



لائحة عمال الزراعة والرعاية الخاصون ومن في حكمهم

لائحة عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم

التعريفات

المادة الأولى:

يقصد بالعبارات والألفاظ الآتية -أيما وردت في هذه اللائحة- المعاني المبينة امام كل منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

اللائحة: لائحة عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.

الوزير: وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي استقدم العامل الزراعي أو العامل الرعوي - أو من في حكمه-، أو تعاقد معه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

العامل: كل شخص طبيعي يؤدي العمل الزراعي أو العمل الرعوي - وما في حكمهما- إلى صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته مقابل أجر، ويكون أثناء تأدية العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، أو من يقوم مقامه.

ومن في حكمهم: يقصد به العامل الزراعي أو عامل مشتل أو مربي ماشية حسب تصنيف المهن المعتمد لدى الوزارة الخاص بهذه الفئة.

العمل الزراعي أو الرعوي: الجهد المبذول في الأنشطة الزراعية أو الرعوية وما في حكمها، بالمنازل أو المزارع الخاصة أو المراعي، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) مع الأفراد دون المنشآت.

الطرفان: صاحب العمل، والعامل.

عقد العمل: هو عقد محدد المدة مبرم بين الطرفين، يتعهد العامل بموجبه أن يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل أو من يقوم مقامه مقابل أجر.

مكتب الاستقدام الأهلي: مكتب الاستقدام المرخص له لممارسة نشاط التوسط في الاستقدام، وأي نشاط آخر مرتبط به تسمح به الوزارة.

الأجر: ما يستحقه عامل الزراعة أو الرعي ومن في حكمهم شهرياً؛ مقابل عمله بموجب ما هو متفق عليه في عقد العمل (مكتوب أو غير مكتوب)، ويشمل جميع البدلات.

مكان العمل: المكان المخصص لممارسة العمل الزراعي أو الرعوي - وما في حكمهما- لدى صاحب العمل.

الشهر: ثلاثون يوماً.

السنة: اثنا عشر شهراً.

أحكام عامة

المادة الثانية:

تسري أحكام هذه اللائحة على عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم الذين يعملون لدى الأفراد في منازلهم، أو مزارعهم الخاصة، أو في رعاية مواشبيهم الخاصة دون المنشآت.

المادة الثالثة:

تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في اللائحة بالتقويم الميلادي، ما لم ينص في عقد العمل على خلاف ذلك.

المادة الرابعة:

يبطل كل شرط أو مصلحة أو إبراء يخالف أحكام اللائحة أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

المادة الخامسة:

يحظر استخدام أو تشغيل العامل الذي يقل سنه عن واحد وعشرين.

المادة السادسة:

يحظر على صاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه في عقد العمل أو بالعمل لدى الغير أو لحسابه الخاص أو العمل بخلاف المهنة المدونة في عقد العمل ورخصة الإقامة، ويستثنى من ذلك من تقرر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير.

عقد العمل

المادة السابعة:

1. تنظم أحكام التعاقد بين طرفي العلاقة بموجب عقد عمل يتم ابرامه وفقاً لنماذج العقود الإلزامية التي تقرها الوزارة.
2. يجب على صاحب العمل توثيق عقد العمل وفقاً للأحكام النظامية ذات الصلة عبر المنصة المعتمدة لدى الوزارة.
3. يحرر عقد العمل وترجمته -إن وجدت- من ثلاث نسخ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام الأهلي.
4. إذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية فإن النص العربي هو المرجع عند الاختلاف.
5. يعد عقد العمل قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات عقد العمل وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات.
6. يجب أن يكون عقد العمل محدد المدة، وإذا خلا من بيان مدته يعد مبرماً لمدة سنة.
7. إذا تضمن عقد العمل شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، واستمر الطرفان في تنفيذه فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها. وفي حال خلا العقد من بيان مدة التجديد عدَّ مجدداً لمدة سنة.

المادة الثامنة:

يجب أن يتضمن عقد العمل -إضافة إلى الشروط الأخرى التي يتفق عليها الطرفان وبما لا يتعارض مع أحكام اللائحة- تحديد العناصر الجوهرية الآتية:

1. اسم صاحب العمل وجنسيته ومكان إقامته وأرقام التواصل والعنوان الوطني.
2. اسم العامل وجنسيته ومكان إقامته وأرقام التواصل.
3. تاريخ إبرام عقد العمل.
4. نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته.
5. تاريخ مباشرة العمل.
6. مدة العقد وشروط تجديده وإنهائه.
7. تنظيم ساعات العمل اليومية والراحة الأسبوعية.
8. تنظيم الإجازة السنوية.
9. الأجر المتفق عليه وطريقة أدائه.

المادة التاسعة:

1. يجوز أن يتفق الطرفان على وضع العامل تحت التجربة - مدفوعة الأجر- لمدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ مباشرته للعمل، ويكون لصاحب العمل خلالها حق التحقق من كفاية العامل.
2. لا يجوز أن يوضع العامل لأكثر من فترة تجربة لدى صاحب العمل ذاته.
3. يحق للطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون أي تعويض.

تنظيم العمل

المادة العاشرة:

1. لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً في اليوم الواحد لأكثر من ثمان ساعات.
2. تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والعبادة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل.
3. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي.
4. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد ساعات عمل إضافية.

المادة الحادية عشرة:

1. للعامل الحق في الحصول على يوم للراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.
2. في حال تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية، يكون له الحق في يوم راحة بديل.

الإجازات والرعاية الصحية

المادة الثانية عشرة:

1. يستحق العامل عن كل سنتين إجازة مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن ثلاثين يوماً.
2. في حال لم يتمتع العامل بإجازته المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة فإنه يستحق عوضاً نقدياً عنها عند انتهاء العلاقة التعاقدية.
3. يستحق العامل إجازة عيد الفطر لمدة أربع أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرون من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى، وأربعة أيام لعيد الأضحى تبدأ من الوقوف بعرفة، ويوم واحد لليوم الوطني للملكة في أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى، ويوم واحد ليوم التأسيس في يوم الثاني والعشرون من شهر فبراير للعام الميلادي.
4. يستحق العامل عن كل سنتين في العمل لدى صاحب العمل، تذكرة سفر إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته ذهاباً وعودة لقضاء كامل الإجازة المستحقة له أو ما تبقى منها عند تمتعه بها، ما لم يكن السفر نهائياً، فيستحق تذكرة عودة فقط إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته. وفي حال كان تمتعه بالإجازة في المملكة فإنه لا يستحق تذكرة السفر أو مقابلاً نقدياً عنها.

المادة الثالثة عشرة:

1. للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية ويحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبت حاجته إليها بموجب تقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة، وتحسب على النحو الآتي:
 - أ. الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.
 - ب. الخمسة عشر يوماً التالية بنصف الأجر.
2. يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا تجاوز مرض العامل أكثر من ثلاثين يوماً مع تحمله تذكرة عودة العامل إلى بلاده وتصفيته جميع مستحقاته النظامية.
3. لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بسبب المرض قبل استنفاذه المدة المحددة لإجازته المرضية إلا إذا طلب العامل ذلك كتابة.

المادة الرابعة عشرة:

تقدم الرعاية الصحية للعامل وفق الأنظمة والتعليمات النافذة في المملكة.

التزامات طرفي العقد

المادة الخامسة عشرة:

يلتزم صاحب العمل بالآتي:

1. توفير مكان ملائم لسكن العامل داخل مكان العمل أو خارجه، وتوفير الطعام المناسب أو بدلا مادياً عنه.
2. توفير وسيلة المواصلات المناسبة أو مقابل نقدي عنها في حال كان مقر الإقامة في غير مقر العمل.
3. الحضور بنفسه -أو بناية غيره- أمام الجهة المختصة عند وجود منازعة أو دعوى.
4. عدم تشغيل العامل سخرة، أو أن يقوم بأي فعل تجاه العامل يتضمّن أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس اللون، أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، ويكون من شأنه ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.
5. عدم الاحتفاظ بجواز سفر العامل أو أي من وثائقه الخاصة وأوراقه الثبوتية أو متعلقاته الشخصية.
6. تحمل نفقات تجهيز وإعادة جثمان العامل في حال الوفاة مالم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة وفقاً للإجراءات المنظمة لذلك.
7. عدم منع العامل من التواصل مع ذويه وسفارته ومكتب الاستقدام والجهات المختصة.
8. ألا يكلف العامل بأي عمل خطر يهدد صحته، أو سلامة جسمه، أو يمس كرامته الإنسانية.
9. تحمّل رسوم استقدام العامل، ورسوم الإقامة وتجديدها، وأي رسم أو مقابل مالي آخر يتصل بالعامل أو بمهنته، و ما يترتب على تأخير ذلك من غرامات.
10. ألا يقوم باستقدام العامل الزراعي أو الرعوي دون وجود عمل لديه.

المادة السادسة عشرة:

يلتزم العامل بالآتي:

1. أن يؤدي العمل المتفق عليه، وأن يبذل العناية اللازمة لأداء العمل المتفق عليه، وأن يلتزم العامل بالشرف والأمانة في أداء عمله.
2. اتباع أوامر صاحب العمل أو من يقوم مقامه، المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه مالم يكن فيها ما يخالف عقد العمل أو أحكام اللائحة أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة النظامية.
3. المحافظة على ممتلكات صاحب العمل.
4. المحافظة على الأسرار الخاصة بصاحب العمل التي يطلع عليها أثناء العمل أو بسببه وألا يفشيها إلى الغير.
5. عدم العمل لحسابه الخاص أو لدى الغير أو العمل في غير المهنة المدونة في عقد عمله ورخصة الإقامة، ويستثنى من ذلك من تقرر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير.
6. عدم المساس بكرامة صاحب العمل أو عائلته، وألا يتدخل فيما يخصهم.
7. احترام الدين الإسلامي، والالتزام بالأنظمة المعمول بها في المملكة، وعادات المجتمع السعودي وتقاليد.

الأجر

المادة السابعة عشرة:

يجب دفع أجر العامل في نهاية كل شهر وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للمملكة.

المادة الثامنة عشرة:

يجب على صاحب العمل دفع الأجر في حساب العامل عن طريق قنوات الدفع المعتمدة في المملكة وفقاً لما تقررته الوزارة.

المادة التاسعة عشرة:

لا يجوز الحسم من أجر العامل إلا في الحالات الآتية، وبما لا يتجاوز ربع الأجر:

1. تكاليف ما أتلفه عمداً، أو إهمالاً.
2. سلفة حصل عليها من صاحب العمل.
3. تنفيذ حكم قضائي أو قرار إداري صادر ضده ما لم يكن قد نص في الحكم القضائي أو القرار الإداري أن الحسم يزيد على ربع الأجر.
- 4.

انتهاء عقد العمل

المادة العشرون:

ينتهي عقد العمل في الحالات الآتية:

1. إذا انتهت المدة المحددة في العقد. مالم يتجدد صراحة وفق أحكام اللائحة.
2. اتفاق الطرفين على إنهاء العقد، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
3. بلوغ العامل سن الستين عاماً.
4. وفاة أحد الطرفين، أو عجز العامل عن أداء العمل بناء على شهادة طبية معتمدة.
5. القوة القاهرة.

المادة الحادية والعشرون:

لا يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات التالية:

1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته.
2. إذا لم يؤدي العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، أو المقررة بموجب أحكام هذه اللائحة.
3. إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعلي أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
4. إذا انقطع العامل عن العمل، على أن يراعي صاحب العمل الضوابط والإجراءات ذات الصلة التي تحددها الوزارة.
5. إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخللاً بالشرف أو الأمانة.
6. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

المادة الثانية والعشرون:

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

1. إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
2. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
3. إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
4. إذا كان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.
5. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل.

مكافأة نهاية الخدمة

المادة الثالثة والعشرون:

إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة نهاية خدمة قيمتها أجر شهر، إن أمضى في خدمة صاحب العمل مدة لا تقل عن أربع سنوات متتالية، ويستحق المكافأة بما يعادل ربع الأجر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وعن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل. ويتخذ الأجر الأخير أساساً في حساب مكافأة نهاية الخدمة.

المادة الرابعة والعشرون:

1. إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية وإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين.
2. يجوز لصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل.

التعويضات

المادة الخامسة والعشرون:

يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

المادة السادسة والعشرون:

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر تعويضاً قدره أجر شهرين.

العقوبات وتسوية المنازعات

المادة السابعة والعشرون:

مع عدم الإخلال بما تقضي به الأنظمة الأخرى، يكون الاختصاص للوزارة بتلقي الشكاوى، وتسويتها ودياً، وضبط المخالفات التي تقع من العامل أو صاحب العمل، واتخاذ ما يلزم بشأنها.

المادة الثامنة والعشرون:

تطبق في شأن مخالفات أحكام هذه اللائحة العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل.

أحكام ختامية

المادة التاسعة والعشرون:

تنشر اللائحة في الجريدة الرسمية، ويعمل بها من تاريخ نشره.

