



كتاب تعريفى عن الثقافة العمالية



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

سوق
عمل
١٩٤٤

عقد العمل - إنهاء العقد

للعامل وصاحب العمل

عقد العمل؟

عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل مقابل أجر متفق عليه بينهما.



يحق لكل من الطرفين طلب كتابة العقد في أي وقت.



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



يجب أن يكون عقد العمل نسختين، يحتفظ كل طرف بنسخة.

يحتوي عقد العمل على

اسم صاحب العمل ومكانه

ما يلزم لإثبات شخصيته



اسم العامل وجنسيته



تبيين مدة العقد



عنوان إقامته

نوع العمل ومكانه



الأجر المتفق عليه، والمزايا والبدلات



تاريخ الالتحاق



فترة التجربة

- توضيح فترة التجربة، ولا تزيد المدة عن 90 يوما، ويجوز تمديدتها بما لا يزيد عن 180 يوما.
- لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.
- يجوز باتفاق الطرفين 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.

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

تجديد عقد العمل

• ينتهي العقد بالمدة المحددة فإذا استمر الطرفان في تنفيذه فإنه يعد مجددا لمدة غير محددة.

• إذا تمدد التجديد 3 مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع التجديد 4 سنوات واستمر الطرفان في تنفيذه تحول إلى عقد غير محدد المدة.



حقوق عامة في عقد العمل

- لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة ولمدة لا تتجاوز 30 يوم في السنة.
- يجوز في حالة الضرورة القصوى تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المتفق عليه دون اشتراط موافقته لمدة 30 يوم في السنة.
- يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال وإقامة العامل خلال تلك المدة.
- يجوز لصاحب العمل نقل العامل بغير موافقته كتابية من مكان عمله الأصلي إلى آخر يستوجب 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 كتابة، مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.



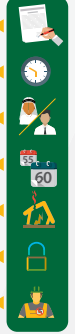
إنهاء العقد

- يجب إبلاغ صاحب العمل بإنهاء العقد قبل شهر.
- عند استغناء صاحب العمل عن العامل يحق له البحث عن عمل آخر ويشعر صاحب العمل قبل التغيب للبحث.
- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في حالات معينة.
- قبل فسخ أي عقد بدون مكافأة يحق للعامل معرفة أسباب فسخ العقد.
- يحق للعامل أن يطلب وصل إجازته المرضية بالسنوية ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض.



متى ينتهي عقد العمل

- إذا اتفق الطرفان على إنهائه (شرط أن تكون موافقة العامل كتابية).
- إذا انتهت المدة المحددة في العقد المحددة.
- بناءً على إرادة أحد الطرفين.
- بلوغ العامل سن التقاعد (60 سنة العمال - 55 سنة العاملات).
- القوة القاهرة.
- إغلاق المنشأة نهائياً.
- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل.



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 تزيد عن 9 ساعات في اليوم، و 45 ساعة في الأسبوع.
- يجوز زيادة الساعات لـ 10 لبعض فئات العمال، أو بعض الصناعات والأعمال.
- يجوز تخفيض الساعات إلى 8 ساعات في الأعمال الخطرة.
- مدة ساعات البقاء في العمل 12 ساعة.

إذا تسبب العامل بأي تلفيات

يحق لصاحب العمل:

- الاقتطاع من أجره على ألا يزيد عن أجر خمسة أيام في كل شهر.
- التظلم وطلب ما هو أكثر من ذلك.
- يبدأ موعد التظلم من تاريخ اكتشاف الواقعة.
- يكون تظلم أي من الطرفين خلال 15 يوم عمل وإلا سقط الحق فيه.



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

- استرداد قروض صاحب العمل بشرط ألا يزيد الحسم عن 1% من الأجر. 
- اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات مستحقة له نظاماً. 
- اشتراكات العامل في صندوق الادخار، والقروض المستحقة للصندوق. 
- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء مساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزاية أخرى. 
- الغرامات التي على العامل بسبب المخالفات التي ارتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه جراء ما أتلفه. 
- استيفاء دين إنفاذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد الحسم شهرياً على ربع أجره، ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك. 

لا يجوز -في جميع الأحوال- أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل، إلا إذا ثبت لدى هيئة تسوية الخلافات 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.



الإجازات الرسمية:

• الإجازة السنوية

21 يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن 30 يوماً إذا أمضى في خدمة صاحب العمل 5 سنوات متصلة. 

• إجازة عيد الفطر 4 أيام

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

• إجازة عيد الأضحى 4 أيام

تبدأ من يوم الوقوف بعرفة. 

• إجازة اليوم الوطني للمملكة في أول الميزان

ويعوض عنها بيوم قبله أو بعده إذا وافقت يوم إجازة، أما إذا وقع ضمن إجازة العيدين فلا يعوض عنه. 

الإجازات - العامل

- إجازة سنوية بأجر كامل لمدة لا تقل عن 21 يوماً، وتُزاد حتى 30 يوماً إذا أمضى خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.
- يجب أن يأخذ إجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز أن يتنازل عنها أو يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عنها.
- يحق له أن يؤجل إجازته أو أياً منها للسنة التالية بموافقة صاحب العمل.
- يحق له الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل أخذها.
- 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 موقوفاً خلال مدة الإجازة إذا زادت على 20 يوماً، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
- لا يجوز للعامل في فترة الإجازة أن يعمل لدى صاحب عمل آخر.

إجازة العامل

للعامل الحق في حصوله على إجازة امتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية، تحسب من إجازته السنوية عند توفرها، وذلك في حال لم يوافق صاحب العمل عليها. وفي حال عدم توفر إجازة سنوية له يحصل عليها بدون أجر، ويحق لصاحب العمل حرمان العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان.



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



وله الحق في خمسة أيام إجازة زواجه.



وخمسة أيام في حالة وفاة زوجة، أو أحد أصوله أو فروعه.

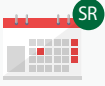


الإجازات المستحقة للمرأة العاملة

- للمرأة العاملة إجازة ولادة مدتها 10 أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد 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 آخر 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.
- العاملة غير المسلمة التي توفي عنها زوجها لها التمتع بإجازة مدتها 15 يوم فقط.



الإجازة المرضية

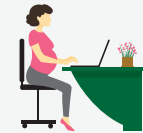
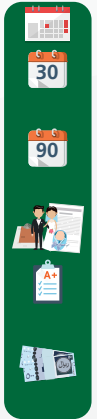


- يستحق العامل إجازة مرضية بأجر كامل عن (30) يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن (60) يوماً التالية ودون أجر عن (30) يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، وتحسب السنة من تاريخ أول إجازة مرضية.
- للعامل المصاب بسبب عمله، إذا عجز مؤقتاً، الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ستين يوماً ثم يستحق مقابلاً مالياً يعادل (75 %) من أجره طوال المدة التي يستغرقها علاجه.

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

الإجازات - صاحب العمل

- ▶ على صاحب العمل تحديد أوقات الإجازات السنوية.
- ▶ إشعار العامل بموعد إجازته السنوية بما لا يقل عن 30 يوماً.
- ▶ يحق لصاحب العمل تأجيل إجازة العامل السنوية بعد استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل، ولمدة لا تزيد عن 90 يوماً، وإذا زادت أكثر 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

- لها الحق في إجازة عِدّة بأجر، لا تقل عن 4 أشهر و 10 أيام، ولها تمديداتها دون أجر إن كانت حاملاً خلال هذه الفترة حتى تلد.
- على صاحب العمل أن يوفر للعاملات مقاعد تأميناً لاستراحتهن.
- أن يكون مكان العمل مستقلاً عن الرجال وتتوفر فيه الخدمات الأساسية كاملة.
- على كل منشأة تشغل 50 عاملة فأكثر أن تهيء مكاناً مناسباً ومرئياً لرعاية أطفال العاملات إذا بلغ عددهم 10 أطفال فأكثر.
- لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن 11 ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير.

الحمل والولادة



تستحق العاملة إجازة مدتها شهر مع أجر إذا أنجبت طفلا مريضا يحتاج إلى مرافق مستمر، تبدأ بعد إجازة الوُضْع. ولها تمديد لها شهرا إضافيا دون أجر.



لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الوُضْع، على ألا تتجاوز مدة غيابها 180 يوما.



على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية اللازمة للعاملة خلال فترة الحمل والولادة، ولا يحق له فصلها أو إنذارها بذلك أثناء تمتعها بإجازة الوُضْع.



للمرأة العاملة إجازة وَضْع بأجر كامل مدتها 10 أسابيع توزعها كيف تشاء، وتبدأ بحد أقصى قبل 4 أسابيع من التاريخ المرجح للولادة.



يحظر تشغيل المرأة العاملة بعد الوُضْع بأي حال من الأحوال خلال الأسابيع الستة التالية له، ولها حق تمديد الإجازة شهرا إضافيا دون أجر.



يحق للمرأة العاملة فترة استراحة لا تزيد عن ساعة للإرضاع مولودها، تُحسَب ضمن ساعات عملها ولا يترتب عليها خفض أجر.

واجبات الموظف



عدم إفشاء أسرار الوظيفة



احترام القوانين واللوائح



طاعة الرؤساء



أداء وإتقان العمل



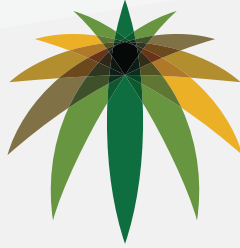
الحفاظ على المصلحة العامة



المحافظة على الممتلكات العامة



المحافظة على أوقات العمل



الثقافة العمالية
www.laboreducation.gov.sa

19911 