



الثقافة العمالية لأهم الحقوق والواجبات في نظام العمل السعودي

عقد العمل

للعمال وصاحب العمل

عقد العمل؟

عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعمال، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

يجب أن يكون محدد المدة (لغير السعوديين)، وإذا لم تحدد تكون رخصة العمل هي مدة العقد.



يجب أن يكتب عقد العمل بنسختين، يحتفظ كل طرف بنسخة.



بعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعمال 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 بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.



يحتوي عقد العمل على:

يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج الموحد لعقد العمل الذي تضعه الوزارة ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنود أخرى بما لا يتعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

02 ما يلزم لإثبات شخصيته



01 اسم صاحب العمل ومكانه



04 مدة العقد



03 عنوان إقامته



06 الأجر المتفق عليه، والمزايا والبدلات



05 اسم العامل وجنسيته



08 تاريخ الالتحاق



07 نوع العمل ومكانه



فترة التجربة

إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدًا 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.



لا يدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر و عيد الأضحى و الإجازة المرضية.



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:



أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل
بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر.

أو عمل آخر.

أن تكون في مهنة أخرى.

إذا انتهى العقد خلال فترة التجربة، فإن كلا الطرفين لا يستحق تعويضاً، ولا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة.



تجديد عقد العمل

• ينتهي العقد بالمدة المحددة فإذا استمر الطرفان في تنفيذه فإنه يعد مجدداً لمدة غير محددة. (مع مراعاة ما نصت عليه المادة «37» من نظام العمل بالنسبة إلى غير السعوديين).

• 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.



واجبات العامل

احترام النظام واللوائح



طاعة الرؤساء



أداء وإتقان العمل



المحافظة على
أوقات العمل



عدم إفشاء أسرار
الوظيفة



حقوق عامة في عقد العمل

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.



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.



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



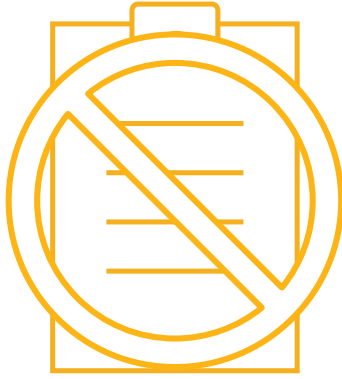
إذا كان العقد لأجل عمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.



لا يجوز نقل العامل ذو الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو القطعة أو الأجر الأسبوعي أو عمال الساعة إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابةً، مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.



إنهاء العقد



• في العقود الغير محددة المدة يجب إبلاغ الطرف الاخر بإنهاء العقد بموجب إشعار حسب ما تم تحديده في العقد، على ألا تقل عن 60 يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن 30 يوماً بالنسبة إلى غيره.

• 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.

• يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في حالات معينة. (بحسب ما نصت عليه المادة «81» من نظام العمل).

• لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الموضحة في المادة (الثمانون) من نظام العمل وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

• لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض قبل استنفاد المدة المحددة للإجازة المنصوص عليها في المادة (117) من النظام، وللعمال الحق في طلب وصل إجازته المرضية بالسنوية.

متى ينتهي عقد العمل

إذا انتهت المدة المحددة في العقد المحدد.



إذا اتفق الطرفان على إنهائه (شرط أن تكون موافقة العامل كتابية).



بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، مالم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذا السن.



بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (75) من هذا النظام.



إغلاق المنشأة نهائياً.



القوة القاهرة.



أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.



إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يتفق على غير ذلك.



الأجور



يلتزم صاحب العمل بدفع الأجور عن طريق البنوك بمواعيدها المحددة.



يتم دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلد.

أنواع الأجور

شهرية: تصرف مرة بالشهر.



يومية: مرة كل أسبوع.



بالقطعة: إذا احتاج لمدة تزيد عن أسبوعين، يحصل على دفعة كل أسبوع تناسب ما أتمه، ويأخذ باقي الأجر خلال الأسبوع الثاني لتسليم العمل.



ساعات العمل

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان 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
- يجوز زيادة ساعات العمل الي و ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة. وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير.
- ساعات العمل الفعلية لعمال الحراسة والنظافة = اثنتي عشرة ساعة في اليوم تخفض إلى عشر ساعات خلال شهر رمضان، بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة، وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان للمسلمين باستثناء الذين يعملون في الحراسات الأمنية المدنية، والصناعية.
- لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية.



إذا تسبب العامل بأي تلفيات

يحق لصاحب العمل:

- الاقتراع من أجره على ألا يزيد عن أجر خمسة أيام في كل شهر.
- لصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه.
- 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.

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة إلا بموافقة خطية منه إلا في الحالات التالية:

- استرداد قروض صاحب العمل بشرط ألا يزيد الحسم عن 10 % من الأجر.
- اشتراكات التأمينات الاجتماعية وأي اشتراكات مستحقة عليه نظاماً.
- اشتراكات العامل في صندوق الادخار، والقروض المستحقة للصندوق.
- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء مساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزايا أخرى.
- الغرامات التي على العامل بسبب المخالفات التي ارتكبتها، وكذلك المبلغ الذي يقطع منه جراه ما أُلغى.
- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك وبستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى.

لا يجوز -في جميع الأحوال- أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل، إلا إذا ثبت لدى المحاكم العمالية إمكانية الزيادة على هذه النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر.



إجازة الأعياد والمناسبات:



إجازة اليوم الوطني للملكة ليوم واحد

تبدأ في أول يوم من برج الميزان
حسب تقويم أم القرى.



إجازة عيد الأضحى 4 أيام

تبدأ من يوم الوقوف بعرفة



إجازة عيد الفطر 4 أيام

تبدأ من اليوم التالي لليوم 29
من شهر رمضان، حسب تقويم
أم القرى.

الإجازات - العامل

- إجازة سنوية بأجر كامل لمدة لا تقل عن 21 يوماً، وتزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.
- يجب أن يأخذ إجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز أن يتنازل عنها أو يتقاضى بدلا نقديا عوضا عنها.
- يحق له أن يؤجل إجازته أو أياما منها للسنة التالية بموافقة صاحب العمل.
- يحق له الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل التمتع بها.
- يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.
- لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات المحددة.
- يجوز الحصول على إجازة بدون أجر بموافقة صاحب العمل، ويعد عقد العمل موقوفا خلال مدة الإجازة إذا زادت على 20 يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
- لا يجوز للعامل في فترة الإجازة أن يعمل لدى صاحب عمل آخر.

الإجازات - العامل

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل مدتها 3 أيام في حالة مولود جديد له.



وله الحق في خمسة أيام إجازة زواجه.



وخمسة أيام في حالة وفاة زوجه، أو أحد أصوله أو فروع.



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.



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 فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

* يحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها

الإجازات المستحقة للمرأة العاملة

• للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل مدتها 10 أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بعد أقصى أربع أسابيع قبل تاريخ الوضع. ولها الحق في تمديد شهر دون أجر.



• في حال إنجابها لطفل مريض أو من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وتتطلب حالته مرافقتها له، يحق لها إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد إجازتها شهراً آخرًا من دون أجر.



• لها الحق في إجازة عدة الوفاة ومدتها أربعة أشهر وعشرة أيام بأجر كامل، ولها الحق بالتمديد إذا كانت حاملاً حتى تضع حملها.



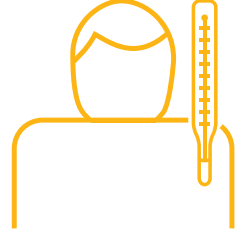
• للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.



الإجازة المرضية

يستحق العامل إجازة مرضية بأجر كامل عن (30) يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن (60) يوماً التالية ودون أجر عن (30) يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. وتحسب السنة من تاريخ أول إجازة مرضية.

للعامل المصاب بسبب عمله، إذا عجز مؤقتاً، الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ستين يوماً ثم يستحق مقابلًا ماليًا يعادل (75%) من أجره طوال المدة التي يستغرقها علاجه.



إذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبيًا عدم احتمال شفائه أو حالته الصحية لا تمكنه من العمل، عدت الإصابة عجزًا كليًا وينتهي عقد العمل ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.

الإجازات - صاحب العمل

- لصاحب العمل أن يحدد مواعيد الإجازات السنوية وفقاً لمقتضيات العمل.
- إشعار العامل بموعده إجازته السنوية بما لا يقل عن 30 يوماً.
- يحق لصاحب العمل تأجيل إجازة العمل بعد سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل، ولمدة لا تزيد عن 90 يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل فيجب الحصول على موافقة العامل كتابة على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.
- يحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لحالات الوضع، أو الوفاة، أو الزواج.
- يحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة لإجازة الامتحان وما يثبت أداءه للامتحان.
- إذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد عمل لدى صاحب عمل آخر أثناء إحدى الإجازات المنصوص عليها فله أن يحرمه من أجر مدة الإجازة، أو يسترد ما كان قد أعطاه من أجر في تلك الإجازة.



أهم الحقوق والواجبات العامة للمرأة العاملة

- على صاحب العمل أن يوفر للعاملات مقاعد تأمياً لاستراحتهن.
- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.
- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.



الحمل والولادة

- على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية اللازمة للعاملة خلال فترة الحمل والولادة.
- لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئة عن أي منهما، على أن يُثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وأن لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة سواء أكانت متصلة أم متفرقة
- يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.
- يحظر تشغيل المرأة العاملة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الأسابيع الستة التالية له، ولها حق تمديد الإجازة شهراً إضافياً دون أجر.



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

