

رقم الصادر: ١٠١٢٨
تاريخ الصادر: ٢٣ / ٠٢ / ١٤٤٠
المرفقات: ٥



المملكة العربية السعودية
الديوان الملكي

(٠٦١)

﴿ برقية ﴾

- تعميم -

سيدي صاحب السمو الملكي ولي العهد
نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع
نسخة لكل وزارة ومصالحة حكومية
وعلى كل جهة إبلاغ الجهات التابعة لها أو المرتبطة بها

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

أبعث لسموكم ما يلي:

١- صورة من قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) بتاريخ ٢١/٢/١٤٤٠هـ القاضي بما يلي:
أولاً: أ- يجب في الدعوى العمالية، أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب العمل - الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه - ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، ويصدر وزير العمل والتنمية الاجتماعية - بالتنسيق مع وزير العدل - القواعد المنظمة لذلك.

ب- يعمل بما ورد في الفقرة (أ) من هذا البند لمدة (ثلاث) سنوات اعتباراً من مباشرة المحاكم العمالية اختصاصاتها، ويجوز - عند الاقتضاء - تمديد هذه المدة بقرار من مجلس الوزراء، على أن يرفع وزير العدل ووزير العمل والتنمية الاجتماعية تقريراً يتضمن تقييمهما لذلك قبل انتهاء المدة بـ(سنة) أشهر على الأقل.

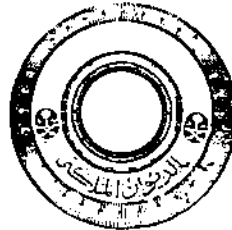
ثانياً: إضافة فقرة إلى المادة (الحادية والأربعين) من نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) بتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ تحمل الترتيب (٣)، وذلك بالنص الوارد في القرار.

ثالثاً: إضافة مادتين إلى نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وذلك على النحو الوارد في القرار.

٢- صورة من المرسوم الملكي رقم (م/١٤) بتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠هـ الصادر بالمصادقة على ذلك. وأرجو تفضل سموكم بالأمر بإكمال اللازم، وتقبلوا سموكم أطيب تحياتي وتقديري.

رئيس الديوان الملكي

خالد بن عبدالرحمن العيسى



الرقم: 1 / 44002261
التاريخ: 23 / 02 / 1440
المرفقات: 5 لهـ



قرار رقم : (١١٧)
وتاريخ : ١٤٤٠/٢/٢١ هـ

قرارات مجلس الوزراء

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ٥١٩٧ وتاريخ ١٤٤٠/٢/١ هـ، المشتملة على خطاب معالي وزير العدل رقم ٣٨/٢٠٧٤٩٩ وتاريخ ١٤٣٨/١/١٥ هـ، في شأن تهيئة بيئة القضاء العمالي.

وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، وتعديلاته.

وبعد الاطلاع على نظام القضاء، ونظام ديوان المظالم، وآلية العمل التنفيذية لنظام القضاء ونظام ديوان المظالم، الموافق عليها بالمرسوم الملكي رقم (٧٨/م) وتاريخ ١٤٢٨/٩/١٩ هـ.

وبعد الاطلاع على نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ.

وبعد الاطلاع على المحاضر رقم (٦٧٠) وتاريخ ١٤٣٨/٦/٦ هـ، ورقم (١٣٠٦) وتاريخ ١٤٣٨/١١/٧ هـ، ورقم (١١٤٥) ورقم (١١٤٦) المؤرخين في ١٤٣٩/٨/٢١ هـ، والمذكرات رقم (١٣١٨) وتاريخ ١٤٣٩/٩/٢٦ هـ، ورقم (١٦١٥) وتاريخ ١٤٣٩/١٢/٩ هـ، ورقم (٢٥١) وتاريخ ١٤٤٠/٢/١٣ هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على التوصية المعدة في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (٣-٣٨/٧٣-د) وتاريخ ١٤٣٨/١١/٢٩ هـ.

وبعد النظر في قراري مجلس الشورى رقم (١٠/٤٧) وتاريخ ١٤٣٩/٤/٢٢ هـ، ورقم (٥٤/٢١٥) وتاريخ ١٤٤٠/١/٢٨ هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٩٨٥) وتاريخ ١٤٤٠/٢/١٤ هـ.



(٢)

المملكة العربية السعودية
الهيئة العامة للغذاء والدواء

مجلس الوزراء

يقرر ما يلي:

أولاً: أ - يجب في الدعوى العمالية، أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب العمل - الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه - ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، ويصدر وزير العمل والتنمية الاجتماعية - بالتنسيق مع وزير العدل - القواعد المنظمة لذلك.

ب - يعمل بما ورد في الفقرة (أ) من هذا البند لمدة (ثلاث) سنوات اعتباراً من مباشرة المحاكم العمالية اختصاصاتها، ويجوز - عند الاقتضاء - تمديد هذه المدة بقرار من مجلس الوزراء، على أن يرفع وزير العدل ووزير العمل والتنمية الاجتماعية تقريراً يتضمن تقييمهما لذلك قبل انتهاء المدة بـ (ستة) أشهر على الأقل.

ثانياً: إضافة فقرة إلى المادة (الحادية والأربعين) من نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ، تحمل الترتيب (٣) وذلك بالنص الآتي:

٣- أ - تسري على المنازعات العمالية الجماعية القواعد والإجراءات المقررة في المنازعات العمالية الأخرى، ما لم يقرر المجلس الأعلى للقضاء خلاف ذلك.
ب - تكون المنازعة العمالية جماعية عندما تنشأ المنازعة بين واحد (أو أكثر) من أصحاب العمل وجميع عماله، أو فريق منهم، بسبب العمل أو شروط العمل".

ثالثاً: إضافة مادتين إلى نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ، وذلك على النحو الآتي:

١ - المادة (الرابعة والثلاثون بعد المائتين):



أ - 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 المدعي عليه إقرار بالحق.

ب - تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

٢- المادة (الخامسة والثلاثون بعد المائتين):

لا يجوز لصاحب العمل أثناء نظر الدعوى أمام المحاكم العمالية أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات، تغييراً يترتب عليه الإضرار بموقف العامل في الدعوى.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

رئيس مجلس الوزراء



الرقم: م/١٤
التاريخ: ١٤٤٠/٢/٢٢ هـ

بسمون الله تعالى

نحن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩٠/د)

بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (١٣/د)

بتاريخ ١٤١٤/٣/٣ هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩١/د)

بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

وبعد الاطلاع على قراري مجلس الشورى رقم (١٠/٤٧) بتاريخ ١٤٣٩/٤/٢٢ هـ، ورقم

(٥٤/٢١٥) بتاريخ ١٤٤٠/١/٢٨ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) بتاريخ ١٤٤٠/٢/٢١ هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً : أ- يجب في الدعوى العمالية، أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب

العمل -الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه- لیتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع

ودياً، ويصدر وزير العمل والتنمية الاجتماعية -بالتنسيق مع وزير العدل- القواعد

المنظمة لذلك.

ب- يعمل بما ورد في الفقرة (أ) من هذا البند لمدة (ثلاث) سنوات اعتباراً من مباشرة

المحاكم العمالية اختصاصاتها، ويجوز -عند الاقتضاء- تمديد هذه المدة بقرار من مجلس

الوزراء، على أن يرفع وزير العدل ووزير العمل والتنمية الاجتماعية تقريراً يتضمن

تقويمهما لذلك قبل انتهاء المدة بـ(سنة) أشهر على الأقل.



ثانياً : إضافة فقرة إلى المادة (الحادية والأربعين) من نظام المرافعات الشرعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) بتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ، تحمل الترتيب (٣) وذلك بالنص الآتي:
"٣- أ- تسري على المنازعات العمالية الجماعية القواعد والإجراءات المقررة في المنازعات العمالية الأخرى، ما لم يقرر المجلس الأعلى للقضاء خلاف ذلك.

ب- تكون المنازعة العمالية جماعية عندما تنشأ المنازعة بين واحد (أو أكثر) من أصحاب العمل وجميع عماله، أو فريق منهم، بسبب العمل أو شروط العمل".

ثالثاً : إضافة مادتين إلى نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، وذلك على النحو الآتي:

١- المادة (الرابعة والثلاثون بعد المائتين):

أ- 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 المدعي عليه إقرار بالحق.

ب- تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

٢- المادة (الخامسة والثلاثون بعد المائتين):

لا يجوز لصاحب العمل أثناء نظر الدعوى أمام المحاكم العمالية أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات، تغييراً يترتب عليه الإضرار بموقف العامل في الدعوى.

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

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود



بَرَقِيَّتًا

حفظه الله

صاحب المعالي وزير العدل
نسخة لوزارة الدفاع
نسخة لوزارة الشؤون البلدية والقروية
نسخة لوزارة الحرس الوطني
نسخة لوزارة الداخلية
نسخة لمجلس الشورى
نسخة لوزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد
نسخة لوزارة البترول والثروة المعدنية
نسخة لوزارة المالية
نسخة لوزارة النقل
نسخة لوزارة المياه والكهرباء
نسخة لوزارة الاتصالات وتقنية المعلومات
نسخة لوزارة الثقافة والإعلام
نسخة لوزارة العمل
نسخة لوزارة الاقتصاد والتخطيط
نسخة لوزارة الخدمة المدنية
نسخة لوزارة التجارة والصناعة
نسخة لديوان المراقبة العامة
نسخة للأمانة العامة لمجلس الوزراء
نسخة لهيئة الخبراء بمجلس الوزراء
نسخة لديوان المظالم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد :

أبعث لمعاليتكم ما يلي :

أولاً : صورة من قرار مجلس الوزراء رقم (١١) بتاريخ ١٤٣٥/١/٨ هـ القاضي بالموافقة على نظام المرافعات الشرعية بالصيغة المرافقة، وعلى النحو الوارد تفصيلاً في القرار.
ثانياً : صورة من المرسوم الملكي الكريم رقم (م/١) بتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ الصادر بالمصادقة على ذلك.

وآمل إكمال اللازم بموجبه.. وتقبلوا تحياتي وتقديري.

رئيس الديوان الملكي
والسكرتير الخاص لخادم الحرمين الشريفين

خالد بن عبدالعزيز الشويجيري



وزارة الاقتصاد والتخطيط

وارد مكتب الوزير

الرقم : ٤٣٥-١٢٤

التاريخ : ١٤٣٥/٠١/٢٢ هـ

المرفقات : ٩٠ لفة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الملك عبدالعزيز آل سعود



الرقم: م/١
التاريخ: ١٤٣٥/١/٢٢ هـ

بِعون الله تعالى

نحن عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الاساسي للحكم، الصادر بالامر الملكي رقم (٩٠/د) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالامر الملكي رقم (١٣/د) بتاريخ ١٤١٤/٣/٣ هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالامر الملكي رقم (٩١/د) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٦٨/٩٦) بتاريخ ١٤٣١/١/٢٥ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١١) بتاريخ ١٤٣٥/١/٨ هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً :

الموافقة على نظام المرافعات الشرعية بالصيغة المرفقة لهذا، مع مراعاة ما يأتي:

١- تسري أحكام هذا النظام على الدعاوى التي لم يفصل فيها، والإجراءات التي لم تتم قبل نفاذه، ويستثنى من ذلك ما يأتي:

أ- المواد المعدلة للاختصاص بالنسبة إلى الدعاوى المرفوعة قبل نفاذ هذا النظام.

ب- المواد المعدلة للمواعيد بالنسبة إلى الميعاد الذي بدأ قبل نفاذ هذا النظام.

ج- النصوص المنشئة أو الملغية لطرق الاعتراض بموجب هذا النظام بالنسبة إلى الأحكام النهائية التي صدرت قبل نفاذ هذا النظام.

٢- يلغى هذا النظام البابين (الثالث) و (الرابع) من نظام المحكمة التجارية، الصادر بالامر

الملك رقم (٣٢) بتاريخ ١٣٥٠/١/١٥ هـ، ويلغى منه كذلك ما يأتي:

أ- العبارة الواردة في الفقرة (د) من المادة (٢) التي جاء فيها "..... متى كان المقاول متعهداً بتوريد المؤن والادوات اللازمة لها".

ب- العبارة الواردة في عجز المادة (٣) التي جاء فيها "... كما وأن دعاوى المقارنات وإيجاراتها لا تعد من الأعمال التجارية".



وذلك اعتباراً من إنشاء المحاكم التجارية ومباشرتها اختصاصاتها.

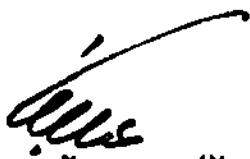
٣- يلغي هذا النظام الباب (الرابع عشر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، الخاص بهيئات تسوية الخلافات العمالية، وتحل عبارة " المحكمة العمالية أو المحاكم العمالية " محل عبارة " هيئة تسوية الخلافات العمالية أو هيئات تسوية الخلافات العمالية " بحسب الاحوال، أينما وردت في الأبواب الأخرى من نظام العمل، وذلك اعتباراً من إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها.

٤- يلغي هذا النظام الأحكام الواردة في نظام تركيز مسؤوليات القضاء الشرعي، الصادر بالتصديق العالي رقم (١٠٩) بتاريخ ١٣٧٢/١/٢٤هـ، على أن يستمر العمل بالأحكام المتعلقة بتوثيق الإقرارات والعقود والأحكام المتعلقة بالضبوط والسجلات واختصاصات وصلاحيات كتاب الضبط وغيرهم من أعوان القضاء، وذلك إلى حين صدور التنظيمات الخاصة بذلك.

ثانياً : لا يخل نفاذ هذا النظام وما ورد في البند (أولاً) من هذا المرسوم بما نصت عليه آلية العمل التنفيذية لنظام القضاء ونظام ديوان المظالم الموافق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) بتاريخ ١٤٢٨/٩/١٩هـ فيما يتعلق بالفترات الانتقالية.

ثالثاً : مع مراعاة ما تضمنته آلية العمل التنفيذية لنظام القضاء ونظام ديوان المظالم، تستمر المحكمة العليا في تولي اختصاصات الهيئة الدائمة في مجلس القضاء الأعلى - المنصوص عليها في الأنظمة الصادرة قبل نفاذ نظام المرافعات الشرعية، ونظام الإجراءات الجزائية وتطبيق الأحكام والإجراءات الواردة في النظامين السابقين - بالنسبة إلى الأحكام الصادرة في القضايا الداخلة في اختصاصات محكمة التمييز التي تباشرها حالياً محاكم الاستئناف.

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


عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود



﴿ ب ر ق ي ت ر ﴾

حفظه الله

صاحب المعالي وزير العمل
نسخة لوزارة الداخلية
نسخة لمجلس الشورى
نسخة لوزارة العدل
نسخة لوزارة البترول والثروة المعدنية
نسخة لوزارة المالية
نسخة لوزارة الاقتصاد والتخطيط
نسخة لوزارة التجارة والصناعة
نسخة لوزارة النقل
نسخة لوزارة الشؤون الاجتماعية
نسخة لوزارة الخدمة المدنية
نسخة لوزارة الثقافة والإعلام
نسخة لديوان المراقبة العامة
نسخة للأمانة العامة لمجلس الوزراء
نسخة لديوان المظالم
نسخة للهيئة العامة للاستثمار
نسخة للهيئة الخيرية بمجلس الوزراء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تبعث لمعاليتكم صورة من قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٨) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٣ هـ.

القاضي بما يلي:

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

ثانياً: دون إخلال بالاختصاصات المقررة لوزارة العمل، تنظر هيئات تسوية الخلافات العمالية - إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها وفقاً لما ورد في الفقرة (٣) من البند (أولاً) من المرسوم الملكي رقم (١/م) بتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ - في الدعاوى التي ترفعها وزارة العمل وفقاً للفقرة (٤) من المادة (الثلاثين بعد المائتين)



﴿ برقية ﴾

من نظام العمل، وتوقع تلك الهيئات العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل.
وحيث صدر المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ -
المرفق صورة منه - بالمصادقة على ما ورد في الفقرة (أولاً) من القرار، وأن يُعمل بهذه التعديلات بعد (ستة) أشهر من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية، كما تمت الموافقة الكريمة على ما ورد في الفقرة (ثانياً) من القرار.. نأمل إكمال اللازم بموجبه..
وتقبلوا تحياتنا.

رئيس الديوان الملكي



محمد بن سلمان بن عبدالعزيز

وزارة الاقتصاد والتخطيط

وارد مكتب الوزير

الرقم: ٤٣٦-١٠٦٠

التاريخ: ١٤٣٦/٠٦/٠٩ هـ

المرفقات: ١٨ لفة



قرار رقم : (٢٥٨)
وتاريخ : ١٤٣٦/٦/٣ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ١٤٧٦٧ وتاريخ ١٤٣٥/٤/٢٠ هـ ، في شأن تعديل بعض مواد نظام العمل ، المشتملة على قرار مجلس الشورى رقم (٩/١٤) وتاريخ ١٤٣٥/٤/٣ هـ المتخذ في هذا الشأن .

وبعد الاطلاع على نظام العمل ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ .
وبعد الاطلاع المحاضر : رقم (١٠٤) وتاريخ ١٤٣٦/٢/١٧ هـ ، ورقم (٤٩٠) وتاريخ ١٤٣٥/٧/٢٨ هـ ، ورقم (٣٠٩) وتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٥ هـ ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء .
وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٩/١٤) وتاريخ ١٤٣٥/٤/٣ هـ .

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٦٤٣) وتاريخ ١٤٣٦/٥/١٤ هـ .

يقرر ما يلي :

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

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك ، صيغته مرافقة لهذا .

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

رئيس مجلس الوزراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِ مُحَمَّدٍ



الرقم: م/٤٦
التاريخ: ١٤٣٦/٦/٥ هـ

بمؤن الله تعالى

نحن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩٠/د) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (١٣/د) بتاريخ ١٤١٤/٣/٣ هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩١/د) بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

ويعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٩/١٤) بتاريخ ١٤٣٥/٤/٣ هـ.

ويعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٨) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٣ هـ.

رسمنا بما هو آت:

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

ثانياً : يُعمل بهذه التعديلات بعد (سنة) أشهر من تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية.

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


سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

تعديلات نظام العمل

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

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

"تسري أحكام هذا النظام على الآتي :

١- كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه؛ مقابل أجر.

٢- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.

٣- عمال المؤسسات الخيرية.

٤- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.

٥- العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير".

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

"١- يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:

أ- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.

ب- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

د- عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.

هـ- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

و- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
بمجلس الوزراء

الرقم :
التاريخ : / / ١٤٤
المرفقات :

٢- يصدر الوزير - بالتنسيق مع الجهات المختصة - لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات (أ) و(ب) و(د) و(هـ) و(و) من الفقرة (١) من هذه المادة؛ تشتمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة".

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

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

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

"مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام والأنظمة ذات العلاقة، للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة".
خامساً، تعديل أحكام المواد (الثانية عشرة) و(الثالثة عشرة) و(الرابعة عشرة) ؛ وإعادة صياغتها بعد تعديل أحكامها لتكون في مادتين على النحو الآتي :

"المادة الثانية عشرة:

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

٢- تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل".

"المادة الثالثة عشرة:

١- يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.

٢- يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.





الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

٣- يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها".

سادساً؛ تعديل المادة (الخامسة والثلاثين) ؛ لتكون بالنص الآتي؛
"للوزارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة".

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

ثامناً؛ تعديل المادة (الثامنة والأربعين) ؛ لتكون بالنص الآتي؛
"١- لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

الرقم :
التاريخ : / / ١٤٤
المرفقات :

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

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

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

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

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

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

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

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

٢- 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؛ تحولَّ العقد إلى عقد غير محدد المدة".

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

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

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

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

"يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

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

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





الرقم _____
التاريخ ١٤ / / ١٤
المرفقات _____

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

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

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

"ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- ١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- ٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.
- ٣- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.
- ٤- بلوغ العامل سن التقاعد - وهي ستون سنة للعمال وخمسون وخمسون سنة للعاملات - ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
- ٥- القوة القاهرة.
- ٦- إغلاق المنشأة نهائياً.
- ٧- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.
- ٨- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر".





الرقم: _____
التاريخ: / / ١٤
المرفقات: _____

سابع عشر: تعديل المادة (الخامسة والسبعين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

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

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

"إذا لم 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".

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

"ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:
١- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

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

٣- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين".

عشرين: إلغاء نص المادة (الثامنة والسبعين) ، وإحلال النص الآتي محله:

"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 يشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل. ولصاحب العمل





الرقم : _____
التاريخ : _____ / _____ / ١٩٤
المرفقات : _____

أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار".

حادي وعشرين؛ تعديل المادة (الثمانين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

"لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، ويشترط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يؤدِّ 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.

٣- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.

٤- 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.

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

٦- إذا كان العامل مُعيّناً تحت الاختبار.

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

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





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

ثانياً وعشرين: تعديل المادة (الثالثة والثمانين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

١١- إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرراً ومُحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

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

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

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

١١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:

- أ- العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.
- ب - العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر.
- ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.
- د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.





الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المقرات :

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

رابعاً وعشرين: تعديل المادة (الأولى بعد المائة) ؛ لتكون بالنص الآتي:

"تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد".

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

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

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

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

٢- إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من





الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

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

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

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

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

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

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

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

"المادة الحادية والخمسون بعد المائة:

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





الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

٢- يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له،
ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

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

ثلاثين؛ تعديل المادة (الستين بعد المائة) ؛ لتكون بالنص الآتي؛

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

٢- للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة
خمسة عشر يوماً.

وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير
خلال هذه المدة.

ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

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

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

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

"يختص مفتشو العمل بما يأتي؛

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





الرقم :
التاريخ : / / ١٤٢
المرفقات :

- ٢- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام.
- ٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك.
- ٤- ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- ٥- التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة.

٦- اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات".

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

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

رابعاً وثلاثين: تعديل المادة (الثالثة بعد المائتين) ؛ لتكون بالنص الآتي:

"إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها، ورفع إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك".

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





"المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين:

١- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

أ- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.

ب- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.

ج- إغلاق المنشأة نهائياً.

٢- يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.

٣- تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم."

"المادة الثلاثون بعد المائتين:

١- للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينييه - إيقاع العقوبتين أو إحداهما المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأي منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.

٢- يصدر - بقرار من الوزير - جدول تُحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الوارديتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.

٣- يصدر - بقرار من الوزير - جدول تُحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الوارديتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة المذكورة.





٤- إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة تزيد على نصف الحد الأعلى المقرر لها، أو كانت من المخالفات التي تستوجب عقوبة الإغلاق النهائي للمنشأة، وفقاً للجدول المنصوص عليه في الفقرة (٣) من هذه المادة؛ فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.

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

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

"المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين؛

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

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

"المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين؛

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

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

"المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين؛

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
بمجلس الوزراء

الرقم :
التاريخ : ١٤ / / ١٤
المرفقات :

مشروع تعديل بعض مواد نظام العمل

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

أولاً: تعديل المادة (الثامنة والتسعين)؛ لتكون بالنص الآتي :

"لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من خمس وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي، وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين بحيث لا تزيد على سبع ساعات في اليوم أو خمس وثلاثين ساعة في الأسبوع".

ثانياً: تعديل المادة (التاسعة والتسعين)؛ لتكون بالنص الآتي :

"يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (الثامنة والتسعين) من هذا النظام إلى عشر ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة. ويجوز تخفيضها إلى ثماني ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة. وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير".

ثالثاً: تعديل المادة (المائة)؛ لتكون بالنص الآتي :

"استثناء من المادة (الثامنة والتسعين) والمادة (الأولى بعد المائة) من هذا النظام، لصاحب العمل - بعد موافقة الوزارة - زيادة ساعات العمل على تسع ساعات يومياً أو خمس وأربعين ساعة في الأسبوع بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على تسع ساعات يومياً أو خمس وأربعين ساعة أسبوعياً، وذلك في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب".

رابعاً: تعديل المادة (الرابعة بعد المائة)؛ لتكون بالنص الآتي :

١- يستحق العامل يومي راحة في الأسبوع بأجر كامل، يكون أحدهما يوم الجمعة.
٢- لصاحب العمل بعد إبلاغ مكتب العمل المختص أن يستبدل بيوم الجمعة لبعض عماله يوماً آخر من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية".



