابرامه وفقاً لنماذج العقود الإلزامية التي تقررها الوزارة.
- يجب على صاحب العمل توثيق عقد العمل وفقاً للأحكام النظامية ذات الصلة عبر المنصة المعتمدة لدى الوزارة.
- ٣- يحرر عقد العمل وترجمته إن وجدت- من ثلاثة نسخ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام الأهلي.
- ٤- إذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية فإن النص العربي هو المرجع عند الاختلاف.
- ٥- يعد عقد العمل قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات عقد العمل وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات.
- ٦- يجب أن يكون عقد العمل محدد المدة، وإذا خلا من بيان مدته يعد مبرراً لمدة سنة.
- ٧- إذا انضمن عقد العمل شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، واستمر الطرفان في تنفيذه فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها. وفي حال خلا العقد من بيان مدة التجديد **عد** مجدد المدة سنة.

المادة الثامنة:

يجب أن يتضمن عقد العمل -إضافة إلى الشروط الأخرى التي يتفق عليها الطرفان وبما لا يتعارض مع أحكام اللائحة- تحديد العناصر الجوهرية الآتية:

- اسم صاحب العمل وجنسيته ومكان إقامته وأرقام التواصل والعنوان الوطني.
- اسم العامل وجنسيته ومكان إقامته وأرقام التواصل.
- ٣- تاريخ إبرام عقد العمل.
- ٤- نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته.
- ٥- تاريخ مباشرة العمل.
- ٦- مدة العقد وشروط تجديده وإنهائيه.
- ٧- تنظيم ساعات العمل اليومية والراحة الأسبوعية.
- ٨- تنظيم الإجازة السنوية.
- ٩- الأجر المتفق عليه وطريقة أدائه.

المادة التاسعة:

- يجوز أن يتطرق الطرفان على وضع العامل تحت التجربة - مدفوعة الأجر- لمدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ مباشرته للعمل، ويكون لصاحب العمل خلالها حق التتحقق من كفاية العامل.
- ٢- لا يجوز أن يوضع العامل لأكثر من فترة تجربة لدى صاحب العمل ذاته.
- ٣- يحق للطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون أي تعويض.

تنظيم العمل

المادة العاشرة:

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً في اليوم الواحد لأكثر من ثمان ساعات.
- ٢- تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والعبادة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل.
- ٣- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٪ من أجره الأساسي.
- ٤- تعدد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات عمل إضافية.

المادة الحادية عشرة:

- للعامل الحق في الحصول على يوم للراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.
- ٢- في حال تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية، يكون له الحق في يوم راحة بدائل.

الإجازات والرعاية الصحية

المادة الثانية عشرة:

- يستحق العامل عن كل سنتين إجازة مدفوعة الأجر لا تقل مدة تناولها عن ثلاثة أيام.
- في حال لم يتمتع العامل بإجازاته المشار إليها في الفقرة (ا) من هذه المادة فإنه يستحق عوضاً نقدياً عنها عند انتهاء العلاقة التعاقدية.
- يستحق العامل إجازة لمدة أربع أيام تبدأ من اليوم التالي لل يوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى، وأربعة أيام لعيد الأضحى تبدأ من الوقوف بعرفة، ويوم واحد لليوم الوطني للملكة في أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى، ويوم واحد ل يوم التأسيس في يوم الثاني والعشرين من شهر فبراير للعام الميلادي.
- يستحق العامل عن كل سنتين في العمل لدى صاحب العمل، تذكرة سفر إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته ذهاباً وعودة لقضاء كامل الإجازة المستحقة له أو ما تبقى منها عند تمنعه بها، مالم يكن السفر نهاياً، فيستحق تذكرة عودة فقط إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته. وفي حال كان تمنعه بالإجازة في المملكة فإنه لا يستحق تذكرة السفر أو مقابل نقداً عنها.

المادة الثالثة عشرة:

- للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على ثلاثة أيام في السنة التعاقدية ويحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبت حاجته إليها بموجب تقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة، وتحسب على النحو الآتي:
 - الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.
 - الخمسة عشر يوماً التالية بنصف الأجر.
- يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا تجاوز مرض العامل أكثر من ثلاثة أيام مع تحمله تذكرة عودة العامل إلى بلاده وتصفيته جميع مستحقاته النظامية.
- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بسبب المرض قبل استنفاده المدة المحددة لإجازاته المرضية إلا إذا طلب العامل ذلك كتابة.

المادة الرابعة عشرة:

تقديم الرعاية الصحية للعامل وفق الأنظمة والتعليمات النافذة في المملكة.

التزامات طرف العقد

المادة الخامسة عشرة:

يلتزم صاحب العمل بالآتي:

- توفير مكان ملائم لسكن العامل داخل مكان العمل أو خارجه، وتوفير الطعام المناسب أو بدلاً مادياً عنه.
- توفير وسيلة المواصلات المناسبة أو مقابل نقداً عنها في حال كان مقر الإقامة في غير مقر العمل.
- الحضور بنفسه -أو بإنابة غيره- أمام الجهة المختصة عند وجود منازعة أو دعوى.
- عدم تشغيل العامل سفرة، وأن يقوم بأي فعل تجاه العامل يتضمن أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، ويكون من شأنه إبطال أو ضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.
- عدم الاحتفاظ بجواز سفر العامل، أو أي من وثائقه الخاصة وأوراقه الثبوتية أو متعلقاته الشخصية.
- تحمل نفقات تجهيز وإعادة جثمان العامل في حال الوفاة مالم يدفع بموافقة ذويه داخل المملكة وفقاً للإجراءات المنظمة لذلك.
- عدم منع العامل من التواصل مع ذويه وسفارته ومكتب الاستقدام والجهات المختصة.
- لا يكلف العامل بأي عمل خطريهدد صحته، أو سلامته جسمه، أو يمس كرامته الإنسانية.
- تحمل رسوم استقدام العامل، ورسوم الإقامة وتجديدها، وأي رسم أو مقابل مالي آخر يتصل بالعامل أو بمهنته، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات.
- لا يقوم باستقدام العامل الزراعي أو الرعوي دون وجود عمل لديه.

المادة السادسة عشرة:

يلتزم العامل بالآتي:

- أن يؤدي العمل المتفق عليه، وأن يبذل العناية الالزمة لأداء العمل المتفق عليه، وأن يلتزم العامل بالشرف والأمانة في أداء عمله.
- اتباع أوامر صاحب العمل أو من يقوم مقامه، المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه مالم يكن فيها ما يخالف عقد العمل أو أحکام اللائحة أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المسائلة النظامية.
- المحافظة على ممتلكات صاحب العمل.
- المحافظة على الأسرار الخاصة بصاحب العمل التي يطلع عليها أبناء العمل أو بسببه ولا يفشيها إلى الغير.

٥- عدم العمل لحسابه الخاص أو لدى الغير أو العمل في غير المهنة المدونة في عقد عمله ورخصة الإقامة، ويستثنى من ذلك من تقرير الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجيبر.

٦- عدم المساس بكرامة صاحب العمل أو عائلته، وألا يتدخل فيما يخصهم.

٧- احترام الدين الإسلامي، والالتزام بالأنظمة المعمول بها في المملكة، وعادات المجتمع السعودي وتقاليده.

الأجر

المادة السابعة عشرة:

يجب دفع أجر العامل في نهاية كل شهر وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للمملكة.

المادة الثامنة عشرة:

يجب على صاحب العمل دفع الأجر في حساب العامل عن طريق قنوات الدفع المعتمدة في المملكة وفقاً لما تقرره الوزارة.

المادة التاسعة عشرة:

لا يجوز للجسم من أجر العامل إلا في الحالات الآتية، وبما لا يتجاوز ربع الأجر:

١- تكاليف ما تلفه عمدًا، أو إهمالًا.

٢- سلفة حصل عليها من صاحب العمل.

٣- تنفيذ حكم قضائي أو قرار إداري صادر ضده مالم يكن قد نص في الحكم القضائي أو القرار الإداري أن الجسم يزيد على ربع الأجر.

انتهاء عقد العمل

المادة العشرون:

ينتهي عقد العمل في الحالات الآتية:

١- إذا انتهت المدة المحددة في العقد. مالم يتجدد صراحة وفق أحكام اللائحة.

٢- اتفاق الطرفين على إنهاء العقد، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.

٣- بلوغ العامل سن الستين عاماً.

٤- وفاة أحد الطرفين، أو عجز العامل عن أداء العمل بناء على شهادة طبية معتمدة.

٥- القوة القاهرة.

المادة الحادية والعشرون:

لا يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات التالية:

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته.

٢- إذا لم يؤدي العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، أو المقررة بموجب أحكام هذه اللائحة.

٣- 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.

٤- إذا انقطع العامل عن العمل، على أن يراعي صاحب العمل الضوابط والإجراءات ذات الصلة التي تحددها الوزارة.

٥- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.

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

المادة الثانية والعشرون:

يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أيٍ من الحالات الآتية:

١- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.

٢- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.

٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.

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

٥- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخالف للأداب نحو العامل.

مكافأة نهاية الخدمة

المادة الثالثة والعشرون:

إذا انتهت علاقة العامل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة نهاية خدمة قيمتها أجر شهر، إن أمضى في خدمة صاحب العمل مدة لا تقل عن أربع سنوات متالية، ويستحق المكافأة بما يعادل ربع الأجر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وعن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل. ويتحدد الأجر الأخير أساساً في حساب مكافأة نهاية الخدمة.

المادة الرابعة والعشرون:

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

كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفيه حقوقه كاملاً خلال مدة لا تزيد على أسبوعين.

- يجوز لصاحب العمل أن يستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل.

التعويضات

المادة الخامسة والعشرون:

يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

المادة السادسة والعشرون:

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر تعويضاً قدره أجر شهرين.

العقوبات وتسوية المنازعات

المادة السابعة والعشرون:

مع عدم الإخلال بما تقتضي به الأنظمة الأخرى، يكون الاختصاص للوزارة بتلقي الشكاوى، وتسويتها ودياً، وضبط المخالفات التي تقع من العامل أو صاحب العمل، واتخاذ ما يلزم بشأنها.

المادة الثامنة والعشرون:

تطبق في شأن مخالفات أحکام هذه اللائحة العقوبات المنصوص عليها في المادة (الناسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل.

أحكام ختامية

المادة التاسعة والعشرون:

تنشر اللائحة في الجريدة الرسمية، ويعمل بها من تاريخ نشره.

