



الثقافة العمالية لأهم الحقوق والواجبات في نظام العمل السعودي

(الإصدار الثالث)

عقد العمل للعامل وصاحب العمل



كيفية توثيق عقد العمل إلكترونياً

يهدف توثيق العقود إلكترونياً إلى حفظ حقوق أصحاب العلاقة (صاحب العمل والعامل) وتوفير بيئة عمل تساعد على استقرار العامل وزيادة إنتاجيته، إضافة إلى التحقق من التزام المنشآت بقوانين وأحكام نظام العمل، والتأكد من صحة بيانات العقود وتقليل الخلافات والقضايا العمالية.



باركود منصة
(قوى) لتوثيق
العقود

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 تسعين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما. (المادة 53)
- لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة لدى صاحب عمل واحد، ويستثنى من ذلك وجود عقد ينص على الاتفاق بين الطرفين -كتابة- بإخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون فترة التجربة في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء العقد بين العامل وصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر.
- إذا انتهى العقد خلال فترة التجربة، فإن كلا الطرفين لا يستحق تعويضاً، ولا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة. (المادة 54)

تجديد عقد العمل :

- ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، 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 مماثلة 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؛ تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة. (المادة 55)

ما هو عقد العمل؟

عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر. (المادة 50)

- يجب أن يكتب عقد العمل بنسختين يحتفظ كل طرف بنسخة.
- يجب أن يكون محدد المدة (لغير السعودي)، إذا لم تحدد تكون رخصة العمل هي مدة العقد.
- يعد 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 بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد. (المادة 51)

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 (المادة 52) ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ويحتوي بصورة أساسية على المعلومات الآتية:

- اسم صاحب العمل ومكانه
- ما يلزم لإثبات شخصيته
- اسم العامل وجنسيته
- الأجر المتفق عليه، والمزايا والبدلات
- عنوان إقامته
- نوع العمل ومكانه
- مدة العقد (إن كان العقد محدد المدة)
- تاريخ الالتحاق

يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً أو نماذج للوائح تنظيم العمل ليسترشد بها أصحاب العمل.

واجبات العامل:

- أداء وإتقان العمل
- طاعة الرؤساء
- احترام النظام واللوائح
- عدم إفشاء أسرار الوظيفة
- الالتزام بأوقات العمل (المادة 65)

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. (المادة 60)
- 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 -كتابة- من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته. (المادة 58)
- إذا كان العقد لأجل القيام بعمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه. (المادة 57)
- لا يجوز نقل العامل ذو الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعنيين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا إذا وافق العمال على ذلك كتابة، مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري. (المادة 59)

إنهاء العقد:

- في العقود غير محددة المدة يجب إبلاغ الطرف الآخر 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. (المادة 75)
- 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 الأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل. ولصاحب العمل أن يعفي العمال من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والالتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار. (المادة 78)
- 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 (80) 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، وللعامل الحق في طلب وصل إجازته المرضية بالسنوات. (المادة 82)



ماهي مكافأة نهاية الخدمة؟

مبلغ مادي يدفعه صاحب العمل إلى العامل عند نهاية العلاقة التعاقدية ويحسب بناءً على آخر أجر تقاضاه العامل. ويجوز الاتفاق على ألا تتضمن مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها.

تحسب مكافأة نهاية الخدمة كما يلي:

عند انتهاء علاقة العمل

- أجر نصف شهر: عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى.
- أجر شهر: عن كل سنة من السنوات التالية للسنوات الخمس الأولى. (المادة 84)

عند الاستقالة

- ثلث المكافأة: عن خدمة لا تقل عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات.
- ثلثي المكافأة: عن خدمة أكثر من خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات
- المكافأة كاملة: عن خدمة بلغت عشر سنوات فأكثر. (المادة 85)

حالات استثنائية تستحق المكافأة كاملة:

- من ترك العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته.
- العاملة التي أنهت العقد خلال 6 أشهر من تاريخ زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها. (المادة 87)

متى ينتهي عقد العمل:

- إذا اتفق الطرفان على إنهائه (شرط أن تكون موافقة العامل كتابية).
- إذا انتهت المدة المحددة في العقد.
- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (75) من هذا النظام.
- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، مالم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذا السن.
- القوة القاهرة.
- إغلاق المنشأة نهائياً.
- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، مالم يتفق على ذلك.
- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر. (المادة 74)



الحقوق عند انتهاء عقد العمل

إذا أنهى العامل العقد:

- يجب عليه إشعار صاحب العمل قبل إنهاء العقد إذا كان غير محدد المدة بمدة محددة لا تقل عن 60 يومًا إذا كان أجر العامل يدفع شهريًا، ولا تقل عن ثلاثين يومًا بالنسبة إلى غيره. (المادة 75)
- تعويض صاحب العمل مبلغًا مساويًا لأجر العامل في مهلة الإشعار، إذا لم يلتزم بمهلة الإشعار في العقد غير المحدد المدة. (المادة 76)
- ما لم يتضمن العقد تعويضًا محددًا مقابل إنهائه لسبب غير مشروع على العامل تعويض صاحب العمل مبلغًا وقدره: (المادة 77)
 1. أجر خمسة عشر يومًا عن كل سنة من سنوات خدمته إذا كان العقد غير محدد المدة.
 2. أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
 3. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه أعلاه عن أجر العامل لمدة شهرين.
- يدفع صاحب العمل للعامل مكافأة نهاية الخدمة تحسب بناءً على سنوات الخدمة وآخر أجر تقاضاه العامل. (المادة 85)

إذا أنهى صاحب العمل العقد:

- يجب عليه إشعار العامل قبل إنهاء العقد إذا كان غير محدد المدة بمدة محددة لا تقل عن 60 يومًا إذا كان أجر العامل يدفع شهريًا، ولا تقل عن ثلاثين يومًا بالنسبة إلى غيره. (المادة 75)
- تعويض العامل مبلغًا مساويًا لأجره في مهلة الإشعار، إذا لم يلتزم بمهلة الإشعار في العقد غير المحدد المدة. (المادة 76)
- ما لم يتضمن العقد تعويضًا محددًا مقابل إنهائه لسبب غير مشروع على صاحب العمل تعويض العامل مبلغًا وقدره: (المادة 77)
 1. أجر خمسة عشر يومًا عن كل سنة من سنوات خدمته إذا كان العقد غير محدد المدة.
 2. أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
 3. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه أعلاه عن أجر العامل لمدة شهرين.
- السماح للعامل بالتغيب خلال مهلة الإشعار يومًا كاملًا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع. (المادة 78)
- يدفع صاحب العمل للعامل مكافأة نهاية الخدمة تحسب بناءً على سنوات الخدمة وآخر أجر تقاضاه العامل. (المادة 84)

الحالات التي يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض العامل:

- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
 - إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة رغم إنذاره كتابيًا.
 - إذا ثبت إتباع العامل سلوكًا سيئًا أو اتباعه عملاً مخطئًا بالشرف والأمانة.
 - إذا قصد العامل إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - إذا ثبت أن العامل لجأ للتزوير ليحصل على العمل.
 - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
 - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يومًا خلال السنة العقدية الواحدة أو خمسة عشر يومًا متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي.
 - إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول العامل على نتائج أو مكاسب شخصية.
 - إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
- (المادة 80)

الحالات التي يجوز للعامل ترك العمل بدون إشعار مع احتفاظه بجميع حقوقه النظامية:

- إذا لم يفي صاحب العمل بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
 - إذا أدخل صاحب العمل أو من يمثله الغش في وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
 - إذا كُلف العامل دون رضاه بعمل يختلف جوهريًا عن العمل المتفق عليه.
 - إذا وقع من صاحب العمل اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مذل بالأداب تجاه العامل.
 - إذا عامل صاحب العمل العامل بالقسوة والجور أو الإهانة.
 - إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل وصحته، ولم يتخذ صاحب العمل الإجراء المناسب رغم معرفته.
 - إذا كان صاحب العمل يعامل العامل بتصرفات جائرة ليدفعه على أن يكون في الظاهر هو الذي أنهى العقد.
- (المادة 81)

دعاوى الخلافات العمالية بين صاحب العمل والعامل

في حال وجود خلافات لا قدر الله بين صاحب العمل والعامل، يمكن لأصحاب العلاقة التوجه إلى منصة (ودي) وهي منصة إلكترونية تابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتوفر المنصة خدمة التسوية الودية التي تعتبر المرحلة الأولى من مراحل النظر في الدعوى. ولا يجوز لصاحب العمل أثناء نظر الدعوى أمام المحاكم العمالية أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات، تغييرًا يترتب عليه الإضرار بموقف العامل في الدعوى.

رابط المنصة:

<https://www.mol.gov.sa/securessl/login.aspx>





- يتم دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلد.
- يلتزم صاحب العمل بدفع الأجور عن طريق البنوك بمواعيدها المحددة.

أنواع الأجور:

- شهرية: تصرف مرة في الشهر.
 - 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.
- (المادة 90)

ساعات العمل:

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي. وتخفف ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع. (المادة 98)
- يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة. وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير. (المادة 99)
- ساعات العمل الفعلية لعمال الحراسة والنظافة = اثني عشرة ساعة في اليوم تخفف 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. (المادة 102)

إذا تسبب العامل بأي تلفيات:

يحق لصاحب العمل:

- الاقتطاع 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.
- (المادة 91)

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 يقتطع منه جراء ما أتلّفه.
 - 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 ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى.
- (المادة 92)

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.

(المادة 93)

إجازة الأعياد والمناسبات

الإجازات - العامل:

- إجازة سنوية بأجر كامل لمدة لا تقل عن 21 يوماً، وتزداد 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 بدلاً نقدياً عوضاً عنها. (المادة 109)
- 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 التمتع بها. (المادة 110)
- يستحق أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل. (المادة 111)
- لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات المحددة. (المادة 112)
- يجوز الحصول على إجازة بدون أجر بموافقة صاحب العمل، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على 20 يوماً، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. (المادة 116)
- لا يجوز للعامل في فترة الإجازة أن يعمل لدى صاحب عمل آخر. (المادة 118)
- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل مدتها 3 أيام في حالة ولادة مولود جديد له.
- وله الحق في خمسة أيام إجازة زواجه.
- وخمسة أيام في حالة وفاة زوجه، أو أحد أصوله أو فروعها. (المادة 113)
- 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 يؤدِ 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. (المادة 115)



إجازة عيد الفطر

4 أيام

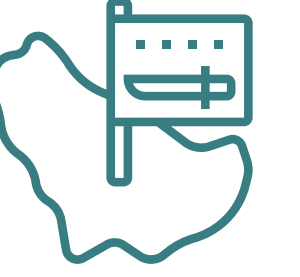
تبدأ من اليوم التالي لليوم 29 من شهر رمضان، حسب تقويم أم القرى.



إجازة عيد الأضحى

4 أيام

تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.



إجازة اليوم الوطني للمملكة

يوم واحد

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



إجازة يوم التأسيس

يوم واحد

يوم 22 فبراير من كل عام

(المادة 112)
(المادة في اللائحة 24)

*** 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 بحد أقصى أربع أسابيع قبل تاريخ الوضع. ولها الحق في تمديد شهر دون أجر.
- في حال إنجابها الطفل 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 شهرًا آخر من دون أجر. (المادة 151)
- لها الحق في إجازة عدة الوفاة ومدتها أربعة أشهر وعشرة أيام بأجر كامل، لها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها.
- للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يومًا. (المادة 160)

الإجازة المرضية:

- يستحق العامل إجازة مرضية بأجر كامل عن (30) يومًا الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن (60) يومًا التالية ودون أجر عن (30) يومًا التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة وتحسب السنة من تاريخ أول إجازة مرضية. (المادة 117)
- للعامل المصاب بسبب عمله، إذا عجز مؤقتًا، الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ستين يومًا ما لم 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. (المادة 137)

الإجازات - صاحب العمل

- لصاحب العمل أن يحدد مواعيد الإجازات السنوية وفقًا لمقتضيات العمل.
- إشعار العامل بموعد إجازته السنوية بما لا يقل عن 30 يوم. (المادة 109)
- يحق لصاحب العمل تأجيل إجازة العمل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل، ولمدة لا تزيد عن 90 يومًا، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل فيجب الحصول على موافقة العامل كتابة على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة. (المادة 110)
- يحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لحالات الوضع، أو الوفاة، أو الزواج. (المادة 113)
- يحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة لإجازة الامتحان وما يثبت أداءه للامتحان. (المادة 115)
- 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. (المادة 118)

أهم الحقوق والواجبات العامة للمرأة العاملة



- على صاحب العمل أن يوفر للعاملات مقاعد تأمينًا لاستراحتهن. (المادة 158)
- 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.
- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ دارًا 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. (المادة 159)

الحمل والولادة:

- على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية اللازمة للعاملة خلال فترة الحمل والولادة. (المادة 153)
- 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 يُثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وألا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يومًا في السنة سواءً أكانت متصلة أم متفرقة. (المادة 155)
- 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 الوضْع بأي حال من الأحوال خلال الأسابيع الستة التالية له، ولها حق تمديد الإجازة شهرًا إضافيًا دون أجر.

