



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

Minister's Office | مكتب الوزير

قرار وزاري رقم (٥٠٩٤٥) وتاريخ ١ / ٥ / ١٤٣٨هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية،

بناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً،

وبعد الاطلاع على أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٣٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وخاصة (المادة الثالثة) من نظام العمل القاضي بأن العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل، والمادة (الحادية عشرة مكرر) منه القاضي بأن للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل، وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة، والمادة (الخامسة والثلاثين) منه القاضي بأن للوزارة أن تمتنع عن تجديد رخص العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوظيف الوظائف التي تضعها الوزارة... ولما تقتضيه مصلحة سوق العمل؛

يقرر ما يلي:

أولاً: يحظر على المنشآت (العلاقة، الكبيرة، المتوسطة) - في غير حالة إشهار الإفلاس أو إغلاق المنشأة النهائي - فصل العاملين السعوديين بشكل جماعي لأي سبب كان دون إخطار مسبق لمكتب العمل المختص، لا تقل مدته عن ستين يوماً قبل موعد سريان قرار الفصل.

ثانياً: يُقصد بالفصل الجماعي: إنهاء خدمات مجموعة من العاملين السعوديين - دون خطأ منهم ولأسباب تعود لصاحب العمل - بنسبة تزيد في مجموعها عن (١٪) من العاملين لدى المنشأة أو ما مجموعه عشرة عاملين أيهما أكثر، خلال سنة من تاريخ آخر عملية فصل.

ثالثاً: يجب أن يتضمن الإخطار ما يأتي:

- دراسة مالية عن واقع المنشأة موضعاً فيها مبررات الفصل الجماعي.
- بيان بعدد وأسماء العاملين السعوديين المزمع فصلهم، ووصف للوظائف التي يشغلونها، ومبررات الفصل لكل عامل على حدة.
- بيان بعدد وأسماء العاملين غير السعوديين في المنشأة المساوين في درجتهم الوظيفية للعاملين المفصولين، ووصف للوظائف التي يشغلونها.
- الإجراءات التي اتخذتها المنشأة لتقاضي عملية الفصل.



رابعاً : يقوم مكتب العمل المختص - خلال خمسة وأربعين يوماً - بدراسة الإخطار وإبداء الرأي فيه من خلال المعايير الآتية:

- أ- الواقع المالي للمنشأة.
- ب- إمكانية إيجاد حلول بديلة للفصل الجماعي من خلال إحلال السعوديين محل العاملين غير السعوديين الذين يشغلون وظائف مشابهة أو لا تختلف اختلافاً جوهرياً عن وظائف العاملين السعوديين المزمع فصلهم.
- ج- إمكانية إيجاد وظائف بديلة لهم داخل المنشأة، أو خارجها في المنشآت الأخرى المملوكة لصاحب العمل.
- د- إمكانية إيجاد عروض تسوية مع العاملين السعوديين المزمع فصلهم.

خامساً: مع عدم الإخلال باختصاص الهيئات العمالية تُشكّل لجنة دائمة في جميع مكاتب العمل في مناطق المملكة من كل من:

رئيساً

أ- مدير مكتب العمل

عضواً

ب- ممثل عن فرع صندوق الموارد البشرية

عضواً

ج- مستشار قانوني

وذلك للنظر في أسباب ومبررات المنشآت التي تضمنتها إخطار الفصل الجماعي، ولها في سبيل ذلك ما يلي:

- أ- استدعاء من يمثل المنشأة ومناقشته عن أسباب أو مبررات الفصل الجماعي للعاملين السعوديين.
- ب- وضع حلول ومقترحات بديلة بمشاركة المنشأة؛ لتفادي عملية الاستغناء.
- ج- دراسة الإخطار أو تكليف خبير عمالي أو بيت خبرة بدراسته وإبداء الرأي فيه؛ وفقاً لنظام العمل ولائحته التنفيذية، ووفقاً لهذا القرار وغيره من القواعد والتعليمات السارية.
- د- رفض الإخطار وأسباب ومبررات المنشأة لفصل العاملين السعوديين.
- هـ- قبول الإخطار والقناعة بأسباب المنشأة ومبرراتها.
- و- وضع خطة لمعالجة آثار الفصل الجماعي للعاملين السعوديين في حالة قناعة اللجنة بأسباب الفصل ومبرراته.



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

Minister's Office | مكتب الوزير

تاسعاً: يرفع إيقاف الخدمات عن المنشأة ويعتبر كأن لم يكن في حال إلغاء قرارات فصل العاملين السعوديين وإعادتهم لأعمالهم السابقة، أو الوصول إلى حل تقبله اللجنة.

عاشراً: تُعدّل مدد الإيقاف والخدمات المقابلة لها الواردة في البند (سابعاً) في حالة إلغاء المنشأة لقرارات فصل بعض العاملين السعوديين، بما يتناسب وحجم المخالفة؛ حسب المعايير الواردة في البند (سابعاً).

حادي عشر: يبدأ العمل بهذا القرار من تاريخه.

ثاني عشر: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لإبلاغ هذا القرار وتنفيذه.

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص



سادساً : اللجنة أن تضع آلية عملها بما يكفل إنهاء أعمالها في المدد المحددة، وتكون توصياتها بالإجماع أو بالأغلبية، وفي حالة تساوي الآراء يُرجَّح الجانب الذي صوتَ معه الرئيس، وعلى العضو المخالف بيان أسباب مخالفته، وترفع اللجنة توصياتها في حال رفضت المنشأة قرار اللجنة للوزير؛ لاعتماده.

سابعاً : توقف خدمات الوزارة للمنشأة المخالفة لأحكام هذا القرار؛ وفقاً لما يلي:

م	نوع المخالفة	نوع الخدمة	مدة الإيقاف
١	عدم الالتزام بعمدة الإخطار	• إصدار تأشيرات الاستقدام.	ثلاثون يوماً
٢	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تصل إلى (٥%) فأقل من عدد العاملين السعوديين.	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة.	تسعون يوماً
٣	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد على (٥%) إلى (١٠%) من عدد العاملين السعوديين.	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة.	مائة وثمانون يوماً
٤	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد على (١٠%) إلى (١٥%) من عدد العاملين السعوديين.	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة.	ثلاثمائة وستون يوماً
٥	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد على (١٥%) إلى (٢٠%) من عدد العاملين السعوديين.	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة. • السماح بنقل خدمات العاملين الوافدين من المنشأة دون موافقتها، ودون النظر لحالة رخصة العمل، أو رخصة الإقامة خلال مدة الإيقاف.	خمس مائة وأربعون يوماً
٦	تجاوز النسبة المحددة أو العدد المحدد بنسبة تزيد على (٢٠%) من عدد العاملين السعوديين.	• إصدار تأشيرات الاستقدام. • نقل الخدمات للمنشأة. • تجديد رخص العمال. • السماح بنقل خدمات العاملين الوافدين من المنشأة دون موافقتها، ودون النظر لحالة رخصة العمل أو رخصة الإقامة خلال مدة الإيقاف.	سبع مائة وعشرون يوماً

ثامناً : في حال تداخل مُدد الإيقاف تطبق المدة الأكثر.