




النافع للمحاماة  
والاستشارات القانونية  
AL NAFA FOR LAW AND LEGAL CONSULTATIONS

الأسئلة الشائعة عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بسبب  
إغلاق المنشأة نهائياً وذلك وفقاً لما جاء في نظام العمل الصادر  
بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ: ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ.

إعداد مجموعة النافع للمحاماة والاستشارات القانونية  
١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٣ م

+966 50 193 3300 

+966126609992 

info@nafa-law.com 

nafaafirmLaw



١/ هل يُعد إنهاء العقد بسبب إغلاق المنشأة سبباً مشروعاً؟
نعم، وذلك استناداً لما نصت عليه الفقرة (٦) من المادة (٧٤) من نظام العمل.

٢/ ماهي المدة النظامية لتقديم خطاب الإشعار في العقود غير محددة المدة؟
المدة النظامية للإشعار في العقود غير محددة المدة هي (٦٠) يوماً على الأقل، وذلك وفقاً لما جاء في المادة (٧٥) من نظام العمل.

٣/ في حال عدم تقديم المنشأة لخطاب الإشعار خلال المدة النظامية للعقد غير محدد المدة هل يحق للعامل طلب التعويض عن هذه المدة؟
نعم يحق للعامل التعويض وذلك بموجب المادة (٧٦) من نظام العمل.

٤/ من صاحب الصفة الذي يحق للعامل رفع دعوى عليه أمام المحكمة العمالية والمطالبة بمستحققاته عند إغلاق المنشأة نهائياً؟
الأصل أن ترفع الدعوى على الشركة، ولكن عند إلغاء سجلها التجاري يستطيع العامل أن يرفع دعوى على مدير الشركة.

#### ٥/ هل يجب أن يكون العقد موثقاً ليتم العمل به أمام المحاكم العمالية؟

لا؛ ذكر المنظم السعودي أن عقود العمل الورقية لا تزال منتجة لآثارها القانونية أمام المحاكم العمالية ويحكم بموجبها في إثبات العلاقة التعاقدية والمستحقات الوظيفية، وذلك استناداً لما جاء في المادة (٥١) من نظام العمل.

#### ٦/ هل يحق للعامل رفع دعوى للمطالبة بمستحققاته العمالية عند إغلاق المنشأة نهائياً؟

نعم يحق له، وذلك عن طريق تقديم دعوى لإدارة التسوية الودية بمكتب العمل قبل رفع الدعوى أمام المحكمة العمالية، والمطالبة بالمستحققات العمالية من مكافأة نهاية خدمة وبدل الإجازات المتبقية وغيرها، كما يجب أن يكون ذلك خلال المدة النظامية التي يحق للعامل فيها مطالبة صاحب العمل بحقوقه وهي (١٢) شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، وذلك استناداً لما جاء في الفقرة (أ) من المادة (٢٣٤) مكرر من نظام العمل.

#### ٧/ ماهي حقوق العامل عند إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة نهائياً؟

- ١- مكافأة نهاية الخدمة، وذلك استناداً لما نصت عليه المادة (٨٤) من نظام العمل.
- ٢- الرواتب المتأخرة، وذلك استناداً لما نصت عليه الفقرة (١) من المادة (٩٤) من نظام العمل.
- ٣- بدل الإجازات المتبقية، وذلك استناداً لما نصت عليه المادة (١١١) من نظام العمل.
- ٤- شهادة نهاية الخدمة، وذلك استناداً لما نصت عليه الفقرة (١) من المادة (٦٤) من نظام العمل.