

تعديلات مواد نظام العمل

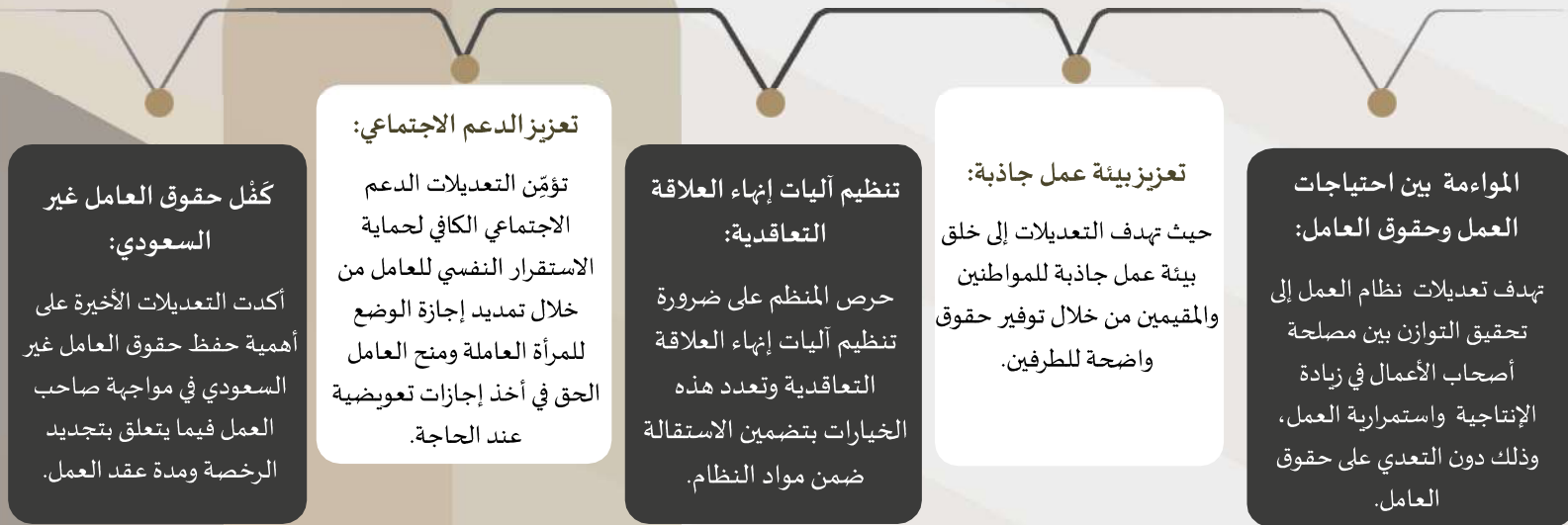
١٤٤٦هـ - ٢٠٢٤م

سعيًا لتطوير بيئة العمل.... وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠

في خطوة نوعية لتحقيق بيئة عمل تدعم زيادة الإنتاجية والتقدم المهني، وذلك بصدور قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٢ هـ (الموافق ٦ أغسطس ٢٠٢٤ م)، بشأن تعديلات مواد نظام العمل لإضافة مواد تحل محل المواد الأخرى في النظام، والمرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٨ هـ (الموافق ١٢ أغسطس ٢٠٢٤ م)، المتضمن الموافقة على تعديل بعض مواد نظام العمل، وكذلك إلغاء بعض المواد في النظام، حيث تهدف هذه التعديلات إلى توفير بيئة عمل خصبة ومرنة، وضمان حقوق العامل وصاحب العمل وتنظيم العلاقة بينهما.

أبرز الركائز في تعديلات نظام العمل

أسهمت تعديلات مواد نظام العمل في الارتقاء في بيئة العمل لتواكب تطور سوق العمل واحتياجات أطراف العلاقة العمالية، ويكمن في صلب هذه التعديلات التعزيز من حماية حقوق العامل، وتعزيز فرص التوطين وضمان بيئة عمل آمنة وصحية. وتعد الركائز التالية هي الأبرز في النظام:



تحليل جوانب تعديلات نظام العمل

تشمل تعديلات نظام العمل على أحكام أكثر تنظيماً لحقوق العامل وصاحب العمل، ومن بينها الجوانب الرئيسية التالية:

تعزيز الفرص المجتمعية

أعطى المنظم السعودي لفترة التجربة تشريعات أكثر مرونة من السابق، حيث نصت التعديلات الأخيرة على وجوب تحديد فترة التجربة في عقد العمل على ألا تزيد المدة عن ١٨٠ يوماً. كما حدد النظام القنوات الخاصة بفرص التدريب والتوظيف؛ لتأهيل وتمكين حديثي التخرج وإعدادهم للانخراط بسوق العمل. أولى المنظم أهمية بالغة بذوي الاحتياجات الخاصة لدمجهم ببقية فئات المجتمع، فانتقى النظام مصطلح ذوي الإعاقة بدلاً عن المعوقين ليكفل لهم معاملة أكثر إنسانية.

حق العامل غير السعودي

أولى المنظم السعودي اهتمام بالغ بحقوق العامل غير السعودي بملئه للفراغات التشريعية السابقة فيما يتعلق بمدة عقد العامل غير السعودي، حيث عالج هذه الفراغات بتحديد آلية تجديد مدة عقد العمل غير محدد المدة إذا خلا العقد مما ينظم ذلك، ففي السابق كان هناك غموض حول المدد وآلية تجديد العقد. كما كفل المنظم حق العامل غير السعودي في مواجهة صاحب العمل فيما يتعلق بتجديد الرخصة.

إنهاء عقد العمل

أضاف المنظم حالتين مهمة لإنهاء عقد العمل تتمثل في التالي:

- ترتبط الحالة الأولى بإجراءات الإفلاس، وتحديد فترة الإشعار لتكفل حق العامل واستقراره الوظيفي والمادي.
- كما شمل حالة الاستقالة بوضع تعريف نظامي لها؛ ما من شأنه أن ينظم آلية إنهاء عقد العمل، ويقلل من النزاعات المحتملة جراء إنهاء عقد العمل.

الإجازات

تعزيز الاستقرار النفسي والدعم الاجتماعي من خلال التالي:

- إضافة إجازة لمدة ٣ أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة الأخ أو الأخت.
- تمديد مدة إجازة الوضع للمرأة العاملة.
- إمكانية الاتفاق على إجازة مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر وذلك تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية.

أبرز التعديلات على مواد نظام العمل

تعديل فترة الإشعار

عُدلت فترة الإشعار لتصبح ثلاثين يوماً إذا كان إنهاء عقد العمل من طرف العامل، وبقاء المدة ستين يوماً إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل. حيث يمنح هذا التعديل الحرية الأكبر في التخرج من العلاقة العمالية التعاقدية وسهولة إنشاء علاقات تعاقدية جديدة، ويتصدى ضد تعسف صاحب العامل في إنهاء علاقة العمل.

وضع إطار للاستقالة

تم وضع تعريف نظامي للاستقالة، مع تحديد حقوق وواجبات الأطراف في التخرج من العلاقة العمالية. حيث أزال المنظم اللبس السابق فيما يخص إنهاء العلاقة التعاقدية برغبة العامل، فأكد على حقيقة وجود الاستقالة بتضمينها ضمن حالات إنهاء العلاقة العمالية التعاقدية في إطار تشريعي عادل يكفل حق كلا الطرفين.

تعديل الإجازات

- إضافة إجازة مدفوعة لمدة ٣ أيام عند وفاة الأخ أو الأخت مما يعزز الجوانب الإنسانية في نظام العمل ويأخذ في الاعتبار الظروف الشخصية للعامل.
- زيادة مدة إجازة الأمومة لتصبح ١٢ أسبوعاً لدعم المرأة العاملة ومنحها الوقت الكافي للتعافي بعد الولادة، تماشيًا مع المعايير الدولية لحماية حقوق الأمومة.

تعديل فترة التجربة

إلزامية تحديد فترة التجربة في عقد العمل بشرط ألا تزيد في جميع الأحوال عن مئة وثمانين يوماً، مما يعطي للعامل المساحة الكافية لإثبات جدارته وقدرته على التأقلم مع الفرصة المتاحة، ويضمن لصاحب العمل اتخاذ قرار مدروس بشأن تثبيت العامل. يقلص هذا التعديل من حالات إنهاء العلاقة العمالية لعدم الملاءمة.

العمل المرن

قام المنظم بتعديل تشريعات العمل المرن، مما يساهم في تنظيم أوقات العمل وفقاً لاحتياجات العامل وصاحب العمل بشكل أكثر مرونة. تخلق هذه التعديلات فضاء أكثر اتساقاً مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تشدد وتحرص على الارتقاء ببيئة العمل وتحمي حقوق العاملين وتطور مهاراتهم الوظيفية.

توظيف العمالة

يحظر على صاحب العمل السماح للعمال بالعمل لحساب الغير أو لحسابهم الخاص دون إذن نظامي، مما يسهل على الجهات ذات العلاقة ضبط العمالة الوافدة والحد من الانتهاكات في سوق العمل.

للتواصل



معد من قبل فريق شركة العرجاني للمحاماة والاستشارات القانونية

شركة مهنية ذات مسؤولية محدودة، س.ت (١٠١٠٨٢٥٩٠٥) سجل منشأة قانونية (٧٠٣٠٧٩٤٧٣٤) ترخيص وزارة العدل (٤٣٦٣١)

مركز ذا ديستنيشن، حي الياسمين، طريق أبي بكر الصديق، ٦٩٧٢ الرياض، ١٣٣٢٦، المملكة العربية السعودية

جميع الحقوق محفوظة لشركة سالم العرجاني للمحاماة والاستشارات القانونية ©٢٠٢٤

بريد إلكتروني: Info@smalaw.sa

جوال: 00966552244744

Amendments of the of the Saudi Labor Law

2024-1446

As part of the enhancement of work environment... in accordance with the Kingdom's vision 2030.

For the enhancement of work environment and to increase productivity and professional advancement, with the issuance of Council of Ministers Resolution No. (117) dated 2/2/1446H (corresponding to 6 August 2024), regarding amendments to the articles of the Labor Law to and Royal Decree No. (M/44) dated 2/8/1446 (corresponding to 12 August 2024), which includes approval to amend some articles of the Labor Law as well as removal of other articles from the law, and such amendments aim to provide a flourish and flexible work environment, guarantee the rights of the employee and the employer and regulate the relationship between them.

The Important Pillars of the Labor Law

The amendments to the provisions of the Labor Law contributed to improving the work environment to keep pace with the development of the labor market and the needs of the parties to the labor relationship. At the core of these amendments is enhancing the protection of employees' rights, enhancing localization opportunities, and ensuring a safe and healthy work environment. The following pillars are the most prominent in the Law:

Assurance of non-Saudi employee rights:

The recent amendments emphasized the importance of preserving the rights of the non-Saudi employee towards the employer with regard to renewing the license and the duration of the employment contract.

Enhancing social support:

The amendments provide sufficient social support to protect the psychological stability of the employee by extending maternity leave for the working woman and granting the employee the right to take compensatory leave when needed.

Mechanism for termination of the Contractual Relationship:

The organizer was keen on the necessity of regulating the mechanisms for terminating the contractual relationship and the multiplicity of these options by including resignation within the provisions of the Law.

Promoting an Attractive Work Environment:

The amendments aim to create an attractive work environment for citizens and residents by providing clear rights for both parties.

Harmonizing Business needs with employees Rights:

The amendments to the Labor Law aim to achieve a balance between the interest of employers in increasing productivity and business continuity, without affecting employee rights.

Analysis of Aspects of the amended Labor Law

The amendments to the Labor Law include more regulating provisions for the rights of the employee and the employer, including the following main aspects:

Promoting Community Opportunities

The Saudi regulator has given the trial period more flexible legislation than before, as the recent amendments stipulated that the trial period must be specified in the employment contract, provided that the period does not exceed 180 days.

The Law also specified the channels for training and employment opportunities; to qualify and empower recent graduates and prepare them to enter the labor market.

The regulator has given great importance to people with special needs to integrate them with the rest of the society, so the Law chose the term people with disabilities instead of the disabled to ensure more humane treatment for them.

Non-Saudi employee's Right

The Saudi regulator paid great attention to the rights of the non-Saudi employee by filling in the previous legislative gaps regarding the duration of the contract of the non-Saudi employee, as it addressed these gaps by specifying a mechanism for renewing the duration of the open-ended employment contract if the contract lacked anything regulating that, as in the past there was ambiguity regarding the durations and the mechanism for renewing the contract. The regulator also guaranteed the right of the non-Saudi employee to confront the employer regarding the renewal of the license.

Termination of employment contract

The regulator added two important cases for terminating the employment contract, which are as follows:

The first case is related to bankruptcy procedures and determining the notice period to guarantee the employee's right and job and financial stability.

It also included the case of resignation by setting a systematic definition for it; which would regulate the mechanism for terminating the employment contract and reduce potential disputes resulting from terminating the employment contract.

Holidays

Enhancing psychological stability and social support through the following:

Adding a 3-day paid leave in the event of the death of a brother or sister.

Extending the duration of maternity leave for working women.

The possibility of agreeing on paid leave instead of pay as compensation for overtime hours.

The Important Provisions of the Labor Law

Modify Notice period

The notice period has been amended to become thirty days if the termination of the employment contract is by the employee, and to remain sixty days if the termination is by the employer. This amendment provides greater freedom to exit the contractual employment relationship and facilitates the establishment of new contractual relationships and confronts the arbitrariness of the employer in terminating the employment relationship.

Frame the Resignation

A systematic definition of resignation has been established, specifying the rights and duties of the parties in withdrawing from the employment relationship. The regulator has removed the previous ambiguity regarding the termination of the contractual relationship at the employee's request and has confirmed the reality of the existence of resignation by including it among the cases of termination of the contractual employment relationship within a fair legislative framework that guarantees the rights of both parties.

Modify leaves

Adding a 3-day paid leave upon the death of a brother or sister, which enhances the humanitarian aspects of the Labor Law and considers the personal circumstances of the employee. Increasing the duration of maternity leave to 12 weeks to support working women and give them sufficient time to recover after giving birth, in line with international standards for protecting maternity rights.

Modify Probation period

It is mandatory to specify a probationary period in the employment contract, where it does not exceed, in all cases, 180 days, which gives the employee sufficient space to prove his worth and ability to adapt to the available opportunity and ensures that the employer makes a well-considered decision regarding the employee's permanent employment. This amendment reduces cases of termination of the employment relationship due to unsuitability.

Flexible working hours

The flexible working hours contributes to organizing working hours according to the needs of the employee and employer in more flexible manner. These amendments create space that consistent with the goals of the Kingdom's Vision 2030, which emphasizes and keen to improve the work environment, protecting the rights of employees, and developing their job skills.

Recruitment

The employer is prohibited from allowing employees to work for others or for their own account without legal permission, which makes it easier for the relevant authorities to control expatriate employees and reduce violations in the labor market.

Contact Detail



By SMA Law Firm Team

Professional LLC, CR Number (1010825905), Saudi Bar Association License Number (7030794734),
Ministry of Justice License Number (43631)

Address: 6972 Abi Bakr Assiddiq Rd, Al Yasmeen Dist, 13326 – 4561, Riyadh, Kingdom of Saudi
Arabia

E: Info@smalaw.sa

M: 00966552244744