

المواد الملزمة لإنهاء المنازعات العمالية حسب نظام العمل

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

المعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ

المعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ

جمع وتنسيق/إبراهيم بن علي القريني

قاضي الدائرة العمالية بعامّة تبوك

مست ١٤٣٩هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

الموضوع	المادة	نص المادة
وجوب الاحتكام إلى أحكام الشريعة الإسلامية	٤	يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية.
بطلان كل صلح أو إبراء أو مصالحة عن الحقوق المنصوص عليه، والاستثناء الوارد في ذلك	٨	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.
في حالة انتقال المنشأة لمالك جديد فإن عقود العمل تسري وتستمر، وحقوق العمال يكون كل من السلف والخلف مسؤولين عنها بالتضامن، والاستثناء الوارد على ذلك.	١٨	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 من أجور، أو مكافأة نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق؛ 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.
عدم جواز إساءة استعمال أحكام هذا النظام وما يلحق به،	٢٠	لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه. كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات
عند خلو عقد العمل غير سعودي من المدة فإن رخصة العمل تقوم مقامه حينئذ.	٣٧	يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد.
الأموال المالية التي يتحملها رب العمل تجاه عامله	٤٠	١- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكيرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين. ٢- يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع. ٣- يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته

		إليه . ٤ - 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 . ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.
تحقيق مناط عقد العمل	٥٠	عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.
إثبات عامله عقد العمل بكل طرق الإثبات ، وتكييف عقد عمال الحكومة والمؤسسات العامة	٥١	يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. وبعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.
أحكام خضوع العامل لفترة التجربة، والأثر المترتبة على إنهاء العقد خلالها.	٥٣	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.
	٥٤	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 ع لا تقل عن ستة أشهر، وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة ، فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخد نهاية الخدمة عن ذلك
عدم جواز نقل العامل من مقر عمله الأصلي دون الحصول على موافقة منه، والاستثناء الوارد على ذلك والأثر المترتب عليه.	٥٨	١- لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان ع 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.

إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك ، أو بين أنه مستعد لأستعد 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.	٦٢	وجوب تسليم العامل الأجرة متى سلم نفسه لرب العمل
يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:- ١- أن يعطي العامل -بناء على طلبه- شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيه تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره أجر 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.	٦٤	وجوب تسليم العامل شهادة خدمة، وما أودعه من شهادات ووثائق
الجزاءات 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	٦٦	الجزاءات التأديبية النظامية الممنوحة لرب العمل
لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل.	٦٧	عدم إيقاع عقوبة إلا بنص
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. ٥- القوة القاهرة.	٧٤	أحوال انتهاء عقد العمل

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.		
إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة 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.	٧٥	أحقية العامل للإشعار، ومدته
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.	٧٦	والأثر المترتب على عدم الالتزام بذلك.
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. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.	٧٧	إنهاء العقد لسبب غير مشروع، والأثر المترتب على ذلك
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: ١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول 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.	٨٠	فسخ العقد من قبل رب العمل لسبب مشروع، والأثر المترتب على ذلك.

٥ - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل. ٦ - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.		
يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها ، وذلك في أي من الحالات الآتية : ١ - إذا لم يقوم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل . ٢ - إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه . ٣ - إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وخلاًفاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام . 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 . ٥ - إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة . 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 . 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 .	٨١	أحقية ترك العامل لعمله دون إلزامه إشعار صاحب العمل بذلك.
إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل	٨٤	أحقية العامل في حال انتهاء العلاقة العمالية لمكافأة نهاية الخدمة تحسب على أساس نصف أجر شهر عن خمس السنوات الأولى ، وأجر شهر عن السنوات التالية
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	٨٥	أحقية العامل في حال انتهاء العلاقة العمالية بسبب استقالته ثلث المكافأة بعد خدمة مدتها سنتان إلى خمس

سنوات، وثلاثي المكافأة بعد خدمة مدتها تزيد على خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، وكامل المكافأة إذا بلغت عشر 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
يجب على رب العمل دفع الأجرة عن طريق البنوك المحلية.	٩٠	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.
كيفية العمل في حال عدم تحديد الأجرة وفي حال عدم تحديد نوع العمل الواجب	٩٥	١- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدّر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة . ٢ - ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها ، وفي تحديد مداها
أحقية العامل للتعويض على أيام إجازته المستحقة في حاله تركه للعمل.	١١١	للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.
والفصل الثالث:-إصابة العمل- فقد سبق ترتيبه وتنسيقه في جدول خاص.		
والباب الخامس عشر:- العقوبات- فقد سبق ترتيبه وتنسيقه في جدول خاص.		