



## قرار وزاري

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية ،

بناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً ،

وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ ، وبعد الإطلاع على المادة الحادية عشرة مكرر من نظام العمل ، وبعد الإطلاع على القرار الوزاري المتعلق بتنظيم بيئة عمل المرأة ، ومن أجل تحسين أداء سوق العمل .  
وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل .

يقرر ما يلي:

- أولاً: يُقصد بالعمل الليلي أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة الحادية عشرة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً ، ويُقصد بساعات العمل المعتادة أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة السادسة صباحاً إلى الحادية عشرة مساءً وتعتبر هذه الفترة هي الأصل في ساعات العمل .
- ثانياً: يُقصد بالعامل الذي يؤدي عمل ليلي أي يعمل في أي فترة من العمل الليلي . ويُطلق ، بالتحديد ، على من يتطلب أداء عمله على الأقل ثلاث ساعات من العمل الليلي بالعامل الليلي .
- ثالثاً: يلتزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعنيين ، كحد أدنى:
- ❖ الخدمات الصحية:

أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) ، الترتيبات المناسبة للإسعافات الأولية وإجراءات الطوارئ بما في ذلك نقل العاملين بسرعة إلى مكان تتوفر فيه إمكانية تقديم العلاج المناسب في الحالات التي تتطلب .

ب. لكل عامل ليلي ، إمكانية تقديم تقرير طبي للمنشأة حول حالته الصحية في حال رغب العامل الليلي بتقييم حالته الصحية لمناسبة أو تجنب العمل الليلي ، وحفظ هذه التقييمات الصحية في ملفه الخاص في العمل وعدم تقديمها للغير دون موافقته ، باستثناء عدم اللياقة للعمل الليلي ، ولا يجوز أن تستخدم هذه النتائج في غير صالحه ، وذلك وفقاً للحالات الآتية:

١. قبل تعيينه كعامل ليلي .

٢. على فترات منتظمة، سنوياً على أقصى تقدير، أثناء تعيينه كعامل ليلي.
٣. إذا عانى مشاكل صحية أثناء تعيينه كعامل ليلي؛ ولاتكون ناجمة عن عوامل أخرى غير أدائه لعمل ليلي.
- ج. في حال تبين أن العامل الليلي غير لائق للعمل الليلي، لأسباب صحية، يتم نقله إلى وظيفة أخرى في ساعات العمل المعتادة مماثلة ويكون لائق فيها للعمل، وذلك في الحالات الآتية:
١. في حال تم تقديم شهادة طبية تبين أنه بحاجة؛ لتجنب العمل الليلي للمحافظة على صحته.
٢. الحامل، لفترة أربعة وعشرين أسبوعاً كحد أدنى قبل الوضع (هذه الحالة يُحظر عليها العمل الليلي ويجب توفير عمل مناسب في ساعات العمل المعتادة).
٣. الحامل أو الأم، في حال تم تقديم شهادة طبية تبين أنها بحاجة لفترات إضافية؛ لتجنب العمل الليلي للمحافظة على صحة الأم أو الطفل.
- مع أخذ بعين الاعتبار الحظر الموضح للحامل حسب الفقرة ج-٢، بالنسبة للحالتين الموضحتين في الفقرتين ج-١ و ج-٣ فإنه في حال عدم إمكانية النقل إلى وظيفة أخرى مماثلة في ساعات العمل المعتادة يكون العامل الليلي لائق فيها للعمل، يجب تقليل ساعات العمل إلى ست ساعات كحد أدنى شاملة ساعات العمل الفعلية، مع المحافظة على نفس الأجر والإعانات والمزايا المرتبطة بالعمل الليلي.
- د. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي)؛ تسهيل حصولهم على خدمات غذائية مناسبة، ومن ذلك كحد أدنى إمكانية وصولهم إلى تسهيلات لإعداد الأغذية التي يحضروها أو تسخينها، أو إمكانية وصولهم إلى تسهيلات لطلب والحصول على الأغذية والمشروبات بسهولة، أو توفير المواد الغذائية والمشروبات المناسبة التي تصلح للتناول أثناء الليل في أماكن العمل.

❖ التعويضات والمزايا:

- أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) التعويض على شكل مزايا في ساعات العمل أو الأجر أو أي مزايا مماثلة، ومن ذلك على سبيل المثال: توفير بدل نقل مناسب خاص بالعمل الليلي، أو توفير وسائل نقل مناسبة عندما لا تكون خدمات النقل الأخرى متاحة، أو التعويض عن رسوم النقل - فضلاً عن مزايا بدل النقل الأساسية..

ب. لكل عامل ليلي، التعويض على شكل مزايا في ساعات العمل أو الأجر أو أي مزايا مماثلة، ومن ذلك على سبيل المثال: بدل مناسب لطبيعة العمل الليلي، أو تقليل ساعات العمل الفعلية للعمل الليلي مع المحافظة على نفس الوزن المحتسب لساعات العمل الفعلية المعتادة والإعانات والمزايا المحصلة.

❖ متطلبات أخرى:

أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) حماية حقوقهم للحصول على المزايا المتساوية مع العاملين في ساعات العمل المعتادة بالتأهيل والتدريب وبوضعهم والأقدمية والترقية وما إلى ذلك.

ب. فيما عدا التعويضات والمزايا المذكورة في هذا القرار وفي نظام العمل فيما يتعلق بالعمل الليلي، يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين الذين يؤدون عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) مع غيرهم من العاملين، من الذين يعملون في نفس طبيعة العمل والعقد.

ج. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) مع الأخذ بعين الاعتبار أحكام المادة الثامنة والتسعين والمادة الأولى بعد المائة من نظام العمل، أن لا تقل فترة الراحة بعد انتهاء يوم عمل إلى بدء يوم عمل آخر عن اثنتي عشرة ساعة.

د. لكل عامل ليلي، أن لا تتجاوز أقصى مدة عمل متواصلة عن ثلاثة شهور بحيث يتم تدويره للعمل في ساعات العمل المعتادة لمدة لا تقل عن شهر ما لم يكن هناك رغبة منه في مواصلة ذلك وعندها يجب أخذ موافقته الخطية على ذلك وحفظها في ملفه، مع حماية حقه في حال التراجع عن الموافقة بما يُثبت ذلك.

هـ. مراعاة - قدر الإمكان - الأوضاع الخاصة للعاملين المسنين أو ذوي المسؤوليات العائلية أو غيرهم ممن لديهم أوضاع خاصة.

و. دليل إجراءات وحقوق الذين يؤدون عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) بما يتوافق مع أحكام نظام العمل وبنود هذا القرار، وتوفيره ونشره؛ لاطلاع العاملين.

رابعاً: فيما يتعلق بفقرة التعويضات والمزايا الموضحة في هذا القرار فتطبق على من يعمل في فترة العمل الليلي لشهر كامل، أو ما لا يقل عن ٢٥٪ من مجموع العمل الشهري لشهرين فأكثر، أو ما يزيد عن ٤٥ يوم عمل في السنة، ولا تنطبق على فترة العمل الليلي في موسم رمضان.

خامساً: يجب الالتزام بالأنظمة والقرارات الوزارية الأخرى المتعلقة بعمل وتنظيم بيئة عمل المرأة.

سادساً: يُعتمد الدليل الإرشادي المرفق بهذا القرار.

سابعاً: يُطبق في حق المنشأة التي تقوم بمخالفة أي من بنود هذا القرار العقوبات التي يقضي بها نظام العمل والقرارات الوزارية ذات العلاقة.



ثامناً: يُلغى هذا القرار كل ما يتعارض معه من قرارات سابقة بهذا الشأن.  
تاسعاً: يُعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ١٤٤١/٥/٦ هـ الموافق ٢٠٢٠/١/١ م وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني.  
عاشراً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.  
ابحثين  
والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



## الدليل الإرشادي

يوضح هذا الدليل الشروحات حول أبرز بنود قرار ساعات العمل الليلي.

فيما يتعلق بالبندين (أولاً، وثانياً):

أولاً: يُقصد بالعمل الليلي أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة الحادية عشرة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً، ويُقصد بساعات العمل المعتادة أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة السادسة صباحاً إلى الحادية عشرة مساءً وتعتبر هذه الفترة هي الأصل في ساعات العمل.

ثانياً: يُقصد بالعامل الذي يؤدي عمل ليلي أي يعمل في أي فترة من العمل الليلي. ويُطلق، بالتحديد، على من يتطلب أداء عمله على الأقل ثلاث ساعات من العمل الليلي بالعامل الليلي.

### التوضيح:

الفرق بين مفهوم "عامل يؤدي عمل ليلي" و "عامل ليلي" هو: كل عامل ليلي يُعتبر عامل يؤدي عمل ليلي، ولكن ليس كل عامل يؤدي عمل ليلي يُعتبر عامل ليلي.

هذه بعض الأمثلة التي توضح من الفرق (مع أهمية أخذ بعين الاعتبار تنظيم فترات الراحة والصلاة والطعام حسب المادتين ١٠١ و ١٠٢ من نظام العمل):

مثال ١: عامل يؤدي عملاً من الساعة الخامسة مساءً إلى الساعة الواحدة والنصف صباحاً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

-	الفترات	المجموع	مسمى ساعات العمل	مسمى العامل
١	٥:٠٠ م إلى ١١:٠٠ م	٦ ساعات	ساعات عمل معتادة	-
٢	١١:٠٠ م إلى ١:٣٠ ص	٢.٥ ساعة	ساعات عمل ليلي	عامل يؤدي عمل ليلي

لم يتحقق الشرط "على الأقل ثلاث ساعات من العمل الليلي"، بالتالي لا يُسمى عامل ليلي، وإنما عامل يؤدي عمل ليلي

مثال ٢: عامل يؤدي عملاً من الساعة الخامسة والنصف مساءً إلى الساعة الثانية صباحاً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

-	الفترات	المجموع	مسمى ساعات العمل	مسمى العامل
١	٥:٣٠ م إلى ١١:٠٠ م	٥.٥ ساعات	ساعات عمل معتادة	-
٢	١١:٠٠ م إلى ٢:٣٠ ص	٣ ساعة	ساعات عمل ليلي	عامل ليلي

تحقق الشرط "على الأقل ثلاث ساعات من العمل الليلي"، بالتالي يُسمى عامل ليلي وفي نفس الوقت يؤدي عمل ليلي



وزارة العمل  
والتنمية الاجتماعية  
المملكة العربية السعودية

مثال ٣: عامل يؤدي عملاً من الساعة الحادية عشرة مساءً إلى الساعة السابعة والنصف صباحاً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

-	الفترات	المجموع	مسمى ساعات العمل	مسمى العامل
١	١١:٠٠ إلى ٦:٠٠ ص	٧ ساعات	ساعات عمل ليلي	عامل ليلي
٢	٦:٠٠ ص إلى ٧:٣٠ ص	١.٥ ساعات	ساعات عمل معتادة	-

تحقق الشرط "على الأقل ثلاث ساعات من العمل الليلي"، بالتالي يُسمى عامل ليلي وفي نفس الوقت يؤدي عمل ليلي

مثال ٤: عامل يعمل عملاً من الساعة الرابعة صباحاً إلى الساعة الثانية عشرة والنصف مساءً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

-	الفترات	المجموع	مسمى ساعات العمل	مسمى العامل
١	٤:٠٠ ص إلى ٦:٠٠ ص	٢ ساعات	ساعات عمل ليلي	يؤدي عمل ليلي
٢	٦:٠٠ ص إلى ١٢:٣٠ م	٦.٥ ساعات	ساعات عمل معتادة	-

لم يتحقق الشرط "على الأقل ثلاث ساعات من العمل الليلي"، بالتالي لا يُسمى عامل ليلي، وإنما عامل يؤدي عمل ليلي

فيما يتعلق بالبند: "ثالثاً: يلتزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعنيين، كحد أدنى:  
❖ الخدمات الصحية:

أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي)، الترتيبات المناسبة للإسعافات الأولية وإجراءات الطوارئ بما في ذلك نقل العاملين بسرعة إلى مكان تتوفر فيه إمكانية تقديم العلاج المناسب في الحالات التي تتطلب.

التوضيح:

أي الترتيبات أو الاستعدادات التي يجب عملها من أجل الإطمئنان على أن هناك تغطية مناسبة لأي احتياج لإسعافات أولية أو التعامل مع حادث طارئ متعلق بالسلامة والصحة في فترة العمل الليلي، ومن ذلك على سبيل المثال:

- تطوير إجراءات عمل حول الإسعافات الأولية ونشرها وجعلها متوفرة.
- تدريب وتأهيل من يؤدي عمل ليلي (يشمل العامل الليلي) على الإسعافات الأولية.
- تدريب وتأهيل من يؤدي عمل ليلي (يشمل العامل الليلي) على كيفية التعامل مع الإجراءات الطارئة.
- توفير هاتف طوارئ متصل بشكل مباشر مع أحد المراكز الصحية المناسبة العاملة في فترة العمل الليلي.
- توفير أطباء أو ممرضين لمباشرة الحالات الطارئة في فترة العمل الليلي، حسب حجم المنشأة.
- توفير سيارة إسعاف جاهزة لمباشرة الحالات الطارئة في فترة العمل الليلي، حسب حجم المنشأة.
- توفير غرفة إسعافات أولية لمباشرة الحالات الطارئة في فترة العمل الليلي، حسب حجم المنشأة.



**فيما يتعلق بالبند: "ثالثاً: يلتزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعنيين، كحد أدنى:  
❖ الخدمات الصحية:**

ب. لكل عامل ليلي، إمكانية تقديم تقرير طبي للمنشأة حول حالته الصحية في حال رغب العامل الليلي بتقييم حالته الصحية لمناسبة أو تجنب العمل الليلي، وحفظ هذه التقييمات الصحية في ملفه الخاص في العمل وعدم تقديمها للغير دون موافقته، باستثناء عدم اللياقة للعمل الليلي، ولايجوز أن تستخدم هذه النتائج في غير صالحه، وذلك وفقاً للحالات التالية:"

#### التوضيح:

أي تقييم أو كشف على وضع العامل الصحي ومدى ملائمة أن يعمل في فترة العمل الليلي. هذا الكشف خاص بملائمة العامل للعمل الليلي، ويقوم بتوفيره العامل المعني وتقديمه للمنشأة كتقرير طبي من أحد المراكز الصحية الحكومية، أو الخاصة المعتمدة في قائمة التأمين الطبي التي تشترك بها المنشأة للعاملين لديها.

**فيما يتعلق بالبند: ثالثاً: يلتزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعنيين، كحد أدنى:  
❖ الخدمات الصحية:**

د. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي)، تسهيل حصولهم على خدمات غذائية مناسبة، ومن ذلك كحد أدنى إمكانية وصولهم إلى تسهيلات لإعداد الأغذية التي يحضروها أو تسخينها، أو إمكانية وصولهم إلى تسهيلات لطلب والحصول على الأغذية والمشروبات بسهولة، أو توفير المواد الغذائية والمشروبات المناسبة التي تصلح للتناول أثناء الليل في أماكن العمل."

#### التوضيح:

يقصد بذلك الاهتمام بتسهيل الوصول إلى الغذاء والمشروبات بشكل مباشر أو من خلال الوسائل التي تساعد على توفيرها، ومن ذلك على سبيل المثال:

- توفير مكان مناسب في موقع العمل مخصص لحفظ أو تسخين الغذاء والمشروبات التي يحضرها العاملون.
- توفير الاستخدام السهل للتقنية الحديثة لقيام العاملين بطلب الغذاء والمشروبات بسهولة.
- توفير الغذاء والمشروبات في نفس موقع العمل في المكان المخصص لذلك.
- التعاقد مع جهات تقوم بتوفير الغذاء والمشروبات في موقع العمل.

**فيما يتعلق بالبند: "ثالثاً: يلتزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعنيين، كحد أدنى:  
❖ متطلبات أخرى:**

أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي)، حماية حقوقهم للحصول على المزايا المتساوية مع العاملين في ساعات العمل المعتادة والمتعلقة بالتأهيل والتدريب وبوضعهم والأقدمية والترقية وما إلى ذلك."



#### التوضيح:

- أي حقوقهم لحصولهم على المزايا التي يحصل عليها العاملين في ساعات العمل المعتادة، ومن ذلك على سبيل المثال:
- الدورات التأهيلية والتدريبية.
  - التطور (التدرج) الوظيفي.
  - الزيادات (العلاوات) أو المكافآت النظامية للمنشأة.
  - التكريم.

فيما يتعلق بالبند: "ثالثاً: يلتزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعنيين، كحد أدنى:  
❖ متطلبات أخرى:

د. دليل إجراءات وحقوق الذين يؤدون عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) بما يتوافق مع أحكام نظام العمل وبنود هذا القرار، وتوفيره ونشره لاطلاع العاملين."

#### التوضيح:

- أي تطوير مستند كدليل إجراءات وحقوق للعاملين الذين يؤدون عملاً ليلياً (ويشمل العاملين الليليين) بحيث يتم نشره وتوفيره لهم من مبدأ الشفافية ومعرفة الحقوق والواجبات بين الطرفين، ويحوي على سبيل المثال:
- إجراءات التعامل مع الحالات الطارئة.
  - إجراءات طلب الكشف عن الحالة الصحية والتقييم الصحي لمعرفة مدى الملائمة للعمل الليلي.
  - إجراءات طلب المشورة والإرشادات من المختصين حول الجوانب الصحية والبدنية والنفسية للعامل الليلي.
  - إجراءات وحقوق الحصول على المزايا المتعلقة بساعات العمل، أو الأجر، أو أي مزايا أخرى.
  - إجراءات وحقوق الحفاظ على استحقاق التدريب والتأهيل والترقيات والتطور.
  - إجراءات الواجبات والحقوق المصاحبة للعمل الليلي.
  - إضافة إلى أي حقوق ومزايا أخرى تضعها المنشأة لاتتعارض مع أحكام نظام العمل وهذا القرار.