**بيانات النظام والتعديلات**

**نظام العمل** (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)

**تاريخ الإصدار الأساسي:** بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/23هـ

**التعديلات اللاحقة:**

* المرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/05/12هـ
* المرسوم الملكي رقم (م/1) وتاريخ 1435/01/22هـ
* المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ
* المرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/02/22هـ
* المرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ
* المرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الباب | الفصل/الأجزاء | الصفحة |
| الأول: التعريفات / الأحكام العامة | الأول: التعريفات | 4 |
|  | الثاني: الأحكام العامة | 7 |
| الثاني: تنظيم عمليات التوظيف | الأول: وحدات التوظيف | 11 |
|  | الثاني: توظيف المعوقين | 12 |
|  | الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية | 13 |
| الثالث: توظيف غير السعوديين | - | 14 |
| الرابع: التدريب والتأهيل | الأول: التدريب والتأهيل لدى صاحب العمل | 18 |
|  | الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل | 19 |
| الخامس: علاقات العمل | الأول: عقد العمل | 21 |
|  | الثاني: الواجبات وقواعد التأديب | 23 |
|  | - أولاً: واجبات أصحاب العمل | 23 |
|  | - ثانياً: واجبات العمال | 23 |
|  | - ثالثاً: قواعد التأديب | 24 |
|  | الثالث: انتهاء عقد العمل | 26 |
|  | الرابع: مكافأة نهاية الخدمة | 29 |
| السادس: شروط العمل وظروفه | الأول: الأجور | 31 |
|  | الثاني: ساعات العمل | 33 |
|  | الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية | 34 |
|  | - أولاً: فترات الراحة | 34 |
|  | - ثانياً: الراحة الأسبوعية | 35 |
|  | الرابع: الإجازات | 36 |
| السابع: العمل لبعض الوقت | - | 38 |
| الثامن: الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية | الأول: الوقاية من مخاطر العمل | 41 |
|  | الثاني: الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى | 42 |
|  | الثالث: إصابات العمل | 43 |
|  | الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية | 45 |
| التاسع: تشغيل النساء | - | 47 |
| العاشر: تشغيل الأحداث | - | 50 |
| الحادي عشر: عقد العمل البحري | - | 52 |
| الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر | - | 57 |
| الثالث عشر: تفتيش العمل | - | 58 |
| الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية (ملغى/معدل) | - | 63 |
| الخامس عشر: العقوبات | - | 66 |
| السادس عشر: أحكام ختامية | - | 69 |

الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة

الفصل الأول: التعريفات

**المادة الأولى:** يسمى هذا النظام **نظام العمل**.

**المادة الثانية:** يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

* **الوزارة:** وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
* **الوزير:** وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
* **مكتب العمل:** الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير.
* **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.
* **العامل:** كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.
* **الحدث:** الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.
* **العمل:** الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.
* **العمل الأصلي:** بالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، وبالنسبة للمنشآت: الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز - إن كانت من شركات الامتياز - أو في السجل التجاري.
* **العمل المؤقت:** العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين **تسعين يوماً**.
* **العمل العرضي:** العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من **تسعين يوماً**.
* **العمل الموسمي:** العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.
* **العمل لبعض الوقت:** العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن **نصف ساعات العمل اليومية المعتادة** لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع.
* **الخدمة المستمرة:** خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة. وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:
  1. الإجازات والعطل المقررة نظاماً.
  2. فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.
  3. حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على **عشرين يوماً متقطعة** خلال سنة العمل.
* **الأجر الأساسي:** كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه **العلاوات الدورية**.
* **الأجر الفعلي:** الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:
  1. العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.
  2. البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.
  3. الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.
  4. المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.
  5. الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، وتقدر بحد أقصى يعادل **الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة** ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.
* **الأجر:** الأجر الفعلي.
* **المنشأة:** كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه.
* **الشهر:** ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.
* **اللائحة:** اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

الفصل الثاني: الأحكام العامة

**المادة الثالثة:**

* العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام.
* المواطنون متساوون في حق العمل **دون أي تمييز** على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه.

**المادة الرابعة:** يجب على صاحب العمل والعامل الالتزام بمقتضيات **أحكام الشريعة الإسلامية** عند تطبيق أحكام هذا النظام.

**المادة الخامسة:** تسري أحكام هذا النظام على الآتي:

1. كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
2. عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
3. عمال المؤسسات الخيرية.
4. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.
5. العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

**المادة السادسة:** تسري على العامل **العرضي والموسمي والمؤقت** الأحكام الخاصة بما يلي:

* الواجبات وقواعد التأديب.
* الحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية.
* قواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، وما يقرره الوزير.

**المادة السابعة (الاستثناءات):** يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:

1. أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
2. لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.
3. العمالة المنزلية ومن في حكمهم.
4. عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.
5. عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.
6. العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على **شهرين**.

**المادة الثامنة:** يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن **أكثر فائدة للعامل**.

**المادة التاسعة:**

* **اللغة العربية** هي الواجبة الاستعمال في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام...
* إذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، فإن **النص العربي هو المعتمد** دون غيره.

**المادة العاشرة:** تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام **بالتقويم الهجري**، مالم ينص في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على خلاف ذلك.

**المادة الحادية عشرة:** إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية، أو جزء منها، وجب على الأخير أن يعطي عماله جميع الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله.

**المادة الثانية عشرة:**

1. تضع الوزارة نموذجاً موحداً - أو أكثر - **للائحة تنظيم العمل**، شاملاً قواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية.
2. تضع الوزارة ضوابط وآليات **اعتماد لوائح تنظيم العمل**.

**المادة الثالثة عشرة:**

1. يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.
2. يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام.
3. 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.

**المادة الخامسة عشرة:** على صاحب العمل عند بدء العمل في أي منشأة أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية:

1. اسم المنشأة ونوعها ومركزها، والعنوان الذي توجه إليه المراسلات.
2. النشاط الاقتصادي المرخص له بمزاولته مع ذكر رقم السجل التجاري أو الترخيص وتاريخه، وجهة إصداره، وإرفاق صورة منه.
3. عدد العمال المراد تشغيلهم في المنشأة.
4. اسم مدير المنشأة المسؤول.
5. أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة.

**المادة السادسة عشرة:**

1. إذا لم يتمكن صاحب العمل من ممارسة العمل بنفسه، فعليه أن يعين **مسؤولاً يمثله** في مكان العمل.
2. في حال تعدد الشركاء أو المديرين، يسمى أحدهم من المقيمين في مكان العمل، ليمثل صاحب العمل ويكون مسؤولاً عن أي مخالفة.
3. في كل الأحوال تبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة بصفة أصلية.

**المادة السابعة عشرة:**

* على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل **بالسجلات والكشوف والملفات** التي تحددها اللائحة.
* عليه أن يضع في مكان ظاهر بموقع العمل جدولاً بمواعيد العمل، وفترات الراحة، ويوم الراحة الأسبوعي، ومواعيد بدء كل نوبة وانتهائها.

**المادة الثامنة عشرة (انتقال الملكية):**

* إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي (بالدمج أو التجزئة)، تبقى **عقود العمل نافذة** في الحالين، وتعد **الخدمة مستمرة**.
* بالنسبة لحقوق العمال عن المدة السابقة للتغيير، يكون **الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن**.

**المادة التاسعة عشرة:**

* تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته ديوناً **ممتازة من الدرجة الأولى**.
* في حالة إفلاس صاحب العمل، يدفع للعامل **مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد** قبل سداد أي مصروف آخر.

**المادة العشرون:** لا يجوز لصاحب العمل أو العامل القيام بعمل من شأنه **إساءة استعمال أحكام هذا النظام** أو الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين.

الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف

الفصل الأول: وحدات التوظيف

**المادة الثانية والعشرون:** توفر الوزارة **وحدات للتوظيف دون مقابل**، تقوم بما يأتي:

1. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.
2. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها.
3. تنفيذ واجبات محددة تشمل تسجيل طالبي العمل، والحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة، وإحالة الطلبات، وتقديم النصح بشأن التأهيل والتدريب.

**المادة الخامسة والعشرون:** على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص ما يأتي:

1. بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، ونوعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، وشروط شغلها، في مدة لا تتجاوز **خمسة عشر يوماً** من تاريخ شعورها أو استحداثها.
2. إشعاراً بما اتخذه بشأن توظيف المواطن الذي رشحته وحدة التوظيف خلال **سبعة أيام** من تاريخ تسلم خطاب الترشيح.
3. بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين، وغير ذلك.
4. تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية (ترسل هذه البيانات خلال شهر محرم من كل عام).

**المادة السادسة والعشرون (التوطين):**

1. على جميع المنشآت العمل على **استقطاب السعوديين وتوظيفهم**، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم.
2. يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن **75%** من مجموع عماله، وللوزير تخفيض هذه النسبة مؤقتاً في حالات محددة.

الفصل الثاني: توظيف المعوقين

**المادة الثامنة والعشرون:** على كل صاحب عمل يستخدم **خمسة وعشرين عاملاً فأكثر**، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه، أن يشغل **4% على الأقل** من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنياً.

الفصل الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين ومكاتب الاستقدام الأهلية

**المادة الثلاثون:** لا يجوز ممارسة نشاط **توظيف السعوديين** أو نشاط **استقدام العمال** إلا بعد الحصول على **ترخيص** من الوزارة.

الباب الثالث: توظيف غير السعوديين

**المادة الثانية والثلاثون:** لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد **موافقة الوزارة**.

**المادة الثالثة والثلاثون (رخصة العمل):**

1. لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته، إلا بعد الحصول على **رخصة عمل** من الوزارة.
2. يشترط لمنح الرخصة ما يأتي:
   * أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل.
   * أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبنائها من يحملها أو لا يفي العدد الموجود منهم بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.
   * أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته.

**المادة الخامسة والثلاثون:** للوزارة أن تمتنع عن **تجديد رخصة العمل** متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف.

**المادة السادسة والثلاثون:** على الوزير أن يحدد بقرار منه المهن والأعمال التي **يحظر على غير السعودي الاشتغال بها**.

**المادة السابعة والثلاثون:** يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي **مكتوباً ومحدد المدة**. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد.

**المادة الثامنة والثلاثون:** لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة.

**المادة التاسعة والثلاثون:**

1. **لا يجوز** لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة.
2. **لا يجوز** لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص.

**المادة الأربعون (رسوم العامل غير السعودي):**

1. يتحمل **صاحب العمل** رسوم:
   * استقدام العامل غير السعودي.
   * الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات.
   * تغيير المهنة، والخروج والعودة.
   * تذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.
2. يتحمل **العامل** تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.
3. يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.

الباب الرابع: التدريب والتأهيل

الفصل الأول: التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل

**المادة الثانية والأربعون:** على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين، وتحسين مستواهم بهدف **إحلالهم تدريجياً** في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين.

**المادة الثالثة والأربعون:** على كل صاحب عمل يشغل **خمسين عاملاً فأكثر** أن يؤهل أو يدرب من عماله السعوديين ما لا يقل عن **(12%)** من مجموع عماله سنوياً.

الفصل الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل

**المادة الخامسة والأربعون:** **عقد التأهيل والتدريب** هو عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة.

**المادة السادسة والأربعون:** يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب **مكتوباً**، وأن يحدد فيه نوع المهنة، ومدة التدريب ومراحله، ومقدار المكافأة.

**المادة الثامنة والأربعون:**

1. لصاحب العمل أو المتدرب إنهاء العقد إذا ثبت عدم القابلية أو القدرة على الإكمال، مع إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل **أسبوع على الأقل**.
2. لصاحب العمل - بعد إكمال مدة التدريب - أن يلزم المتدرب بأن يعمل لديه **مدة مماثلة** لمدة التدريب. فإن رفض المتدرب، وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل **تكاليف التدريب** أو التأهيل بنسبة المدة الباقية.

الباب الخامس: علاقات العمل

الفصل الأول: عقد العمل

**المادة الخمسون:** **عقد العمل** هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

**المادة الحادية والخمسون:**

* يجب أن يكتب عقد العمل من **نسختين**، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة.
* يعد العقد قائماً ولو كان **غير مكتوب**، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه بجميع طرق الإثبات.

**المادة الثانية والخمسون:**

1. تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل، اسم العامل وجنسيته، الأجر المتفق عليه، نوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة.
2. للطرفين أن يضيفا بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام النظام.

**المادة الثالثة والخمسون (فترة التجربة):**

* يجب النص صراحة على فترة التجربة في العقد، وألا تزيد على **تسعين يوماً**.
* يجوز تمديد فترة التجربة باتفاق مكتوب، على ألا تزيد على **مائة وثمانين يوماً**.
* لا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية.

**المادة الرابعة والخمسون:**

* لا يجوز وضع العامل تحت التجربة **أكثر من مرة واحدة** لدى صاحب عمل واحد.
* يجوز فترة تجربة أخرى في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو إذا مضى على انتهاء علاقة العامل بالمنشأة مدة لا تقل عن **ستة أشهر**.
* إذا أنهي العقد خلال فترة التجربة، لا يستحق أي من الطرفين تعويضاً، ولا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة.

**المادة الخامسة والخمسون:**

1. ينتهي عقد العمل **المحدد المدة** بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عُدّ العقد مجدداً **لمدة غير محددة** (ما لم يكن العامل غير سعودي).
2. إذا تضمن العقد شرطاً يقضي بتجديده، 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، تحوّل العقد إلى **عقد غير محدد المدة**.

**المادة السابعة والخمسون:** إذا كان العقد من أجل القيام **بعمل معين**، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.

الفصل الثاني: الواجبات وقواعد التأديب

أولاً: واجبات أصحاب العمل

**المادة الحادية والستون:** يجب على صاحب العمل ما يأتي:

1. أن يمتنع عن تشغيل العامل **سخرة**، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق.
2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام **دون تنزيل من الأجور** لقاء هذا الوقت.
3. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.

**المادة الثانية والستون:** إذا حضر العامل لأداء عمله، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل، كان له الحق في **أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل**.

**المادة الثالثة والستون:** على صاحب العمل منع دخول أي **مادة محرمة شرعاً** إلى أماكن العمل.

**المادة الرابعة والستون:** يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

1. أن يعطي العامل - بناء على طلبه - **شهادة خدمة دون مقابل**.
2. أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.

ثانياً: واجبات العمال

**المادة الخامسة والستون:** يجب على العامل:

1. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، ما لم تخالف التعليمات العقد أو النظام أو الآداب العامة، أو تعرضه للخطر.
2. أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل.
3. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
4. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
5. أن يخضع - وفقاً لطلب صاحب العمل - للفحوص الطبية قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه.
6. أن **يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية** وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة.

ثالثاً: قواعد التأديب

**المادة السادسة والستون:** الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل:

1. الإنذار.
2. الغرامة.
3. الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة.
4. تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة.
5. الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر.
6. الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام.

**المادة السبعون (قيود الجزاء):**

* لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول.
* لا يجوز أن تزيد الغرامة على المخالفة الواحدة على **أجرة خمسة أيام**.
* لا يجوز أن تقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات أكثر من **أجر خمسة أيام في الشهر الواحد**.
* لا يجوز أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على **خمسة أيام في الشهر**.

**المادة الحادية والسبعون (إجراءات التحقيق):** لا يجوز توقيع جزاء تأديبي إلا بعد:

1. إبلاغه كتابة بما نُسب إليه.
2. استجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر.

**المادة الثانية والسبعون (الاعتراض):**

* للعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال **خمسة عشر يوماً** - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي.
* يقدم الاعتراض إلى **المحكمة العمالية**.

الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل

**المادة الرابعة والسبعون (حالات انتهاء العقد):** ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

1. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
2. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن قد تجدد.
3. بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود **غير المحددة المدة**، وفقاً للمادة (الخامسة والسبعين).
4. بلوغ العامل سن التقاعد وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار.
5. القوة القاهرة.
6. إغلاق المنشأة نهائياً.
7. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل.
8. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

**المادة الخامسة والسبعون (العقد غير محدد المدة):**

* إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناء على **سبب مشروع يجب بيانه**.
* يجب توجيه إشعار كتابي قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن **ستين يوماً** إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن **ثلاثين يوماً** بالنسبة لغيره.

**المادة السابعة والسبعون (التعويض عن الإنهاء غير المشروع):** يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد لسبب غير مشروع تعويضاً على النحو الآتي (ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً):

1. **أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة** من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.
2. **أجر المدة الباقية** من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
3. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (1) و (2) عن **أجر العامل لمدة شهرين**.

**المادة الثمانون (حالات فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض):** لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد إلا في الحالات الآتية، بشرط أن يتيح للعامل الفرصة لإبداء أسباب معارضته للفسخ:

1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
2. إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية... أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال **رغم إنذاره كتابة**.
3. إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.
4. 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.
5. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
6. إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
7. 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.
8. إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
9. إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل.

**المادة الحادية والثمانون (حالات ترك العامل للعمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه):** يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

1. إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
2. إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد.
3. إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة أو الجور أو الإهانة.
6. إذا كان في مقر العمل خطر جسم يهدد سلامة العامل أو صحته، وكان صاحب العمل قد علم به ولم يتخذ الإجراءات لإزالته.
7. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة

**المادة الرابعة والثمانون:** إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس:

* **أجر نصف شهر** عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى.
* **أجر شهر** عن كل سنة من السنوات التالية.
* يتخذ **الأجر الأخير** أساساً لحساب المكافأة.

**المادة الخامسة والثمانون (الاستقالة):** إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب **استقالة العامل**، يستحق المكافأة على النحو الآتي:

* **ثلث المكافأة** بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات.
* **ثلثي المكافأة** إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات.
* **المكافأة كاملة** إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

**المادة السابعة والثمانون (استحقاق المكافأة كاملة):** تستحق المكافأة كاملة في حالتين:

1. ترك العامل العمل نتيجة **لقوة قاهرة** خارجة عن إرادته.
2. إذا أنهت **العاملة** العقد خلال **ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها** أو **ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها**.

**المادة الثامنة والثمانون (تصفية الحقوق):**

* إذا انتهت خدمة العامل، وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال **أسبوع - على الأكثر** - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية.
* إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على **أسبوعين**.

الباب السادس: شروط العمل وظروفه

الفصل الأول: الأجور

**المادة التسعون (مواعيد دفع الأجور):** يجب دفع أجر العامل بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:

* **العمال باليومية:** تصرف أجورهم مرة كل **أسبوع على الأقل**.
* **العمال ذوو الأجور الشهرية:** تصرف أجورهم مرة في **الشهر**.
* **العمل بالقطعة (لمدة تزيد على أسبوعين):** يحصل العامل على دفعة كل أسبوع، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.
* **باقي الحالات:** تؤدى أجورهم مرة كل **أسبوع على الأقل**.
* تلزم المنشآت بدفع الأجور في **حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة** في المملكة.

**المادة الثانية والتسعون (الحسم من الأجر):** لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون **موافقة خطية منه**، إلا في الحالات الآتية:

1. استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم على **10% من أجره**.
2. اشتراكات التأمينات الاجتماعية وأي اشتراكات أخرى مستحقة ومقررة نظاماً.
3. اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
4. أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن.
5. الغرامات التي توقع على العامل، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه.
6. استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً على **ربع الأجر المستحق**، ويستوفى دين النفقة أولاً.

**المادة الثالثة والتسعون:** لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على **نصف أجر العامل المستحق**، ما لم تثبت لدى المحكمة العمالية إمكان الزيادة في الحسم.

**المادة الرابعة والتسعون (تأخر دفع الأجر):**

* إذا تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه دون مسوغ مشروع، كان للعامل أو من يمثله أن يتقدم بطلب إلى المحكمة العمالية.
* يجوز للمحكمة العمالية أن توقع على صاحب العمل غرامة لا تتجاوز **ضعف قيمة الأجر المتأخر**.

الفصل الثاني: ساعات العمل

**المادة الثامنة والتسعون:** لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من **ثماني ساعات في اليوم** الواحد، أو أكثر من **ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع**.

**تخفيض ساعات العمل:** تخفض ساعات العمل الفعلية خلال **شهر رمضان للمسلمين**، بحيث لا تزيد على **ست ساعات في اليوم**، أو **ست وثلاثين ساعة في الأسبوع**.

الفصل الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية

أولاً: فترات الراحة

**المادة الأولى بعد المائة:**

* لا يعمل العامل أكثر من **خمس ساعات متتالية** دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن **نصف ساعة في المرة الواحدة**.
* لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من **اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد**.

**المادة الثانية بعد المائة:** لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية.

ثانياً: الراحة الأسبوعية

**المادة الرابعة بعد المائة:**

1. يوم **الجمعة** هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال.
2. يكون يوم الراحة الأسبوعية **بأجر كامل**، ولا يقل عن **أربع وعشرين ساعة متتالية**.

**المادة السابعة بعد المائة (الأجر الإضافي):** يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل **أجراً إضافياً** عن ساعات العمل الإضافية يوازي **أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي**.

الفصل الرابع: الإجازات

**المادة التاسعة بعد المائة (الإجازة السنوية):**

1. يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن **واحد وعشرين يوماً**.
2. تزاد إلى مدة لا تقل عن **ثلاثين يوماً** إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل **خمس سنوات متصلة**.
3. تكون الإجازة **بأجر يدفع مقدماً**.

**المادة الحادية عشرة بعد المائة:** للعامل الحق في الحصول على **أجرة عن أيام الإجازة المستحقة** إذا ترك العمل قبل استعماله لها.

**المادة الثالثة عشرة بعد المائة (الإجازات الطارئة):** للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة:

* **خمسة أيام** في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه.
* **ثلاثة أيام** في حالة ولادة مولود له.

**المادة الرابعة عشرة بعد المائة (إجازة الحج):** للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن **عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً** (بما فيها إجازة عيد الأضحى) **لمرة واحدة** طوال مدة خدمته، بشرط أن يكون قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل **سنتين متصلتين على الأقل**.

**المادة السابعة عشرة بعد المائة (الإجازة المرضية):** للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية على النحو الآتي (خلال السنة الواحدة):

* **أجر كامل** عن الثلاثين يوماً الأولى.
* **ثلاثة أرباع الأجر** عن الستين يوماً التالية.
* **دون أجر** للثلاثين يوماً التي تلي ذلك.

الباب التاسع: تشغيل النساء

**المادة الحادية والخمسون بعد المائة (إجازة الوضع):**

1. للمرأة العاملة الحق في **إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع**، توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع.
2. يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة **مدة شهر دون أجر**.
3. للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة - الحق في إجازة مدتها **شهر بأجر كامل** بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة **شهر دون أجر**.

**المادة الرابعة والخمسون بعد المائة (فترة الإرضاع):** يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على **الساعة في اليوم الواحد**، وتحسب هذه الفترة من **ساعات العمل الفعلية**، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

**المادة الخامسة والخمسون بعد المائة (الحماية من الفصل):** لا يجوز لصاحب العمل **فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع**، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما، بشرط ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً في السنة.

**المادة الستون بعد المائة (إجازة العدة):**

1. للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في **إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام**، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها.
2. للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في **إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً**.

الباب العاشر: تشغيل الأحداث

**المادة الثانية والستون بعد المائة:**

1. لا يجوز تشغيل أي شخص **لم يتم الخامسة عشرة من عمره**.
2. استثناءً، يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين **(13-15) سنة في أعمال خفيفة**، يراعى فيها ألا تكون ضارة بصحتهم أو نموهم، وألا تعطل مواظبتهم في المدرسة.

**المادة الرابعة والستون بعد المائة (ساعات عمل الأحداث):**

* لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من **ست ساعات في اليوم الواحد** لسائر شهور السنة.
* في شهر رمضان، يجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على **أربع ساعات**.
* لا يبقى الحدث في مكان العمل أكثر من **سبع ساعات**.
* لا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية.

## **الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري**

**المادة الثامنة والستون بعد المائة (التعريفات)**

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية المعاني المبينة أمامها:

* **السفينة:** كل منشأة عائمة مسجلة في المملكة العربية السعودية ولا تقل حمولتها عن **خمسمائة طن**.
* **مجهز السفينة:** كل شخص طبيعي، أو منشأة عامة أو خاصة، يجري لحسابه تجهيز السفينة.
* **الربان:** كل بحار مؤهل لقيادة السفينة ويتحمل مسؤوليتها.
* **البحار:** كل شخص يعمل على ظهر السفينة بعقد عمل بحري.
* **عقد العمل البحري:** كل عقد تشغيل بأجر يبرم بين صاحب سفينة أو مجهز سفينة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار للعمل على ظهرها. وتسري على هذا العقد أحكام نظام العمل فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب.

**المادة التاسعة والستون بعد المائة**

يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة **ربانها وأوامره**.

**المادة السبعون بعد المائة (تسجيل العقد)**

يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع **عقود عمل البحارة** العاملين عليها. ويجب أن ينص في العقد على ما إذا كان معقوداً لمدة محددة أو لسفرة.

**المادة الحادية والسبعون بعد المائة (بيانات العقد)**

يجب أن ينص في عقد العمل البحري على:

* تاريخ إبرامه ومكانه.
* اسم المجهز، واسم البحار ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه.
* نوع العمل المكلف به، وكيفية أدائه، والشهادة التي تتيح له العمل في الملاحة البحرية، والتذكرة الشخصية البحرية.
* مقدار الأجر، ومدة العقد.
* إذا كان العقد لسفرة واحدة، يجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده الرحلة.
* يكون العقد من **ثلاث نسخ**: نسخة لمجهز السفينة، ونسخة للربان للاحتفاظ بها على ظهر السفينة، ونسخة للبحار.

**المادة الثانية والسبعون بعد المائة (قواعد العمل)**

يجب أن تعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها قواعد العمل على ظهرها وشروطه، وتتضمن ما يلي:

* التزامات البحارة وواجباتهم وقواعد تنظيم العمل وساعات العمل اليومية.
* واجبات مجهز السفينة تجاه البحارة من حيث الأجور الثابتة والمكافآت.
* كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها، وكيفية دفع السلف على الأجور.
* مكان تصفية الأجور وزمانها، وحسابها النهائي.
* قواعد تقديم الغذاء والمبيت وأصولها على ظهر السفينة.
* علاج أمراض البحارة وإصاباتهم.
* سلوك البحارة، وشروط ترحيلهم إلى بلدهم.
* إجازات البحارة السنوية المدفوعة الأجر.
* مكافأة نهاية الخدمة، وغير ذلك من التعويضات.

**المادة الثالثة والسبعون بعد المائة (شروط العمل كبحار)**

يشترط فيمن يعمل بحاراً ما يأتي:

1. أن يكون قد أتم من العمر **ثماني عشرة سنة**.
2. أن يكون حاصلاً على **شهادة** تتيح له العمل في الخدمة البحرية.
3. أن يكون **لائقاً طبياً**.

**أحكام أخرى في الأجر وإنهاء العقد**

* **الأجر:** تدفع جميع استحقاقات البحار بالعملة الرسمية، ويجوز أداؤها بالعملة الأجنبية إذا استحقت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل البحار ذلك.
* **ساعات العمل:** لا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على **أربع عشرة ساعة في مدة أربع وعشرين ساعة**، ولا على **اثنتين وسبعين ساعة في مدة سبعة أيام**.
* **انتهاء العقد دون تعويض:** يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض في الحالات الآتية:
  1. إذا غرقت السفينة، أو صودرت، أو فقدت، أو أصبحت غير صالحة للاستعمال.
  2. إذا ألغيت الرحلة في بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة.
* **الترحيل (الإعادة إلى الميناء):** يلتزم صاحب العمل في حالة انقضاء العقد أو فسخه بأن يعيد البحار إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد، وأن يتكفل بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء.

**الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر**

**المادة الخامسة والثمانون بعد المائة (التعريف)**

يقصد بالعمل في المناجم والمحاجر ما يأتي:

1. العمليات الخاصة بالبحث، أو الكشف عن المواد المعدنية، أو استخراجها، أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص، سواء أكانت المعادن صلبة أم سائلة.
2. العمليات الخاصة باستخراج رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها، أو تركيزها، أو تصنيعها في منطقة الترخيص.

**المادة السادسة والثمانون بعد المائة**

لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر **لم يتم الثامنة عشرة من العمر**.

**المادة السابعة والثمانون بعد المائة (الفحص الطبي)**

لا يجوز السماح لأي شخص بالعمل في العمليات التي يسري عليها هذا الباب إلا بعد إجراء **فحص طبي كامل** عليه، وثبوت لياقته الصحية للعمل المطلوب. ويجب إعادة هذا الفحص دورياً، ولا يجوز تحميل العامل أي نفقة مقابل الفحوص.

**المادة الثامنة والثمانون بعد المائة (ساعات العمل)**

* لا تزيد ساعات العمل الفعلية التي يمضيها العامل تحت سطح الأرض على **سبع ساعات في اليوم**.
* لا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على **عشر ساعات في اليوم**.

**المادة الثانية والتسعون بعد المائة (نقطة الإنقاذ)**

على صاحب العمل إنشاء **نقطة إنقاذ** قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية، وأن يكون بهذه النقطة وسيلة اتصال مناسبة. وعليه تعيين **عامل فني مدرب** للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

**الباب الثالث عشر: تفتيش العمل**

**المادة الرابعة والتسعون بعد المائة (اختصاص التفتيش)**

يتولى **تفتيش العمل مفتشون** من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحددهم الوزير أو من يفوضه.

**المادة السادسة والتسعون بعد المائة (مهام المفتشين)**

يختص مفتشو العمل بما يأتي:

1. مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
2. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية.
3. إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها.
4. **ضبط مخالفات** أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
5. التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة.
6. اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات.

**المادة الثامنة والتسعون بعد المائة (صلاحيات الدخول والتفتيش)**

يحق لمفتشي العمل:

1. **دخول أي منشأة** خاضعة لأحكام نظام العمل في **أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق**.
2. القيام بأي فحص أو تحقيق لازم، ولهم على الأخص ما يأتي:
   * سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود.
   * الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى، والحصول على صور ومستخرجات منها.
   * أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها، لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية.

**المادة الأولى بعد المائتين (التعديلات والإجراءات الفورية)**

للمفتش الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال **التعديلات** على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم. وفي حالة وجود **خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم**، له أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات **لدرء هذا الخطر فوراً**.

**المادة الثانية بعد المائتين (السرية)**

على مفتش العمل أن يحيط **بالسرية المطلقة الشكاوى** التي تصل إليه بشأن أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام، وألا يبوح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى.

**الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية**

**ملاحظة هامة:** جميع المواد الواردة في هذا الباب (من المادة العاشرة بعد المائتين إلى المادة الثامنة والعشرين بعد المائتين) **ملغاة** أو **معدلة** بموجب المراسيم الملكية اللاحقة. حيث أُحيل اختصاص تسوية الخلافات العمالية إلى **المحاكم العمالية** وفقاً للتنظيمات الجديدة.

**الباب الخامس عشر: العقوبات**

**المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين (العقوبات العامة)**

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:

1. **غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال**.
2. **إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً**.
3. **إغلاق المنشأة نهائياً**.

* يجوز **مضاعفة العقوبة** الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.
* تتعدد الغرامات **بتعدد الأشخاص** الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

**المادة الثلاثون بعد المائتين (إيقاع العقوبات)**

* للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه - إيقاع عقوبتي الغرامة والإغلاق المؤقت (بما لا يتجاوز **نصف الحد الأعلى المقرر** لأي منهما)، ويجوز التظلم من القرار أمام المحكمة الإدارية المختصة.
* تصدر الجداول التي تحدد المخالفات وعقوباتها بقرار من الوزير.
* إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة تزيد على نصف الحد الأعلى المقرر لها، أو كانت تستوجب عقوبة الإغلاق النهائي، **فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة** للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة.
* يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على **تسوية المخالفة**، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة.

**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**.

**المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين (المكافأة)**

للوزير منح مكافأة مالية لا تزيد على **(25%)** من مبلغ الغرامة المحصلة لمن يساعد - من موظفي التفتيش أو من غيرهم - في الكشف عن أي من المخالفات.

**المادة الرابعة والثلاثون بعد المائتين (التقادم والنظر في الدعاوى)**

* لا تقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي **اثني عشر شهراً** من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يقدم المدعي عذراً تقبله المحكمة، أو يصدر من المدعى عليه إقرار بالحق.
* تُنظر الدعاوى العمالية على **وجه الاستعجال**.

**الباب السادس عشر: أحكام ختامية**

**المادة الثالثة والأربعون بعد المائتين**

يصدر الوزير **القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام** خلال مائة وثمانين يوماً من تاريخ العمل به.

**المادة الرابعة والأربعون بعد المائتين**

يحل هذا النظام محل نظام العمل والعمال، الصادر بالمرسوم ذي الرقم (م/21) والتاريخ 1389/9/6هـ، ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام.