

تعديلات مواد نظام العمل السعودي
بتحديث عام 2022 - 1443/1444



المادة رقم 2 تم تعديلها عام 1440 هجرياً

نص المادة بعد التعديل:

- العامل: كل شخص طبيعي -ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

نص المادة قبل التعديل:

- في السابق نص الفقرة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/134 وتاريخ 27/11/1440هـ، ونصها السابق: العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

المادة رقم 3 تم تعديلها عام 1440 هجرياً

نص المادة بعد التعديل:

- العمل حق للمواطن، ولا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو شكل من أشكال التمييز الأخرى أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه.

نص المادة قبل التعديل:

- في السابق نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/134 وتاريخ 27/11/1440هـ، ونصها السابق: العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها وفق هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل.

المادة رقم 51 تم تعديلها عام 1440 هجرياً

حيث صدر القرار بتعديل هذه المادة خلال اجتماع مجلس الوزراء يوم الثلاثاء 6/محرم/1442هـ
الموافق لتاريخ 25 أغسطس 2020م

- تنص المادة الحادية والخمسون من نظام العمل السعودي على وجوب كتابة نسختين من عقد العمل، ليحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويعد 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.

المادة رقم 74 تم تعديلها عام 1440 هجريا

نص المادة بعد التعديل:

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

1. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
2. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.
3. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة الخامسة والسبعين من هذا النظام.

المادة رقم 74 تم تعديلها عام 1440 هجريا

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

4. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، مساوياً بين الرجل والمرأة ببلوغ سن 60 عاماً.
5. القوة القاهرة.
6. إغلاق المنشأة نهائياً.
7. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يتفق على غير ذلك.
8. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

المادة رقم 74 تم تعديلها عام 1440 هجريا

نص المادة قبل التعديل:

هذه المادة مضافة بموجب قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 142906 وتاريخ 13/08/1441 هـ، كما صدر قرار الوزير بالمذكرة التفسيرية لهذه المادة، برقم 146652 وتاريخ 10/9/1441 هـ، وهي ملحقة بهذا الإصدار، كما صدر بعدهما قرار آخر من الوزير -خلال جائحة كورونا- برقم 38173 وتاريخ 11/02/1442 هـ يتضمن النص الآتي: تمديد العمل بالإجراءات الواردة في المادة 41 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم 70273 وتاريخ 11/04/1440 هـ المعدلة بالقرار الوزاري رقم 142906 وتاريخ 13/08/1441 هـ لتصبح تسعة أشهر تبدأ من اتخاذ الدولة الإجراءات الواردة بالفقرة 1 هـ. ولم ينص القرار على تعديل اللائحة وإنما نص على تمديد العمل بالإجراءات لتصبح تسعة أشهر؛ فظاھر أنه خاص بجائحة كورونا وليس تعديلاً على اللائحة.

المادة رقم 98 تم تعديلها عام 1442 هجرياً

- عدم جواز تشغيل العاملين تشغيل فعلي أكثر من ثمانية ساعات في اليوم، إلا في حال اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي.
- كما أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (48) ساعة في الأسبوع في حال اعتمد صاحب العمل المعيار الأسبوعي.
- تخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان بحيث لا تزيد عن ستة ساعات في اليوم أو (36) ساعة في الأسبوع.

المادة رقم 99 تم تعديلها عام 1442 هجريا

- حيث نصت هذه المادة على: يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في هذه المادة، إلى تسعة ساعات في اليوم، وذلك لبعض الفئات أو لبعض الأعمال والصناعات التي لا يشتغل فيها العامل بشكل مستمر.
- لا يجوز تخفيض ساعات العمل إلى سبعة ساعات في اليوم، كذلك لبعض الفئات والأعمال الضارة والخطرة.

إضافة المادة رقم 131 عام 1442 هجريا

- يصدر الوزير اللوائح والقرارات التي تتضمن الترتيبات اللازمة على مستوى المنشأة للوقاية من المخاطر الكبرى، وواجبات أصحاب العمل في هذا الخصوص، وكذلك الترتيبات المتخذة لحماية الجمهور والبيئة خارج موقع كل منشأة ذات مخاطر كبرى، وحقوق العمال وواجباتهم، وغير ذلك من التدابير اللازمة لمنع الحوادث الكبرى، والتقليل من مخاطر وقوعها، والحد من آثارها.

إضافة المادة رقم 131 عام 1442 هجريا

المادة 131 مكرر:

- حدد الوزير -بقرار منه- المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة أو من شأنها أن تعرض العامل لأخطار أو أضرار غير عادية، والفئات التي يحظر -دائماً أو مؤقتاً- تشغيلها فيها أو يكون تشغيلها فيها بشروط خاصة، بما في ذلك مدى الحاجة إلى تحديد أوقات العمل لأي من تلك الفئات، وذلك بما يتوافق مع التزامات المملكة ذات الصلة الواردة في الاتفاقيات الدولية.

المادة رقم 134 تم تعديلها عام 1442 هجريا

- كما نصت هذه المادة من نظام العمل على أن: الإصابة في العمل تعتبر إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية.
- تعتبر الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، ويعد تاريخ المشاهدة الطبية لمرض العامل هو حكم تاريخ الإصابة.

إلغاء المادة رقم 149 عام 1442 هجريا

نص المادة 149 الملغاة:

- ونصها السابق: يحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير -بقرار منه- المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.

إلغاء المادة رقم 150 عام 1442 هجريا

نص المادة 150 الملغاة:

- ونصها السابق: لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير.

إلغاء المادة رقم 156 عام 1442 هجراً

نص المادة 156 الملغاة:

- ونصها السابق: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة وثمانين يوماً، السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.

المادة رقم 155 تم تعديلها عام 1440 هجريا

نص المادة بعد التعديل:

- لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما، على أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً سواء كانت متصلة أم متفرقة في السنة.

نص المادة قبل التعديل:

- في السابق نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/134 وتاريخ 27/11/1440هـ، ونصها السابق: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.

المادة رقم 186 تم تعديلها عام 1442 هجريا

نص المادة بعد التعديل:

- لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر.

نص المادة قبل التعديل:

- في السابق نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم م/5 وتاريخ 07/01/1442هـ، ونصها السابق: لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر.

إضافة المادة رقم 234 عام 1440 هجراً

نص المادة بعد الإضافة:

- أ- لا تُقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مُضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يقدم المُدعي عذراً تقبله المحكمة، أو يصدر من المُدعي عليه إقرار بالحق.
- ب- تُنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

إضافة المادة رقم 234 عام 1440 هجريا

نص المادة قبل الإضافة:

- هذا نص المادة بعد إضافتها بموجب المرسوم الملكي رقم م/14 وتاريخ 22/02/1440هـ، ونصها السابق الملغى بموجب المرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 05/06/1436هـ: يُعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسؤول عن مخالفة أحكام الفصل الثاني والفصل الثالث والفصل الرابع من الباب السادس من هذا النظام أو أي قرارات، تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ألفي ريال، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال عن كل مخالفة.



تعديلات اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي بتحديث عام 2022 - 1443/1444

تعديل المادة رقم 4 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 3485 بتاريخ 7/1/1442 هجريا

1- في تنفيذ أحكام الفقرة (2) من المادة الثانية عشرة وأحكام الفقرة (2) من المادة الثالثة عشرة على المنشآت أن تقوم بإعداد اللائحة تنظيم عمل خاصة بها ويُشترط مراجعتها وتصديقها من مكاتب المحاماة المُعتمدة على الموقع الإلكتروني للوزارة، ليقوم المكتب بدوره بالتأكد من خلوها من أي تعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية وملحقاتها والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ومن ثم رفعها للجهة المختصة بالوزارة وفق ما تقرر من إجراءات.

ويجوز للمنشآت التي يقل عدد عمالتها عن خمسين عاملاً اختيار النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل إلكترونياً دون إجراء أي تعديل أو إضافات عليها وذلك عبر الموقع الإلكتروني للوزارة، ومتابعة الخطوات المطلوبة حتى تُعتمد، وتصدر شهادة إلكترونية بذلك.

تعديل المادة رقم 4 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 3485 بتاريخ 7/1/1442 هجريا

2- تُستثنى المنشآت التي سبق لها اعتماد اللائحة تنظيم عمل خاصة بها من إعداد لائحة تنظيم عمل جديدة وفق النموذج الموحد المرفق بهذه اللائحة إذا كانت جميع المواد الواردة بها تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل والقرارات الصادرة بموجبها. أما إذا تضمنت مواد تتعارض مع ذلك، فتُعتبر تلك المواد مُلغاة ولا يعتدّ بها وعلى المنشأة تعديل تلك المواد بحيث تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل والقرارات الصادرة بموجبها وفق الإجراءات أعلاه في الفقرة (1-2) من هذه المادة.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

في تنفيذ أحكام المادة (الحادية والأربعون) من النظام يحدد الآتي:

أولاً: شروط وضوابط وإجراءات الاستقدام وفقاً لما يلي:

1. لا يجوز أن يؤدي الاستقدام إلى منافسة العاملة السعودية، أو إقصائها عن العمل في مهنة، أو مجموعة من المهن أو الحرف أو الأنشطة.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

2. لا يُعتبر عجز صاحب العمل عن استقطاب السعوديين مبرراً للموافقة له على الاستقدام.
3. يجب على المنشأة الراغبة في الاستقدام أن تكون محققة لنسبة التوطين التي تمكنها من الاستقدام والمحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».
4. لا يجوز إصدار تأشيرات استقدام تؤدي عند إضافتها إلى العمالة غير السعودية الموجودة في المنشأة إلى تدني نسبة التوطين طالبة الاستقدام عن النسبة التي حددتها الوزارة.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

5. يتم تقدير عدد القوى العاملة المسموح باستقدامها للمنشأة وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».
6. يجب التقيّد بالرموز والمسميات المهنية وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي عند طلب تأشيرات الاستقدام.
7. يقتصر الاستقدام وتوظيف العمالة غير السعودية على الأنشطة المبينة ببرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».
8. لا يجوز استقدام عمالة في مهن مقصورة على السعوديين.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

9. لا يجوز استقدام من يقل عمره عن ثمانية عشر عاماً أو تجاوز الستين عاماً بقصد العمل ويُستثنى من الحد الأعلى للسن الخبراء والأطباء وغير ذلك من الحالات الخاصة التي يحددها الوزير.

10. تُقدم طلبات الاستقدام عن طريق موقع الخدمات الإلكترونية لدى الوزارة وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

11. لا يعني تقديم كتاب تأييد صادر من جهة حكومية أو أهلية تؤيد فيه حاجة المنشأة لعدد معين من قوى عاملة، الحصول على الموافقة من الوزارة الاستقدام هذه القوى العاملة، فهذه الموافقة تخضع للمعايير الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات» أو ما تقرره الوزارة في هذا الشأن.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

12. للوزارة رفض طلب الاستقدام في الحالات التالية:

- أ. إذا تبين وجود تأخر جماعي في دفع الأجور، أو ثبوت التستر التجاري، أو ثبوت ترك صاحب العمل عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية، أو يعملون لحسابهم الخاص.
- ب. إذا كانت المنشأة لم تحقق الحد الأدنى من نسبة التوطين المطلوبة.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

ج. إذا تقدمت المنشأة أو سبق لها التقدم للوزارة أو لمكتب العمل ببيانات أو معلومات أو تأييدات غير صحيحة، ويترتب على ذلك إيقاف جميع الإجراءات المتعلقة بالاستقدام لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، وإلغاء التأشيرات الصادرة للمنشأة بموجبها، وعدم إصدار رخص عمل للعمالة المستقدمة على تلك التأشيرات لصالح المنشأة.

وتتخذ بحقها الإجراءات النظامية لتطبيق ما يقضي به النظام الجزائي لجرائم التزوير والأنظمة الأخرى ذات العلاقة وغير ذلك مما هو منصوص عليه في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

- د. إذا ثبت قيام المنشأة ببيع تأشيرات العمل الصادرة لها، و يترتب على ذلك إيقاف جميع الإجراءات المتعلقة بالاستقدام لمدة خمس سنوات.
- هـ. إذا لم تُجدد المنشأة رخص العمل أو الإقامة للعمالة الموجودة لديها.
- و. فأي حالات أخرى ينص عليها برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

13. يجوز لمن صدر له تأشيرة أو أكثر طلب إلغائها؛ وفي هذه الحالة لا يُمنح تأشيرة بديلة، ويُعتبر طلب تأشيرة بديلة كطلب استقدام عادي يخضع لشروط الموافقة على إصدار التأشيرات الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجراً

14. يجوز منح تأشيرة بديلة للتأشيرة الملغاة إذا كانت قد صدرت بُناءً على تأييد حكومي، وذلك دون الحاجة إلى تأييد حكومي جديد طالما طُلبت التأشيرة البديلة خلال ستة أشهر من تاريخ إلغاء التأشيرة السابقة، شريطة ألا تقل المدة المتبقية في العقد الحكومي عن ستة أشهر.
15. في حالة إلغاء التأشيرة أو انتهاء مدتها، يسترد طالب الاستقدام ما دفعه من رسوم مقابلها.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

ثانياً: شروط وضوابط وإجراءات نقل خدمات العامل الوافد وفقاً لما يلي:

1. للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر دون اشتراط توفر مدة محددة في حال موافقة صاحب العمل الحالي، ما لم تنص الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات» على غير ذلك.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

2. لا يتم قبول طلب نقل خدمة عامل من منشأة إلى أخرى إذا كان لدى المنشأة المنقول إليها عامل وافد انتهت رخصة عمله أو إقامته ولم يتم تجديدها، أو مر على دخوله للمملكة ثلاثة أشهر دون إصدار رخصة عمل وإقامة له.

ويُستثنى من ذلك العامل الوافد الذي مضى على التبليغ عن تغيبه عن العمل أكثر من خمسة عشر يوماً، والعامل الوافد الذي له طلب نقل خدمة تحت الدراسة لدى الوزارة، والعامل الوافد الذي صدرت له تأشيرة خروج نهائي.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

3. لا يجوز نقل خدمات العاملين من الجنسيات الممنوع نقل خدماتها وفق الأنظمة.
4. لا يجوز نقل الخدمات إلى صاحب عمل تبين أن لديه تأخر في دفع أجور جماعي، أو ثبوت التستر التجاري، أو ترك عامله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية، أو يعملون لحسابهم الخاص.
5. يجوز نقل خدمات العامل الوافد الجديد والذي لم تصدر له رخصة عمل دون موافقة صاحب العمل وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

6. يجوز نقل خدمات العامل الوافد الذي انتهت رخصة عمله أو إقامته دون موافقة صاحب العمل الحالي وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».
7. للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر عند انتهاء عقد العمل الموثق دون موافقة صاحب العمل الحالي.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

8. يجوز للوزير أو من يفوضه الموافقة على نقل خدمة عامل وافد لصاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل في الحالات التالية:
- أ. وجود دعوى بين العامل وصاحب العمل منظورة لدى إحدى الجهات القضائية، وتسبب صاحب العمل بإطالة أمد نظرها. ويتحقق ذلك بأي مما يأتي:-
- إذا تغيب صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسيتين في درجة قضائية واحدة دون عذر شرعي تقبله الجهة القضائية.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

- إذا ثبت للجهة القضائية تسبب صاحب العمل أو من يمثله في إطالة أمد الدعوى بصورة تختلف عما ذكر في الحالة السابقة. ليكون العامل قد تسبب أو ساهم في إطالة أمد نظر الدعوى ويُشترط لذلك.
- ب. بناءً على توصية من الجهة القضائية أثناء نظر الدعوى تفادي العامل.
- ج. إذا لم تقم المنشأة بدفع أجور العامل المستحقة لثلاثة أشهر متتالية، أو تأخرت في صرفها عن موعد ليكون العامل قد تسبب أو ساهم في عدم دفع الأجور أو تأخر في استحقاق الشهر الثالث، شريطة صرفها وذلك بناءً على طلب يقدم من العامل خلال سنة هجرية تبدأ من تاريخ استحقاق الشهر الثالث من تلك الأشهر.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

- د. إذا تغيب صاحب العمل إما بسفره، أو سجنه، أو وفاته، أو لأي سبب آخر؛ وترتب على ذلك عدم قدرة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين فيها لمدة ثلاثة أشهر دون أن يعين من يرعى شؤون منشأته والعاملين فيها.
- هـ. يجوز نقل الخدمات بدون موافقة لبعض فئات أو جنسيات العمال ممن لهم تعليمات خاصة تنظم أوضاعهم؛ وذلك في حال انتهاء عقد العمل أو إنهائه من قبل صاحب العمل.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

- و. الوافد المرافق الذي تم نقل خدماته للعمل لدى إحدى المنشآت وذلك بعد انتهاء العلاقة العمالية وفقاً للضوابط والترتيبات التي تضعها الوزارة.
- ز. وفي حالة لم شمل الزوجين: إذا كان أحدهما مرتبطاً بعقد عمل ساري المفعول داخل المملكة، وذلك في حال انتهاء عقد العمل أو إنهائه من قبل صاحب العمل، أو إذا كان أحد الزوجين سعودي.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

ح. قيام العامل بالإبلاغ عن حالة تضر تجاري ضد صاحب العمل مع تقديم أدلة تثبتها، بشرط ألا يكون العامل مشتركاً فيها، وأي حالات أخرى تقتضيها المصلحة العامة يقررها الوزير أو من يفوضه.

9. يجوز نقل خدمة الوافد المرافق المقيم في المملكة بصفة نظامية إلى المنشأة التي تتحقق فيها شروط الاستقدام المنصوص عليها في المادة 14 من هذه اللائحة.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

ويشترط لنقل الخدمة أن يتحقق الآتي:

أ. أن يبلغ من العمر 18 عام فأكثر.

ب. أن تتوفر شروط نقل الخدمات الواردة في هذه المادة.

ج. أن تتوفر شروط تغيير المهنة الواردة في الفقرة 2 من البند (ثالثاً) من هذه المادة عدا الفقرات (أ، ج، د).

10. يجب على المنشأة طالبة نقل الخدمات إليها تحقيق نسبة التوطين المطلوبة للنشاط أو للكيان وفق

برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

11. تقدم طلبات نقل الخدمات لغرض العمل إلكتروني عن طريق موقع الخدمات الإلكترونية للوزارة.
12. للوزارة التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية للتأكد من عدم توافر طالبي العمل السعوديين للمهن المطلوب نقل الخدمات للعمل بها.
13. للوزارة التأكد من تجانس النشاط مع المهن المطلوب نقل الخدمات إليها.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

- 14 . على كل من صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد الاحتفاظ بموافقة خطية من العامل على نقل خدماته للعمل لدى صاحب العمل الجديد قبل إجراءات نقل الخدمات.
- 15 . يجب توفر موافقة الكترونية من صاحب العمل على طلب نقل خدمات العامل أو خدمات العامل من صاحب العمل الذي عمل لديه موجهاً لطالب ، وألا يجوز تقييده بأي شرط.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

ويُستثنى من هذه الموافقة الإلكترونية أو التنازل الورقي ما يلي:

أ. حالات نقل الخدمات دون موافقة صاحب العمل المنصوص عليها في هذه اللائحة وبرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

ب. حالات نقل خدمات العاملين للمقاول الجديد في عقود مقاولات التشغيل والصيانة والنظافة المستمرة لدى الجهات الحكومية؛ إذا كان قد تم استقدامهم، أو نقل خدماتهم من أجل تنفيذ العقد المبرم مع الجهة الحكومية.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

16. إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل بعد إصدار الموافقة الإلكترونية أو خطاب التنازل الورقي المصدق عليه من صاحب العمل السابق بنقل الخدمات لأي سبب من الأسباب يبقى العامل لدى صاحب العمل الأصلي.

17. يجب ألا يكون قد صدر قبل إتمام إجراءات النقل قرار أو حكم قضائي نهائي يتعارض مع نقل الخدمة.

18. إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل لأي من الحالات المنصوص عليها في الفقرة 7 من هذا البند، فللوزير أو من يفوضه أن يرخص للعامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر، وتحدد مدة الترخيص حتى انتهاء الغرض الذي من أجله منح الترخيص بالعمل بشكل مؤقت ستة أشهر وتُجدد دورياً.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

19. لا تُعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات وإنما حالات تعديل مسمى وهي:

أ. رغبة أحد الورثة أو بعضهم باستمرار نشاط مورثهم بشرط وجود وكالة من الورثة للوريث الذي سيستمر النشاط باسمه، أو تحويل المنشأة إلى شركة بين الورثة أو بعضهم، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

ب. تغير اسم المنشأة، أو أغراضها، أو تغير الشركاء كلهم، أو بعضهم، أو نوع الشركة مع بقاء سجلها التجاري، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

- ج. الاندماج بين منشأتين، أو أكثر سواء تغير الكيان القانوني، أو لم يتغير على أن يبين هذا في عقد التأسيس،
وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.
- د. الانفصال واستقلال أحد الشركاء، أو بعضهم، أو كل منهم بحصة من أنشطة الشركة كنشاط فردي؛
على أن يوضح ذلك في عقد تعديل الشركة، أو عقد تقسيم الشركة، وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار
على ذلك.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

- هـ. تحوُّل المنشأة الفردية إلى شركة بدخول شريك، أو أكثر فيها.
- و. نقل ملكية المنشأة مع استمرار جميع العاملين بالعمل فيها، وتحولهم للمالك الجديد مع بقاء سجلها التجاري وصدور موافقة وزارة التجارة والاستثمار على ذلك.

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

20. لا تُعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات؛ وإنما حالات نقل تسجيل قوى عاملة:

- أ- نقل تسجيل القوى العاملة الوافدة بين الفروع في نفس الكيان لأكثر من مرة دون أي قيود، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».
- ب. نقل تسجيل القوى العاملة الوافدة بين كيانات ذات المنشأة، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

تعديل المادة رقم 14 بقرار وزير الموارد البشرية رقم 51848 بتاريخ 19/3/1442 هجريا

21. مع مراعاة أحكام المادة السابعة والسبعون من النظام، للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر دون اشتراط موافقة صاحب العمل الحالي عند توفر الشروط الآتية:
- أ. أن يكون قد أمضى اثني عشر شهراً له من تاريخ دخوله المملكة.
- ب. أن يقوم العامل بإشعار صاحب العمل الحالي قبل الانتقال بمدة لا تقل عن تسعين يوم من إنهاء العلاقة التعاقدية ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

تعديل المادة رقم 14 من اللائحة التنفيذية

ثالثاً: شروط وضوابط وإجراءات تغيير المهنة وفقاً لما يلي:

1. يُقصد بتغيير المهنة، الترخيص للعامل غير السعودي بمزاولة العمل بمهنة غير المهنة المرخص له بمزاومتها.

2. يشترط لتغيير المهنة الآتي:

أ. أن يكون لدى صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل ترخيص مزاولة نشاط ساري المفعول،
أو سجل تجاري ساري المفعول مسجلاً لدى مكتب العمل؛ وأن يكون النشاط قائماً.

تعديل المادة رقم 14 من اللائحة التنفيذية

ب. أن يكون اسم المهنة المطلوب التغيير لها محدداً حسب دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.
ج. أن تتوفر لدى العامل المؤهلات العلمية والعملية المؤيدة لإجادته للمهنة، ويجب أن تكون المؤهلات مصدقة من الجهات المختصة في بلد العامل ومن السفارة السعودية إذا كان مصدرها خارج المملكة
ويُستثنى من ذلك الحالتين الآتيتين:

- حالة تغيير المهنة إلى مهنة بلغها العامل بالتدرج في مجال عمل المهنة التي يزاولها.
- حالة تغيير المهنة إلى مهنة لا يتطلب لمزاولتها توفر مؤهل علمي، أو تدريبي، أو عملي.

تعديل المادة رقم 14 من اللائحة التنفيذية

د. أن تكون المنشأة محققة لنسبة التوطين المطلوبة وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات».

3. لا يجوز تغيير المهنة إلى مهنة مقصورة على السعوديين.

4. لا يجوز تغيير مهنة صدرت تعليمات تمنع تغييرها.

5. يقدم طلب تغيير المهنة عن طريق موقع الخدمات الإلكترونية للوزارة.

تعديل المادة رقم 14 من اللائحة التنفيذية

6. إذا كانت المهنة المطلوب التغيير إليها من المهن التي يتطلب الحصول على ترخيص مسبق لمزاومتها، أو موافقة، أو شهادة بإجازة العمل بها؛ وذلك بموجب أنظمة، أو تعليمات لدى جهات رسمية أخرى؛ فيجب الحصول على موافقة الجهات ذات العلاقة، مثل الهيئة السعودية للمهندسين، أو الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، وذلك لتعديل المهنة إلى مهنة هندسية، أو طبية، أو غير ذلك.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

في تنفيذ أحكام المادة العشرون بعد المائة من النظام:

أولاً: حددت قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلي:

1 . يجب أن يكون عقد العمل لبعض الوقت مكتوباً، ومحدد المدة؛ وينص فيه على ساعات العمل، بحيث تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان العمل يؤدي يومياً، أو بعض أيام الأسبوع.

2 . يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفان.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

3. إذا فُسخ عقد العمل لبعض الوقت من أحد طرفيه دون سبب مشروع؛ كان للطرف المتضرر من الفسخ أن يطالب بأجور بقية مدة العقد على سبيل التعويض؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
4. يخضع العاملون لبعض الوقت لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات، والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية، والعمل الإضافي.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

5. يتم احتساب العامل السعودي الذي يعمل لدى صاحب العمل في أحد الكيانات التابعة له بعقد عمل لبعض الوقت في نسب التوطين وفق النسب المعتمدة في قواعد برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات» على أن يتم تسجيله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية كعامل لبعض الوقت.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

ثانياً: تُحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل المرن وفقاً لما يلي:

1. يقصد بالعمل المرن: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل أو أكثر ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة.
2. تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

3. تخضع نسبة العاملين لدى صاحب العمل بعقود نظام العمل المرن حسب القطاعات والمهن التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية.

4. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام العمل المرن عن جميع أنواع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك الإجازة السنوية - إجازة المناسبات - الإجازة المرضية.

5. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام العمل المرن بمكافأة نهاية الخدمة.

6. لا يخضع العامل بعقد بنظام العمل المرن لفترة تجربة.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

7. يخضع العقد بنظام العمل المرن لفرع المعاشات من نظام التأمينات الإجتماعية وفق القواعد والضوابط التي حددتها المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية.

8. يتم احتساب العامل بعقد بنظام العمل المرن بثلث 1/3 عامل في نسب التوطين في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات» بشرط إكمال ما مجموعه 168 ساعة عمل، مع مراعاة الأنظمة والقرارات الصادرة لبرنامج «نطاقات».

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

9. يتم احتساب أجر العامل في نظام العمل المرن بحسب أجر الساعة وتصرف أجورهم بشكل شهري أو باتفاق الطرفين.

10. يجب أن لا يزيد تشغيل العامل بعقد بنظام العمل المرن عن 95 ساعة شهريا لدى صاحب عمل واحد.

11. يحق للعامل بنظام العمل المرن الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

12. تسري أحكام المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل المتعلقة باشتراط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العمالية على العامل بنظام العمل المرن.
- 13 . يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

14. يشترط لتوظيف العاملين بنظام العمل المرن توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة، ويعاقب كل من يشغل عامل بنظام العمل المرن بدون عقد عمل موثق بالعقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 27/09/1440 هـ وما يطرأ عليه من تعديلات.
15. يتم اعتماد مزودين الخدمة للعمل المرن بناء على المعايير التي تنشر في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.

تعديل المادة رقم 27 بقرار وزير العمل رقم 146481 بتاريخ 7/9/1441 هجريا

ثالثاً: تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقد العمل لبعض الوقت وعقد العمل المرن.

في تنفيذ أحكام الفقرات أرقام (1، 4، 5 من المادة الثلاثون بعد المائتين من النظام):
يتم إيقاع العقوبات الواردة في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من قرار وزير العمل الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها على المخالفين؛ من قبل الوحدة الإدارية المختصة بإيقاع العقوبات المعتمدة من معالي الوزير.

تابع تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجريا

في تنفيذ أحكام الفقرات أرقام (1، 4، 5) من المادة الثلاثون بعد المائتين من النظام:

أولاً: يفوض الوزير مدراء عموم فروع الوزارة بالمناطق الإدارية ، كلاً في حدود النطاق المكاني لمنطقته، بإيقاع العقوبات الواردة في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من قرار وزير العمل الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها على المخالفين؛ من قبل الوحدة الإدارية المختصة بإيقاع العقوبات المعتمدة من معالي الوزير.

ثانياً: ينشئ وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل بعد موافقة معالي الوزير وحدة أو مركز يختص بتلقي محضر ضبط مخالفة العمل من مفتشي العمل، ودراسة مدى نظامية ضبطها، وتصنيفها، والتحقق من ثبوتها، وإصدار القرارات بالعقوبات المقترح إيقاعها أو حفظ المحضر واتخاذ أي من الإجراءات التالية:

تابع تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجريا

- 1 . إصدار قرار إداري بإيقاع العقوبات على المخالف إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من القرار آنف الذكر.
- 2 . توجيه المختصين برفع دعاوى على المخالفين أمام المحكمة المختصة (المحاكم العمالية)، إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (2) من القرار آنف الذكر.
- 3 . التوجيه بحفظ المحضر في حالة عدم ثبوت المخالفة.

تابع تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجريا

ثالثاً: على مفتش العمل عند تحرير محضر ضبط أي مخالفة لنظام العمل، أو لهذه اللائحة، أو للقرارات الصادرة تنفيذاً له، تستوجب إيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدولي المخالفات والعقوبات المقابلة لها، أن يقوم برفعه إلى الإدارة المختصة أو الموظفين المختصين بإيقاع العقوبات كما ورد في البند (ثانياً) من هذه المادة.

تابع تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجريا

رابعاً: ينشئ وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل بعد موافقة معالي الوزير وحدة أو مركز يختص بالآتي:

1. النظر في الاعتراضات على القرارات الإدارية بإيقاع عقوبات مخالفات العمل المقدمة من المخالفين.

2. النظر في طلبات تسوية المخالفات المقدمة من المخالفين وذلك على النحو التالي:

فيما يخص الاعتراض على القرارات الإدارية بإيقاع عقوبات مخالفات العمل، تصدر قراراتها وفقاً لإجراءات
البند (خامساً، وسادساً) المنصوص عليهما في المادة (38) من هذه اللائحة.

- فيما يخص التسويات، ترفع توصياتها للوزير لاعتمادها.

3. النظر في حالات سداد المخالفات من المنشآت بالخطأ وإصدار قرار إداري بذلك.

تابع تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجريا

خامساً: يتم الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبات مخالفات العمل خلال ستين يوماً من تاريخ تبليغ المخالف بالقرار الإداري، ولا يوقف هذا الاعتراض تنفيذ عقوبة الغرامة.

سادساً: في حالة قبول الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبة الغرامة، وإصدار قرار جديد بإلغائه بعد التنفيذ؛ تُعاد المبالغ المحصلة إلى المعارض وفق الإجراءات المتبعة لدى صندوق تنمية الموارد البشرية.

تابع تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجريا

سابعاً: يشترط لتقديم طلبات تسوية مخالفات العمل، ما يلي:

- 1 . أن يكون قد صدر قرار إداري بإيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من القرار آنف الذكر، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة بإيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (2) من القرار آنف الذكر.
- 2 ألا تكون التسوية لمخالفة تم تكرارها للمرة الثالثة خلال سنتين من تاريخ إيقاع العقوبة أو تمت التسوية في المرة التي تسبقها.

تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجريا

ثامناً: تُتبع في تسوية مخالفات العمل، الإجراءات التالية:

1. أن يقدم المخالف طلب التسوية خلال تسعين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري بإيقاع العقوبة عليه أو الحكم النهائي الصادر ضده على أن تبت فيه الإدارة المختصة خلال تسعين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ويجوز لها في هذه الحالة أن توصي بتعليق تنفيذ العقوبة لحين البت بالطلب.
2. يجب على المخالف العمل على إزالة المخالفات موضوع التسوية، وتقديم ما يفيد ذلك.

تعديل المادة رقم 38 بقرار وزير العمل رقم 54908 بتاريخ 16/3/1441 هجراً

3. يجوز للإدارة المختصة استدعاء المخالف، ومناقشته حول موضوع التسوية، وبنودها؛ ويراعى عند نظر طلب التسوية الظروف المحيطة بارتكاب المخالفة.

4. ترفع الإدارة المختصة اتفاق التسوية مرفقاً به التوصية، ليصدر قرار من الوزير بالتسوية، في حال موافقته.

5. على المخالف تنفيذ قرار تسوية المخالفة خلال ستين يوماً من تاريخ تبليغه به، وإلا اعتبرت التسوية ملغاة.

6. يفوض الوزير نائب وزير العمل والتنمية الإجتماعية لقطاع العمل بوضع الشروط التفصيلية لتسوية المخالفات.

تعديل المادة رقم 41 بقرار وزير العمل رقم 142906 بتاريخ 13/8/1441 هجريا

1. في حال اتخذت الدولة وفق ما تراه أو بناء على ما توصى به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف مما يشمل وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة (5) من المادة الرابعة والسبعين من النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداءً مع العامل خلال الستة أشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات على أي مما يأتي :

تعديل المادة رقم 41 بقرار وزير العمل رقم 142906 بتاريخ 13/8/1441 هجريا

- أ. تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية.
- ب. منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة.
- ج. منح العامل إجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة عشرة بعد المائة) من النظام.
2. لا يكون إنهاء عقد العمل بعد ذلك مشروعاً إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة.
3. لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل

شكراً لكم