

المحاضرة 7+8

- خامسا: الالتزام بمنع العامل الاجازات :-

تتنوع الاجازات التي يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل وهي الاجازة السنوية واجازة العطلات الرسمية والاعياد والاجازات لظروف اجتماعية واجازة الحج واجازة الامتحانات والاجازات بدون راتب والاجازات الخاصة بالمرأة وسوف نتناول هذه الاجازات كما يلي:

1- الاجازة السنوية:

- الاجازة السنوية: هي الاجازة التي يستحقها العامل بصفة دورية في كل عام نتيجة عمله لدى صاحب العمل فوفقا لنص المادة التاسعة بعد المائة يستحق العامل عن كل عام اجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوما تزداد الى مدة لا تقل عن ثلاثين يوما اذ امضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة وتكون الاجازة بأجر يدفع مقدما كما يجب ان يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها او ان يتقاضى بدلا نقديا عوضا عن الحصول عليها أثناء خدمته ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الاجازات وفقا لمقتضيات العمل او يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوما .
- كما نصت المادة العاشرة بعد المائة على أن للعامل بموافقة صاحب العمل ان يؤجل اجازته السنوية او اياما منها الى السنة التالية ولصاحب العمل حق تأجيل اجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوما فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الاجازة
- ووفقا لنص المادة الحادية عشر بعد المائة يحق للعامل الحصول على اجره عن أيام الاجازة المستحقة اذ ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على اجازته عنها كما يستحق اجره عنها كما يستحق اجره الاجازة عن اجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

2- اجازة العطلات الرسمية والاعياد :

- وفقا لنص المادة الثانية عشر بعد المائة فإن لكل عامل الحق في اجازة بأجر كامل في الاعياد والمناسبات ولقد حددت المادة التاسعة والخمسون من لائحة تنظيم العمل نجد الاعياد والمناسبات التي يعطي للعامل فيها بإجازة بأجر كامل وهي اجازة عيد الفطر بأربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى وإجازة عيد الاضحى بأربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة وإجازة اليوم الوطني للمملكة في أول الميزان واذا صادف هذا اليوم يوم راحة أسبوعية يعوض العامل عنه باليوم الذي يسبقه او الذي يليه ويلاحظ أنه اذا صادف احد ايام اجازة العيدين يوم الراحة الاسبوعية تمديد الاجازة يوما آخر .

● ولكن هل يجوز تشغيل العامل في أيام الاعياد واليوم الوطني ؟ وهل يستطيع صاحب العمل إجبار العامل على العمل في هذه الايام؟

- وفقا لنص المادة السابعة بعد المائة فإن جميع ساعات العمل التي تؤدي في ايام العطل والاعياد تعتبر ساعات إضافية وهذا يدل على اعتراف المقتن السعودي بجواز تشغيل العامل خلال أيام الاعياد ومع ذلك فإن نظام العمل يخلو من نص يدل على جواز إجبار العامل على العمل في ايام الاعياد حتى لو اقتضت ظروف العمل ذلك مادام لم يوافق العامل ولكن يصح ذلك بموافقة العامل أما في حالة عدم موافقته فيكون من حقه التمتع بإجازة.

3- اجازة لظروف اجتماعية:

- وفقا لنص المادة الثالثة عشر بعد المائة يحق للعامل الحصول على اجازة بأجرة لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له وثلاثة أيام لمناسبة زواجه او في حالة وفاة زوجة او احد أصوله أو فروعه ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

4- اجازة اداء فريضة الحج:

- وفقا لنص المادة الرابعة عشر بعد المائة يحق للعامل الحصول على اجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوما بما فيها اجازة عيد الاضحى وذلك لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته اذ لم يكن قد أداها من قبل ويشترط لاستحقاق هذه الاجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الاقل ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الاجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل .

5- اجازة اداء الامتحانات :

- وفقا لنص المادة الخامسة عشر بعد المائة يحق للعامل المنتسب الى مؤسسة تعليمية الحق في اجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معتادة تحدد مدتها بعدد ايام الامتحانات الفعلية اما اذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في اجازة دون اجر لأداء الامتحان ولصاحب العمل ان يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الاجازة وكذلك ما يدل على أدائه

الامتحان وعلى العامل ان يتقدم بطلب الاجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوما على الاقل ويحرم العامل من اجر هذه الاجازة اذا ثبت انه لم يؤد الامتحان مع عدم الاخلال بالمسألة التأديبية.

6- الاجازة بدون أجر :

لقد نصت المادة السادسة عشر بعد المائة على انه يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على اجازة بدون اجر يتفق الطرفان على تحديد مدتها ويعد عقد العمل موقوفا خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوما مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

7- الاجازة المرضية :-

نصت المادة السابعة عشر بعد المائة على ان للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوما الاولى وبثلاثة ارباع الاجر عن السنتين يوما التالية ودون اجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذا الاجازات متصلة ام متقطعة على انه يقصد بالسنة الواحدة تلك السنة التي تبدأ من تاريخ اول اجازة مرضية .

8- الاجازات الخاصة بالمرأة:

- وفقا لنص المادة الحادية والخمسون بعد المائة فإن للمرأة العاملة الحق في اجازة وضع لمدة الاسبوع الاربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع والاسبوع السنة اللاحقة ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة ان كان لها طبيب او بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية معتمدة ويحظر تشغيل المرأة خلال الاسبوع الستة التالية مباشرة للوضع .
- كما الزمت المادة الثانية والخمسون بعد المائة صاحب العمل بأن يدفع الى المرأة العاملة اثناء انقطاعها عن عملها في اجازة الوضع ما يعادل نصف اجرها اذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل والأجرة كاملة اذ بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الاجازة ولأندفع اليها الاجرة اثناء اجازتها السنوية العادية اذ كانت قد استفادت في السنة نفسها من اجازة وضع بأجر كامل ويدفع اليها نص اجرها اثناء الاجازة السنوية اذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من اجازة وضع بنصف اجر .
- ويتضح من ذلك ان المرأة التي لم تكمل بعد سنة في خدمة صاحب العمل فإن هذا الاخير غير ملزم بدفع أجر لها عن فترة انقطاعها عن عملها في اجازة الوضع فقط يكون حقها في اجازة سنوية بأجر كامل .
- كما منحت المادة ستون بعد المائة للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في اجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوما من تاريخ الوفاة.
- ومما يسترعي الانتباه انه لا يجوز للعامل اثناء تمتعه بأي من اجازته المنصوص عليها في نظام العمل ان يعمل لدى صاحب عمل اخر فإذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك فله ان يحرمه من اجره عن مدة الاجازة أو يسترد ما سبق أن أداه اليه من ذلك الاجر .

سادسا الالتزام بتوفير الخدمات الصحية للعمال:

- من المسلم به ان كل عمل من الاعمال تحيط به انواع متعددة من الامراض والحوادث والاصابات التي يتوجب على المنظمة المجاهدة من اجل منع حدوثها او الاقلال منها وذلك بمعرفة طبيعة هذه المخاطر والوقوف على مسبباتها لوضع الحلول المناسبة لها وتتكفل عملية تحليل العمل في المنظمات الاعمال بتوفير المعلومات اللازمة عن هذه الامراض والاصابات المحتملة والمصاحبة لكل عمل في المنظمة وفي ضوء نتائج التحليل تتمكن وظيفة السلامة والحماية من وضع برامج مناسبة لمواجهة هذه المخاطر وتوفير الامان للعاملين .
- ومما يسترعي الانتباه ان الاهتمام بصحة العامل ليس فقط يصب في مصلحة العامل وإنما يعود بفائدة على صاحب العمل من حيث استقرار العامل ورفع قدرته الانتاجية في اداء العمل وعدم الانقطاع عنه إضافة الى شعور العامل بالأمان وحرصه على الوظيفة نظرا لامتيازات الخدمات الطبية التي اصبحت من وسائل الاستقطاب للتعاقد في سوق العمل .
- ولأهمية صحة العامل فقد اوجب نظام العمل على صاحب العمل توفير الحد الأدنى من الخدمات الصحية حيث الزمت المادة الثانية والاربعون بعد المائة كل صاحب عمل في منشأته بأن يعد خزانة او اكثر للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية وغيرها مما يلزم للإسعافات الطبية من وسائل الاسعافات الاولى وعددها وكميات الادوية وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الاسعافات ومستواه .
- وكذلك الزمت المادة الثالثة والاربعون بعد المائة كل صاحب عمل بأن يعهد الى طبيب او أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحدى الامراض المهنية المحددة في جداول الاراض المهنية المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية فحصا شاملا مرة كل سنة على الاقل وان يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات اولئك العمال
- كما الزمت المادة الرابعة والاربعون بعد المائة كل صاحب العمل بأن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية العلاجية طبقا للمستويات التي يقرها وزير العمل مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني .

سابعاً : الالتزام بتقديم الخدمات الاجتماعية :

- نظراً لتأثير الأحوال الاجتماعية للعمال على أدائهم وقدرتهم الانتاجية بشكل مباشر فقد لزم نظام العمل اصحاب الاعمال بقيامهم بمسؤوليتهم الاجتماعية تجاه العمال فقد اجتازت المادة الخامسة والاربعون بعد المائة لصاحب العمل موافقة وزير العمل إنشاء صندوق للتوفير والادخار على ان تكون مساهمة العمال فيه اختيارية ويجب اعلان الاحكام المنظمة لكل ما يتصل بقواعد عمل هذا الصندوق .
- كما ألزمت المادة السادسة والاربعون بعد المائة صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملا في الاماكن البعيدة عن العمران بتوفير حوانيت لبيع الطعام و الملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة وذلك في مناطق العمل التي لا تتوفر فيها عادة تلك الحوانيت كذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل الترفيه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل فضلا عن اجراء مايلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج اسرهم علاجاً شاملاً (الزوج والاولاد والام والاب والمقيمون معه) توفير مدارس لتعليم اولاد العمال اذ لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية كما يلتزم صاحب العمل بإعداد المساجد او مصليات في اماكن العمل فضلا عن اعداد برامج لمحو الامية بين العمال .
- كما ألزمت المادة السابعة والاربعون بعد المائة صاحب العمل الذي يؤدي عملا في الاماكن البعيدة عن العمران وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والواجبات الغذائية للعمال .

– ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن, وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها, وما يتحمله العامل مقابل الوجبة, وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال.

– ونصت المادة الثامنة والاربعون بعد المائة على ان يلتزم كل صاحب عمل بأن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل اقامتهم, او من مركز تجمع معين الى اماكن العمل, واعادتهم يومياً اذا كانت هذه الاماكن لاتصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.

– ويعتبر من الاماكن البعيدة عن العمران مواقع العمل التي تبعد عن النطاق العمراني الذي تحدده الامانات والبلديات المختلفة بمسافة تزيد على خمسين كيلو متراً إذا كانت الطريق معبدة ومسافة خمسة وعشرين كيلو متراً اذا كانت الطريق غير معبدة, كذلك التجمعات السكانية التي لا تتوافر بها المرافق والخدمات.

الفصل الرابع: التزامات العمال في منظمات الأعمال.

أولاً: التزام العامل بأداء العمل.

– يعتبر اول التزام يقع على عاتق العامل هو اداء العمل المتفق عليه بنفسه وفقاً لأصول المهنة والالتزام هنا هو الالتزام ببذل عناية الشخص العادي في اداء العمل المتفق عليه, وهو يحصل على الاجر مقابل قيامه بهذا الالتزام, والأصل ان العامل لا يجوز تكليفه من قبل صاحب العمل بأي عمل آخر غير الذي تم الاتفاق عليه, ومع ذلك يجوز تكليف العامل بعمل آخر يختلف عن العمل المتفق عليه ولكم بضوابط معينه, ويكون أداء العمل في المكان المتفق عليه.

– وبالتالي يلتزم العامل بأن يقوم بعمله بحسن نية ودون ابطاء بهدف الحصول على عمل اضافي مقابل اجر اضافي او بهدف ضياع الوقت ومروره بدون انتاج, وألا يتمسك العامل بحرفية الاوامر الصادرة له من صاحب العمل بشأن واثناء تنفيذ العمل, كما يجب أن يكون تصرفه دائماً يعود بالنفع على المنشأة ودون ان يلحق الضرر بالآخرين.

– وعند تصميم الأعمال في منظمات الأعمال يجب تحديد الأعمال المطلوب من العمال القيام بها بحيث لا تكون فيها ازدواجية او تداخل وبشكل يوضح ما هو المطلوب أداءه من كل عامل في سبيل انجاز اهداف المنظمة, فتحديد عدد ونوع وطبيعة الأعمال التي ستؤدي داخل المنظمة, وتوضيح الانجازات المطلوب تحقيقها من كل عمل, والمراحل التي ينجز بها العمل من بدايته وحتى نهايته, واسلوب اداء الأعمال فيها اذا كان فردياً او جماعياً, وكل ذلك سوف يصب في النهاية في تحقيق اهداف المنظمة.

– فضلا عن ذلك يعتبر تحليل الأعمال امتداداً طبيعياً لتصميمها حيث تساعد نتائج تحليل الاعمال على ان يعرف كل شاغل عمل ما هو المطلوب منه أداءه في عمله وكيف يؤديه بنجاح, كما يعرف المدير والمشرفون طبيعة الاعمال التي يشرفون عليها ليمكنوا من تحديد الكيفية التي يوجهون من خلالها اعمال مرؤوسيهم وجعل أدائهم افضل وتمكينهم من تحقيق أهداف

العمل المطلوب منهم بنجاح, كما تساعد نتائج تحليل الاعمال ادارة الموارد البشرية من معرفة من هو العامل المناسب لشغل عمل معين داخل المنظمة.

ثانياً : التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل.

– أي ان العامل يخضع في ادائه للعمل المكلف به لإدارة و اشراف صاحب العمل ويلتزم بإطاعة وتنفيذ اوامره وتوجيهاته المتعلقة بالعمل المتفق عليه مادام لم يكن في هذه التعليمات مخالفة لعقد العمل او لنظام العمل او اللائحة او الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها تعريض الأخرين للخطر.

– كما يلتزم العامل بتنفيذ تعليمات صاحب العمل والخاصة بالحفاظ على صحة العامل ووقايته من الاصابات والامراض التي تؤثر على سير العمل وتحول دون نقل العدوى والجراثيم والميكروبات الى العملاء عن طريق المنتجات التي يتدخل العامل في انتاجها, وبالتالي يحظر على العامل ارتكاب أي فعل من شأنه ان يؤدي الى إساءة استعمال او تعطيل الوسائل المعدة لحماية العاملين وسلامتهم, ومن ثم يحق لصاحب العمل توقيع الجزاءات على العامل الذي لا يستخدم الوسائل الوقائية المخصصة او لا يحافظ عليها او يخالف التعليمات التي وضعت للمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من الامراض.

– ويستتبع ذلك التزام العامل بالخضوع لطلبات صاحب العمل فيما يتعلق بإجراء الفحوص الطبية سواء قبل الالتحاق بالعمل او أثناء العمل للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية او المعدية لان كل ذلك سوف ينعكس على الحالة الصحية للعمال وعلى سير العمل.

– ولا يقتصر الأمر عند تنفيذ اوامر صاحب العمل بل يمتد لتنفيذ واطاعة اوامر الوكلاء وصاحب العمل وممثليه والمديرين والرؤساء في العمل المكلفين بالإشراف على العامل وفقاً للهيكل التنظيمي داخل المؤسسة.

– ومما يسترعي الانتباه ان تنفيذ العامل لأوامر صاحب العمل ليست مطلقة في جميع الاحوال وانما هي طاعة مقيدة بضرورة ان تكون مقيدة في بعض الحالات حيث يمتنع على العامل طاعة اوامر صاحب العمل اذا كان فيها مخالفة لما تم النص عليه في عقد العمل أو تكون مخالفة للآداب العامة او النظام العام كما هو الحال عند صدور امر للعمال يمثل تنفيذه له جريمة او كان تنفيذه يحمل خطراً جسيماً يصيب العامل في نفسه وماله.

ثالثاً : التزام العامل بان يؤدي العمل بنفسه.

– نظراً لان شخصية العامل وقدرته ومهارته محل اعتبار في عقد العمل لذلك يجب عليه القيام بالعمل المكلف به بنفسه ولا يوكل القيام به لأي شخص اخر, ومع ذلك وبعد الاتفاق عليه مع صاحب العمل, ليس هناك ما يمنع من قيام العمل بالاستعانة في القيام بالعمل بالأخرين من الخاضعين لإشراف صاحب العمل او من الغير اللذين لا تربطهم علاقة عمل مع صاحب العمل.

– وفي هذه الحالة الاخيرة لا يكون هذا الغير خاضعاً لإشراف ورقابة العمل وبالتالي لا يستطيع هذا الغير ان يطالب صاحب العمل بأي التزامات نتيجة قيامه بهذا العمل حيث لا توجد أي علاقة تبعية بينه وبني صاحب العمل تعكس له الحق في المطالبة بالأجر او أي من ملحقاته.

رابعاً : التزام العامل بالمحافظة على ادوات العمل.

يلتزم العامل ببذل الجهد والعناية الكافية للمحافظة على ادوات العمل سواء كانت في عهده او في مكان العمل تحت نصرته, فيلتزم اثناء تشغيلها الطريقة التي تحافظ عليها ولا تؤدي الى التعجيل باستهلاكها كمل يلتزم بصيانة هذه الآلات والمعدات الصيانة الفنية المناسبة, وأن يخطر صاحب العمل وعلى وجه السرعة بأي اعطال تصيب هذه الادوات وحاجتها للإصلاح او الصيانة, كما يلتزم العامل بأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة, كمل يلتزم بحسن السلوك اثناء العمل.

خامساً : التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل.

– ويقصد بأسرار العمل تلك الأسرار التي تتعلق بطريقة الانتاج والآلات والمواد المستخدمة وكذلك المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وتحديد الأسعار.

– ويجوز لصاحب العمل اشتراط عدم المنافسة والذي يمنع العامل بعد انتهاء عقد العمل من ممارسة نفس نشاط صاحب العمل أو نشاط متعلق به, ويشترط لصحة هذا الشرط انه اذا كان العمل منوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل, او بالاطلاع على اسرار عمله, جاز لصاحب العمل ان يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته او افشاء اسراره.

- ويجب لصحة هذا الشرط ان يكون محرراً او محدداً, من حيث الزمان والمكان ونوع العمل, وبالفدر الصروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة, وفي كل الاحوال يجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

سادساً : التزام العامل بأخلاقيات العمل.

- يلتزم العامل بإتباع السلوك القويم وحسن الاخلاق اثناء العمل فلا يحرض على الاضرار عن العمل ولا يقيم التكتلات ولا يلجأ لأساليب الغش والخداع والنفاق داخل العمل.

- كمل يلتزم العامل بأن يقدم كل عون ومساعدة لصاحب العمل دون ان يشترط لذلك اجراً اضافياً في حالات الكوارث والاطار التي تهدد سلامة مكان العمل او الاشخاص العاملين فيه.

- كمل يلتزم العامل بعدم ادخال أي مواد محرمة شرعاً إلى مكان العمل, فإذا ما وجدت هذه المواد بحيازة العامل او ثبت تعاطيه لها فإن صاحب العمل يستطيع ان يوقع عليه الجزاءات التأديبية المناسبة والتي قد تصل إلى حد الفصل النهائي للعامل مع عدم الاخلال بتطبيق العقوبات الشرعية.

سابعاً: واجبات ومحظورات على العامل.

حددت المادة التاسعة والسبعون من الباب العاشر والخاص بالواجبات والمحظورات واجبات الهمل حيث نصت على ما يلي:-

1/ التقيد بالتعليمات والاورام المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل او النظام العام او الآداب العامة او ما يعرض للخطر.

2/ المحافظة على مواعيد العمل.

3/ انجاز عمله على الوجه المطلوب تحت اشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.

4/ العناية بالآلات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة.

5/ الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على ارضاء عملاء المنشأة في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.

6/ تقديم كل عون او مساعدة في الحالات الطارئة او الاخطار التي تهدد سلامة مكان العمل او العاملين فيه.

7/ المحافظة على الاسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة او أي اسرار تصل الى علمه بسبب اعمال وظيفته.

8/ عدم ممارسة أي عمل اخر خارج نطاق عمله سواء كان ذلك باجر او بدون اجر لدى اية جهة اخرى.

9/ الامتناع عن استغلال عمله بالمنشأة بغرض تحقيق ربح او منفعة شخصية له او لغيره على حساب مصلحة المنشأة.

10/ اخطار المنشأة بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية او محل اقامته خلال اسبوع على الاكثر من تاريخ حدوث التغيير.

11/ التقيد بالتعليمات والانظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.

12/ عدم استقبال زائرين في اماكن العمل من غير عمال المنشأة وعمالها.

13/ عدم استعمال أدوات المنشأة ومعداتها في الأغراض الخاصة.