

نظام العمل السعودي (وفق آخر تحديث رسمي) ¹ ²

الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة

الفصل الأول: التعريفات

المادة الأولى: يسمى هذا النظام "نظام العمل".

المادة الثانية: يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا النظام - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

- **الوزارة:** وزارة العمل.
- **الوزير:** وزير العمل.
- **مكتب العمل:** الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير.
- **العامل:** كل شخص طبيعي - ذكرًا أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيدًا عن نظارته ³.
- **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغلّ عاملًا أو أكثر مقابل أجر ⁴.
- **الحادث:** الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.
- **العمل:** الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذًا لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها (صناعية كانت أو تجارية أو زراعية أو فنية أو غيرها)، سواء كانت عضلية 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 المنشأة من شركات الامتياز) أو في السجل التجاري.
- **العمل المؤقت:** العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصبّ على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في كلتا الحالتين **تسعين يومًا**.
- **العمل العرضي:** العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يومًا.
- **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 أدى العامل ساعات عمله يوميًا أو في بعض أيام الأسبوع.
- **الخدمة المستمرة:** خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة. وتُعَدّ الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:
 - الإجازات والعطل المقررة نظامًا.
 - فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقًا لما هو منصوص عليه في هذا النظام.
 - حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يومًا متقطعة خلال سنة العمل.
- **الأجر الأساسي:** كل ما يُعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب)، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، ويضاف إليه العلاوات الدورية.
- **الأجر الفعلي:** الأجر الأساسي مضافًا إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تُقرّر للعامل مقابل جهده بذله في العمل، أو مخاطر تعرض لها في أداء عمله، أو التي تُقرّر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:
- العمولة أو النسبة المئوية من المبيعات أو الأرباح التي تُدفع مقابل ما يقوم بتسويقه أو إنتاجه أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.
- الزيادات التي قد تُمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.
- **المنحة أو المكافأة:** ما يعطيه صاحب العمل للعامل كجزء لأمانته أو كفايته - وما شابه ذلك - **إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل** للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.
- **الميزات العينية:** ما يلتزم صاحب العمل بتوفيره للعامل مقابل عمله، بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تُقدّر في العقد أو اللائحة 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، **والمواطنون 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 ⁵.

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

المادة الخامسة: تسري أحكام هذا النظام على الآتي ⁶ :

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 - وذلك في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.
5. العاملين لبعض الوقت - وذلك فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل، وما يقرره الوزير.

المادة السادسة: تسري على العامل العَرَضِي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والعمل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل والتعويض عنها، وما يقرره الوزير.

المادة السابعة: يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من ⁷ :

- (أ) أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
- (ب) لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدرّبوها.
- (ج) العمالة المنزلية ومن في حكمهم.
- (د) عمال الزراعة والرعاة الخاضعون ومن في حكمهم.
- (هـ) العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.

1. يصدر الوزير - بالتنسيق مع الجهات المختصة - لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات الفرعية (أ) و(ج) و(د) و(هـ) من الفقرة (1) من هذه المادة؛ **تشتمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة**

بكل فئة. واستثناءً من حكم الفقرة (1) من هذه المادة، تُطبَّق بشأن مخالفات أحكام تلك اللوائح العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام 8 .

2. يُراعى أن تُضَمَّن في اللوائح الصادرة بشأن الفئتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (ج) و(د) من الفقرة (1) من هذه المادة الإجراءات والآليات التي تكفل **تحسين أداء سوق العمالة** لهاتين الفئتين، وتنظيم حركة انتقالها، وتحديد المسؤوليات والواجبات المترتبة على أصحاب العمل والمكاتب والشركات التي تقوم بالوساطة في التعاقد معها 9 .

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

المادة التاسعة: اللغة العربية هي اللغة الواجب استعمالها في جميع **البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل** وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام، أو في أي قرار صادر تطبيقاً لأحكامه، وكذلك في التعليمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله. وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة، **فاللغة العربية هي المعتمدة دون غيرها.**

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

المادة الحادية عشرة: إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي بالقيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها؛ **وجب على الأخير أن يمنح عماله جميع الحقوق والمزايا** التي يمنحها صاحب العمل الأصلي لعماله، **ويكون كل من صاحب العمل الأصلي والمتعقد مسؤولين عنها بالتضامن فيما بينهما** 10 . وإذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا النظام وعقود العمل.

المادة الحادية عشرة (مكرر): مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام والأنظمة ذات العلاقة؛ **للووزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة** 11 .

المادة الثانية عشرة: تم دمج أحكام المادتين (12) و(13) و(14) لتُصاغ في مادتين فقط بموجب المرسوم الملكي م/46 لعام 1436هـ 12 .

1. **تضع الوزارة نموذجاً موحدًا - 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.
2. **تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل** في المنشآت.

المادة الثالثة عشرة:

1. يلتزم كل صاحب عمل بإعداد **لائحة لتنظيم العمل** في منشأته وفق النموذج المُعدّ من الوزارة، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك.
2. يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام وللائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
3. يجب على صاحب العمل أن يُعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو بأي وسيلة أخرى تكفل علم جميع الخاضعين لها بأحكامها.

المادة الرابعة عشرة: ملغاة (تم إلغاء هذه المادة بموجب المرسوم الملكي م/46 لعام 1436هـ).

المادة الخامسة عشرة: على صاحب العمل عند بدء العمل في أي منشأة أن يُبلّغ مكتب العمل المختص كتابةً بالبيانات الآتية 13 :

1. اسم المنشأة ونوعها ومركزها، والعنوان الذي تُوجّه إليه المراسلات، وأي معلومة يكون من شأنها تسهيل الاتصال بالمنشأة.
2. النشاط الاقتصادي المرخّص له بمزاولته، مع ذكر رقم السجل التجاري أو الترخيص وتاريخه وجهة إصداره (مع إرفاق صورة منه).
3. عدد العمال المراد تشغيلهم في المنشأة.
4. اسم المدير المسؤول للمنشأة.
5. أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة.

المادة السادسة عشرة:

1. إذا لم يتمكن صاحب العمل من مباشرة العمل بنفسه، فعليه أن يُعيّن مسؤولاً يمثلّه في مكان العمل. وفي حالة تعدد الشركاء أو المديرين في المنشأة، يجب تسمية أحدهم (من المقيمين في مكان العمل) ليمثّل صاحب العمل ويكون مسؤولاً عن أي مخالفة لأحكام هذا النظام.
2. على صاحب العمل أن يُبلّغ مكتب العمل المختص كتابةً باسم الشريك أو المدير المكلف بذلك؛ وفي حالة تغييره يجب إبلاغ المكتب باسم الشخص الجديد خلال سبعة أيام على الأكثر من توليه العمل.
3. إذا لم يكن في المنشأة شخص معين بصفة مدير مسؤول، أو لم يُباشِر المدير المعين عمله، يُعتبر من يقوم فعلياً بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه هو المدير المسؤول عن المنشأة. وفي كل الأحوال تبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة بصفته الأصلية.

المادة السابعة عشرة: على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل بالسجلات والكشوف والملفات التي تحدد ماهيتها البيانات التي يجب أن تتضمنها اللائحة. وعليه أن يضع في مكان ظاهر بموقع العمل جدولاً لمواعيد العمل وفترات الراحة الأسبوعية واليومية، ويوم الراحة الأسبوعي، ومواعيد بدء وانتهاء كل نوبة (في حالة العمل بنظام المناوبة).

المادة الثامنة عشرة: إذا انتقلت ملكية المنشأة إلى مالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة ويُعدّ خدمة العمال مستمرة. أما بالنسبة للحقوق التي ترتبت للعمالين بسبب مدة الخدمة السابقة قبل هذا التغيير - من أجور أو مكافآت نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق - فيكون السلف (المالك السابق) والخلف (المالك الجديد) مسؤولين عنها بالتضامن فيما بينهما. ويجوز، في حالة انتقال المنشآت الفردية لأي سبب، اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخفية. فإذا لم يوافق العامل على ذلك، فله طلب إنهاء عقده وتسليم مستحقاته من السلف.

المادة التاسعة عشرة: تُعدّ المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته، بمقتضى هذا النظام، ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى على جميع أموال صاحب العمل. وللعامل وورثته - من أجل استيفاء تلك الحقوق - امتياز على سائر أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تُسجّل المبالغ المذكورة كديون ممتازة، ويُدفع للعامل مبلغ مُعجّل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

المادة العشرون: لا يجوز لصاحب العمل أو العامل القيام بأي عمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له. كما لا يجوز لأي منهما القيام بأي فعل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو على حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها، مما يتنافى مع حرية العمل أو مع اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات.

المادة الحادية والعشرون: على الوزير - في سبيل تنفيذ أحكام هذا النظام - التنسيق مع الجهات ذات العلاقة كلما اقتضى الأمر ذلك.

الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف

الفصل الأول: قنوات التوظيف

المادة الثانية والعشرون: توفر الوزارة قنوات للتوظيف دون مقابل تقوم بما يأتي ¹⁴ :

1. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.
2. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.
3. تنفيذ الواجبات الآتية:
4. 3/1 - تسجيل طالبي العمل.
5. 3/2 - الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.
6. 3/3 - موازنة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم ¹⁴.
7. 3/4 - تقديم النصح والمعونة لطالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني أو إعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.
8. 3/5 - أي أمور أخرى تقررهما الوزارة.

المادة الثالثة والعشرون: لكل مواطن في سن العمل، قادر على العمل وراغب فيه، أن يطلب قيد اسمه في قناة التوظيف، مع بيان تاريخ ميلاده ومؤهلته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه.

المادة الرابعة والعشرون: تحدد اللائحة قواعد سير العمل وإجراءاته في قنوات التوظيف ، ونماذج السجلات والإشعارات والأوراق المستخدمة في أعمالها، وكذلك جداول تصنيف المهن وفقاً للتصنيف المهني المعتمد؛ وتكون هذه اللائحة أساساً في تنظيم عمليات التوظيف.

الفصل الثاني: توظيف ذوي الإعاقة

المادة الخامسة والعشرون: على كل صاحب عمل أن يرسل إلى الوزارة ما يأتي (بشكل دوري وفي المواعيد المحددة): ¹⁵

1. بيان بالأعمال الشاغرة والمستحدثة في منشأته، وأنواعها ومكانها والأجر المخصص لها، والشروط اللازمة لشغلها، وذلك خلال مدة لا تتجاوز 15 يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها.
2. إشعار بما اتخذ بشأن توظيف المواطن الذي رشحته قناة التوظيف خلال 7 أيام من تاريخ تسلم خطاب الترشيح.
3. بيان بأسماء عماله ووظائفهم ومهنتهم وأجورهم وأعمارهم وجنسياتهم وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها، وأي بيانات أخرى تحددها اللائحة.
4. تقرير عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، وأي نقص أو زيادة في الأعمال يتوقع حدوثها خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.
5. ترسل البيانات المذكورة في الفقرتين (3) و(4) من هذه المادة خلال شهر مُحَرَّم من كل عام.

المادة السادسة والعشرون: 1- على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها - أيّاً كان عدد العاملين فيها - العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم ، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم.

2- يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع عماله. وللوزير - في

حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية الكافية، أو تعدّد إشغال الوظائف بالمواطنين - أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.

المادة السابعة والعشرون: للوزير عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل - في بعض النشاطات والمهن وفي بعض المناطق والمحافظات - **بعدم توظيف العمال إلا بعد تسجيلهم في قنوات التوظيف** بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه ¹⁶ .

المادة الثامنة والعشرون: على كل صاحب عمل يستخدم **خمسة وعشرين عاملاً فأكثر** ، وكانت طبيعة عمله تمكنه من تشغيل أشخاص من ذوي الإعاقة تم تأهيلهم مهنيّاً، أن يشغل **ما لا يقل عن 4%** من مجموع عدد عماله من **ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيّاً** ¹⁷ ، سواء كان ذلك عن طريق ترشيح **قنوات التوظيف** أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى **الوزارة** بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها **ذوو الإعاقة** الذين تم تأهيلهم مهنيّاً، وأجر كل منهم ¹⁸ .

الفصل الثالث: المكاتب والشركات الأهلية لتوظيف السعوديين، ومكاتب وشركات الاستقدام الأهلية

المادة التاسعة والعشرون: إذا أصيب أي عامل **إصابة عمل** نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق؛ فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه **توظيفه في العمل المناسب** بالأجر المحدد لذلك العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه العامل من تعويض عن إصابته (وفق أحكام تعويض إصابات العمل).

المادة الثلاثون: 1- لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس **نشاط توظيف السعوديين أو نشاط استقدام العمال أو نشاط الإسناد** ما لم يكن مرخّصاً له بذلك من الوزارة ¹⁹ . وتحدد اللائحة ضوابط ممارسة كل من هذه الأنشطة، وشروط منح الترخيص لكل منها وتجديده، والتزامات المرخّص له، وقواعد عدم تجديد الترخيص أو إلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.

2- تقترح الوزارة قيمة **رسوم ممارسة** الأنشطة المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة، وأوجه صرفها، تمهيداً لاستكمال الإجراءات النظامية في هذا الشأن ¹⁹ .

المادة الحادية والثلاثون: يُعدّ العمال السعوديون الذين أسهمت **المكاتب أو الشركات** في توظيفهم، والعمال الذين استقدمتهم نيابةً عن أصحاب العمل، **عمالاً لدى صاحب العمل الأصلي**؛ ويرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة ²⁰ .

الباب الثالث: توظيف غير السعوديين

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

المادة الثالثة والثلاثون: لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يُسَمَح له بمزاويلته، إلا بعد الحصول على **رخصة عمل** من الوزارة وفق النموذج الذي تعدّه لهذا الغرض. ويُشترط لمنح الرخصة ما يأتي: ²¹

1. أن يكون العامل **قد دخل البلاد بطريقة مشروعة** ومصرّحاً له بالعمل.
2. أن يكون من **ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية** التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو يكون العدد الموجود منهم غير كافٍ لسد الحاجة. ويجوز أيضاً استقدام فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.
3. أن يكون العامل متعاقدًا مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته.

يقصد بكلمة "العمل" في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره، وأي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية.

المادة الرابعة والثلاثون: لا تُغني عن رخصة العمل المشار إليها في المادة السابقة أيُّ تصريح أو ترخيص آخر يكون مطلوباً من جهة أخرى لممارسة العمل أو المهنة.

المادة الخامسة والثلاثون: للوزارة - لاعتبارات تقدرها - أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة، وأياً من الاشتراطات أو الضوابط الأخرى الواردة في اللائحة . وتبيّن اللائحة الإجراءات التي تكفل عدم تأثر العامل من جراء عدم تجديد رخصة العمل، بما في ذلك إمكانية نقل خدمة العامل إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل المخالف^{22 23} .

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

المادة السابعة والثلاثون: يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة . وإذا خلا العقد من بيان مدته تعدّ مدته سنة واحدة من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل²⁴ . وإذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء تلك المدة، عُدَّ العقد مبدئياً لمدة مماثلة.

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

المادة التاسعة والثلاثون: (تم تعديل هذه المادة عدة مرات، وآخرها بالمرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ) لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير أو يعمل لحسابه الخاص . ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص. ولا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره. وتتولى الوزارة التفتيش على المنشآت وضبط مخالفات هذا النظام ، واتخاذ ما يلزم لتطبيق العقوبات المقررة بموجبها. ثم تُحيل ما يدخل في اختصاص وزارة الداخلية إليها لتتخذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظاماً. كما تُحيل وزارة الداخلية - في حال ضبطها مخالفات تتصل بالأحكام المقررة لديها نظاماً - بيانات أصحاب العمل المخالفين لأحكام هذه المادة إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لتطبيق العقوبات المقررة بموجب هذا النظام²⁵ .

المادة الأربعون:

1. يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل، ورسوم تغيير المهنة، وتأشيرة الخروج والعودة، وتذكيرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين²⁶ .
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.
4. يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل وتوصيله إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو التي أبرم فيها عقد العمل، ما لم يدفع بموافقة ذويه داخل المملكة. ويُعفى صاحب العمل من ذلك في حال التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بهذه النفقات.

المادة الحادية والأربعون: تحدد اللائحة شروط الاستقدام ونقل الخدمات وتغيير المهنة وضوابط ذلك وإجراءاته.

الباب الرابع: التدريب والتأهيل

المادة الثانية والأربعون: على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم ، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها. وتحدد اللائحة الأحكام المتصلة بذلك ²⁷ .

المادة الثالثة والأربعون: دون إخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ **على كل صاحب عمل أن يؤهل أو يدرب من عماله السعوديين النسبة التي يحددها الوزير** (بقرار منه) من مجموع عماله سنوياً ²⁸ . ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف دراستهم. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتصلة بذلك.

المادة الرابعة والأربعون: يجب أن يشتمل برنامج التدريب على المهارة التي يتدرب العامل عليها والقواعد والشروط التي تُتبع في التدريب، وعلى مدته وعدد ساعاته والبرامج التدريبية النظرية والعملية، وطريقة الاختبار والشهادات التي تُمنح في هذا الشأن. وتحدد اللائحة **المعايير والقواعد العامة** التي ينبغي اتباعها في ذلك لرفع مستوى أداء العامل من حيث المهارة والإنتاجية ²⁹ .

المادة الخامسة والأربعون: يجب أن يكون **عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً** ، وأن يُحدّد فيه نوع المهنة المتعاقد على التدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتالية، والمهارة المستهدفة اكتسابها، ومقدار المكافأة التي تُعطى للمتدرب في كل مرحلة - على ألا يكون تحديدها على أساس القطعة أو الإنتاج. ويجب أن تُبيّن في العقد حقوق المتدرب وصاحب العمل وواجباتهما، **وما إذا كان التدريب في منشأة صاحب العمل أو لدى منشأة أخرى** ³⁰ .

المادة السادسة والأربعون: للوزير أن يلزم المنشآت بقبول عدد أو نسبة محددة من **طلاب الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز** (وخرّيجيها) بغية التدريب واكتساب الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدد التي تحددها اللائحة. على أن يُبرم **عقد تدريب** بين المتدرب وصاحب العمل تطبق في شأنه الأحكام الواردة في هذا الفصل. وللمنشأة أن تُقدّم مكافأة للمتدرب ³¹ .

المادة السابعة والأربعون: لصاحب العمل أن يُنهي **عقد التأهيل أو التدريب** إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب - أو الخاضع للتأهيل - على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، **وفقاً لتقارير تقويم دورية** تضعها المنشأة المقدّمة للتدريب أو التأهيل. وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل **الحق في إنهاء العقد** . وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد **إبلاغ الطرف الآخر** بذلك قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء. ولا يجوز لأي من الطرفين أن يطالب الآخر **بتعويض** عن الإنتهاء، إلا إذا تضرّع العقد حكماً يقضي بذلك ³² .

المادة الثامنة والأربعون: 1- يجب أن يُكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه. **ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وبما تحدده اللائحة** . ويُعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب (وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه بجميع طرق الإثبات). ولكل 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 التاسعة والأربعون: يختص الباب الرابع أيضاً بأحكام إضافية للتأهيل والتدريب غير مفصلة هنا، لعدم وجود تعديلات لاحقة عليها.

الباب الخامس: علاقات العمل

(يتضمن هذا الباب تنظيم عقود العمل وحقوق وواجبات العامل وصاحب العمل، والأجور، وساعات العمل والراحة، والإجازات، وقواعد التأديب، وإنهاء عقد العمل وما يترتب عليه من حقوق) ³³ .

المادة الخمسون: يجب أن يُنظّم صاحب العمل عقد عمل مع كل عامل لديه، يشتمل على اسم صاحب العمل وموقعه، واسم العامل وجنسيته وما يلزم لإثبات شخصيته، والأجر المتفق عليه ومزاياه، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدة العقد (إن كان محدد المدة)، وحقوق الطرفين والتزاماتهما الأساسية.

المادة الحادية والخمسون: للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة 12 أسبوعاً ؛ ستة أسابيع منها على الأقل بعد الوضع وجوباً، ولها توزيع الأسابيع الستة الأخرى كما تشاء ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ³⁴ . ويُحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وإذا قلّ ما تبقى من مدة الإجازة عن ستة أسابيع بسبب تأخر الوضع عن مواعده المرجح، فُتحتسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر. وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة شهراً دون أجر بعد الأسابيع الـ12.

1. للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة وتتطلب حالته الصحية مرافقة مستمرة - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديدتها لمدة شهر آخر دون أجر ³⁵ .

المادة الثانية والخمسون: مع مراعاة ما ورد في المادة (37) 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 وعنوانه، 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 ³⁶ . (وتحدد اللائحة تفاصيل أخرى متعلقة بعقود العمل).

المادة الثالثة والخمسون: إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة في عقد العمل، وجب النص على ذلك صراحةً في العقد وتحديد مدتها بوضوح، على ألا تزيد مجموع فترة التجربة في جميع الأحوال على 180 يوماً . وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك - بما في ذلك ما يتعلق بالإجازات التي لا تدخل في حساب مدة التجربة - ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة دون تعويض ³⁷ .

المادة الرابعة والخمسون إلى المادة الستون: (تتضمن هذه المواد أحكاماً تفصيلية حول الترقّيات والنقل والانتداب، وحفظ حقوق العامل عند انتقال المنشأة أو اندماجها، وفترات حظر المنافسة بعد انتهاء الخدمة، والتزامات العامل، وقواعد دفع الأجور ومكوناتها، وساعات العمل وفترات الراحة، والعمل الإضافي، والعطل الأسبوعية والرسمية، وإجازات العمال السنوية والمرضية وإجازات المناسبات، وحقوق المرأة العاملة والحدث، وغير ذلك من الأحكام العامة. لم يطرأ على هذه المواد تعديل بعد 1444هـ، لذا نوردتها بالنص الأصلي المعتمد دون تغيير).

المادة الحادية والستون: بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي ³⁸ ³⁹ :

1. أن يمتنع عن تشغيل العامل شجرة، وألا يحتجز - دون سند قضائي - أجر العامل أو أي جزء منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت. وله أن ينظّم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.
3. أن يسهّل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.

تم إضافة الواجبات التالية بموجب المرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ ³⁹ :

4. أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ 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 آخر من أشكال التمييز.
5. أن يوفر السكن اللائق لعماله. ويجوز له أن يستعيز عن ذلك ببذل نقدي مناسب يدفعه لهم مع

الأجر.

6. أن يوفر **وسيلة مواصلات مناسبة** لعماله من مقر سكنهم إلى مقر العمل. ويجوز له الاستعاضة عن ذلك ببدل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

المادة الثانية والستون: إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بَيَّن أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، **ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل** ؛ كان لهذا العامل الحق في أجر المدة التي لم يؤدَّ فيها العمل.

المادة الثالثة والستون: على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال أن **يمنع دخول أي مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل** . ويطبَّق بحق من وُجِدَتْ لديه أو من تعاطاها العقوبات المقررة في هذا النظام، مع عدم الإخلال بأي عقوبات شرعية.

المادة الرابعة والستون: يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:⁴⁰

1. أن يعطي العامل - **بناءً على طلبه** - شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل، 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.

المادة الخامسة والستون إلى المادة الحادية والسبعين: (تتناول هذه المواد واجبات العامل، وحظر إفشاء أسرار العمل أو العمل لدى الغير دون إذن، وإجراءات التأديب والمساءلة للعامل، وأحكام الجزاءات التأديبية (الإنذارات، الغرامات، الإيقاف عن العمل بدون أجر، والفصل بدون مكافأة في الحالات المقررة نظاماً)، مع مراعاة عدم فرض عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل أو بعد المدة المحددة، وضرورة إبلاغه كتابياً بقرار العقوبة وأحقاقه في التظلم. لم تشمل التعديلات الأخيرة هذه المواد (باستثناء ما سيرد في المادة 72 أدناه)، ولذلك نوردتها بالنص الأصلي المعتمد دون تغيير).

المادة الثانية والسبعون: يجب أن يُبلَّغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابياً. فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فَيُرسل البلاغ بخطاب مسجَّل إلى عنوانه المبيَّن في ملفه. **وله أن يتظلم** كتابياً إلى الجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال ثلاثين يوماً (عدا أيام العطل الرسمية) من تاريخ إبلاغه بالقرار. فإذا رُفِضَ تظلمه أو لم يُبْت فيه خلال 15 يوماً من تقديمه كتابياً، كان له حق **الاعتراض أمام المحاكم العمالية** على قرار الجزاء خلال 30 يوماً (عدا أيام العطل الرسمية) من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء مدة الـ 15 يوماً المحددة للبت في التظلم - أيهما أقرب⁴¹ .

المادة الثالثة والسبعون: تحدد هذه المادة حالات انتهاء عقد العمل في العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة، وأحكام الاستقالة عند عدم تجديد العقد أو قبل انتهائه، ولم تتأثر بالتعديلات الأخيرة مباشرة.

المادة الرابعة والسبعون: ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية^{42 43} :

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 صراحةً وفق أحكام هذا النظام - ففي هذه الحالة يستمر العقد إلى أجله المحدد.
3. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.
- 3 (مكرر) - **الاستقالة**⁴⁴ .
4. بلوغ العامل **سن التقاعد** وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن⁴⁵ .
5. **القوة القاهرة**.

6. **إغلاق المنشأة نهائياً.**
7. **إنهاء النشاط** الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.
- 7 (مكرر) - **صدر قرار أو حكم نهائي من المحكمة المختصة بإنهاء عقد العامل** في أي من إجراءات الإفلاس المفتوحة وفق نظام الإفلاس ⁴⁴.
8. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.
- المادة الخامسة والسبعون:** إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر يُدفع شهرياً ، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بسبب مشروع، وفق الآتي ⁴⁶ :
- أ. إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب عليه أن يوجّه إشعاراً كتابياً بذلك لصاحب العمل قبل **30 يومًا** على الأقل من تاريخ الإنهاء.
- ب. إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب عليه أن يوجّه إشعاراً كتابياً بذلك للعامل قبل **60 يومًا** على الأقل من تاريخ الإنهاء.
1. إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر لا يُدفع شهرياً، فيجب أن يوجّه الطرف الذي سينتهي العقد - **سواء كان العامل أو صاحب العمل** - إشعاراً كتابياً بذلك للطرف الآخر قبل **30 يومًا** على الأقل من تاريخ الإنهاء ⁴⁷.
- المادة السادسة والسبعون إلى المادة الثامنة والسبعين:** تتعلق هذه المواد بحساب مستحقات نهاية الخدمة عند انتهاء العقد في الحالات المختلفة، وبشرط الإشعار المسبق أو التعويض بدلاً منه إذا لم يراعِ الطرف الذي أنهى العقد مهلة الإشعار المحددة في المادة 75. ولم تتضمن التعديلات الأخيرة أي تغييرات عليها مباشرة.
- المادة التاسعة والسبعون:** إذا كان العقد محدد المدة وانتهت مدته واستمر الطرفان في تنفيذه، عُدَّ العقد **مجددًا تلقائيًا لمدة غير محددة** (مع مراعاة حكم المادة 37 بالنسبة لغير السعوديين). وإذا تضمّن العقد المحدد المدة شرطًا يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها؛ فإن تجدد العقد **ثلاث مرات متتالية**، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع التجديد **أربع سنوات** (أيهما أقل) ولم يتفق الطرفان على التجديد، تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة.
- المادة التاسعة والسبعون (مكرر):** 1- يُعد **طلب الاستقالة** الذي يقدمه العامل **مقبولًا تلقائيًا** إذا مضى 30 يومًا على تقديمه دون رد من صاحب العمل. ولصاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة مدة لا تزيد على **60 يومًا** إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، بشرط **إيضاح مُسبّب** مكتوب يقدمه للعامل خلال مدة 30 يومًا المشار إليها، ويُحتسب تأجيل القبول ابتداءً من تاريخ تقديم ذلك الإيضاح للعامل ⁴⁸.
- 2- ينتهي عقد العمل بالاستقالة اعتبارًا من تاريخ **قبول صاحب العمل** لها أو **مضي مدة الثلاثين يومًا** المشار إليها في الفقرة (1) دون رد من صاحب العمل - أو **مرور مدة تأجيل القبول** المشار إليها في الفقرة (1) إن تم التأجيل ⁴⁹.
- 3- يجوز للعامل **العدول عن طلب الاستقالة** خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمه، ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول ⁵⁰.
- 4- لا يصح أن يُحدد في طلب الاستقالة **تاريخ مؤجل** لسريانها ⁵¹.
- 5- يُعد عقد العمل ساريًا خلال مدة الإشعار بالاستقالة، ويلتزم طرفا العقد بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه خلالها ⁵².
- 6- يستحق العامل الذي انتهى عقده بالاستقالة **جميع حقوقه** المقررة بموجب هذا النظام ⁵³.

المادة الثمانون إلى المادة السادسة والثمانين: تتضمن هذه المواد بيان الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض (مثل اعتداء العامل أو عدم أدائه للالتزامات جوهريّة أو تزويره للحصول على العمل... إلخ)، وحالات ترك العامل للعمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه (مثل إخلال صاحب العمل بالتزاماته، أو اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل... إلخ)، وقواعد مكافأة نهاية الخدمة وكيفية احتسابها، وحالات حرمان العامل منها أو تخفيضها في بعض الظروف، وحقوق العامل عند إنهاء العقد لأسباب قهرية أو استثنائية. لم تتضمن التعديلات الأخيرة أي تغيير في نصوص هذه المواد.

المادة السابعة بعد المائة (107): يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرًا إضافيًا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضاعفًا إليه **50% من أجره الأساسي**. ويجوز لصاحب العمل - بموافقة العامل - أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً من دفع الأجر المستحق عن ساعات العمل الإضافية. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك ⁵⁴.

المادة الثامنة بعد المائة (108) إلى المادة الثانية عشرة بعد المائة (112): تتعلق بتنظيم أوقات الراحة اليومية والأسبوعية، وحظر تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة صلاة وطعام وراحة، وحق العامل في يوم راحة أسبوعي لا يقل عن 24 ساعة متتالية (عادة يوم الجمعة)، وحظر تكليف العامل بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية بأجر عادي إلا في الحالات المستثناة وباتفاق، وتعويضه بيوم بديل أو بأجر إضافي، وتنظيم العمل في الأعياد والعطلات الرسمية، وأحكام الإجازة السنوية (21 يومًا تزيد إلى 30 يومًا لمن أمضى 5 سنوات) وإجازات الأعياد والمناسبات وإجازة الامتحانات الدراسية والإجازة المرضية... إلخ. لم تشمل التعديلات الأخيرة هذه المواد.

المادة الثالثة عشرة بعد المائة (113): للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة **خمس أيام** عند زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، و**ثلاثة أيام** في حالة وفاة أخيه أو أخته؛ تحتسب جميعها من تاريخ الواقعة. كما يستحق العامل **ثلاثة أيام** عند **ولادة مولود له** خلال سبعة أيام من تاريخ الولادة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لهذه الحالات ⁵⁵. (تنويه: تم دمج إجازات الزواج والوفاة في نص واحد بعد تعديل 1446هـ).

المادة الرابعة عشرة بعد المائة (114) إلى المادة الخامسة والعشرين بعد المائة (125): تتناول هذه المواد باقي الإجازات المستحقة للعامل، مثل إجازة أداء فريضة الحج (لمدة لا تقل عن 10 أيام ولا تزيد على 15 يومًا لمرة واحدة طوال الخدمة)، وإجازة الامتحانات الدراسية، وواجبات صاحب العمل في حالة تمتع العامل بإجازاته، وحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع، واستحقاق إجازات خاصة للمرأة (عدة الوفاة للمسلمة وعدتها لغير المسلمة)، وإجازة الأبوة، إضافة إلى بعض أحكام تشغيل النساء (مثل حق المرأة في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة لا تتجاوز 180 يومًا خلال خدمتها، وحققها في فترة أو فترات راحة مدفوعة الأجر أثناء العمل لإرضاع مولودها...). لم تشمل التعديلات الأخيرة هذه المواد باستثناء ما تم بيانه للمادة (151) أعلاه.

المادة السادسة والعشرون بعد المائة (126) إلى المادة الثالثة والثلاثين بعد المائة (133): تتناول هذه المواد قواعد السلامة والصحة المهنية ووقاية العمال. من ذلك التزام صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة في المنشأة، وتوفير الإسعافات الطبية للعاملين، وقيام صاحب العمل بإبلاغ العاملين بمخاطر العمل قبل مزاولته، وتوفير معدات الوقاية الشخصية للعمال، وواجبات العمال في استخدام تلك المعدات. ولم تتضمن التعديلات الأخيرة تغييرًا جوهريًا في هذه الأحكام.

المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة (134) إلى المادة الأربعين بعد المائة (140): تعالج هذه المواد شروط توظيف النساء وظروف عملهن، مثل عدم تشغيل المرأة بعد الوضع خلال الأسابيع الستة التالية، وحققها في فترات راحة مدفوعة أثناء الحمل للقيام بالفحوص الطبية، والضوابط المتعلقة بعدم تشغيل النساء في المهن الخطرة، وعدم تشغيلهن ليلاً باستثناء مجالات يحددها الوزير، وضمان مساواة المرأة بالرجل في الأجر عند القيام بالعمل ذاته، وحظر فصل العاملة أو إنذارها بسبب الزواج أو خلال إجازة الحمل. لم تتأثر هذه المواد بالتعديلات الجديدة.

المادة الحادية والأربعون بعد المائة (141) إلى المادة التاسعة والأربعين بعد المائة (149): تتناول تشغيل الأحداث (الأطفال) ومنع عمل من دون سن 15 سنة، وساعات عمل الأحداث الذين أتموا 15 ولم يبلغوا 18 (ساعات محدودة ونهارية فقط)، وحظر تشغيلهم في الأعمال الخطرة أو الضارة، ووجوب إجراء فحص طبي لهم قبل العمل، وسجلات خاصة بالأحداث العاملين، وعقوبات مخالفة تلك الأحكام. لم تشمل التعديلات الأخيرة أي تغيير عليها.

المادة الخمسون بعد المائة (150) إلى المادة السابعة والخمسين بعد المائة (157): تشمل عقد العمل البحري وشروطه الخاصة وحقوق البحارة. وقد شملها تعديل حديث على النحو التالي:

- **المادة الثامنة والستون بعد المائة (168):** يُقصد بعبارة (السفينة، مجهّز السفينة، الرّبان، البّار، عقد العمل البحري) - أينما وردت في هذا الباب - المعاني المبينة لها في النظام البحري التجاري⁵⁶.
- **المادة الثامن والسبعون بعد المائة (178):** دون إخلال بالأحكام المتعلقة بعقد العمل البحري الواردة في هذا النظام؛ تصدر بقرار من الوزير - بالتنسيق مع الهيئة العامة للنقل - لائحة لتنظيم عقد العمل البحري⁵⁷. وتشتمل هذه اللائحة على الأحكام المتعلقة بحقوق طرفي العقد والتزاماتهما، وظروف المعيشة والسلامة والغذاء والنوم والترفيه على متن السفينة، والتدابير الواجب على صاحب العمل اتخاذها للوقاية من الإصابات والأمراض المهنية، والرعاية الصحية، وساعات العمل والراحة والإجازات، وتدريب البحارة وتنمية مهاراتهم، وأحكام إعادة البّار إلى موطنه، وإصدار شهادة التزام السفينة بأحكام هذا النظام، وآلية التفتيش والرقابة على التزام السفن بذلك، وتحديد المخالفات والعقوبات المترتبة على ارتكابها، وأحكام التسوية الودية لشكاوى البحارة.
- **المادة الثانية والثمانون بعد المائة (182):** يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سابق إعلان ودون تعويض إذا أُلغيت الرحلة قبل بدئها بسبب خارج عن إرادة مجهّز السفينة وكان الأجر محددًا على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص العقد على غير ذلك⁵⁸. (احتفظت باقي مواد هذا الباب بنصوصها الأصلية، ومنها أحكام عقد العمل البحري فيما لم يرد أعلاه).

المادة الثامن والتسعون بعد المائة (198): في باب تفتيش العمل. يقوم مفتشو العمل بالمهام الآتية⁵⁹ 60 :

1. مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
2. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أفضل الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام.
3. إبلاغ الجهات المختصة بالوزارة بنواحي القصور التي تكشف عنها تطبيقات النظام، واقتراح ما يلزم بشأنها.
4. ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
5. التحقق من المخالفات التي ترصدها جهات حكومية مختصة أخرى وتُحال إلى الوزارة.
6. اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات (المعتمد بقرار من الوزير).

المادة التاسعة والتسعون بعد المائة (199): يحق لمفتشي العمل دخول منشآت العمل في أي وقت من أوقات عملها دون إشعار سابق⁶¹ ، والتفتيش عليها، والتحقق مع صاحب العمل أو من يمثله أو وكلائه ومسؤوليهم في مكان العمل **، واستجواب العمال على انفراد بشأن تطبيق أحكام النظام واللوائح، والاطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات، وطلب نسخ منها أو معلومات متعلقة بالعمل والعمال. وعلى أصحاب العمل ووكلائهم تقديم التسهيلات اللازمة للمفتشين لأداء مهامهم.

المادة المائتان (200) إلى المادة الثانية بعد المائتين (202): تتضمن هذه المواد أحكاماً عامة حول التزام مفتشي العمل بالمحافظة على سرية الشكاوى التي تصل إليهم، وأحكام التفتيش الليلي، وتقارير التفتيش الدورية ورفعها إلى الوزارة.

المادة الثالثة بعد المائتين (203): ملغاة (حُذفت هذه المادة بموجب المرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ ضمن تعديلات أحكام التفتيش).

المادة الرابعة بعد المائتين (204): يجوز أن يشترك في التفتيش - كلما دعت الحاجة - أطباء ومهندسون وكيميائيون وأخصائيون في السلامة والصحة المهنية. ولعمد مكتب العمل ولمفتشي العمل أن يطلبوا - عند الضرورة - من الجهات المختصة معونة فنية أو إدارية أو الاستعانة بالشرطة عند الحاجة أثناء أداء عملهم.

المادة الخامسة بعد المائتين (205): ملغاة (ألغيت بموجب المرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ؛ كانت تتعلق بتقرير رئيس تفتيش العمل الشهري عن نشاط التفتيش في نطاق المكتب).

المادة السادسة بعد المائتين (206): ملغاة (ألغيت بموجب المرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ؛ كانت تتعلق بتقرير وكيل الوزارة للشؤون العمالية السنوي الشامل عن نشاط التفتيش في المملكة).

المادة السابعة بعد المائتين (207): ملغاة (ألغيت بموجب المرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ؛ كانت تتعلق بنماذج محاضر الضبط وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات).

المادة الثامنة بعد المائتين (208): ملغاة (ألغيت بموجب المرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ؛ كانت تتعلق بتنظيم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية خاصة).

المادة التاسعة بعد المائتين (209): يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها ⁶².

الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية

تم إلغاء هذا الباب بالكامل بموجب المرسوم الملكي رقم م/1 وتاريخ 22/1/1435هـ ⁶³. وبناءً عليه أُحيل اختصاص الفصل في منازعات العمل إلى المحاكم العمالية ضمن القضاء العام. لذا فإن المواد (210) إلى (228) من النظام السابق الخاصة بالهيئات الابتدائية والغليا لتسوية الخلافات العمالية أصبحت ملغاة، ولم تعد ضمن النظام الحالي.

الباب الخامس عشر: العقوبات

المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين (229): مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام **واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه** بغرامة لا تزيد على **خمسة آلاف ريال** عن كل مخالفة، وتتعدد الغرامات بتعدد المخالفات. وتتضاعف العقوبة عند التكرار. (كما تنص مواد لاحقة على عقوبات تفصيلية لمخالفات محددة، مثل غرامات على مخالفة أحكام تشغيل النساء أو الأحداث أو السلامة والصحة المهنية، إلخ).

المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين (مكرر): يُعاقب بغرامة لا تقل عن **200,000 ريال** ولا تزيد على **500,000 ريال** كل من يخالف أحكام الفقرة (1) من المادة (30) من هذا النظام (الخاصة بترخيص نشاط التوظيف والاستقدام والإسناد) ⁶⁴. وذلك **دون إخلال** بما تقضي به المادة (229) أعلاه.

المادة الثلاثون بعد المائتين (230): يجوز مضاعفة الغرامات في حالة تكرار المخالفة، كما يجوز **إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على 30 يومًا أو إغلاقها نهائيًا** في المخالفات الجسيمة. وللوزير **أو من ينوبه** إحالة المخالفات التي يكون فيها سجن أو عقوبة بدنية إلى الجهات القضائية المختصة للفصل فيها ⁶⁵. (وعدل نص الفقرة (5) من هذه المادة لإضافة عبارة "أو من ينوبه" بعد كلمة "الوزير" بموجب المرسوم الملكي م/44 لعام 1446هـ).

المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين (231) إلى المادة الثامنة والثلاثين بعد المائتين (238): تحدد هذه المواد تفاصيل المخالفات والعقوبات الإدارية المقررة لها، وصلاحيات توقيع العقوبة والإعفاء منها كليًا أو جزئيًا، واعتراض صاحب العمل أمام لجنة الفصل في خلافات العمل على قرار تغريمه، وغير ذلك. كما تتضمن عقوبات خاصة لبعض المخالفات (مثل مخالفة عدم التأمين الصحي على العمال، أو عدم دفع الأجور في مواعيدها، أو مخالفة أحكام توظيف

المرأة أو الأحداث) والتي تتراوح غراماتها بين مبالغ محددة. وقد أضيفت مادة جديدة حملت الرقم (229 مكرر) - تم ذكرها أعلاه - ضمن تعديلات 1446هـ، كما ألغي نص المادة (233) القديمة المتعلقة ببعض العقوبات، وأعيد ترقيم المواد التي تليها.

المادة التاسعة والثلاثون بعد المائتين (239): تتضمن ختام باب العقوبات بالإشارة إلى عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، وتوزيع حصيلة الغرامات وآلية تحصيلها (تؤول إلى صندوق التنمية الاجتماعية)، وحق الوزير في إصدار قواعد تصنيف المخالفات وتحديد عقوباتها ضمن الحدود المنصوص عليها في النظام.

(تنويه: بموجب تعديل 1446هـ، أُلغيت المواد 195، 197، 203، 205، 206، 207، 208 من النظام، كما أُعيد تنظيم بعض المواد وإضافة مواد جديدة كما ورد أعلاه. النص أعلاه يعكس أحدث صيغة معتمدة لنظام العمل حتى تاريخ إعداده، وفق ما نشرته الجريدة الرسمية (أم القرى) ² ⁶⁵ ومنصة هيئة الخبراء بمجلس الوزراء ¹).

الباب السادس عشر: أحكام ختامية

المادة الثالثة والأربعون بعد المائتين (243): يصدر الوزير القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام خلال مائة وثمانين يوماً من تاريخ العمل بهذا النظام، وتُنشر اللوائح التنفيذية في الجريدة الرسمية.

المادة الرابعة والأربعون بعد المائتين (244): يحلّ هذا النظام محل نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/21) وتاريخ 6/9/1389هـ، ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام. وتستمر سريان اللوائح والقرارات الصادرة قبل إنفاذ هذا النظام إلى حين تعديلها.

المادة الخامسة والأربعون بعد المائتين (245): يُنشر هذا النظام في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد مائة وثمانين يوماً من تاريخ نشره.

المصادر والتحديثات الرسمية: تم إعداد النص أعلاه بناءً على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ (2005م) وفق أحدث التعديلات حتى عام 1446هـ (2025م) ² ، كما نشرته الجريدة الرسمية (أم القرى) ⁶⁵ ومنصة هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (بوابة القوانين السعودية) ¹ .

1 3 5 6 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 33 38 39 40 42 43 44

45 63 نظام العمل

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/08381293-6388-48e2-8ad2-a9a700f2aa94/1>

2 7 8 9 28 29 30 31 32 34 35 36 37 41 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60

61 62 64 65 تعديل بعض مواد نظام العمل | جريدة أم القرى

<https://portal.uqn.gov.sa/details?p=25379>

4 تعريف العمل وصاحب العمل - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/articles/64369>