



عقد العمل للعامل وصاحب العمل

يحتوي عقد العمل على التالي:

تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد العمل.

- اسم صاحب العمل ومكانه.
- الأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات.
- نوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به.
- مدته إن كان محدد المدة. (لغير السعوديين).
- اسم العامل وجنسيته، وما يلزم للإثبات شخصيته، وعنوان إقامته،

المادة: 52 من نظام العمل

تجديد عقد العمل:

يُنتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عُدَّ العقد مَجْدُداً لمدة غير محددة، لغير السعوديين.

إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة ماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها.

إن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أبهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه؛ تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة.

المادة: 55 من نظام العمل

في جميع الحالات التي يتجدد فيها العقد لمدة محددة، تُعد المدة التي تجدد إليها العقد امتداداً للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل التي تدخل مدة الخدمة في حسابها.

المادة: 56 من نظام العمل

إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.

المادة: 57 من نظام العمل

حقوق عامة في عقد العمل

يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكّر عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.

يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.

يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أُرِمَ فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.

المادة: 40 من نظام العمل

عقد العمل

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

المادة: 50 من نظام العمل



يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين.



يحتفظ كل من طرفيه بنسخة.



بعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، ويجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات.



المادة: 51 من نظام العمل

فترة التجربة

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



يجب تحديدها بوضوح، بحيث لا تزيد على 90 يوماً.



يجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على 180 يوماً.



لا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية.



لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطى الحق في الإنهاء لأحدهما.

المادة: 53 من نظام العمل



لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.



يجوز باتفاق طرفي العقد -كتابية - 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 أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً.



لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.

المادة: 54 من نظام العمل

حقوق عامة في عقد العمل



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



لصاحب العمل -إلا 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.

المادة: 58 من نظام العمل



لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

المادة: 59 من نظام 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.

المادة: 60 من نظام العمل

متى ينتهي عقد العمل؟

ينتهي عقد العمل في الأحوال الآتية:



إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية .



إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.



بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير محددة المدة.



بلوغ سن التقاعد وهي 60 سنة للجنسين وفق ما نص عليه نظام التأمينات الاجتماعية.



إذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.



القوة القاهرة.



إغلاق المنشأة نهائياً.



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

المادة: 74 من نظام العمل

انتهاء العقد:



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: 75 من نظام العمل



إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثمانين ساعة أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب.



يكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يشعر 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: 78 من نظام العمل



لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ وأن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

المادة: 80 من نظام العمل



لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاده المدة المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية.

المادة: 82 من نظام العمل



يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفات، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

المادة: 81 من نظام العمل