**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 منه، ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة، ويعد العقد قائمًا ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.

#### المادة الثانية والخمسون:

1. مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لكل نوع من أنواع عقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدة العقد إن كان محدد المدة، وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية.
2. يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (1) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى ، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

#### المادة الثالثة والخمسون :

إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك بما في ذلك ما يتعلق بالإجازات التي لا تدخل في حساب المدة. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة.

#### المادة الرابعة والخمسون:

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 أنهي العقد خلال فترة التجربة فإن أيًّا من الطرفين لا يستحق تعويضاً ، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك .

#### المادة الخامسة والخمسون:

1. ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدّ العقد مجدداً لمدة غير محددة . مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين .
2. إذا تضمن العقد المحدد المدة 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 ؛ تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة .

#### المادة السادسة والخمسون:

في جميع الحالات التي يتجدد فيها العقد لمدة محددة ، تعد المدة التي تجدد إليها العقد امتداداً للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل التي تدخل مدة الخدمة في حسابها .

#### المادة السابعة والخمسون:

 إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين ، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه .

#### المادة الثامنة والخمسون:

1. لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته .
2. لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة - تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته ، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

#### المادة التاسعة والخمسون:

لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية 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 .

#### المادة الستون:

مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة و الثلاثون) من هذا النظام ، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية ، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة .

#### الفصل الثاني

#### الواجبات وقواعد التأديب

#### أولاً: واجبات أصحاب العمل

#### المادة الحادية والستون:

بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، 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 بالإحترام اللائق ، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت ، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .
3. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام .
4. أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة، سواء من خلال الاستبعاد أو التفريق أو التفضيل بين المتقدمين للعمل أو العاملين لديه على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.
5. أن يوفر السكن اللائق لعماله. وله أن يستعيض عن ذلك ببدل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.
6. أن يوفر وسيلة مواصلات مناسبة لعماله من مقر سكنهم إلى مقر العمل. وله أن يستعيض عن ذلك ببدل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

#### المادة الثانية والستون:

إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك ، أو بيّن أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ، 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 أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال ، منع دخول أي مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل ، ويطبق بحق من وجدت لديه أو من تعاطاها العقوبات المقررة في هذا النظام ، مع عدم الإخلال بالعقوبات الشرعية .

#### المادة الرابعة والستون:

يلتزم صاحب العمل عند إنتهاء عقد العمل بما يأتي :

1. 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 .
2. أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق .

#### ثانياً: واجبات العمال

#### المادة الخامسة والستون:

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

1. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل ، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .
   1. أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة   لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه ، أو التي تكون في عهدته ، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة .
   2. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
   3. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافيا في حالات الكوارث و الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .
   4. أن يخضع – وفقاً لطلب صاحب العمل – للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الإلتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .
   5. أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها ، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل .

#### 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 متى كانت مقررة من صاحب العمل .
4. تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل .
5. الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر .
6. الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام .

#### المادة السابعة والستون:

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل .

#### المادة الثامنة والستون:

لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة .

#### المادة التاسعة والستون:

لا يجوز إتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ إنتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً .

#### المادة السبعون:

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر إرتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول . كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجرة خمسة أيام ، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ، ولا أن ُتقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر .

#### المادة الحادية والسبعون:

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وإستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص . ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة  في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة بإقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد ،على أن يثبت ذلك في المحضر .

#### المادة الثانية والسبعون:

يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وله التظلم كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال (ثلاثين) يوماً -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ إبلاغه بالقرار، فإن رُفض تظلمه أو لم يُبت فيه كتابة خلال (خمسة عشر) يوماً من تقديمه كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال (ثلاثين) يوماً -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب.

#### المادة الثالثة والسبعون:

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 .

#### الفصل الثالث

#### انتهاء عقد العمل

#### 

#### المادة الرابعة والسبعون:

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 العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام ؛ فيستمر إلى أجله.
3. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة ، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام .

3(مكرر). الاستقالة.

1. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن.
2. القوة القاهرة .
3. إغلاق المنشاة نهائيًّا .
4. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل ، ما لم يُتفق على غير ذلك .

7(مكرر). صدور قرار، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة؛ بإنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المفتتحة وفق نظام الإفلاس.

1. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر .

#### المادة الخامسة والسبعون:

1- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر يدفع شهريًّا، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع، وفق ما يلي:

أ- إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب عليه أن يوجه إشعارًا كتابيًّا بذلك لصاحب العمل قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

ب- إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابيًّا بذلك للعامل قبل (ستين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

2- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر لا يدفع شهريًّا، فيجب أن يوجه الطرف الذي سيُنهي العقد بناءً على سبب مشروع -سواء كان العامل أو صاحب العمل- إشعاراً كتابيًّا بذلك للطرف الآخر قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

#### المادة السادسة والسبعون:

إذا لم يراعِ الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحددة للإشعار وفقاً للمادة (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 .

#### المادة السابعة والسبعون:

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع , يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي :

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

#### المادة الثامنة والسبعون:

إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل , فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب . ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يُشعر 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 .

#### المادة التاسعة والسبعون:

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل .

#### المادة التاسعة والسبعون مكرر:

1. يُعد طلب الاستقالة المقدم مقبولاً إذا مضى على تقديمه (ثلاثون) يوماً دون ردٍّ من صاحب العمل. ولصاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة مدة لا تزيد على (ستين) يوماً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ووفق إيضاح مسبب مكتوب يقدم للعامل، على أن يكون تأجيل القبول قبل انتهاء مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في هذه الفقرة. وتحتسب مدة تأجيل القبول من تاريخ تقديم الإيضاح المشار إليه للعامل.
2. ينتهي عقد العمل بالاستقالة من تاريخ قبول صاحب العمل بها أو مضي مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة دون رد من صاحب العمل، أو مرور مدة تأجيل القبول المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة.
3. للعامل العدول عن طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (سبعة) أيام من تاريخ تقديمه، ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول.
4. لا يصح أن يُحدد في طلب الاستقالة تاريخ مؤجل لها.
5. يُعد عقد العمل سارياً خلال مدة طلب الاستقالة، ويلتزم طرفا العقد بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه خلالها.
6. يستحق العامل الذي انتهى عقده بالاستقالة جميع حقوقه المقررة بموجب هذا النظام.

#### المادة الثمانون:

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 :

1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
2. إذا لم يؤدِ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل  في مكان ظاهر - 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 - أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ 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 من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية .
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 الذي يعمل فيه .

#### المادة الحادية والثمانون:

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 فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه .
3. إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام .
4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف ، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .
5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة .
6. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته .
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 .

#### المادة الثانية والثمانون:

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض ، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام ، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية.

#### المادة الثالثة والثمانون:

1. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل , جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحرراً ومُحدداً ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين .
2. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله , جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسراره ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل .
3. استثناء من أحكام هذا النظام ، لصاحب العمل رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل لأي من التزاماته الواردة في هذه المادة .

#### 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، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

#### المادة الخامسة والثمانون:

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .

#### المادة السادسة والثمانون:

استثناء من حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام ، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص .

#### المادة السابعة والثمانون:

استثناءً مما ورد في المادة (الخامسة والثمانين) من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته ، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

#### المادة الثامنة والثمانون:

إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية . أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد ، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل .