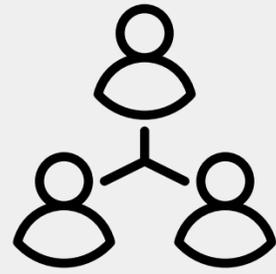


# حقوقك في العمل والالتزاماتك



نسخة يجب توافرها لدى كل عامل في القطاع الخاص لمعرفة  
أهم حقوقه .



ويجب توافرها لكل صاحب عمل ليعلم ماله وما عليه من  
حقوق وواجبات .



# الفصل الأول عقد العمل



## أولاً: ما هي مراجع عقد العمل؟

- نظام العمل ولائحته التنفيذية .
- عقد العمل .
- اللائحة الداخلية للمنشأة .
- التصرفات التي أخذت طابع الاستمرار .

## ثانياً: هل يجب أن يكون هناك عقد عمل؟

لابد أن نفرق بين العامل السعودي والغير سعودي ، فالعامل السعودي لا يشترط أن يكون عقده مكتوبًا ، أي أنه يستطيع مباشرة عمله بدون عقد . ولكن يكون صاحب العمل ملزم بكل الاتفاقات الشفهية التي دارت بينه وبين العامل ، ويستطيع العامل اثبات علاقتهما التعاقدية بكافة وسائل الاثبات وذلك بخلاف صاحب العمل الذي لا يستطيع اثبات العلاقة التعاقدية إلا بالعقد .

العامل غير السعودي لابد أن يكون عقده مكتوبًا ، أي أن صاحب العمل ليس له أن يتفق شفاهة مع العامل غير السعودي ( م 37 ) .

## ثالثاً: ماهي شروط عمل العامل السعودي والغير سعودي؟

- يحظر على غير السعودي مزاوله عمل إلا بعد ثلاثة أمور :
- الحصول على رخصة عمل .
- أن يكون متعاقدًا مع صاحب العمل وتحت مسؤوليته .
- أن يكون العقد محدد المدة .

## # معلومة

- لا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله .
  - لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لدى الغير .
- (م 33 إلى 39 )

## رابعًا : ما هي أنواع عقد العمل؟

- عقد محدد المدة : وهو العقد الذي يُعلم منه تاريخ بدايته ونهايته .
  - عقد غير محدد المدة : وهو العقد الذي يُعلم منه تاريخ بدايته دون نهايته .
- الأصل في العقود (لغير السعودي) أن تكون محددة المدة ، أما بالنسبة للعامل السعودي فيحتمل الامرين .

## خامسًا : هل يمكن أن يتحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة؟

- نعم ، يتحول العقد محدد المدة تلقائيًا إلى عقد غير محدد المدة بعد مرور 4 سنوات على رأس العمل أو بعد ثلاث تجديدات (أيهما أقل) .
- (م 55 )

## # معلومة

هذه المدة تنطبق فقط على العمال السعوديين ، لأن العامل غير السعودي لا بد أن يكون عقده دائمًا محدد المدة .

## سادسًا: ما هي أهم النقاط المؤثرة في عقد العمل؟

المسمى الوظيفي ، وذلك لأن :

- لأن تحديد المسمى والوصف الوظيفي يجعل العامل عالمًا بما هو مطلوب منه تحديدًا .
- وقادرًا على رفض أي تكليف لا يدخل في الوصف الوظيفي المكتوب في العقد .

### # معلومة

يجب التنبيه أن لصاحب العمل إضافة أو تعديل المهام المطلوبة من العامل شريطة اتصالها بطبيعة العمل الأساسي للعامل .

## سابعًا: هل يجوز تكليف العامل بعمل مختلف عما نص عليه العقد؟

- لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله المتفق عليه فالعقد إلا بموافقة الكتابية على ذلك ( باستثناء حالات الضرورة ) .
- وهناك شرط في حالة الضرورة وهو أن لا يتجاوز التكليف ثلاثين يومًا فالسنة الواحدة .

## ثامنًا: في حال الحصول على ترقية بمسمى ووصف وظيفي جديد، هل لابد من تعديل العقد؟

- لا ، ويكفي قرار الترقية شريطة احتوائه علي وصف الوظيفة الجديدة وما يتعلق بها من مميزات .

## تاسعًا: ما هي تفاصيل فترة التجربة، وهل هي إلزامية؟

- فترة التجربة تمتد من 3 أشهر إلى 6 أشهر .
- إذا اعتمدت يجب أن ينص عليها في العقد .
- ليست إلزامية .
- لا تدخل فيها فترات الإجازات الرسمية و الأعياد .

### # معلومة

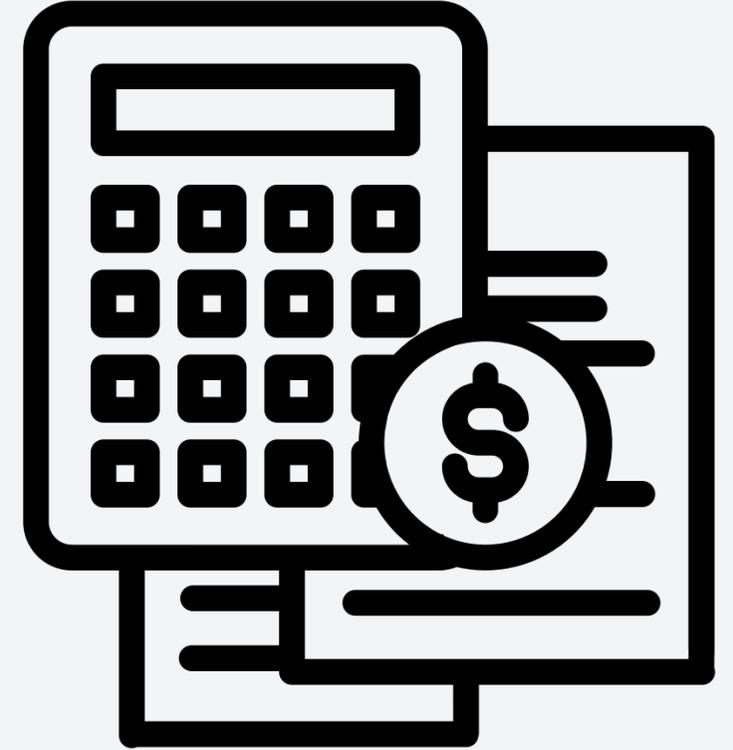
لا يجوز تمديد فترة التجربة إلا بعد البدء الفعلي لتنفيذ العقد .

## عاشراً : ماذا لو استمر الأطراف في تنفيذ العقد بعد نهايته؟

إذا استمر أطراف العقد بممارسة العمل بعد نهاية العقد :

- للسعوديين : يعد العقد مجددًا لمدة غير محددة .
- لغير السعوديين : يتم اعتبار تاريخ نهاية رخصة العمل أو الإقامة موعدًا لنهاية العقد .

# الفصل الثاني الحقوق المالية



## أولاً: ماهي الالتزامات المالية لصاحب العمل اتجاه العامل؟

بشكل عام يلتزم صاحب العمل بأداء أجور جميع الموظفين مع كافة المميزات المنصوص عليها في العقد في موعدها المحدد .  
التزامات تتعلق بالعامل غير السعودي :

- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل
- رسوم الإقامة وتجديدها .
- رسوم رخصة العمل وتجديدها .
- رسوم تغيير المهنة .
- الخروج والعودة .
- تذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين .
- تجهيز جثمان العامل ونقله إلى بلده ، مالم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة ( م 40 ) .

### # معلومة

- لا يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده ، إلا في حال عدم صلاحيته للعمل ، أو إذا رغب في العودة لبلده دون سبب مشروع .

## ثانياً: هل يلزم صاحب العمل بدفع بدلات معينة للعامل غير أجره الأساسي؟

الأصل أن صاحب العمل لا يلزم بذلك ، إلا إن ألزم نفسه بوضعها في العقد .

## ثالثاً: ماذا لو استمر صاحب العمل بصرف بدلات غير منصوص عليها في العقد ثم أوقفها؟

يحكم القضاء للعامل في بعض الأحيان إذا أخذت هذه البدلات طابع الاستمرار والاعتیاد .

## رابعاً: في حال تمتع العامل بإجازته السنوية هل يستحق جميع البدلات أم أن له الحق في الأجر الاساسي فقط؟

في نظام العمل دائماً ما ينص على كلمة ( الأجر الفعلي ) أي الأجر الأساسي مضافاً له كافة البدلات والمميزات المالية .

### خامسًا : هل يلزم صاحب العمل بدفع بدل سكن للعامل ؟

لا يلزم صاحب العمل بدفع بدل سكن للعامل ، لكنها تعتبر من اشتراطات التأمينات الاجتماعية ( ويعتبر بدل السكن من ضمن الأجر الفعلي لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة ) .

### سادسًا : إذا حضر العامل إلى مقر العمل وحال حائل لم يمكنه من العمل ، فهل يستحق أجرًا على ذلك اليوم ؟

يستحق العامل أجره طالما أنه كان موجودًا ومستعدًا لاداء عمله .

ولكن لو افترضنا أن المنشأة أغلقت بسبب مخالفة العامل ؟

هنا يحق لصاحب العمل حرمان العامل من أجره مدة الإغلاق وذلك لتسببه فيها (م 62) ( بمفهوم المخالفة ) .

### سابعًا : هل تتوقف رواتب العامل في حال تم إيقافه من قبل الجهات المختصة بسبب جريمة تتعلق بالعمل ؟

على صاحب العمل أن يصرف للعامل 50% من راتبه أول ستة أشهر التي تلي التوقيف ، فإذا حكم ببراءة العامل أو حفظ التحقيق بحقه لعدم ثبوت الإدانة وجب على صاحب العمل أن يرد له ما سبق حسمه من أجره . أما إذا قضي على الموظف بثبوت الإدانة فلا يسترد منه ما دفع له خلال مدة التوقيف (م 97)

### ثامنًا : إذا أصيب العامل بإصابة عمل ، كيف يكون التعويض ؟

- يتحمل صاحب العمل كافة تكاليف علاج العامل الذي أصيب إصابة عمل .
- بالإضافة يستحق العامل خلال عجزه المؤقت عن العمل معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة شهرين ، ثم ثلاثة أرباع الأجر فيما زاد عن الشهرين .
- في حال تجاوزت مدة علاج العامل سنة كاملة فهنا يحق لصاحب العمل انهاء عقد العامل ويعوض العامل عن الإصابة .

# معلومة

إذا ادت إصابة العمل إلي عجز كلي فللعامل أن يأخذ تعويضًا بما يعادل أجر ثلاث سنوات ( م 133 - م 138 ) .

## تاسعًا: ما هي الحالات التي يجوز فيها الحسم من أجر العامل دون موافقته؟

- استرداد قروض صاحب العمل ( بشرط ألا يزيد الحسم عن 10% شهريًا ) .
- استيفاء حكم قضائي ( بشرط ألا يزيد الحسم عن ربع الراتب ) .
- اشتراك التأمينات الاجتماعية .
- الغرامات على العامل بسبب مخالفاته أو قيمة ما أتلفه ( بحد أعلى أجر 5 أيام شهريًا ) .

## عاشرًا: إذا جرى ترحيل العامل فماذا عن حقوقه؟

إذا جرى ترحيل العامل غير السعودي فإن صاحب العمل يدفع له أجوره ومكافآته كاملة إذا تم ترحيله بسبب لا يتعلق بالعمل ( أي بسبب قوة قاهرة ) ، كما نصت المادة 87 من نظام العمل على أنه ( تستحق مكافأة نهاية الخدمة كاملة في حال ترك العامل العمل نتيجة قوة قاهرة خارجة عن إرادته ) .

### # معلومة

قرار توطين النشاط أيضًا يعتبر قوة قاهرة .

## الحادية عشرة: ما هي أقصى مدة لتصفية حقوق العامل؟

- إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال أسبوع ( على الأكثر ) من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية .
- أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد ، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين .
- لصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من مبالغ العامل ( م 88 ) .

## الثانية عشرة: ما هي تفاصيل مكافأة نهاية الخدمة؟

يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل ( مكافأة نهاية خدمة ) إذا انتهت علاقته بالعمل ، ويتم احتسابها بأن تساوي أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، ويتم احتسابها بأن تساوي أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساسًا لحساب المكافأة ( م 84 ) .

## # معلومة

في حال استقالة العامل :

- لا يستحق مكافأة ( إذا كانت خدمته أقل من سنتين ) .
- يستحق ثلث المكافأة ( إذا كانت خدمته 5 سنوات )
- يستحق المكافأة كاملة ( إذا كانت خدمته 10 سنوات ) .

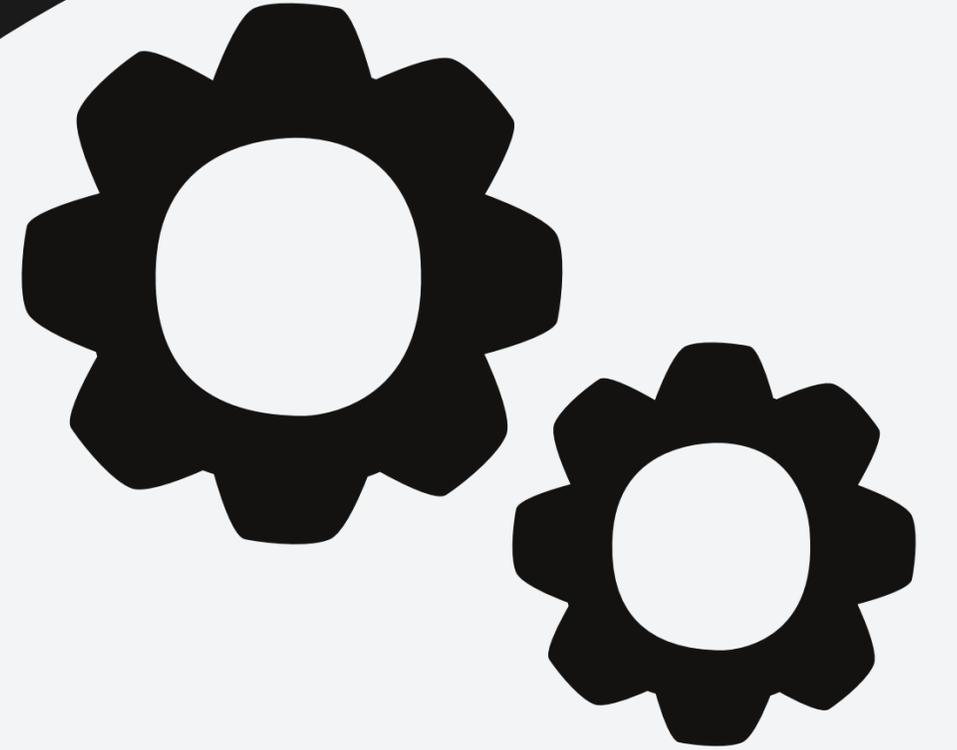
## # استثناءات

- العامل يستحق المكافأة كاملة إذا ترك العمل نتيجة قوة القاهرة خارجة عن ارادته .
- العاملة تستحق المكافأة كاملة إذا انتهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضع الحمل .

**الثالثة عشرة : هل هناك مدة ينتهي بعدها الحق في المطالبة بتبعات العلاقة العمالية ؟**

لا تقبل أي دعوى أمام هيئات تسوية المنازعات العمالية بعد مضي 12 شهرًا من انتهاء العلاقة العمالية .

# الفصل الثالث : تنظيم العمل



## أولاً: ما هي حقوق العامل التي لا يجوز المساس بها أبداً؟

- الحقوق المالية .
- المسار الوظيفي .

## ثانياً: ما هي ضوابط نقل العامل من فئة الراتب الشهري إلى فئة العمل حسب الإنتاج (بالقطعة) ؟

- موافقة العامل الخطية .
- نقل جميع حقوقه التي اكتسبها إلى الفئة الجديدة مثل رصيد الإجازات وتاريخ بدء العمل وسنوات الخدمة .

## ثالثاً: ما هو تفصيل ساعات العمل وأيام العمل الفعلية في نظام العمل؟

- في الأيام العادية : تكون أيام العمل 6 أيام في الأسبوع = 48 ساعة أسبوعياً مقسمة على 8 ساعات يومياً ولا تدخل فيها فترات الراحة .
- في رمضان : تقل ساعات العمل إلى 6 ساعات يومياً بمعدل 36 ساعة أسبوعياً .

## رابعاً: ما هو تفصيل مدد إجازات الموظف؟!

- يستحق العامل إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرون يوماً وتزيد إلى 30 يوماً إذا أمضى العامل 5 سنوات متصلة على رأس العمل .
- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة 5 أيام عند زواجه ، أو في حال وفاة زوجته ، أو أحد والديه ، أو أبنائه .
- وثلاثة أيام في حال ولادة مولود له .
- وإجازة لا تقل عن 10 أيام لأداء فريضة الحج ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى عند صاحب العمل سنتين متصلتين .
- إجازة امتحانات : في الأيام الفعلية للامتحان ( مع الأخذ بالاعتبار متى تكون بأجر ومتى لا تكون بأجر ) .
- الإجازات المرضية : تفصيلها في السؤال التالي .

## خامسًا : ما هو تفصيل الإجازة المرضية للعامل؟

يحق للعامل الذي يثبت مرضه بتقرير طبي أن يحصل على الآتي :

- إجازة مرضية بأجر كامل عن الشهر الأول لمرضه .
- ثلاثة أرباع الأجر عن الشهرين التاليين .
- تكون الإجازة المرضية بدون أجر فيما زاد عن ثلاثة أشهر .

## # معلومة

- لا يجوز إنهاء عقد العامل بسبب استنفاذ كامل إجازاته المرضية قبل استيفاء رصيد إجازاته الاعتيادية .
- لا يحق للعامل أن يعمل لدى شخص آخر خلال إجازته المرضية ، وإذا تم كشف ذلك فلصاحب العمل حرمانه من الأجر طيلة وقت الإجازة ( م 177 - م 118 ) .

## سادسًا : هل يجوز للعامل العمل لدى الغير أثناء فترات إجازته بكل أنواعها؟

لا يجوز له ذلك ، لكن يجب توفر شروط العمل في أي عمل يقوم به الموظف .

## سابعًا : هل يجوز تجميع الإجازات الأسبوعية؟

يجوز للعامل في الأماكن البعيدة عن العمران تجميع راحاته الأسبوعية عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، ويراعى في حسابها أن تبدأ من وقت وصول العامل لأقرب مدينة تتوفر بها وسائل النقل ، علمًا أنه لا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعي بمقابل نقدي ( م 104 - م 105 ) .

## ثامنًا : قد يتخلل الإجازة السنوية أحد الأعياد ، فما الضابط في ذلك ؟

يعوض العامل عن أي تداخل بين الإجازة السنوية والأعياد ( ما عدا اليوم الوطني ) .

## تاسعًا : هل يجوز إجبار العامل على العمل الإضافي ؟

يجوز لصاحب العمل أن يزيد ساعات العمل في المنشأة عن 8 ساعات في الحالات الاستثنائية مثل :

- الأعمال التي تقتضي التناوب في أداء العمل .
- أعمال الجرد السنوي .
- لمنع وقوع حادث خطر .
- لتلافي خسارة محققة .
- لمواجهة ضغط العمل غير العادي في الأعياد والمواسم .

**بشرط :**

- أن يمنح صاحب العمل للعامل أجر ساعات العمل الإضافية مضافًا إليها خمسين بالمئة من أجر الساعة ( م 106 - م 107 ) .
- ألا يزيد متوسط ساعات العمل اليومي عند احتسابه لمدة 4 أسابيع عن 8 ساعات يوميًا .

## عاشرًا : هل ذكر في نظام العمل أن صاحب العمل يتحمل قيمة التذاكر السنوية للعامل ؟

لم يذكر ذلك ، لكنها تعتبر من المزايا المنتشرة في القطاع الخاص .

**# معلومة**

الإلزام فقط هو دفع تذكرة عودة العامل لبلده الأصلي بعد انتهاء العلاقة العمالية .

**الحادية عشرة : إذا تسبب العامل بأي تلفيات أو مفقودات فكيف يتم استيفاؤها منه ؟**  
يتم استيفاؤها من أجر العامل ( بعد التحقيقات اللازمة ) بما لا يزيد عن أجر 5 أيام شهريًا .

**الثانية عشرة : ما هو ترتيب الجزاءات التأديبية على العامل ؟**

في حال ارتكاب العامل مخالفة تأديبية ، تكون الجزاءات التأديبية على الترتيب التالي :

- الإنذار .
- الغرامة .
- الحرمان من العلاوة السنوية .
- تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة .
- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر .
- الفصل من العمل .

**# معلومة**

لا يجوز بأي حال من الأحوال استحداث عقوبة جديدة غير هذه العقوبات المذكورة في النظام ( مثلًا كالنقل التأديبي ) والذي يعد مخالفة صريحة للنظام ( م 66 ) .

**الثالثة عشرة : هل يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء على العامل بدون إجراء تحقيق مكتوب ؟**

هناك مخالفات بسيطة يجوز فيها أن يكون الاستجواب شفاهة ، وهي العقوبات التي لا تتعدى عقوبتها لفت النظر أو خصم يوم واحد ( م 71 ) .

**الرابعة عشرة : ما هو المعيار المكاني لإيقاع الجزاءات على مخالفات العامل ؟**

العبرة بمدى اتصالها بالعمل فإذا امتد تأثيرها للعمل فيجازى عليها العامل حتى لو ارتكبت خارج مقر العمل .

**الخامسة عشرة: إذا جرى مع العامل تحقيق واتخذ بعده قرار بمجازاة العامل ولم يرضى العامل لا بنتيجة التحقيق ولا بالجزاء فما الإجراء الذي يقوم به؟**

يستطيع حينها التقدم بشكواه لإدارة التسوية الودية ، والتي بدورها ستقوم بمحاولة التسوية الودية بين العامل وصاحب العمل خلال 21 يومًا فيما يخص موضوع الشكوى ، فإن لم تفلح مساعي الصلح يتم تحويل القضية إلى المحكمة العمالية بشكل إلكتروني .

**السادسة عشرة: أثناء نظر النزاعات العمالية قد يتعسف صاحب العمل ويتخذ من القرارات والوسائل ما يفيدته ويضعف موقف العامل، فل الحل؟**

لا يجوز لصاحب العمل تغيير أي من شروط عقد العمل أو توقيع جزاء أو إضافة بند أو المس بأي حقوق أو مراكز وظيفية للعامل في مرحلة النزاع العمالي . ( بل ويعتبر بلاغ الهروب خلال مرحلة النزاع كيدياً في أغلب الأحيان ) .

**السابعة عشرة: ما هو الإجراء الصحيح الذي لا بد أن تقوم به المنشأة في حال حدوث جريمة جنائية داخل المنشأة؟**

- إذا كانت جريمة مالية كالاختلاس مثلاً فيجب عمل تحقيق داخلي والاستعانة بمحاسب قانوني لإثبات الاختلاس ومن ثم يتم إبلاغ الشرطة .
- أما إذا كانت الجريمة ( ضرب ، أو قتل ، أو سرقة ، أو سكر ، أو إشهار سلاح ، أو مخدرات ) فيتم إبلاغ الشرطة فوراً لتتولى دورها .

**الثامنة عشرة: بعض الأعمال تعطي للعامل مجالاً بأن يطلع على أسرار صاحب العمل و معرفة عملاءه ، فكيف يحمي صاحب العمل نفسه؟**

لصاحب العمل أن يشترط على العامل عدم إفشاء أسرار العمل وعدم منافسة صاحب العمل في عملاءه أثناء سريان العقد وبعد نهاية العقد لمدة عامين على الأكثر شريطة أن يكون هذا الشرط مكتوباً ومحددًا في عقد العمل المبرم بينهما ( م 2/83 ) .

# الفصل الرابع : الحقوق



## أولاً: هل يعتد بتنازل العامل عن حقه؟

يعتبر أي شرط فيه تنازل من قبل العامل لأي حق من حقوقه التي نص عليها المشرع في عقد العمل شرطًا باطلاً .  
مثال للتوضيح :

لنفترض أن العامل قد وقع تنازلاً خطياً عن أجره أو إجازته أو جزء منهما ( سواء كان راضياً بذلك أو مجبراً ) فإن هذا الشرط ( التنازل ) يعتبر باطلاً كأن لم يكن ، باستثناء الشروط التي تكون أكثر فائدة للعامل ( م 8 )

## ثانياً: كيف يثبت العامل حقوقه؟

يستطيع العامل ( وحده دون غيره ) إثبات حقوقه الناشئة عن عقد العمل بكافة وسائل الإثبات .  
مثال للتوضيح :

لو افترضنا أن صاحب العمل أنكر أن العامل قد باشر عمله في يوم معين ، وأخفى ورقة توقيع الحضور ، ففي هذه الحالة يستطيع العامل إثبات حضوره بأي وسيلة كانت ، كشهادة زملائه فالعمل ، أو تسجيل كاميرات المراقبة ، أو غيرها ، ولا يكون لصاحب العمل طريقة في الإثبات إلا بالأوراق المكتوبة بخط العامل ( م 51 ) .

# الفصل الخامس : عمل المرأة



# تمهيد :

جميع مواد نظام العمل تنطبق على العامل والعاملة على حد سواء ما عدا بعض الاستثناءات البسيطة التي سنوردها لاحقاً .  
( م 149 إلى م 160 ) .

## ما هي الاستثناءات الخاصة بالنساء بالنسبة للإجازات وفترات الراحة؟

- على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.
- إجازة الوضع 10 أسابيع ، توزعها المرأة كيفما تشاء قبل وبعد الولادة .
- يضاف لإجازة الوضع شهر بأجر كامل إذا كان المولود من ذوي الاحتياجات الخاصة .
- بإمكان المرأة تمديد الإجازة - إضافة لما سبق - لمدة شهر بدون أجر .
- فترة إرضاع للمولود تضاف لفترة الراحة المعتادة لجميع العمال ، لا تقل عن نصف ساعة .
- إجازة وفاة الزوج للعاملة المسلمة 4 أشهر و 10 أيام ، وللمرأة غير المسلمة 15 يومًا .
- لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل خلال فترة إجازة الوضع .
- لا يجوز فصل العاملة أثناء المرض الناتج عن الحمل أو الوضع ، على أن تثبت مرضها بشهادة طبية معتمدة ، أن لا تتجاوز مدة غيابها 180 يومًا في السنة ، سواء كانت متصلة أو متفرقة .
- لا يجوز فصل العاملة خلال الستة أشهر السابقة للتاريخ المرجح للولادة .
- يحق لصاحب العمل حرمان المرأة العاملة من كل امتيازات الإجازات المتعلقة بالحمل والولادة إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الوضع ( م 157 ) .
- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكانًا مناسبًا يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر .

# الفصل السادس : أحكام عامة



## أولاً: كيف يرفع الموظفون في القطاع الخاص شكواهم؟

- يحق للعامل الذي تعرض لأي نوع من أنواع الظلم أو الاستغلال أو إنقاص الحقوق ، أن يرفع شكواه للهيئة الودية لتسوية الخلافات العمالية .
- تحاول الهيئة تسوية الخلاف بطريقة ودية خلال مدة أقصاها 21 يومًا .
- إن لم تفلح جهود التسوية الودية تحال كامل أوراق القضية إلكترونياً إلى المحكمة العمالية .

## ثانياً: هل يجوز تغيير مكان عمل العامل؟

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته ( إلا بموافقة خطية من العامل ) .

# معلومة

استثناء من ذلك يجوز لصاحب العمل في حالات الضرورة تكليف العامل للعمل في مكان آخر ولمدة لا تزيد عن ثلاثين يومًا ، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال فترة التكليف . ( م 58 ) .

## ثالثاً: هل للمنشأة إبقاء العامل على كفالتها وهو يعمل لدى الغير أو أن تتركه حرًا بدون عمل؟

صاحب العمل مسؤول مسؤولية كاملة عن العامل طالما بقي تحت كفالة المنشأة ، وعلى المنشأة عند انتهاء عقد العمل :

- إصدار تأشيرة خروج نهائي للعامل .
- أو نقل كفالته على صاحب عمل آخر .

وتكون هناك مسؤولية على المنشأة إذا لم تقم بذلك .

### رابعًا : هل يجوز للعامل أن يجمع بين وظيفتين عند أصحاب عمل مختلفين ؟

- الأصل أنه لا يجوز للعامل غير السعودي أن يجمع بين وظيفتين إلا عن طريق برنامج إجازة التابع لوزارة العمل والذي يسمح بإعارة العمال بين المنشآت وفق شروط معينة .
- أما العامل السعودي فله أن يجمع بين وظيفتين و أكثر من ذلك أيضًا ، إلا في حالة إن اشترط عليه صاحب العمل أخذ موافقته أولاً .

### خامسًا : هل يحق للعامل طلب عدم تسجيله في التأمينات ؟

لا ، لأن تسجيل الموظفين في التأمينات الاجتماعية إلزامي على جميع المنشآت الخاضعة لنظام العمل .

### سادسًا : ماهي ضوابط العمل في الأماكن البعيدة ؟

- يلزم صاحب العمل - إذا كان يشغل العمال بعيدًا عن النطاق العمراني - أن يوفر لهم مكانًا لبيع الطعام والملابس والاحتياجات الضرورية وبأسعار معقولة .
- كما يلتزم بتوفير وسائل الترفيه والتثقيف المناسبة ومصليات ومدرسة لتعليم الأبناء إذا لم تتوافر مدرسة قريبة .
- كما يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل النقل للعمال من وإلى مكان العمل إذا لم تتوفر وسائل النقل بجوار مقر العمل . ( م 46 - م 48 ) .

## سابعًا: ما هي ضوابط تشغيل الأحداث؟

- لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشر من عمره في الأعمال الخطرة .
  - لا يجوز تشغيلهم بعد غروب الشمس وحتى شروقها .
  - لا يجوز تشغيلهم أكثر من 6 ساعات يوميًا . ( تقل هذه الفترة إلى 4 ساعات في شهر رمضان ) .
  - يجب أن تتخلل فترة العمل فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة . ( م 61 - 64 ) .
  - على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله ، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله .
  - ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية .
- على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية:

- 1 - بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده .
  - 2 - شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من جهة صحية .
  - 3 - موافقة ولي أمر الحدث .
- ويجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث .

## ثامنًا: هل يلزم صاحب العمل بتوظيف المعاقين؟

ألزم نظام العمل كل صاحب عمل لديه 25 عاملاً فأكثر أن يشغل 4% منهم من فئة المعاقين المؤهلين للقيام بالعمل المناط بهم ، شريطة أن تكون طبيعة العمل مناسبة لشغلها بالمعاقين المؤهلين .

# معلومة:

هناك مميزات عدة حددها النظام لصاحب العمل الذي يشغل المعاقين في منشأته من أبرزها احتسابهم بنسب مضاعفة في توظيف الوظائف .

## تاسعًا : هل يزم صاحب العمل بتدريب العامل السعودي؟

يجب على كل صاحب عمل تدريب عماله السعوديين وإحلالهم تدريجيًا في الأعمال التي يشغلها غير السعودي ، وفي حال كان صاحب العمل يشغل خمسين عاملاً فأكثر ، يجب ألا تقل نسبة السعوديين الذين يتم تدريبهم سنويًا عن 12% من إجمالي عدد الموظفين . ( م 42 - م 43 من نظام العمل ) .



# الفصل السابع : انتهاء العلاقة



## ( توضيح بشأن المادة 77 من نظام العمل - انتهاء العلاقة )

### المادة 77 (قبل التعديل) :

- للطرف الذي تم فصله بسبب غير مشروع أن يطالب بتعويضه عن هذا الفصل بتعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية مراعية في حكمها كافة الأضرار المالية والأدبية وظروف الإنهاء. (محذوف)
- للمتضرر المطالبة بعودته للعمل , وتنظر الهيئة هذا الطلب وتقدره. (محذوف)

### من أبرز مساوئها :

- أولاً:** عدم أحقية العامل خلال فترة التقاضي - رغم طولها بعض الأحيان - في العمل عند صاحب عمل آخر وإلا تعرض لخطر سقوط دعواه وبعض حقوقه ولا يخفى على الجميع سلبيات البقاء طول فترة التقاضي دون مصدر دخل.
- ثانياً:** احتمالية خسارة القضية واردة جدا ويكون حينها العامل قد خسر القضية وحرّم من العمل طول فترة التقاضي.
- ثالثاً:** صدور قرار بإعادة العامل لعمله بعد الفصل التعسفي لم يكن يجدي لأن فرض العامل على صاحب العمل سيكون خال من الود والتقدير وستلزم العامل بعد عودته فترة من الجفاء والحرمان من بعض المميزات التي تعطى لزملائه .

## المادة 77 (بعد التعديل) :

- ما لم يتضمن العقد تعويضا محددًا في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين لسبب غير مشروع فيستحق الطرف المتضرر تعويضا على النحو الآتي :
- أجر 15 يوما عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ( إذا كان العقد غير محدد المدة ) .
  - بقية مدة العقد ( إذا كان العقد محدد المدة ) .

# معلومة

يجب ألا يقل مقدار التعويض في الحالتين عن أجر شهرين .

## قرار وزير العمل فيما يتعلق بالفصل الجماعي :

يحظر على المنشآت العملاقة والكبيرة والمتوسطة - في غير حالات إشهار الإفلاس أو إغلاق المنشأة بشكل نهائي - فصل العاملين السعوديين بشكل جماعي مهما كانت الأسباب دون إخطار مسبق لوزارة العمل لا تقل مدته عن 60 يوم قبل سريان قرار الفصل .

**توضيح :** يقصد بالفصل الجماعي ما تجاوز 1% من عدد العاملين في المنشأة أو ما مجموعه 10 عاملين ( أيهما أكثر ) .

## حالة القوة القاهرة في نظام العمل

**أولاً: ما هي حالة القوة القاهرة حسب تعريف نظام العمل السعودي؟!**

تُعرّف القوة القاهرة بأنها حدث من المستحيل السيطرة عليه أو التنبؤ به من قبل أطراف العلاقة , ولا يمكن دفعه ، وتندرج تحته الحروب والفيضانات وغيرها من الأحداث التي تكون خارج إرادة الأطراف ولم يكونوا على علم بها وقت التعاقد ، وتؤدي هذه الحالة لاستحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية.

**ثانياً: ما الإجراء الاستثنائي الذي قامت به الدولة ممثلة في التأمينات الاجتماعية لدعم منشآت القطاع الخاص في ظل جائحة كورونا؟!**

صرف تعويض شهري من دعم ساند يمثل نسبة 60% من الأجر المسجل في التأمينات للعاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص لمدة ثلاثة أشهر.

**ثالثاً: هل يستفيد جميع العاملين السعوديين من دعم ساند الاستثنائي؟!**

يستفيد 70% من عدد العاملين السعوديين في المنشأة أو عدد 5 عاملين سعوديين أيهما أكثر .

**رابعاً: هل تستفيد كل منشآت القطاع الخاص من دعم ساند الاستثنائي؟!**

تستفيد فقط المنشآت المتضررة من تداعيات أزمة كورونا ، بمعنى أن (البنوك ، شركات الاتصالات ، محلات وأسواق التموينات الغذائية) لا تستفيد من الدعم لأنها لم تتضرر .

### خامسًا : هل هناك شروط يجب أن توفرها المنشأة حتى تستحق دعم ساند الاستثنائي؟!

نعم وهي كالآتي :

- التزام المنشأة - بعد انقضاء مدة التعويض - باستئناف صرف رواتب المشمولين بقرار الدعم.
- التزام المنشأة بالاستمرار في دفع أجور العاملين السعوديين وغير السعوديين الغير مشمولين بقرار الدعم.
- أن تكون المنشأة ملتزمة بدفع أجور العاملين لديها خلال الربع الأول من نفس عام صرف التعويض.

### سادسًا : كيف يتم التعامل مع أجور العاملين خلال فترة الإجراءات الاستثنائية لمكافحة حالة القوة القاهرة؟!

- يمكن لصاحب العمل تخفيض الأجر خلال فترة الـ 6 أشهر التي تلي بداية الإجراءات المتخذة حيال حالة القوة القاهرة ، ويكون ذلك كالآتي :
- أن يتناسب التخفيض مع ساعات العمل الفعلية .
  - ألا يزيد التخفيض عن 40% من كامل الأجر الفعلي .
  - أن يستأنف صاحب العمل - بعد انقضاء الـ 6 أشهر - دفع كامل الأجر المتفق عليه سابقاً قبل التخفيض .

### سابعًا : كيف يتم التعامل مع الإجازات السنوية للعاملين خلال فترة مكافحة القوة القاهرة؟!

- يمكن لصاحب العمل إجبار العامل على الاستفادة من إجازته السنوية خلال فترة الـ 6 أشهر التي تلي بداية الإجراءات المتخذة حيال حالة القوة القاهرة لما له من صلاحيات في تحديد وقت الإجازة حسب مقتضيات العمل ، ويحسب أجر هذه الإجازة حسب المتفق عليه قبل حالة القوة القاهرة .

## **ثامناً : كيف يتم التعامل مع الإجازات الاستثنائية خلال فترة القوة القاهرة؟!**

- يحق لصاحب العمل منح العامل إجازة استثنائية خلال فترة الـ 6 أشهر التي تلي بداية الإجراءات المتخذة حيال حالة القوة القاهرة (بشرط موافقة العامل) .
- يعد العقد موقوفاً خلال فترة الإجازة الاستثنائية متى زادت مدتها عن 20 يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

## **تاسعاً : ما هي شروط إنهاء عقد العمل بناء على حالة القوة القاهرة؟!**

لا يجوز إنهاء العقد بسبب حالة القوة القاهرة إلا بتوفر الشروط الآتية :

بالنسبة للإنهاء من قبل صاحب العمل يجب تحقق الآتي :

- استمرار حالة القوة القاهرة التي تستدعي تقليص ساعات العمل أو إيقافه مدة معينة أكثر من 6 أشهر.
- استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والاستثنائية كلها أو بعضها.
- ثبوت عدم انتفاع صاحب العمل بأي إعانة تتعلق بحالة القوة القاهرة.

بالنسبة للإنهاء من قبل العامل يجب تحقق الآتي :

- استمرار حالة القوة القاهرة التي تستدعي تقليص ساعات العمل أو إيقافه مدة معينة أكثر من 6 أشهر .
- استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والاستثنائية كلها أو بعضها .

عاشراً: إذا تم إنهاء العقد بسبب غير مشروع فكيف يتم تعويض المتضرر؟! وما هو الأجر الذي يحسب على أساسه التعويض؟

- إذا تم إنهاء العقد لسبب غير مشروع فيتم تعويض المتضرر حسب المادة 77 وهي مطبقة على أي إنهاء غير مشروع سواء في حالة القوة القاهرة أو غيرها.
- يحسب التعويض على أساس آخر أجر قبل تخفيضه بسبب حالة القوة القاهرة.

الحادية عشرة: هل هناك عقوبات أو غرامات على من يخالف تطبيق المادة 41 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل والمتعلقة بتنظيم العلاقة بين العامل ورب العمل في حالة القوة القاهرة؟

- فرضت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية غرامة مقدارها 10 آلاف ريال على من يخالف أحكام المادة 41 وتتعدد بتعدد الحالات والعاملين .
- يجوز للوزارة تسوية المخالفات إذا تم تصحيحها واقتنعت الوزارة بإجراءات التصحيح.

## حالات انتهاء عقد العمل

**أ: (مايكون بقوة النظام) م74**

- إذا اتفق الطرفان على إنهائه ( بشرط موافقة العامل الكتابية ) .
- إذا انتهت مدة العقد.
- بلوغ العامل سن التقاعد ( مع إمكانية تمديده ) .
- القوة القاهرة.
- إغلاق المنشأة نهائياً.
- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل .

**النتيجة :** إنهاء العقد بسبب مشروع ( مع صرف كامل الحقوق ومكافأة نهاية الخدمة ) .

**ملاحظة :** في العقود غير محددة المدة يستطيع أي من الطرفين إنهاء العقد بناء على سبب مشروع يبين للطرف الآخر , على أن يتم إبلاغ الطرف الآخر قبل الإنهاء بشهرين م75 وإذا لم تراعى هذه المدة فيجب على من أنهى العقد دفع مبلغ مساوي مساو لأجر العامل عن مدة الإشعار م76.

**ب : ( ما يكون بسبب مخالفة العامل الجسيمة ) م80**

- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول.
- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية أو لم يطع الأوامر أو لم يراعي عمدا التعليمات ( رغم إنذاره كتابة ) .

- إذا ثبت ارتكاب العامل سلوكا سيئاً أو عملاً يخل بالشرف أو الأمانة.
- إذا قصد العامل إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل ( شريطة تبليغ الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت العلم بوقوع الحادث ) .
- إذا ثبت لجوء العامل للتزوير للحصول على العمل .
- إذا كان العامل في فترة التجربة .
- الغياب دون سبب مشروع أكثر من 15 يوماً متصلة أو 30 يوماً متفرقة على أن يسبقها إنذار كتابي للموظف عند بلوغ نصف المدة والتأكد من استلامه التنبيه.
- استغلال المركز الوظيفي لتحقيق مكاسب شخصية.
- إفشاء الأسرار الصناعية أو التجارية لصاحب العمل.

**النتيجة:** إنهاء العقد بشكل مباشر ( دون صرف مكافأة نهاية الخدمة أو إشعار العامل أو تعويضه ) .

**ج: ( ما يكون بسبب الرغبة المجردة لأحد الأطراف )**

**النتيجة:** إنهاء العقد بشكل مباشر بسبب غير مشروع ( مع تعويض الطرف المتضرر ) ويستحق الطرف المتضرر على إثره تعويضاً على النحو الآتي :

إذا كان العقد غير محدد المدة : أجر 15 يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل .

إذا كان العقد محدد المدة : أجور بقية مدة العقد .

**ملاحظة:** يجب ألا يقل مقدار التعويض في الحالتين عن أجر شهرين.

**أولاً: ما التصرف السليم لو حصل اعتداء من العامل على المدير المسؤول؟**

يجب أن نفرق بين الاعتداء الشخصي الذي يتم بموجبه الفصل من العمل بموجب المادة 80 وبين الانتقادات اللاذعة أو الشد الذي يحصل بين الموظفين والإدارة أحياناً.

**الإجراء النظامي:** يجب عمل محضر في كل الأحوال والتحقيق مع الموظف وإثبات كل الظروف المحيطة واتخاذ اللازم حسب نتائج التحقيق.

**ثانياً: ما نوعية العبارات التي يمكن أن تعتبر تهديداً وترتب عقوبة على العامل؟**

التهديد يجب أن يكون واقعي وواضح ، أما التهديد بألفاظ مثل (سوف أصعد الموضوع) أو (سأشتكي لمكتب العمل) فلا تعد تهديداً.

**ثالثاً: هل يجوز أن يختار العامل وسيلة أخرى للتقاضي غير القضاء العمالي للنزاعات التي قد تحدث بينه وبين صاحب العمل؟**

نعم يجوز (م 224) .

**رابعاً: هل يُفصل العامل المصاب من عمله؟**

إذا أصيب العامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته الوظيفية فلا يجوز لصاحب العمل فصله عن العمل طالما أن هناك من الأعمال في المنشأة تتناسب مع وضع العامل المصاب.

**ملاحظة:** لا يخل هذا بالتعويض الذي يستحقه العامل عن إصابته طالما أن إصابته كانت أثناء أدائه للعمل أو في طريق ذهابه أو عودته من العمل .

### خامسًا : متى يحق للعامل ترك عمله مع احتفاظه بحقوقه كاملة؟!

يحق للعامل ترك عمله مع احتفاظه بحقوقه كاملة في الحالات الآتية :

- إذا لم يقوم صاحب العمل بالتزاماته المالية تجاه العامل.
- إذا كُلف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
- إذا وقع من صاحب العمل تجاه العامل سلوك يتسم بالعنف أو الإهانة أو أي سلوك يخل بالآداب.
- إذا كان في مكان العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل.
- إذا دفع صاحب العمل العامل لترك عمله عن طريق معاملته معاملة جائرة ، حتى يظهر وكأن العامل هو من أنهى العقد. (م81 من نظام العمل).

### سادسًا : في العقود التي تتجدد تلقائياً , كيف يتم ترك العمل بسبب مشروع؟!

إذا كان العقد يتجدد تلقائياً يجب أن يبلغ الطرف الراغب بعدم التجديد الطرف الآخر قبل نهاية العقد بما لا يقل عن شهرين وإلا عد العقد مجدداً تلقائياً رغم عدم بدايته.

### سابعًا : متى يحق للعامل ترك عمله مع احتفاظه بحقوقه كاملة؟!

يحق للعامل ترك عمله مع احتفاظه بحقوقه كاملة في الحالات الآتية :

- إذا لم يقوم صاحب العمل بالتزاماته المالية تجاه العامل.
- إذا كُلف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
- إذا وقع من صاحب العمل تجاه العامل سلوك يتسم بالعنف أو الإهانة أو أي سلوك يخل بالآداب.
- إذا كان في مكان العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل.
- إذا دفع صاحب العمل العامل لترك عمله عن طريق معاملته معاملة جائرة ، حتى يظهر وكأن العامل هو من أنهى العقد . ( م 81من نظام العمل ) .

## ثامنًا : في العقود التي تتجدد تلقائيًا , كيف يتم ترك العمل بسبب مشروع؟!

إذا كان العقد يتجدد تلقائيًا يجب أن يبلغ الطرف الراغب بعدم التجديد الطرف الآخر قبل نهاية العقد بما لا يقل عن شهرين وإلا عد العقد مجددًا تلقائيًا رغم عدم بدايته.

## تاسعًا : ما هي حالات نقل كفالة العامل دون موافقة الكفيل :

- إذا انتهت رخصة العمل والإقامة للعامل .
- إذا لم يصدر صاحب العمل رخصة العمل من الأساس .
- إذا تأخر صاحب العمل في دفع أجر العامل مدة 3 أشهر .
- إن ثبتت كيدية بلاغ التغيب بحق العامل.

## عاشرًا : ما المفترض أن تحتويه شهادة الخبرة ؟ وهل لصاحب العمل الحق في ذكر أي ملاحظات على العامل من باب الأمانة ؟

يجب على صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يقدم للعامل شهادة خبرة ( دون مقابل ) تتضمن الآتي :

- تاريخ التحاقه بالعمل .
- تاريخ انتهاء علاقته بالعمل .
- مهنته ومقدار أجره الأخير .

## معلومة :

- لا يجوز لصاحب العمل تضمين شهادة الخبرة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه .
- يلتزم صاحب العمل بأن يعيد للعامل ما أودعه لديه من وثائق ( م64 من نظام العمل ) .

# حقوقك فالعامل والالتزاماتك

مستخلص من دورة  
( أهم 70 سؤال في نظام  
العمل ) + نظام العمل .