

اشتراط شروط في العقد نص المادة الثامنة انه يبطل كل شرط يخالف احكام هذا النظام الى وضع صاحب المنشاه شروط جديده مخالقات النظام في عنق لا يعتبر بها ويعطينا كل ابراء او مصالحه عن الحقوق الناشئه العامل اثناء سريان العقد العمل ما لم يكن اكثر فائده العامل اذا اقامه العامل دعوى في مكتب العمل او في المحكمه العماليه وتقدم صاحب المنشاه بانه قد حصل هناك مصالحه وابرار عن بعض المبالغ فان هذا لا يقبل منه اذا على هذه المادة الثامنة لان هذا الاجراء والمصالح كل مايتعلق به من تسويات لا تقبل يعني تعتبر مخالفه لهذا النظام النظام عن لمن يتوجه العام للمطالبه بحقوقه حال نقل ملكيه منشاه اذا انتقلت ملكيه هذه المنشاه من صاحب العمل الى شخص اخر كيف يطالب العامل. نص المادة الثامنة عشر انه اذا انتقلت ملكيه المنشاه لمالك اخر او طريقه تغيير على شكلها نظامي او بالتجزئه او غير ذلك عقود العمل المتعلقة بالعمالين نافذه في الحليب اما حقوق العمال الناشئه عن المده السابقه لهذا التغيير من اجور او مكافاه نهايه الخدمه مستحق وكل ما يتعلق العمال في تاريخ انتقال الملكيه فيكون الخلف الذي هو كان الذي كان ما كان موسى سابقا خلف الجديد والسلف اذا كان مالك الموسيقى سابقا ان هؤلاء مسؤولون عنها الهدف حقوق بالتضامن ويجوز في حال انتقال المنشاه الفرديه لاي سبب اتفاق السلف والخلف على جميع الحقوق المتعلقة بيع العماره العمل السابقه الى الملك الجديد في موافقه العامل الخطيه لابد ان يوافق العامل خطيا على هذا الاتفاق و الا مو موافق. حقوق تبقى في ذمه مالك المنشاه السابق في حال عدم الموافقه على مستحقاته من السلف الذي هو مالك المنشاه سابقا ايضا تحدث النظام على امتيازات مستحقات العامه التي لم يستطع اخذها نص المادة التاسعه عشر انه تعد المبالغ المستحقه للعامل او لافته بمقتضى هذا النظام الديون الممتازه الدرجه الاولى وللعامل وغرفته في سبيل استيفائها امتياز على جميع اموال صاحب العمل ويحتج لهذه ماده ما فائده هذه ماده انه اذا كان تنفيذ ايقاف خدمات واموال محتجزه لصاحب العمل فان حقوق العامل هي اول ما تستوفي من هذه الاموال المحتجزه في صاحب المنشاه وهذا معنى حقوق امتياز العامل في ما يتعلق بي الاجره ايضا تحدث النظام عن حقوق اصابه العامل في العمل نصه. التاسعه والعشرون انه اذا اصيب اي العامل اصابه عمل نتج عنه نقص في قدراته المعتاده ولا يمنعه من عمل لا لا يمنعه من عمل الاخر غير عملي السابق فان على صاحب العمل توظيف في العمل المناسب في الاجل المحدد لهذا العمل مع عدم الاخلال بما يستحقه الامن من تعويض الاصابه اي من حق العامل في التعويض عن هذه الاصابه ولا يجوز لصاحب العمل الاستغناء عن هذا العامل بسبب هذه الاصابه فان ماده واضحه في حفظ العامل وحقه في الاصابه العمل بنظام المده النظاميه للمطالبه بحقوق نصت ماده السابعه والثلاثون انه يجب ان يكون عقد عمل غير السعودي مكتوب و محدد المده واذا خلال عقد من بيان مدته تعد مده رخصه. العمل لمدته العهد هذا يسمى الان في العقد الموحد اما في حاله التنازل عن الحقوق سابقا فان هو هذه ماده في حديث المده النظاميه لمطالبه العامل في حقوق حدث النظام ايضا ان ماذا يتحمل صاحب المنشاه وماذا يتحمل العامل من نصه ماده الاربعون انه يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل رسوم الاقامه ورخصه العمل وتجديد هما والغرامات المترتبه على التأخير رسوم تغيير المهنة و الخروج والعودة و تذكره عوده العامل الى بلده بعد انتهاء العلاقه العماليه بين طرفين وتحمل العامل تكاليف عوده عوده الى بلدي في حال عدم صلاحيته للامن او اذا رغبت في العوده دون اي سبب مشروع ويتحمل صاحب العمل صلاحيه صاحب. فتره التدريب العمل معه لمدته مماثله فان امتنع وجب على العامل ان يدفع تكاليف التدريب صاحب العمل سواء تكاليف كامله او جزء من التكاليف ويسرى على عقد التدريب الاحكام الواردة في هذا النظام من الاجازات والعطلات السنويه واصابات العمل والمكافات وللأسف فان الكثير من العمال حينما مجريه بالمنشاه لا ينتمي هذه ماده في يعمل معه في فتره التدريب بدون عقد تدريب وتأهيل ولذلك لا يحق له اذا لماذا عملت معه بدون عقد تدريب وتأهيل ان يطالب هذه الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام هذا هو جزء الاول من نظام العمل الفتره الماضيه يا محلق الماضيه ان نظام العمل يتكون من اكثر من 100 معدل كنا فصرنا المواد المهمه تتكلم عنها بشكل مختصر صاحب العمل نصت ماده 51 انه يجوز للعامل وحده اثبات العقد بحقوقه الذي التي نشأت عنه في جميع طرق الاثبات وهذا يحصل هيئه تسويه الخلافات العماليه او يكون عن طريق اقامه دعوى على عن متى ينتهي عقد العمل ينتهي عقد العمل بانتهاء مدته وهذا العقد الموحد بين السمر اطراف العقد العامل مع صاحب المنشاه العام غير السعودي فان العمل او ينتهي بانتهاء مده العقد المتفق عليها فان تعدد التجديد ثلاثه مرات متتاليه او بلغت حكم الكلام في العقد سواء كان حق محدد المده او عقد تتجاوز 30 يوما بدون اشتراط موافقته بمعنى ان العامل يعمل لمدته تبقى حقوق هناك ثابتة ولا يتغير عليها شيء اين تحدث النظام اقامه ثم ياتي وهي صاحب العمل غير جاهز والمحل غير جاهز في الوقت المحدد العمل تبين استعداداه للعمل ولم يمنعه من العمل كان بسبب صاحب العمل صاحب المنشاه ولم يكن بسبب العامل اين تحدث النظام يعاقب العامل المخالقات خارج نطاق العمل نص

الماده 70 ان راتبه وفاه الغرامات ولا تزيد مدته ايقافه عن العمل الهيئه لها 30 يوما في النظر في هذه العقوبه او البلاء القرار هل تثبيته او ترفيه على العامل ايضا تحدث