

# ملا يسع العامل وصاحب العمل جهله في نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية

جمع وإعداد

فيصل بن حمدان بن محمد العتيبي

القاضي بالمحكمة العمالية بالدمام

١٤٤١ هـ

## بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي أكمل ديننا، وأتم علينا نعمته، ورضي لنا الإسلام ديناً، وصلاة الله وسلامه على سيدنا محمد الذي هدانا إلى الحق المين والصراط المستقيم، وأبلغنا شريعة رب العالمين هداية للضالين ورحمة للعالمين وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين المهتمدين، وبعد:

فإن من نعم الله على العباد أن أرشدهم إلى شريعة صالحة لكل زمان ومكان وإن من جوانب هذه الشريعة المباركة الجانب القضائي في الإسلام الذي يركز على أصول جامعة وقواعد كلية ذات عمق في تحصيل مصالح العباد ودرء الشرور والفساد لتحفظ لهم الحقوق وتجلب لهم الأمن وتنشر العدل في شتى صور حياتهم ومناشطهم المختلفة، وإن من هذه المناشط ما يجري في سوق العمل اليوم من ازدهار ملحوظ في المنشآت التي توجب عناية خاصة بالعاملين فيها وأربابهم وذلك بوضع نظام يحكم هذه العلاقة يُحدث بين الفينة والأخرى مواكبة لتطورات العصر ومتطلباته وهذا النظام هو (نظام العمل السعودي) الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ ولائحته التنفيذية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٠/٤/١١هـ، ومن هنا فقد اتجه النظر إلى حصر أهم المهام في نظام العمل والتي ينبغي ألا يجهلها العامل وصاحب العمل لمعرفة ما لهم وما عليهم من حقوق وواجبات وذلك لتعذر الاطلاع غالباً من الطرفين على النظام بأكمله لمشقة ذلك، وقد وضعت هذه الهيئة تيسيراً لقراءته ولاستحضاره من قبل المهتمين به ويتصرف يسير مع عدم الإخلال بما ورد في نصوص النظام ولائحته مع ذكر مثال عند الحاجة لذلك، سائلاً المولى أن ينفع به قارئه وكتابه وبالله التوفيق وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

رقم المادة	النظام ولائحته التنفيذية	العنوان
٢	"الخدمة المستمرة" هي خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة، وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية: ١ - الإجازات والعطل المقررة نظامًا. ٢- فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقًا لما هو منصوص عليه في هذا النظام. ٣- حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يومًا متقطعة خلال سنة العمل.	الحالات التي تكون فيها خدمة العامل لدى صاحب العمل مستمرة
٢	كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافًا إليه العلاوات الدورية.	الأجر الأساسي
٢	الأجر الأساسي مضافًا إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنتقل للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنتقل للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لأئحة تنظيم العمل. ومن ذلك: العمولة، والنسبة المئوية من المبيعات والبدلات، والزيادات، والمنحة أو المكافأة، والميزات العينية.	الأجر الفعلي
٢	الأجر الفعلي.	يقصد بالأجر عند إطلاقه في النظام
٤	يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية.	الالتزام بالشريعة الإسلامية
٥	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 وزير العمل.	مدى سريان أحكام هذا النظام
اللائحة: المادة (١) في تنفيذ أحكام (المادة السادسة) من النظام	إذا استمر الطرفان في كل من عقد العمل المؤقت أو عقد العمل العرضي في العمل لمدة تجاوزت تسعين يومًا، تحول عقد العمل المؤقت أو عقد العمل العرضي إلى عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل دون النظر لمسمى تأشيرته العمل التي قدم بها العامل -إذا كان وافدا- ومدة الإقامة الممنوحة له بموجبها.	الأثر المترتب عند استمرار العقد العرضي والموسمي والمؤقت

<p>٧</p> <p>واللائحة: المادة (٢) في تنفيذ أحكام الفقرة الفرعية (د) من الفقرة (١) من (المادة السابعة) من النظام.</p>	<p>يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:</p> <p>١ - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.</p> <p>٢ - لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.</p> <p>٣ - العمالة المنزلية ومن في حكمهم.</p> <p>٤ - عمال الزراعة والرعاية الخاصون ومن في حكمهم. "يقصد بذلك الذين يعملون لدى الأفراد في منازلهم، أو في مزارعهم الخاصة، أو في رعاية مواشيهم الخاصة دون المنشآت."</p> <p>٥ - عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.</p> <p>٦ - العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.</p>	<p>استثناء من تطبيق أحكام النظام</p>
<p>٨</p>	<p>يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.</p>	<p>أثر الشرط أو الإبراء أو المصالحة أثناء سريان العقد</p>
<p>٩</p>	<p>اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام. وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره.</p>	<p>اللغة المعتمدة والأثر المرتبط على استعمال غيرها</p>
<p>١٠</p>	<p>تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري، ما لم ينص في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على خلاف ذلك.</p>	<p>اعتماد التقويم الهجري عند عدم النص على خلافه</p>
<p>١٣</p>	<p>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.</p>	<p>وجوب إعلان لائحة تنظيم العمل</p>
<p>١٧</p> <p>واللائحة: المادة (٥) في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشرة) من النظام "للنظر فيما يجب أن تتضمن"</p>	<p>على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل بالسجلات والكشوف والملفات التي تحدد ماهيتها وهي: أ- كشف بأسماء العمال ب- كشف بأجور العمال. ج- سجل قيد الغرامات د- سجل الحضور والانصراف هـ- سجل تدريب السعوديين. و- سجل الفحص الطبي للعمال في المنشآت المحتمل إصابة عمالها بالأمراض المهنية. ز- ملف عمل لكل عامل.</p>	<p>وجوب الاحتفاظ بالسجلات ونحوها بمكان العمل مع بيان ما يجب أن تشتمل عليه</p>
<p>١٨</p>	<p>إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة. أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير؛ فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن. ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية. وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسليم مستحقاته من السلف.</p>	<p>الأثر المترتب على انتقال ملكية المنشأة أو تغيير شكلها النظامي</p>

١٩	تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى. (أي تُقدّم في السداد على غيرها من الديون).	المبالغ المستحقة للعامل ديون ممتازة
اللائحة: المادة (٦) في تنفيذ أحكام المادة (العشرون) من النظام	على صاحب العمل عدم الاحتفاظ بجواز سفر العامل غير السعودي، أو إقامته أو بطاقة التأمين الطبي.	الاحتفاظ بجواز سفر العامل وإقامته وبطاقة التأمين الطبي
٢٩	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 لهذا العمل. ولا يحل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته. مثال توضيحي: (عامل بمهنة سائق رافعة شوكية بأجر وقدره (٣٥٠٠) ريال أصيب إصابة عمل أدت إلى قطع إحدى رجليه فأصبح عاجزاً عن القيام بأعمال هذه المهنة إلا أنه ومع هذه الإصابة يستطيع القيام بعمل آخر في ذات المنشأة كوظف استقبال والأجر المحدد لهذه المهنة هو (٣٠٠٠) ريال هنا يلتزم صاحب العمل بإحاقه على هذه المهنة بذات الأجر المحدد لها إضافة مع احتفاظه بحقه حيال التعويض عن الإصابة).	إلزام صاحب العمل بتوظيف العامل المصاب بسبب العمل في العمل المناسب
٣٧	يجب أن يكون عقد عمل "غير سعودي" مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد. مثال توضيحي: (عامل غير سعودي لم يُجرر له عقد عمل من صاحب العمل أو تم تحرير عقد ولكن لم تحدد فيه مدته وباشر العمل معه بتاريخ ٢٠١٨/١/١م وكانت رخصة العمل تنتهي في ٢٠٢٠/١٢/٣٠م فهنا في كلا الحالتين يكون العقد محدد المدة برخصة العمل فينتهي العقد بانتهاءها بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٣٠م).	وجوب كتابة عقد عمل غير السعودي وتحديد مدته، والأثر المترتب عند عدم تحديد المدة
اللائحة: المادة (١٢) في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والثلاثون) من النظام	يعتبر عقد عمل "غير سعودي" محدد المدة مهما طال مدته، أو مدد تجديده، وفي جميع الأحوال لا يتحول إلى عقد غير محدد المدة حتى لو اتفق الطرفان على ذلك.	قاعدة في عقد عمل غير سعودي
٣٨	لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة.	توظيف العامل في مهنة غير مهنته المدونة في رخصة عمله
١/٤٠ ٣/٤٠	يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدها وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين. كما يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.	التكاليف التي يتحملها أصحاب العمل

٢/٤٠	يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.	التكاليف التي يتحملها العامل
٤/٤٠	يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة.	تكاليف تجهيز ونقل الجثمان
اللائحة: المادة (١٤) البند (٧-٨) من تانياً في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والأربعون) من النظام	يجوز لوزير العمل أو من يفوضه الموافقة على نقل خدمة عامل وافد لصاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل في الحالات التالية: أ- وجود دعوى بين العامل وصاحب العمل منظورة لدى إحدى الجهات القضائية، وتسبب صاحب العمل بإطالة أمد نظرها. ب- بناء على توصية من الجهة القضائية أثناء نظر الدعوى تفادياً لأي أضرار محتملة يمكن أن تقع على العامل. ج- إذا لم تتم المنشأة بدفع أجور العامل المستحقة لثلاثة أشهر متتالية، أو تأخرت في صرفها عن موعد استحقاق الشهر الثالث، شريطة ألا يكون العامل قد تسبب أو ساهم في عدم دفع الأجور أو تأخير صرفها.	الحالات التي يحق للعامل فيها طلب نقل كفالته دون موافقة صاحب العمل
٥٠	عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.	عقد العمل
٥١	يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة "يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات". ومثال أحقية إثبات العقد والحقوق الناشئة عنه للعامل وحده دون صاحب العمل بجميع طرق الإثبات: (كإثباته بشهادة الشهود ومسيرات الأجور وشهادة بيان المدد والأجور الصادرة من التأمينات الاجتماعية).	وجوب كتابة عقد العمل والأثر المترتب على عدم كتابته
٥١	عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.	ما يقوم مقام عقد العمل لعمال الحكومة والمؤسسات العامة
٥٣	إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدتها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. مثال توضيحي: (تم الاتفاق في العقد على فترة تجربة محددة المدة بـ (٦٠) يوماً ثم تم تمديد فترة التجربة بـ (٦٠) يوماً فهنا يصح التمديد بشرطين ١/ موافقة العامل كتابياً في كل تمديد. ٢/ ما لم يتجاوز مجموع أيام التمديد ١٨٠ يوماً).	وجوب النص على فترة التجربة وبيان حدّها الأعلى
المادة (١٩) في تنفيذ حكم (المادة	إذا اتفق الطرفان على تمديد فترة التجربة، فيجب أن يكون ذلك بعد البدء في تنفيذ عقد العمل، وخلال سريان فترة التجربة، ويجوز أن يكون التمديد لمرة، أو لمرات متعددة؛ <u>على أن</u>	وقت تمديد فترة التجربة وشرط ذلك

الثالثة والخمسون) من النظام	يكون ذلك باتفاق كتابي مستقل في كل مرة، وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد فترة التجربة الأصلية مع مدة، أو مدد التمديد على مائة وثمانين يوماً.	
٥٣	لا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية.	ملا يدخل في حساب فترة التجربة
٥٣	لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.	إنهاء العقد في فترة التجربة
٥٤	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. مثال توضيحي: (عامل تم تمديد فترات التجربة له حتى بلغت ١٨٠ يوماً فهنا لا يحق لصاحب العمل التمديد لبلوغ الحد الأعلى لعدد أيام التجربة كما في المادة (٥٣) ولكن يحق له وضعه على فترة تجربة جديدة وذلك بثلاثة شروط ١/ موافقة العامل كتابياً. ٢/ تكون بمهنة أخرى أو عمل آخر يختلف عن المهنة والعمل الأول التي انتهت فترة التجربة فيها باستنفاد الحد الأعلى لعدد أيام التجربة. ٣/ ألا يزيد مجموع مدد هذه الفترة التجريبية الجديدة عن (١٨٠) يوماً وفقاً للمادة (١٩) من اللائحة).	الاستثناء من عدم جواز تكرار فترة التجربة وشرط ذلك
٥٤	إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.	الأثر المترتب على إنهاء العقد خلال فترة التجربة
١/٥٥	ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدَّ العقدُ مجدداً لمدة غير محددة.	انتهاء العقد المحدد المدة بالنسبة "السعودي"، والأثر المترتب على الاستمرار في تنفيذه.
٢/٥٥	إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة ماثلة 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.	تضمن العقد المحدد المدة "السعودي" شرطاً يقضي بتجديده والأثر المترتب على ذلك
٥٦	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.	اعتبار مدة التجديد امتداد للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل
٥٧	إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.	العقد على عمل معين
١/٥٨ واللائحة: المادة (٢٠) في تنفيذ أحكام (المادة	لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته. إلا إذا تضمن عقد العمل شرطاً يحدد مكان عمل العامل	نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان عمل آخر يقتضي تغيير

الثامنة والخمسون) من النظام	في أي مكان بالمملكة، أو يجوز لصاحب العمل نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.	محل إقامته والاستثناء الوارد على ذلك
٢/٥٨	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.	تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته وشرط ذلك
٥٩	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 -.	نقل العامل من الأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو نحوه وشرط ذلك
٦٠	لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة. "مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من هذا النظام"	تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله
١/٦١ واللائحة: المادة (٢١) في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والستون) من النظام	يجب على صاحب العمل أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة ويقصد بعبارة "تشغيل العامل سخرة": جميع الأعمال، أو الخدمات التي تفرض عنوة على العامل، ولم ينص عليها في عقد العمل، وتم تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون العامل قد أداها بمحض اختياره.	عدم جواز تشغيل العامل سخرة
٦٢	إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين 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.	حالة استحقاق العامل للأجر ولو لم يعمل
٦٤	يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل 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، كما يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.	شهادة الخدمة وبيان بما يجب أن تتضمنه ومالا يجوز أن تتضمنه وتسليم الودائع.
٦٦	الجزاء التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل: ١- الإنذار. ٢- الغرامة. ٣- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل. ٤- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل. ٥- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر. ٦- الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام.	الجزاء التأديبية التي يجوز لصاحب العمل إيقاعها
٦٨	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.	شرط جواز تشديد العقوبة حال تكرار المخالفة



٦٩	لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً. (٤٠) يوماً ولم يتخذ صاحب العمل أي إجراء تحقيق في تلك المخالفة فهنا لا يحق لصاحب العمل افتتاح أي إجراء تحقيق لمضي المدة المحددة نظاماً). (ب) أما بخصوص إيقاع الجزاء التأديبي فلا يحق له كذلك إيقاع أي جزاء تأديبي حتى بعد انتهاء التحقيق وثبوتته إذا مضت مدة أكثر من ( ٣٠ ) يوماً على انتهاء التحقيق).	التقادم وأثره في العقوبات والمخالفات
٧٠	لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول.	عدم جواز إيقاع جزاء عند ارتكاب العامل مخالفة خارج العمل
٧٠	لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجره خمسة أيام، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة، ولا أن تُقنطع 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.	الحد الأعلى للغرامة، وللجزاء على المخالفة الواحدة، ولاقتطاع الغرامة من أجره، ومدة إيقافه عن العمل
٧١	لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهه في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت ذلك في المحضر.	الإجراءات الواجب اتباعها عند إيقاع الجزاء التأديبي والاستثناء الوارد على ذلك
٧٢	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، وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى المحكمة العمالية.	وجوب إبلاغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه وآلية ذلك والمختص عند اعتراضه، ومدة الاعتراض
٧٤	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 وخمس 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.	أحوال انتهاء عقد العمل

	<p>٥ - القوة القاهرة.</p> <p>٦ - إغلاق المنشأة نهائياً.</p> <p>٧ - إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.</p> <p>٨ - أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.</p>	
٧٥	<p>إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه 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.</p>	آلية إنهاء العقد غير محدد المدة
٧٦	<p>إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحدد 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.</p>	الحال إذا لم يراع أحد الطرفين المهلة المحددة للإشعار في العقد غير محدد المدة
٧٧	<p>"ما لم يتضمن العقد تعويضاً محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع"، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:</p> <p>١ - أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.</p> <p>٢ - أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.</p> <p>٣ - يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.</p>	قدر تعويض المتضرر من إنهاء العقد بدون سبب مشروع
٧٨	<p>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.</p>	غياب العامل عن العمل للبحث عن عمل آخر أثناء مهلة الإشعار من جانب صاحب العمل
٨٠	<p>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:</p> <p>١ - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>٢ - إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.</p> <p>٣ - إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.</p> <p>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.</p>	الأحوال التي يحق لصاحب العمل فسخ عقد العامل فيها دون مكافأته، أو إشعاره، أو تعويضه وشرط ذلك

	<p>٥ - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.</p> <p>٦ - إذا كان العامل مُعيَّناً تحت الاختبار.</p> <p>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.</p> <p>٨ - إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.</p> <p>٩ - إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.</p>	
٨١	<p>يجق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.</p> <p>٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.</p> <p>٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلاقاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.</p> <p>٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.</p> <p>٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.</p> <p>٦- 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.</p> <p>٧- 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.</p>	<p>الأحوال التي يجق للعامل فيها ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكامل حقوقه</p>
٨٤	<p>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 قضاها منها في العمل.</p>	<p>آلية حساب مكافأة نهاية الخدمة والأجر المعتبر في حسابها</p>
٨٥	<p>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 ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.</p>	<p>آلية حساب مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العمل بسبب استقالة العامل.</p>
٨٨	<p>إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية.</p>	<p>مدة تصفية صاحب العمل حقوق العامل</p>

	أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين.	
٩١	١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام المحكمة العمالية. ٢- يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة، وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك.	الحال في تسبب العامل في فقد أو إتلاف آلات صاحب العمل، والتقادم وأثره في هذه المسألة
٩٧	إذا جرى توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع ٥٠ % من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يوماً، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة، فإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره، أما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك.	الحال عند إيقاف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه
٩٨	لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي. وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.	الحد الأعلى لعدد ساعات العمل والاستثناء الوارد على ذلك
١٠١	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.	قدر فترة الراحة اليومية
١٠٢	لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.	عدم دخول فترات الراحة ضمن ساعات العمل
١/١٠٤	يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال. ويجوز لصاحب العمل - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل تقدي.	يوم الراحة الأسبوعية والتعويض عنه

١/١٠٧	يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضاعفاً إليه ٥٠% من أجره الأساسي.	آلية تحديد أجر ساعات العمل الإضافية
٣/١٠٧	تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.	ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد
١/١٠٩	يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُتراد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.	قدر الإجازة السنوية للعامل
٢/١٠٩	يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته.	عدم جواز تقاضي بدلاً عن الإجازة أثناء الخدمة
١١٠	١- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية. ٢- لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل <u>وجب</u> الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.	آلية تأجيل الإجازة السنوية
١١١	للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.	استحقاق العامل لأجره الإجازة السنوية عند ترك العمل قبل استعماله لها
١١٢ واللائحة: المادة (٢٤) في تنفيذ أحكام (المادة الثانية عشرة بعد المائة) من النظام:	لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات وفقاً لما يلي: ١- إجازة عيد الفطر لمدة أربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى. ٢- إجازة عيد الأضحى لمدة أربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة. ٣- إجازة اليوم الوطني للمملكة لمدة يوم واحد، في أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى.	إجازة الأعياد والمناسبات
١١٣	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. "مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام".	إجازة الوفاة والزواج وولادة مولود.
١١٤	للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل، ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل.	إجازة أداء فريضة الحج وشرط ذلك
١١٥	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 بعد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.	إجازة أداء الامتحانات وشرط ذلك

١١٧ واللائحة: المادة (٢٦) في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشرة بعد المائة) من النظام	للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية. " إذا وقعت أيام الإجازة المرضية أثناء أيام الإجازة السنوية، فتوقف أيام الإجازة السنوية إلى حين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف المدة المتبقية بعد ذلك بخلاف أيام الراحة الأسبوعية".	الإجازة المرضية وآلية تحديد أجرها
١١٨	لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يجرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.	حظر عمل العامل أثناء تمتعه بالإجازات والأثر المرتب على ذلك
١٣٣	إذا أصيب العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك.	علاج العامل المصاب بإصابة عمل
١٣٥	تعد في حكم الإصابة حالة الانتكاس أو أي مضاعفة تنشأ عنها.	ما يعد في حكم الإصابة
١٣٩	لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد الثلاثة والثلاثين بعد المائة والسابعة والثلاثين بعد المائة والثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام إذا ثبت أي مما يأتي: ١- أن العامل تعمد إصابة نفسه. ٢- أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل. ٣- أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.	الأحوال التي لا يلزم فيها صاحب العمل بتعويض العامل عن الإصابة
١٤٧	يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والخيمات والوجبات الغذائية للعمال.	وجوب توفير المساكن والخيمات والوجبات الغذائية في الأماكن البعيدة
١٥١	١ - للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء. ٢ - يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له. 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.	إجازة الوضع
١٥٣	على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.	توفير الرعاية الطبية للمرأة أثناء الحمل والولادة
١٥٥-١٥٦	لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع. كما أنه لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً.	عدم جواز فصل العاملة أو إنذارها أثناء إجازة

		الوضع أو عند إصابتها بمرض ناشئ عن ذلك
١٦٠	١ - للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة. ٢ - للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.	مدة إجازة المعتدة المسلمة وغير المسلمة
١٦٤	لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان، فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات. وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة.	عدد ساعات عمل الأحداث وفترة الراحة المقررة لهم
١٦٤	لا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية.	حظر تشغيل الأحداث أثناء الإجازات
٢٣٤	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.	التقادم وأثره في الحقوق العمالية.
٢٣٥	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.	عدم جواز تغيير شروط تشغيل المنشأة أثناء نظر الدعوى

تم بحمد الله وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين..

لملاحظاتكم التواصل عبر البريد الإلكتروني:

faisal.h.m.2020@gmail.com