

تشجير بعض مواد نظام العمل

إعداد :

مصعب بن محمد بن عثمان القرني

المحكمة العمالية بجدة

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد:
فهذا تشجير لبعض المواد الهامة في نظام العمل تسهل البحث والرجوع
للمواد النظامية وتسهل الوصول إليها.

مميزات هذه النسخة:

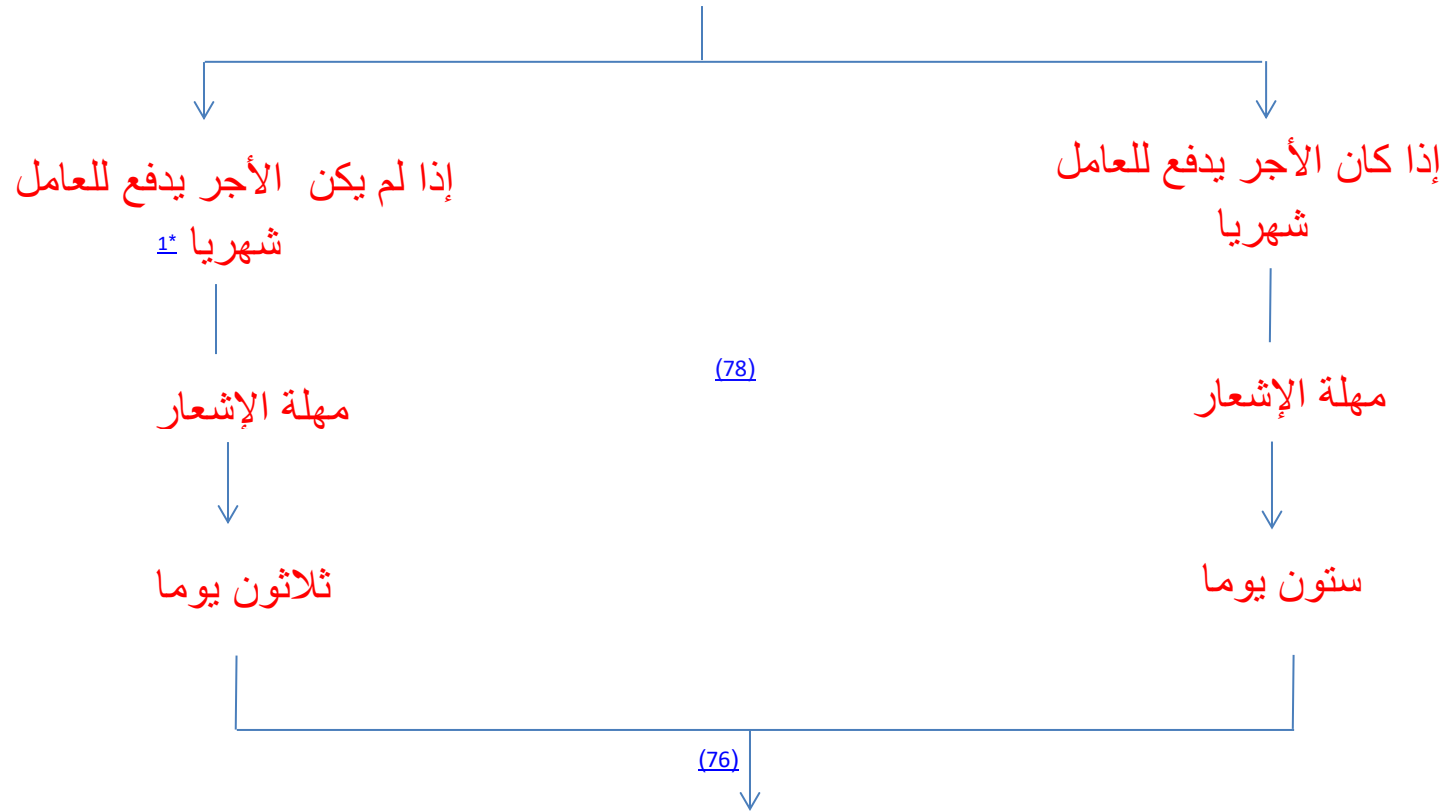
- إمكانية البحث بالكلمة وذلك بالضغط على ctrl+f
- إمكانية الوصول للمواد النظامية بالضغط على رقم المادة

أرجوا الله أن ينفع بهذا العمل أصحاب الفضيلة والمهتمين

وأستقبل مقترحاتكم على mosabmohmmad07@yahoo.com

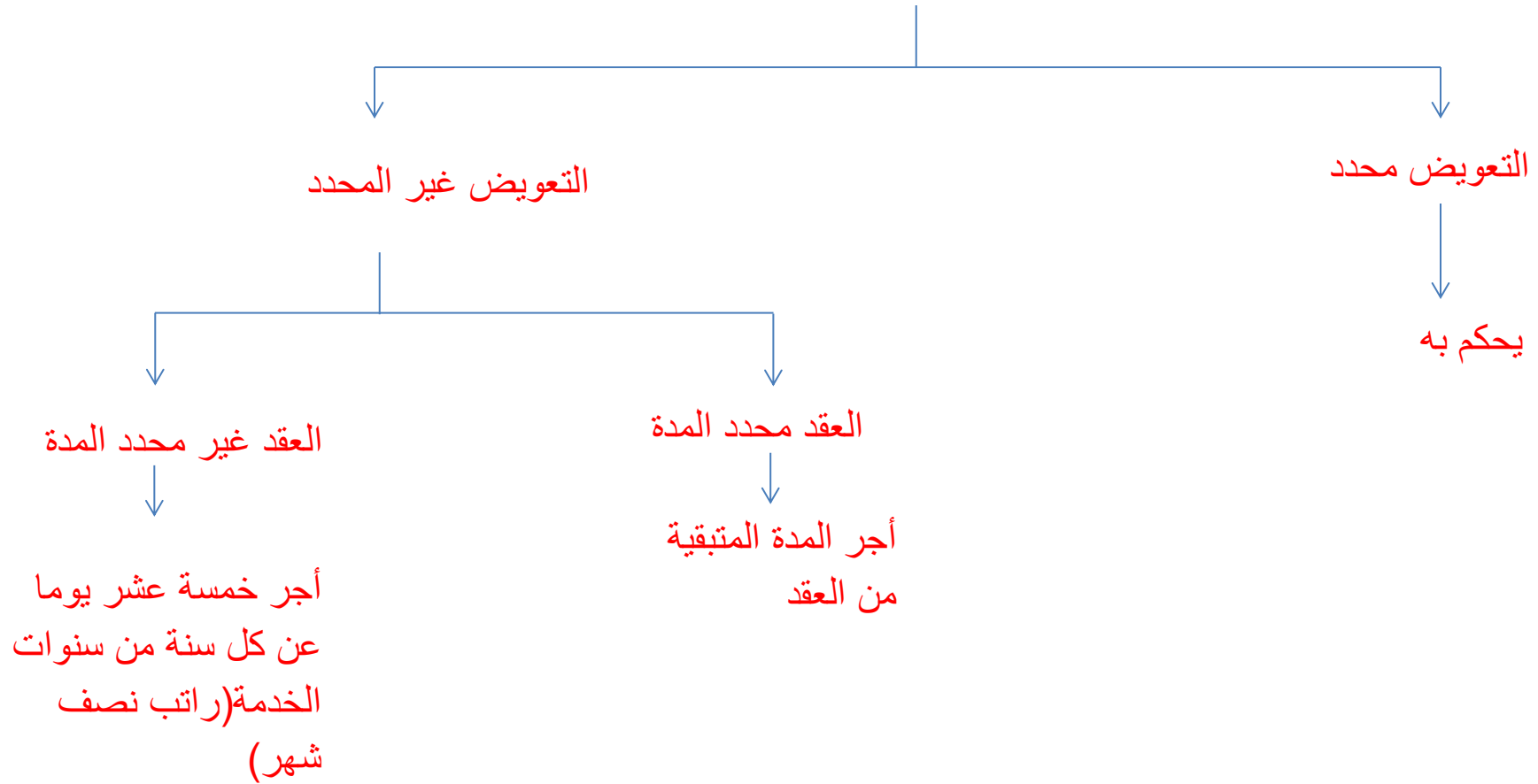
وصلى الله على نبينا محمد

الإشعار في العقد غير المحدد المدة (75)

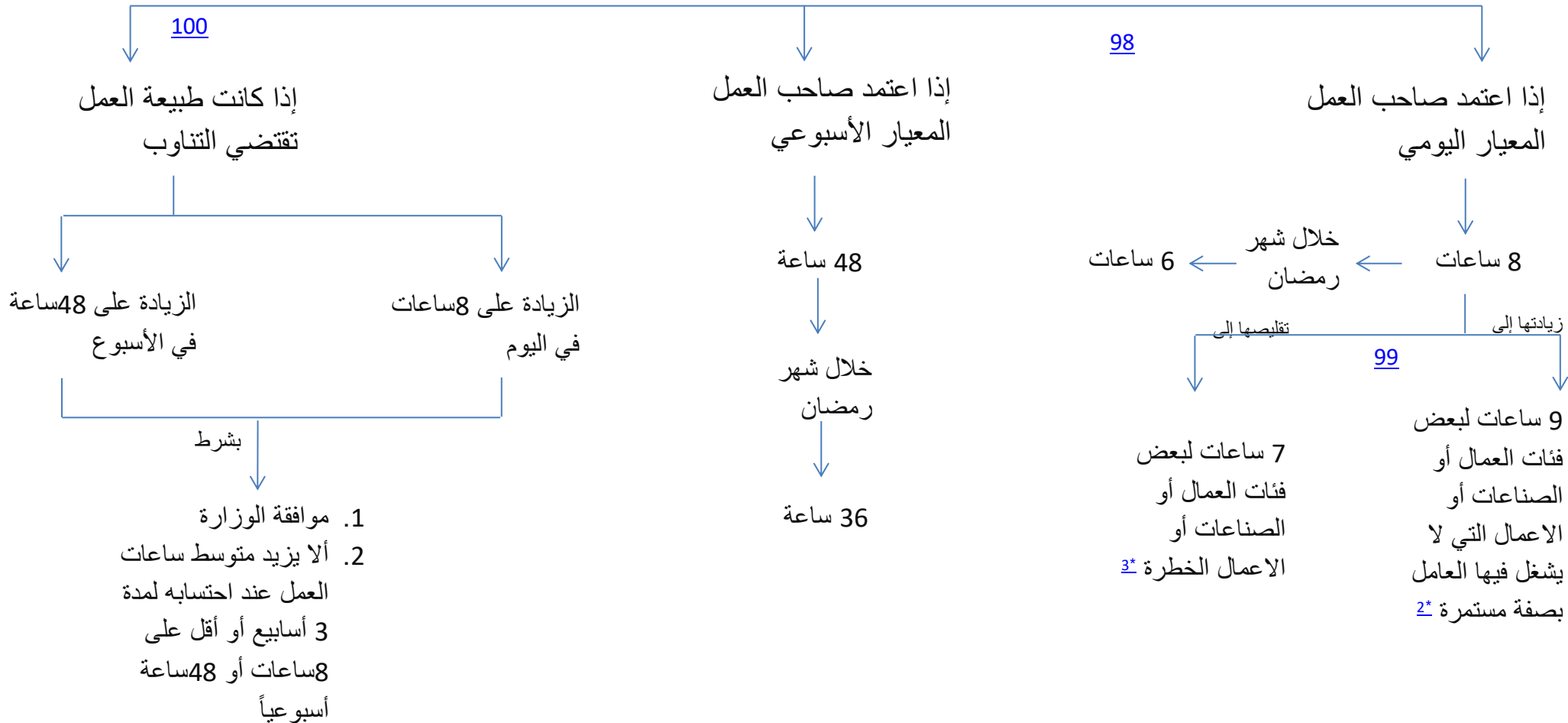


إذا لم يراعي الطرف الذي أنهى العقد المهلة المحددة للإشعار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر مبلغا مساويا لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك.

التعويض عن الإنهاء غير المشروع⁽⁷⁷⁾



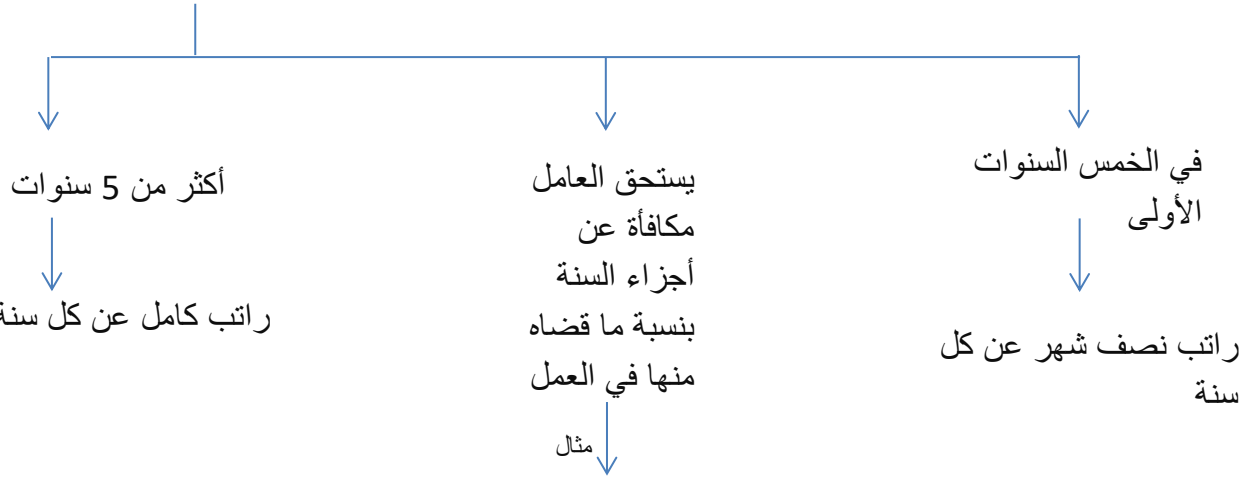
ساعات العمل (98 – 100)



مكافأة نهاية الخدمة (الأجر الأخير هو الأساس في حساب المكافأة)

84

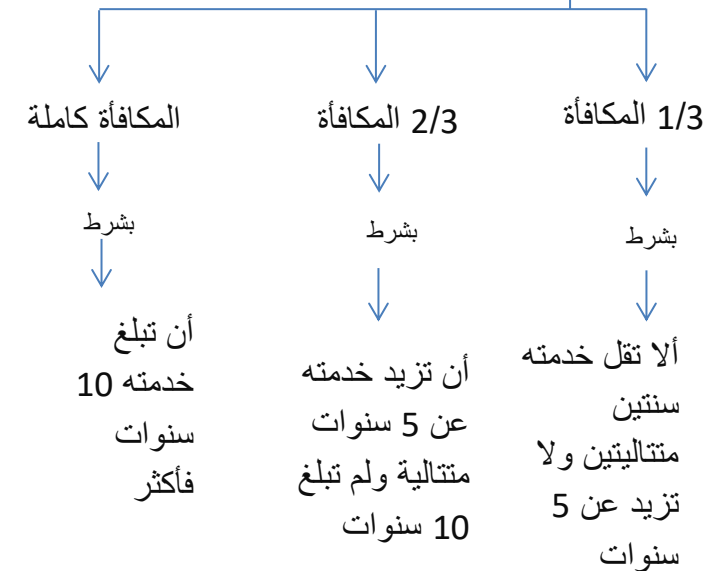
5* انتهاء علاقة العمل



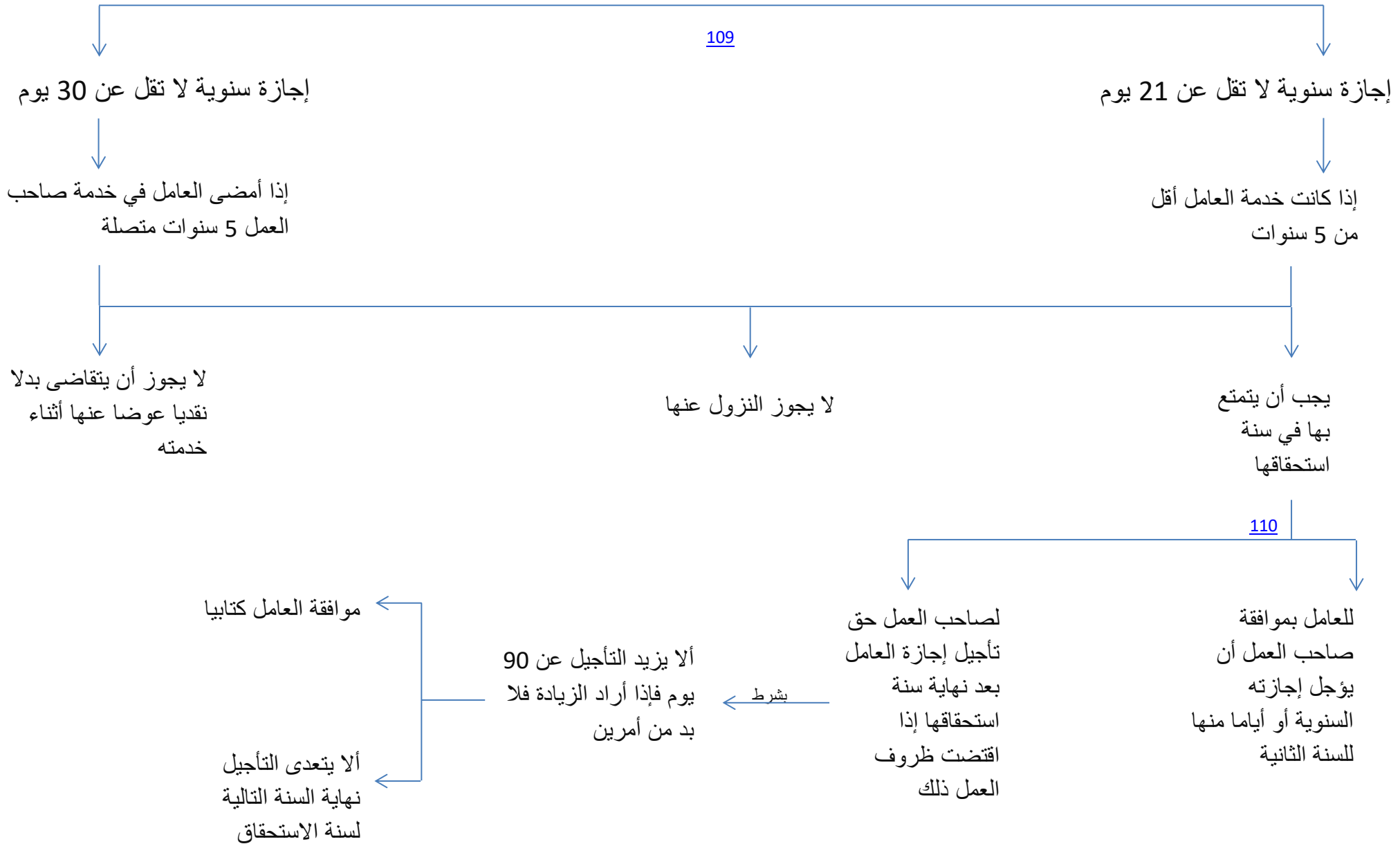
لو قضى عامل في الخدمة 3 سنوات و 3 أشهر وكان مرتبه 10000 ريال ، فيستحق عن كل سنة راتب نصف شهر ويبلغ 5000 ريال وكذلك يستحق عن 3 أشهر مكافأة ربع سنة وقدرها 1250 ريال فيصبح مجموع ما يستحقه 16250 ريال

85

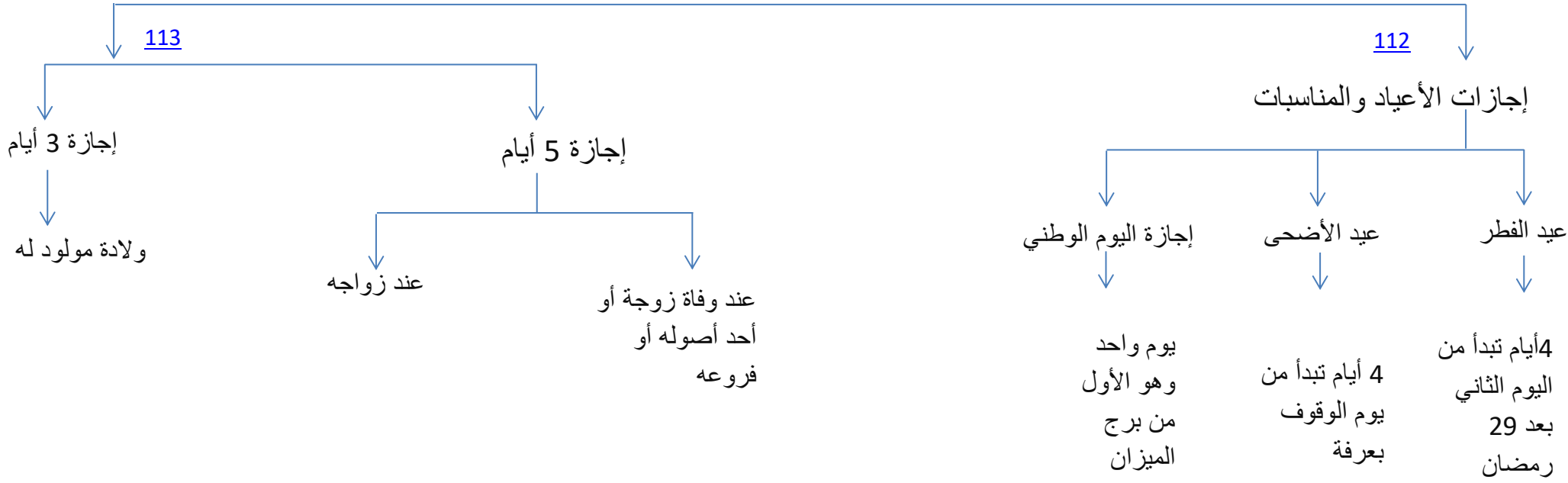
4* استقالة العامل



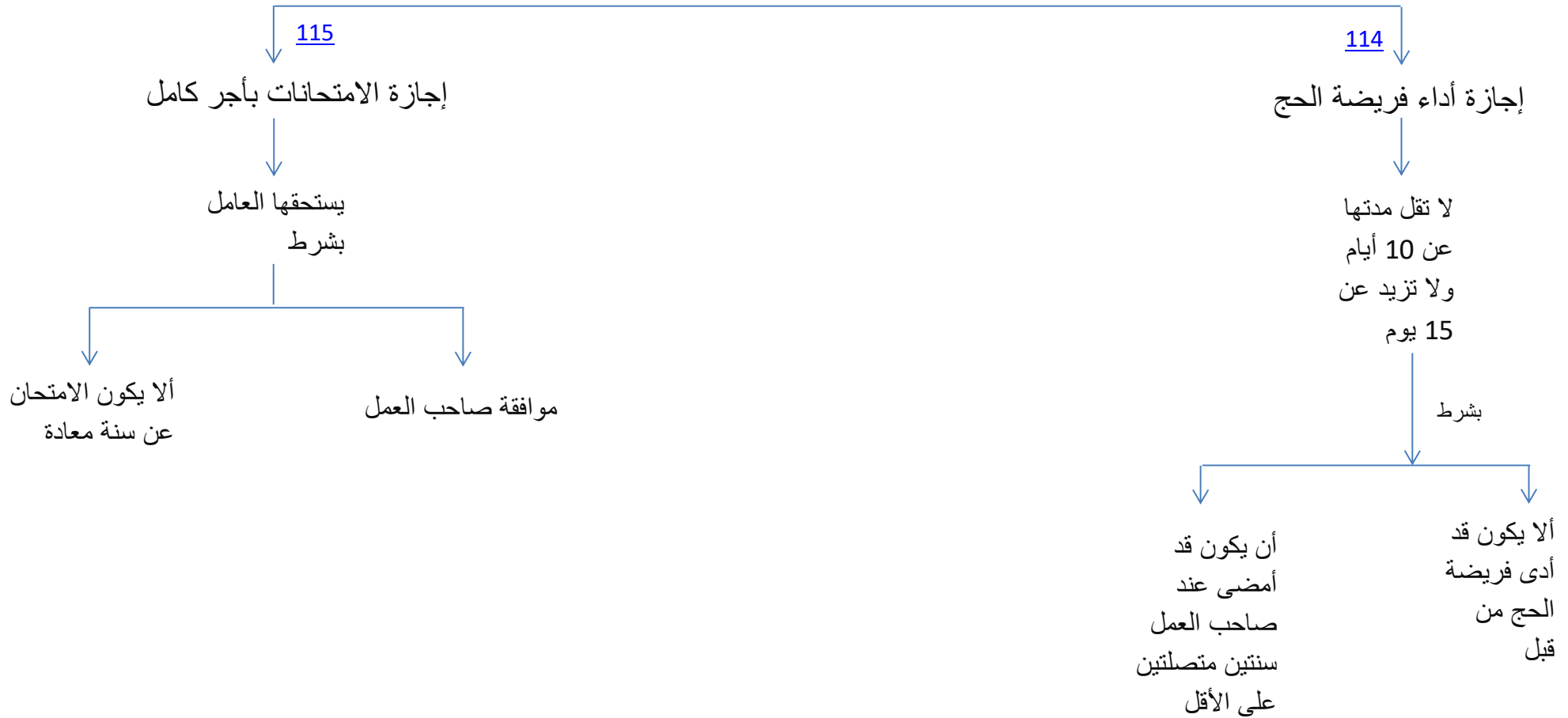
الإجازات (109 - 110)



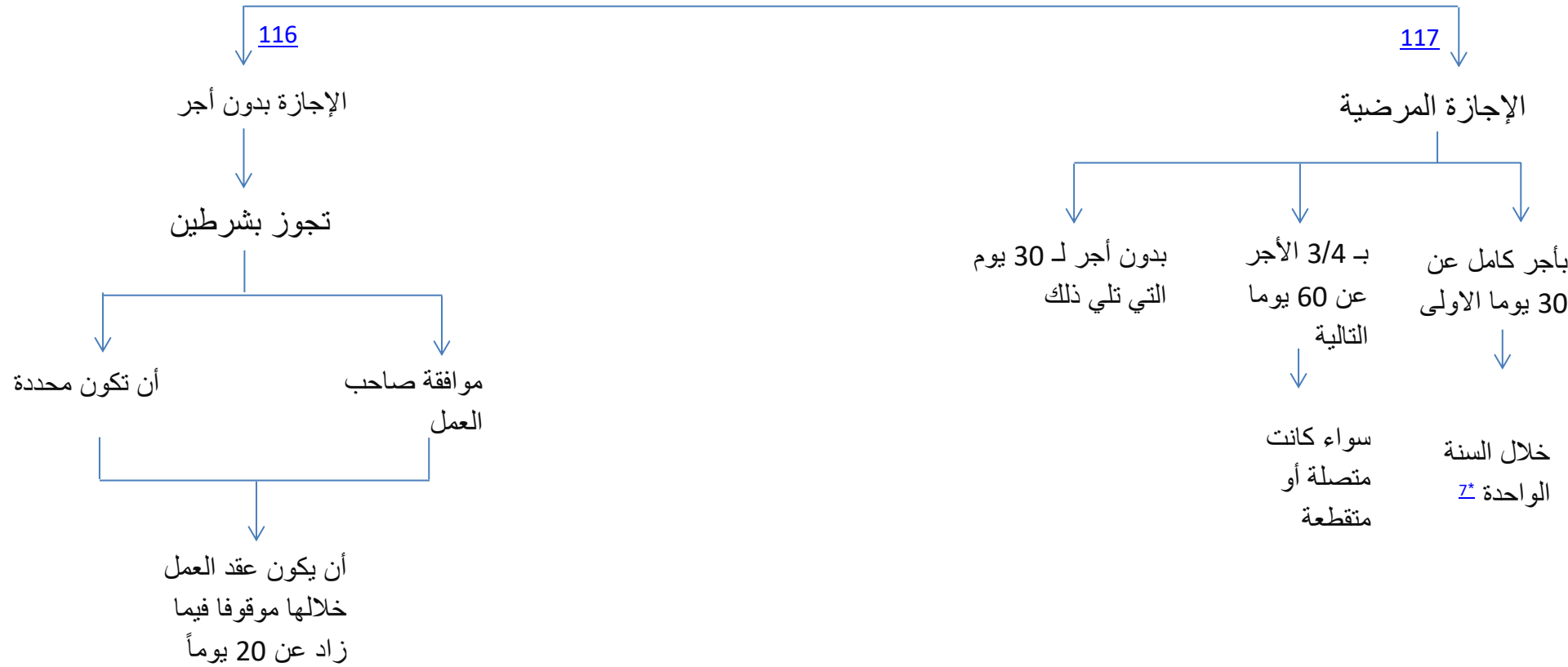
الإجازات (112 – 113)



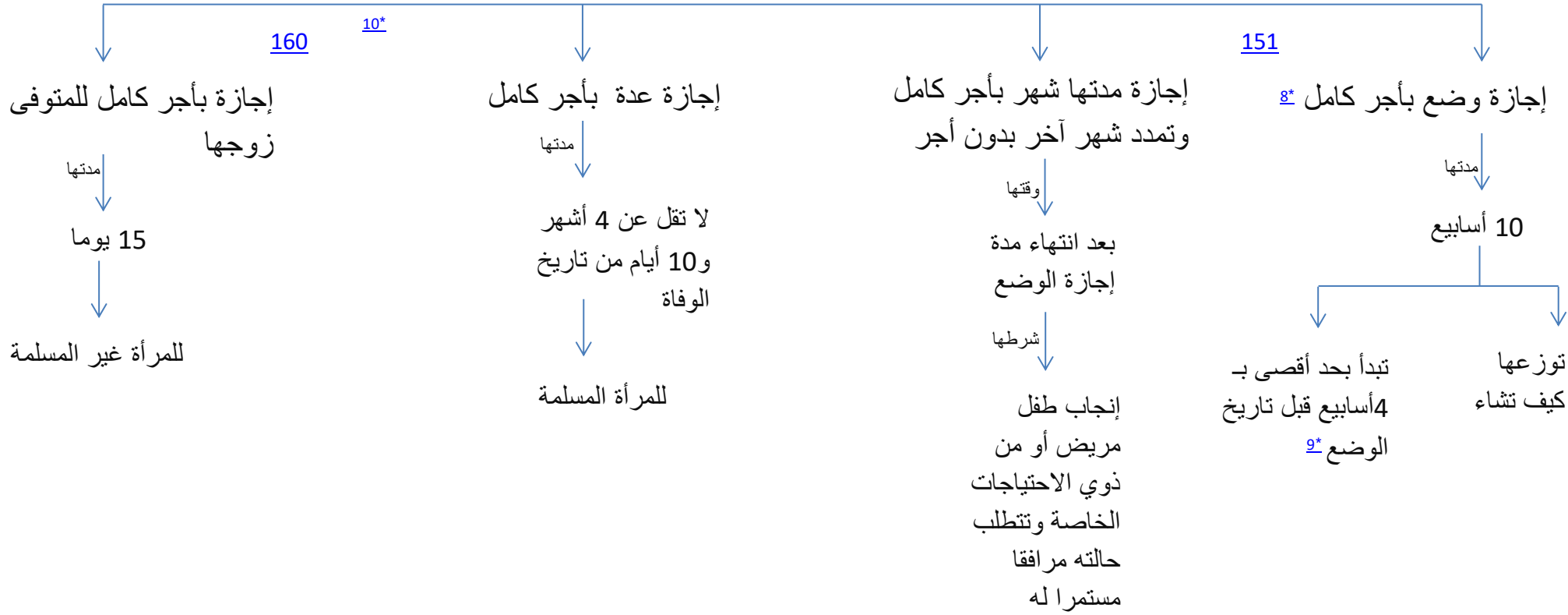
الإجازات (114 - 115)



الإجازات (116 – 117)



الإجازات الخاصة بالنساء



المادة الخامسة والسبعون

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.

المادة السادسة والسبعون

إذا لم يراعِ الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحددة للإشعار وفقاً للمادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك.

المادة السابعة والسبعون

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

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

المادة الثامنة والسبعون

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

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

المادة الرابعة والثمانون

إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل .

المادة الخامسة والثمانون

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

المادة السادسة والثمانون

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

المادة السابعة والثمانون

استثناء مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة

قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها .

المادة الثامنة والثمانون

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

المادة الثامنة والتسعون

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 . وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين ، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم ، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

المادة التاسعة والتسعون

يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والتسعين من هذا النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة. كما يجوز تخفيضها إلى سبع 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 .

المادة المائة:

يجوز لصاحب العمل - بموافقة الوزارة - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثماني ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً.

المادة السادسة بعد المائة

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة والفقرة (1) من المادة الرابعة بعد المائة من هذا النظام في الحالات الآتية:

- 1- أعمال الجرد السنوي ، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم ، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة .
 - 2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر ، أو إصلاح ما نشأ عنه ، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .
 - 3- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي .
 - 4- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير .
- ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم ، أو ستين ساعة في الأسبوع . ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة .

اللائحة

المادة (23) في تنفيذ أحكام (المادة السادسة بعد المائة) من النظام لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الإضافية خلال السنة على سبعمائة وعشرين ساعة ويجوز بموافقة العامل زيادة عدد الساعات الإضافية عن ذلك

المادة الثامنة بعد المائة

- لا تسري أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على الحالات الآتية
- 1-الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال .
 - 2 -الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
 - 3 -العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
 - 4-العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية .
- وتحدد اللائحة الأعمال المبينة في الفقرات 2، 3، 4 من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها .

اللائحة :

المادة (24) في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة بعد المائة) من النظام :

- 1-يقصد بالأعمال التجهيزية الأعمال التي يجب إنجازها قبل بدء العمل أو بعد انتهائه والأعمال التي يقوم بها العامل تمهيداً للبدء بالعمل كتجهيز المواد والأدوات التي يمارس بها عمله أو إحضارها من خزائنها أو استلامها ممن يعهد إليه صاحب العمل بحفظها وتخزينها .

2- يقصد بالأعمال التكميلية الأعمال التي يقوم بها العامل بنهاية فترة العمل لإعادة المواد والأدوات التي عمل بها إلى خزائنها أو إلى من يعهد إليه بحفظها وتخزينها وتنظيف وتشحيم وتزبييت الآلات وكذلك الأعمال التي يسلم بها العامل عمله إلى من يحل محله من العمال إذا كان العمل يجري بالتناوب وغير ذلك من الأعمال المماثلة .

3- يقصد بالعمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة العمل غير المستمر بطبيعته والذي يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال أي نشاط أو انتباه متواصل في العمل أو لا يمكنون في أماكنهم إلا لتلبية طلبات محتملة أو العمل الذي يتطلب من العمال أن يأتوا إلى أماكن العمل على فترات متقطعة لأداء عملهم كالعمال الفنيين والمكانكيين الذين يستخدمون لغرض إصلاح أو تشغيل الآلات والعمال المستخدمين في نقل البضائع أو تسليمها أو شحنها أو تفريغها وعمال بيع المحروقات المماثلة وعمال المرائب (الجراجات) وعمال الحركة والمناقلات في الخطوط الحديدية وعمال الترحيل في الموانئ والمطارات ومحطات النقل وغيرهم من ممارسي المهن المماثلة .

4- يقصد بالعمال المخصصين للحراسة العمال الذين يوكل إليهم حراسة أمكنة أو أشياء أو معدات أو أدوات أو ممتلكات صاحب العمل سواء أكان ذلك ليلاً أو نهاراً دون أن يكلفوا بأي عمل آخر لا تقتضيه طبيعة أعمال الحراسة خلال ساعات العمل ولا يشمل هذا التعريف الذين يعلمون في الحراسات الأمنية المدنية والصناعية .

5- يقصد بالعمال المخصصين للنظافة العمال الذين يوكل إليهم تأمين نظافة أماكن العمل ، أو منشأته أثناء العمل أو خلال توقفه على ألا يقتضي عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات عمل فعلية متوالية .

6- يجب ألا يتجاوز مجموع الوقت الذي يكلف به العامل للقيام بالأعمال التجهيزية والتكميلية ثلاثين دقيقة تضاف إلى ساعات العمل بحيث يخصص منها ما لا يتجاوز خمس عشر دقيقة للأعمال التجهيزية وبما لا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التكميلية .

7-تحدد ساعات العمل الفعلية في الأعمال التي تكون متقطعة بالضرورة بعشر ساعات في اليوم تخفض إلى ثمان ساعات خلا شهر رمضان المبارك بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة وعلى ست وثلاثين ساعة خلا شهر رمضان المبارك للمسلمين وما زاد على ذلك يحسب عملاً إضافياً بحيث يعطى العامل فترة راحة لا تقل عن عشرة ساعات متواصلة خلال كل أربع وعشرين ساعة وعلى صاحب العمل أن يمكن العمال من أداء الصلوات في أوقاتها .

10-تحدد ساعات العمل الفعلية للعمال المخصصين للحراسة والنظافة باثنتي عشرة ساعة في اليوم تخفض إلى عشر ساعات خلال شهر رمضان المبارك بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان للمسلمين وما زاد على ذلك يحسب عملاً إضافياً وعلى صاحب العمل أن يمكن العمال من أداء الصلاة في أوقاتها .

المادة التاسعة بعد المائة

1-يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً ، تُرَاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة ، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً

2 -يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز النزول عنها ، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل ، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً .

المادة العاشرة بعد المائة

- 1 -للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية .
- 2 -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 وجب الحصول على موافقة العامل كتابة ، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة

المادة الحادية عشرة بعد المائة

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 قضاه منها في العمل .

المادة الثانية عشرة بعد المائة

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة .

اللائحة :

المادة (25) في تنفيذ أحكام (المادة الثانية عشر بعد المائة) من النظام :

أولاً : تحدد إجازات الأعياد والمناسبات وفقاً لما يلي :

1- إجازة عيد الفطر لمدة أربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى .

2- إجازة عيد الأضحى لمدة أربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

3- إجازة اليوم الوطني للملكة لمدة يوم واحد في أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى.

ثانياً : في حال تداخل أيام إجازات الأعياد والمناسبات مع الأتي:

1-الراحة الأسبوعية : يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها

2-الاجازة السنوية : تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات .

3-الإجازة المرضية : يستحق العامل الأجر الكامل عن أيام هذه الإجازات دون النظر للأجر المستحق عن أيام الإجازة المرضية .

4-اليوم الوطني مع أيام إجازة احد العيدين لا يعوض العامل عن هذه اليوم .

المادة الثالثة عشرة بعد المائة

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.

المادة الرابعة عشرة بعد المائة

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى ؛ ولك لأداء فريضة الحج لمرة 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، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل .

المادة الخامسة عشرة بعد المائة

1 - للعامل -إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قَبِلَ 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 يؤدِّ الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.

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

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

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

المادة السادسة عشرة بعد المائة

يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر ، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

اللائحة :

المادة (26) في تنفيذ أحكام (المادة السادسة عشر بعد المائة) من النظام :

1-إذا تجاوزت مدة الإجازة بدون اجر – المتفق عليها – عشرين يوماً ، وأصبح عقد العمل موقوفاً فان جميع الآثار المترتبة على عقد العمل تتوقف تبعاً لذلك ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

2-إذا كان عقد العمل محدد المدة فيمدد بمقدار مدة توقف العقد ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

المادة السابعة عشرة بعد المائة

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 .

اللائحة :

المادة (27) في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشر بعد المائة) من النظام إذا وقعت أيام الإجازة المرضية أثناء أيام الإجازة السنوية فتوقف أيام الإجازة السنوية إلى حين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف المدة المتبقية بعد ذلك إما إذا وقعت أيام الراحة الأسبوعية أثناء أيام الإجازة المرضية فلا يعوض العامل عن تلك الأيام .

المادة الثامنة عشرة بعد المائة

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 يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.

المادة الحادية والخمسون بعد المائة

- 1 - 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.
- 2 - يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

- 3 - 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.

المادة الخامسة والخمسون بعد المائة

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع

المادة الستون بعد المائة

- 1 - 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 .
- 2 - 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.

*1 كأن يدفع أجره يومياً أو أسبوعياً.

*2 تحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير.

*3 مع مراعاة ما ورد في المادتين (106 ، 108) من نظام العمل.

*4

1. يستحق العامل المكافأة كاملة في حال ترك العمل لقوة قاهرة ⁸⁷

2. تستحق العاملة المكافأة كاملة إذا أنهت العقد خلال 6 أشهر من تاريخ عقد الزواج أو 3 أشهر من تاريخ وضعها ⁸⁷

3. تصفى حقوق العامل خلال أسبوعين ⁸⁸

*5 تصفى حقوق العامل خلال أسبوعين ⁸⁸

*6 فلو خدم العامل 7 سنوات يعطى عن الخمس السنوات الاولى راتب نصف شهر والسنتين الباقية راتب شهر كامل.

*7 يقصد بالسنة الواحة : السنة التي تبدأ من تاريخ أو إجازة مرضية.

*8 التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

*9 لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع/ مادة ¹⁵⁵

*10 لا يجوز للعاملة المتوفى زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة.