



محاضرات

في

نظام العمل

القسم الأول

قانون العمل

محتوى المقرر :

اولا : - المبادئ العامة لقانون العمل

ثانيا : - إبرام عقد العمل

ثالثا : - آثار عقد العمل

رابعا : - انتهاء عقد العمل

خامسا : تسوية الخلافات

اولا : المبادئ العامة لقانون العمل

1- تعريف قانون العمل

2- نطاق قانون العمل

3 - خصائص قانون العمل

4 - مصادر قانون العمل

أولاً: تعريف قانون العمل :

قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات التي تنشأ عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر تحت سلطته وإشرافه مقابل اجر

فقانون العمل يحكم العمل التابع ولا يحكم العمل المستقل, الذي يقوم فيه الشخص بالعمل بنفسه, ولحساب نفسه , كصاحب الورشة الذي يقوم بنفسه بإصلاح السيارات , ومهندس الديكور الذي يقوم بنفسه بأعمال التصميم والتنفيذ بنفسه ولحسابه الخاص

لا يسري قانون العمل علي كل علاقات العمل التابع فإذا كان صاحب العمل هو الدولة أو غيرها من أشخاص القانون العام , فان القانون الإداري هو الذي يحكم العلاقة بين الموظف والدولة . وتسمي العلاقة بين الموظف العام والدولة علاقة تنظيمية أو لائحية وليست تعاقدية .

ثانيا : خصائص قانون العمل

1- قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص

ويعد قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص حيث انه يحكم العلاقات القانونية بين أشخاص القانون الخاص ولا تعد الدولة بوصفها صاحبة سيادة طرف في العلاقة القانونية, كما أن مصدر غالبية علاقات العمل هو عقد العمل – وهذا العقد رضائي . ولكن المنظم حماية لروابط العمل قد ضمنها قواعد أمره تقترن بجزاء جنائي لمن يخالفها , بالإضافة لتقرير جزاء مدني وهو البطلان.

2- الطابع العملي لقانون العمل

قواعد قانون العمل لا توضع ولا تطبق بصورة واحدة بل تواجه هذه القواعد أوضاع عمل مختلفة بما يناسبها ويلئمها .فقواعد قانون العمل تراعي علاقة العمل وظروف العمل .
نظام العمل يراعي أشخاص علاقة العمل من حيث الجنس والسن والحالة الاجتماعية فهو يضع قواعد خاصة بتشغيل النساء وقواعد أخرى خاصة بالأحداث , وكذلك يراعي مقدرة صاحب العمل المالية , ومن ثم يفرض بعض الالتزامات علي كبار أصحاب الأعمال لا تفرض علي صغارهم.

2- طبيعة قواعد قانون العمل

تعريف الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل:

يتميز قانون العمل بأن قواعده أمره وهذا علي عكس معظم فروع القانون الخاص, مثل القانون المدني الذي يحكمه أساسا مبدأ سلطان الإرادة .
وسبب الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل ترجع إلي أن هذا القانون وضع لحماية الطرف الضعيف في العقد (العامل) وإقرار السلام الاجتماعي , وإذا

تصورنا أن قواعد قانون العمل قواعد مكملة لأمكن لصاحب العمل أن يخالفها.

ويترتب علي ذلك :

- 1- سريان قواعد قانون العمل الجديد بأثر فوري أو مباشر
 - 2- بطلان الشروط التي تتضمن تنازلا عن حق من حقوق العامل
 - 3- يجب إثبات عقد العمل بالكتابة , أما إذا كان عقد العمل غير مكتوب فإن للعامل وحده إثبات علاقة العمل بطرق الإثبات كافة .
- أما صاحب العمل فلا يمكنه إثبات علاقة العمل إلا بالكتابة, ومن ثم إذا كان عقد العمل غير مكتوب وأنكره العامل فليس لصاحب العمل إثبات وجود بأي طريقة أخرى. ويرجع السبب في ذلك إلي أن عدم كتابة العقد يرجع في أغلب الحالات إلي تقصير أصحاب الأعمال . والرغبة كذلك في حماية الطرف الضعيف في العقد.

***الحماية الجنائية لقواعد قانون العمل**

لم يكتف المشرع بتقرير البطلان كجزاء علي مخالفة قواعد نظام العمل بل قرر أيضا الحماية القانونية الجنائية لهذه القواعد تأكيدا للصفة الأمرة لها, ومن هذه العقوبات الحبس والغرامة. وحتى يمكن ضبط جرائم العمل أنشأ نظام العمل نظام التفتيش علي أماكن العمل لضبط ما يقع من مخالفات لأحكام هذا النظام .

ثالثا : نطاق قانون العمل

تحديد نطاق قانون العمل يعني تحديد الأعمال التي تخضع لهذا النظام وتحديد الأعمال التي لا تخضع له. وهو ما تم تحديده في المادة الخامسة والسادسة والسابعة من نظام العمل الجديد , وهو ما نقوم بعرضه بإيجاز:

1- نطاق تطبيق نظام العمل من حيث الزمان

وفقا لقاعدة الأثر الفوري المباشر، فإن قواعد النظام الجديد تسري على الوقائع القانونية التي نشأت من تاريخ صدوره، كما تسري على الآثار القانونية التي نتجت في ظله رغم قيام الواقعة في ظل النظام القديم، إلا أن هذه القاعدة يرد عليها استثناء مفاده، سريان النظام القديم في مجال العقود التي أبرمت في ظله ولوترتبت بعد تاريخ صدور النظام الجديد، ووفقا لتلك القاعدة فإذا صدر نظام عمل جديد ينظم بعض المسائل المنصوص عليها في التشريع القديم، فإن هذا القانون يسري على المسائل التي تمت في ظل العقود المبرمة من تاريخ صدوره، وكذلك على الآثار التي ترتبت في ظل هذا النظام الجديد.) .

وحيث تعتبر قواعد نظام العمل قواعد أمره تتعلق بالنظام العام، فإنها تسري بأثر مباشر، وذلك بالرغم من أن هذه العلاقات قد تنشأ قبل نفاذ هذه القواعد، ويتم تطبيق القواعد الجديدة فقط على ما يجئ من آثار هذه العلاقات في المستقبل دون تلك التي تكون قد انتهت في الماضي.) .

2- نطاق تطبيق نظام العمل من حيث المكان

سبق أن أوضحنا أن قواعد نظام العمل تتعلق بالنظام العام، فتطبق من تاريخ انشائها في جميع مناطق المملكة العربية السعودية، وعلى السفن والطائرات التي تحمل العلم السعودي، وتسري هذه القواعد على أصحاب الأعمال والعمال السعوديين وغير السعوديين على حد سواء عملاً بمبدأ السيادة الإقليمية للدولة، ومن ثم فإذا كانت العلاقة أجنبية في كافة عناصرها، فلا يطبق عليها نظام العمل السعودي.

3- نطاق تطبيق نظام العمل من حيث الأشخاص (الفئات التي يسري عليها

قانون العمل)

أ- عقد العمل الفردي

يسري هذا القانون علي كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل اجر. أي يفترض توافر عنصرين وهما : التبعية والأجر .

وعلي هذا فان القاعدة العامة هي سريان قانون العمل علي عقود العمل بوجه عام إلا ما يستثني بنص خاص .

ب- بعض العاملون في الحكومة والقطاع العام

جرت عادة التشريعات المختلفة علي استبعاد الموظفين لدي الحكومة والمؤسسات العامة من نطاق تطبيق قانون العمل علي اعتبار أنهم يخضعون لنظام العاملين المدنيين في الدولة , غير أن المشرع السعودي حرص علي تحديد العاملون الذين يخضعون لنظام العاملين المدنيين بالدولة وما عداهم يخضعون لنظام العمل

* العاملون الذين لا يخضعون لنظام العمل

- الموظف العام : وهو كل شخص يعمل بمرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام .
- المستخدم العام : وهي كوظائف الفراش , مشغل المصعد , الحارس البواب وقهوجي وكذلك رؤساء هذه الوظائف .
- - المعينون علي بند الأجور : وتشمل فئات ثلاثة :
 - (1) مجموعة الحرفيين وهم الميكانيكيون والكهربائيين وموزعو البريد والسائقين والمعقبون والنجارون والسباكون .
 - (2) مجموعة الفنيون المساعدين وهم عمال الأشعة والمختبرات والمستشفيات والمصانع

3) مجموعة العمال العاديين وتشمل عمال النظافة والحراسة والمساعد
والحمالون والسفريون.

نخلص من ذلك إن عمال الحكومة والمؤسسات العامة الذين يخضعون لقانون
العمل هم كل من ليس من الطوائف السابقة .

ج - عمال المؤسسات الخيرية

هؤلاء يخضعون لنظام العمل طالما توافرت علاقة التبعية والأجر , رغم أن هذه
المؤسسات لا تهدف إلي تحقيق ربح .

د- بعض العاملين في الزراعة

الأصل العام أن عمال الزراعة لا يخضعون لنظام العمل , غير أن المشرع
السعودي رصد في المادة الخامسة بعض فئات من العاملين في الزراعة
وإخضاعهم لقانون العمل

* العمال في المنشآت الزراعية التي تشغل عشرة عمال فأكثر يطبق عليهم
قانون العمل حيث نكون في هذه الحالة اقرب للمشروع الرأسمالي مما ينتفي معه
الطابع الولائي الذي يربط بين العمال وأصحاب الأعمال ويبرر عدم خضوعهم
لنظام العمل .

*العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها وذلك بغض النظر

عن عدد العمال كما لو كانت المنشأة تقوم بتصنيع الألبان أو تعليب الثمار

* العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة

للزراعة أو إصلاحها وذلك لان هؤلاء العمال ليسوا من عمال الزراعة وإنما

عملهم ذو طابع فني. ويشترط أن تكون ممارسة العامل لتشغيل وإصلاح

الآلات دائمة وليست بصفة عرضية , فإذا كان العامل يقوم من وقت إلي آخر

بتشغيل الآلة دون أن يكون عمله الرئيسي والدائم فانه لا يخضع لقانون العمل.

هـ- العاملون لبعض الوقت

العمل لبعض الوقت هو العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدي صاحب عمل
ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية (العمل الموسمي -
العرضي - المؤقت) .

والعاملون لبعض الوقت يخضعون لنظام العمل ولكن في حدود ما يتعلق
بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

و- عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدي صاحب العمل .

يقصد بهذه العقود تلك التي يلتزم بمقتضاها صاحب العمل بتأهيل أو تدريب
شخص لإعداده في مهنة معينة.
ما هو عقد التأهيل والتدريب؟

عرفت المادة الخامسة والاربعون من نظام العمل السعودي عقد التأهيل
والتدريب بأنه عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لأعداده
في مهنة معينة.

ما هو الفرق بين عقد العمل وعقد التأهيل؟

الفرق هو جوهر العقد حيث في عقد العمل موضوع العقد هو التزام العامل
بالعمل تحت ادارة صاحب العمل او اشرافه مقابل التزام صاحب العمل بدفع
الاجر هذا هو جوهر عقد العمل لكن في عقد التأهيل التزام صاحب العمل
مختلف حيث هو تعليم وتدريب العامل اصول مهنة او صنعة معينة مقابل التزام
العامل بالعمل تحت إشرافه او لحسابه خلال مدة التدريب. موضوع وجوهر عقد
التدريب او التأهيل هو تمرين العامل اصول المهنة او الصناعة التي يباشر فيها
صاحب العمل نشاطه

شروط ابرام عقد التأهيل والتدريب

1- يجب ان يكون عقد التدريب والتأهيل مكتوب المادة 46

والكتابة هنا البعض يرى انها شرط من شروط انعقاد العقد وبالتالي تخلفها يرتب بطلان العقد والحكمة في نظرهم عدم استغلال صاحب العمل للمتدرب والتحايل على النظام.

ولكن الراي الراجح في النظام السعودي هو ان الكتابة هي مجرد وسليه لإثبات العقد وليس صحة العقد سوا في عقد العمل العادي وعقد التأهيل والتدريب وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل اثبات عقد التدريب والتأهيل بغير الكتابية بينما العامل يستطيع وحده اثبات عقد التدريب والتأهيل ان لم يكن مكتوب بكافة طرق الاثبات

2- يجب ان يتضمن العقد نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها ومدة التدريب ومراحله (المادة 46)

لم يحدد النظام مدة معينة للتدريب ولكن اشتراط ان تكون مدة التدريب محددة في العقد من اجل حماية العمال المتدرب.

3- يجب ان يدفع صاحب العمل اجر (مكافاة) لعامل المتدرب.

هذا ما نص عليه المنظم السعودي في المادة 46 وقد حسم الجدل حول هذا الموضوع وقد اشترط المنظم بان المكافاة لا تحدد عن طريق القطعة او الانتاج وانما على اساس الوحدة الزمنية

4- يجب ان لا يقل عمر العامل المتدرب عن 15 سنة .

لم ينص المنظم السعودي على سن محدد للعامل المتدرب في عقد التأهيل وانما نص في نظام العمل المادة 162 انه لايجوز تشغيل اي شخص لم يتم 15 سنة ونرى ان هذا يشمل عقد التأهيل

انتهاء عقد التأهيل والتدريب

(لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا لمس من المتدرب عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة ، وللمتدرب أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف

الأخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب. ويجوز لصاحب العمل أن يلزم المتدرب بأن يعمل لديه بعد انقضاء مدة التدريب ، مدة لا تزيد على ضعف هذه المدة أو سنة أيهما أطول) .

-للعامل المتدرب وصاحب العمل الحق في إنهاء عقد التدريب بإرادتهما المنفردة وهذا السلطة مطلقة تتعلق بالنظام العام لايجوز الاتفاق على مخالفته. لا بد من اخطار الطرف الاخر قبل المدة المحدد اسبوع

- اذا انهى المتدرب مدة التدريب ليس هناك الزام على صاحب العمل بتشغيل المتدرب بعد مدة تدريبية مالم يتضمن عقد التاهيل نص يلزم صاحب العمل بذلك - بينما المادة 48 من نظام العمل منحت الحق لصاحب العمل في الزام العامل المتدرب بالعمل لديه بعد انتهاء مدة التدريب لمدة لا تزيد على ضعف مدة التدريب

2-الفئات التي يسري عليها قانون العمل وفقا للمادة السادسة :

تسري علي العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة بالتأديب والحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية , والعطلات الرسمية وقواعد السلامة والصحة المهنية , وإصابات العمل والتعويض عنها وما يقرره الوزير . الأصل العام أن الأعمال العرضية والموسمية والمؤقتة لا تخضع لنظام العمل ومع ذلك فقد نص المشرع علي سريان بعض أحكام قانون العمل علي هذه الأعمال.(راجع المادة السادسة من نظام العمل الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 22/8/1426).

1- الفئات المستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل

- أ- أفراد أسرة صاحب العمل
 - ب- خدم المنازل ومن في حكمهم
 - ج- عمال البحر
 - د- عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام .
 - هـ- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد علي شهرين
 - و- لاعبوا الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها
- ونتناولها بالشرح:

أ- أفراد أسرة صاحب العمل

استثني المشرع من الخضوع لقانون العمل أفراد أسرة صاحب العمل. والعلة من ذلك أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون وانه يخشي أن يؤدي سريان القانون عليهم إلي إفساد الرابطة العائلية لذلك اوجب المشرع توافر شرطين لإعمال هذا الاستثناء هما :

(1) أن يكون العامل من أفراد أسرة صاحب العمل والذي يشمل الأصول والفروع والزوجة والزوج ولا يشترط أن يعولهم .

(2) أن يقتصر العمل في المنشأة علي أفراد أسرة صاحب العمل بحيث لا تضم سواهم تأكيدا للطابع العائلي وهي الحكمة التي تبرر هذا الاستثناء.

ب- خدم المنازل ومن في حكمهم

* خدم المنازل

وهم الطاهي والسفرجي ومربية الأطفال. ولا يعد من قبيل خدم المنازل من يقومون بأعمال عقلية وليست مادية داخل المنزل مثل السكرتير الخاص ومدرس الأطفال والكاتب, أمثال هؤلاء ممن يستخدمون في المنازل الكبيرة تسري عليهم

أحكام قانون العمل . وهذا بخلاف المدرس الخاص الذي يأتي من وقت لآخر لإعطاء دروس في المنزل لأولاد الأسرة فإن مثل هؤلاء وان كانوا لا يدخلون في طائفة الخدم , إلا أنهم لا يخضعون لنظام العمل , لعدم توافر الشروط اللازمة لتطبيق هذا القانون وأهمها عدم وجود علاقة تبعية, إذا أن كلا من هؤلاء يقوم بعمل مستقل.

* من في حكم الخدم

لم يكتف المشرع باستثناء خدم المنازل من الخضوع لنظام العمل وإنما استثنى كذلك من هم في حكمهم مثل البستاني بواب المسكن الخاص, الحارس الخاص. فهؤلاء الأشخاص ممن يعتبر في حكم الخدم فلا يسري عليهم قانون العمل وقد أثير خلاف حول بواب العمارة السكنية وهل يأخذ حكم خدم المنازل وبالتالي لا يخضع لقانون العمل. استقر الرأي علي أن إذا كانت مهمة البواب تقتصر علي مجرد الحراسة وتنظيف العمارة السكنية فإنه لا يعد من خدم المنازل وبالتالي يخضع لقانون العمل أما إذا كان يقوم بتلبية طلبات لسكان العمارة ويقوم بأعمال خدمة منزلية لهم وبصفة خاصة إذا كان يتقاضى أجرا شهريا عن ذلك فإنه يعد من خدم المنازل ولا يخضع لقانون العمل

ج- بعض عمال البحر

استثنى المشرع من الخضوع لنظام العمل عمال البحر الذين يعملون علي سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن .

د- بعض عمال الزراعة

كما سبق وان ذكرنا وفقا للمادة الخامسة من قانون العمل أن هناك فئات من عمال الزراعة تخضع لقانون العمل وهنا نقرر أن ماعدا هذه الفئات التي حددناه سابقا يخرج من نطاق تطبيق قانون العمل وفقا لنص المادة السابعة من قانون العمل.

هـ- العاملون غير السعوديين

*ويشترط لإعمال هذا الاستثناء :

- أن يدخل الأجنبي إلي المملكة لأداء مهمة محددة وليست متعددة
- ألا تزيد مدة هذه المهمة عن شهرين.

و- لاعبوا الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها

- لا يخضع لأحكام قانون العمل اللاعبين والمدربين حيث أن هذه الفئة ليست من الأطراف الضعيفة التي يجب حمايتها عن طريق قانون العمل كما أن هناك حرية في العلاقة بينهم لا تتناسب مع القيود الواردة علي عقد العمل. العاملین في هذه الأماكن لا يشملهم هذا الاستثناء أي أنهم يخضعون لقانون العمل .

رابعاً: مصادر قانون العمل

وهي التشريع والعرف ومبادئ الشريعة الإسلامية وقواعد العدالة.

[1] التشريع

يعد التشريع هو المصدر الرئيسي من مصادر قانون العمل ()، ويعتبر نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 1426/8/23هـ، والمنشور بجريدة أم القرى في 1426/09/25هـ، هو المنظم لعلاقات العمل حالياً. وينبغي التمييز بين ثلاثة أنواع من التشريعات، التشريع الأساسي الدستور، والتشريع العادي، والتشريع الفرعي. ويعد التشريع العادي من أهم مصادر قانون العمل التي يتم الرجوع إليها لمعرفة القواعد التي تحكم علاقات العمل، إلا أنه قد لا تتضمن هذه القوانين كل القواعد المكتوبة المنظمة للعلاقات العمل

[2] مبادئ الشريعة الإسلامية

تعتبر الشريعة الإسلامية مصدراً لبعض أحكام عقد العمل، سيما المسائل التي لا يختلف عقد العمل عن غيره من العقود، كصحة انعقاد العقد بالإيجاب والقبول، وعيوب الإرادة .

ولقد نص المنظم في المادة الرابعة من نظام العمل الحالي على أنه يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية

[3] العرف :

رغم أن التشريع هو المصدر الأول والأساسي لقواعد قانون العمل، فإن ذلك لا يعني أنه المصدر الوحيد، فلا يزال العرف يلعب دوراً هاماً في تكوين القواعد التي تحكم علاقات العمل، ويأتي العرف بعد التشريع في الدول التي لا تنص قوانينها على اعتبار الشريعة الإسلامية مصدراً لقانون العمل، أما الدول التي نصت على ذلك مثل المملكة العربية السعودية ومصر فيأتي العرف في المرتبة الثالثة، ومن ثم فيتم الرجوع إليه عند عدم وجود نص تشريعي أو حكم في الشريعة الإسلامية، كما يمكن الرجوع للعرف وأخذ الحكم منه مع وجود قاعدة تشريعية تحكم المسألة، شريطة ألا تكون تلك القاعدة متعلقة بالنظام العام.

[4] قواعد العدالة والقانون الطبيعي :

ويقصد بتلك المبادئ مجموعة القواعد القائمة إلى جانب قواعد القانون الوضعية والتي تقوم على وحي من العقل والنظر السليم وروح العدل الطبيعي بين الناس، والتي تهدف إلى تعديل قواعد القانون أو الحلول محلها لما لها من قوة معنوية مستمدة من سمو مبادئها.

وتعتبر هذه المبادئ مصدراً رسمياً لقانون العمل إذا لم يجد القاضي نصاً يحكم النزاع المعروض عليه في التشريع أو العرف، عندئذ يجب عليه الرجوع إلى قواعد العدالة.

[5] القضاء:

يلعب القضاء دوراً أساسياً كمصدر من مصادر نظام العمل إذ أنه في كثير من الدول توجد محاكم خاصة للفصل في المنازعات التي تقوم في مجال عقد العمل وقد سمح نظام العمل الجديد للهيئات العمالية المنصوص عليها في النظام

بالاستعانة بالسوابق القضائية وتطبيقها، عند عدم وجود نص صريح يمكن تطبيقه المادة 223 من نظام العمل السعودي الجديد ().
وجدير بالذكر أن هذا الإختصاص يؤول إلى المحاكم العمالية التي أنشئت بموجب نظام القضاء الجديد الذي نص على إنشاء محاكم عمالية تختص بالنظر في منازعات العمل وتحل محل هيئات تسوية الخلافات العمالية المشار إليها في نصوص نظام العمل الحالي ().

ثانياً : إبرام عقد العمل

تنقسم الدراسة إلى ثلاث محاور

المحور الأول: تعريف عقد العمل, خصائصه وتمييزه عن غيره من العقود .

المحور الثاني : مقدمات عقد العمل الفردي

المحور الثالث : انعقاد عقد العمل

المحور الأول

تعريف عقد العمل وخصائصه وتمييزه

أ- تعريف عقد العمل وخصائصه

ب- تمييز عقد العمل عن غيره من العقود.

أ- تعريف عقد العمل وخصائصه

أولاً: تعريف عقد العمل : هو عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل اجر ويتضمن شروط العمل المتفق عليه (المادة 50).

طرفا العقد

وفقاً للمادة 50 طرفا عقد العمل هما صاحب العمل والعامل, وصاحب العمل قد يكون شخص طبيعي أو شخص اعتباري يعمل لديه عدد من العمال مقابل اجر.

2 - عناصر عقد العمل

من تعريف عقد العمل نجد أن عناصره ثلاثة تتمثل في :

أ - العمل

العمل عنصر جوهري من عناصر عقد العمل فهو الغرض الذي يسعى إليه صاحب العمل من إبرام العقد . فهو الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة تنفيذًا لعقد العمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها صناعية أو زراعية أو فنية . وفي كل الأحوال يجب أن يكون العمل محل العقد ممكنا ومشروعًا .

ب- التبعية

هذا العنصر من أهم العناصر التي تميز عقد العمل علي الإطلاق , ذلك أن هناك عقود كثيرة تتضمن عنصرا العمل والأجر ولكنها لا تتضمن عنصر التبعية فلا تعد من قبيل عقود العمل كما سنري . ويقصد بالتبعية أن يكون العامل تابع لرب العمل. ومن المستقر عليه قضائيا أن التبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية أي أن صاحب العمل يحدد للعامل العمل الذي يقوم به وأسلوبه في العمل ومكانه وزمانه وتوقيع الجزاء عليه في حالة المخالفة . ولا يشترط لتوافر التبعية القانونية وجود العامل تحت الإشراف المباشر لصاحب العمل بحيث يؤدي العمل تحت سمعه وبصره بل يكفي أن تتوافر سلطة الإشراف والتوجيه من صاحب العمل ولو كان العامل بعيدا عن بصره. ولا يشترط لتوافر التبعية كذلك أن يكون صاحب العمل علي دراية فنية بالعمل بل يكفي التبعية القانونية في شقيها الإداري والتنظيمي .

ج- الأجر

لا يتوافر عقد العمل إذا كان العمل بدون مقابل أي علي سبيل التبرع . فالأجر هو السبب الذي يدفع العامل إلي القيام بالعمل وهو المقابل الذي يأخذه نتيجة عمله .

ولقد نصت المادة الثانية من قانون العمل علي تعريف الأجر الأساسي والأجر الفعلي , واعتبرت أن إطلاق لفظ الأجر دون تحديد يقصد به الأجر الفعلي. فالأجر الأساسي : هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله , بموجب عقد العمل , مكتوب أو غير مكتوب , مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافا إليه العلاوات الدورية .

الأجر الفعلي : هو الأجر الأساسي مضافا إليه كل الزيادات المستحقة الاخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهد قام به في العمل أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله مثل العمولة والبدلات والمنح والمكافآت.

3 - خصائص عقد العمل

1- عقد رضائي

أي ينعقد بمجرد تبادل طرفيه التعبير عن إرادتين متطابقتين ولا يشترط بعد ذلك أي شرط شكلي لانعقاد العقد .

2- عقد زمني

إذ يلتزم العامل بأداء عمله لمدة محددة أو لمدة غير محددة , فهو من العقود التي يبدأ في تنفيذها بمجرد إبرام العقد وتستمر فترة من الزمن.

3- عقد ملزم للجانبين

يلتزم فيه العامل بأداء العمل المكلف به وفق مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود – كما يلتزم بالحفاظ علي أسرار صاحب العمل – والالتزام بإطاعة الأوامر كما يلتزم كذلك صاحب العمل بدفع الأجر للعامل و تأمينه إجتماعياً .

4- عقد معاوضة

أي يتبادل فيها الطرفان الأخذ والعطاء ويكون الأجر فيها مقابل أداء العمل.

ب- التمييز بين عقد العمل و غيره من العقود

1- عقد العمل وعقد المقاولة :

عقد المقاولة هو اتفاق يتعهد بمقتضاه احد المتعاقدين بان يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

يتضح من هذا التعريف أن عقد العمل وعقد المقاولة يشتركان في عنصران وهما العمل والأجر ولكن يختلف في عنصر التبعية , فهذا العنصر هو الذي يميز عقد العمل عن عقد المقاولة . ففي عقد العمل يؤدي العامل عمله تحت إشراف ورقابة صاحب العمل . أما المقاول فيقوم بالعمل المنفق عليه مستقلاً ولا يخضع لتوجيه وإشراف المتعاقد الآخر .

2- عقد العمل وعقد الشركة

عقد الشركة يتعهد بمقتضاها شخصان أو أكثر بان يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشا عن هذا المشروع من ربح أو خسارة .

التفرقة بين العقدين لها أهمية خاصة إذا كانت حصة الشريك عملاً يؤديه بحيث يكون ملتزماً بمقتضى عقد الشركة بالقيام بعمل معين أو أن يكون للعامل نصيب من أرباح الشركة فيقترب العامل من الشريك . فالفرق بين العقدين يتمثل في عدم وجود عنصر التبعية . فالعلاقة الناشئة بين العامل وصاحب العمل هي علاقة تبعية , بينما العلاقة بين الشركاء تقوم على أساس الاستقلال ونية المشاركة .

3- عقد العمل وعقد الوكالة

الوكالة عقد يلتزم بمقتضاها الوكيل بان يقوم بعمل لحساب الموكل . الوكالة لا تكون إلا في التصرفات القانونية وذلك على عكس عقد العمل الذي يقوم في الأعمال القانونية أو الأعمال المادية . فإذا اقتصر العقد على القيام بعمل مادي مقابل اجر فهو عقد عمل . بينما تدق التفرقة بين العقدين إذا كان موضوع عقد العمل هو القيام بعمل قانوني مقابل اجر . فعنصر التبعية هو الذي يميز بينهما في هذه الحالة .

فالعقد يعتبر عقد وكالة إذا كان محله القيام بعمل قانوني ويكون المكلف به مستقلا ولا يخضع لإشراف أو رقابة الموكل ولا ننكر في هذا ان الوكيل يخضع كذلك لنوع من الإشراف من جانب الموكل غير انه إشراف عام حيث انه يتمتع بقدر من الحرية والاستقلال في أداء العمل الموكل به . وعلي العكس من ذلك فان العقد يعتبر عمل إذا كان القائم بالعمل خاضعا لرقابة وإشراف كامل من جانب صاحب العمل وليس له قدر معين من الاستقلال.

المحور الثاني

مقدمات عقد العمل الفردي

قد يمهد لعقد العمل ما يسمى الوساطة في إبرام العقد ومهمة الوسيط هي تقديم العمل للعامل ورب العمل , وإذا توافرت للوساطة ضمانات معينة فأنها تقوم بدور فعال في مجال العمل . وقد يتم العمل باتا وقد يتم معلقا علي شرط (عقد العمل تحت التمرين وعقد العمل تحت الاختبار :

1- الوساطة في إبرام العقد

2- عقد العمل تحت الاختبار

1- الوساطة في إبرام العقد

في غالب الأحوال يتم التعاقد مباشرة بين العامل ورب العمل ولكن قد يحتاج كل منهما الي وسيط للتقريب بينهما . وتهدف هذه الوساطة الي مساعدة المتعطلين من العمال علي إيجاد العمل المناسب ومساعدة ارباب الاعمال علي إيجاد الأيدي العاملة . ولكن قد تؤدي حاجة العامل المتعطل إلي العمل الي قبوله في ظروف غير مناسبة أو دفع مبالغ كبيرة للوسطاء . لهذا كان تدخل المشرع ضروريا لتنظيم الوساطة في ابرام عقود العمل .

فنص في المادة 22 من قانون العمل الحالي لعام 1426 هجرية علي ان توفر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل في الاماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال تقوم بما يأتي :

- مساعدة العمال في الحصول علي الاعمال المناسبة ,ومساعدة اصحاب الاعمال في ايجاد العمال المناسبين .

- جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتحليلها .

وتقوم بتنفيذ الواجبات الآتية :

- تسجيل طالبي العمل
- الحصول علي بيانات بالأعمال الشاغرة من اصحاب الاعمال
- احالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة
- تقديم النصح والمعونة الي طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب او بإعادة التدريب للحصول علي الاعمال الشاغرة .

ومن جانب اخر الزم في المادة 25 من قانون العمل كل صاحب عمل ان يرسل الى مكتب العمل المختص ما يلي :

✚ *بيانا بالأعمال الشاغرة والمستحدثة وأنواعها ومكانها والأجر المخصص لها والشروط اللازم توافرها في مدة لا تتجاوز 15 يوم من تاريخ شغورها او استحداثها

✚ اشعارا بما اتخذه بشأن توظيف المواطن الذي رشحته وحدة التوظيف خلال سبعة ايام من تاريخ تسلم خطاب الترشيح .

✚ بيانا بأسماء العمال الذين يعملون لديه ووظائفهم ومهنتهم وأجورهم وأعمارهم وجنسياتهم وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة .

✚ تقرير عن حالة العمل وظروفه وطبيعته والنقص والزيادة في الاعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.

- وترسل هذه البيانات خلال شهر محرم من كل عام.

- حظر تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

الحكمة من الحظر ان الوساطة في عقد العمل عن طريق متعهد توريد عمال تحمل في طياتها خطر كبير علي العامل بل انها وسيلة لاستغلاله فالعامل المتعطل يكون في مركز اقتصادي ومعنوي لا يحسد عليه ومع ذلك يحصل منه وهو متعطل علي مقابل لتشغيله.

لذا تدخل المشرع في قانون العمل الجديد للحد من توظيف العمال عن طريق متعهد توريد , ويحرم علي صاحب العمل تشغيل العمال عن هذا الطريق , وإذا خالف صاحب العمل هذا الحظر فانه يخضع للعقوبة وهي الغرامة التي تتراوح بين 2000 و5000 ريال.

قواعد تشغيل العمال وفقا لأحكام قانون العمل

- لا يجوز لأي شخص ان يعمل وكيل استخدام او مقاولا لتوريد العمال ما لم يكن مصرحا له من وكيل وزارة العمل وحاصلا علي رخصة سنوية قابلة للتجديد وفقا للسلطة التقديرية للجهة المختصة . ولا يجوز منح مثل هذه الرخصة اذا وجد مكتب للتوظيف للوزارة يعمل في المنطقة وقادر علي التوسط في تقديم اليد العاملة.

لا يجوز لوكيل الاستخدام او لمورد العمال ان يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل اشتغاله او بعده بموجب عقد عمل, اية نقود أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل علي عمل .

2- عقد العمل تحت الاختبار

أولا : تعريفه :

عقد عمل موصوف بوصف الاختبار (التأكد من صلاحية العامل لشغل الوظيفة من عدمه وكذلك تأكد الشخص نفسه من قدرته علي القيام بالعمل من عدمه) وهو وصف يسمح لطرفيه او لأحدهما انهاء العقد إذا لم يرضي عن نتيجة الاختبار.

ثانيا: الاتفاق علي شرط الاختبار :

الزم المشرع صاحب العمل بان ينص صراحة وكتابة في العقد علي ان العامل تحت الاختبار وان تحدد المدة بصورة واضحة وإلا اعتبر العامل عاديا .

ثالثا : مدة الاختبار:

تحدد مدة الاختبار باتفاق الطرفين عند إبرام العقد ولكن هذه الحرية ليست مطلقة حيث حدد المشرع حدا أقصى للمدة الجائز الاتفاق عليها وهي ستة أشهر (180يوم) بالنسبة للعمال المعينين باجر شهري , وشهر واحد (30 يوم) بالنسبة للآخرين , وأي اتفاق علي خلاف ذلك يقع باطلا فيما يتعلق بالزيادة ولو أنقصت المدة إلي الحد الأقصى الذي نص عليه المشرع. والحكمة من تحديد مدة كحد الأقصى هي حماية العامل من خطر إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل دون اخطار سابق أو تعويض أو مكافأة نهاية خدمة .

ومن جانب اخر حظر المشرع علي صاحب العمل تعيين عامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة ولكن سمح ان تكون التجربة لفترة اخري ولكن في عامل اخر. ويطبق هذا الحكم ولو كانت مدة الاختبار المتفق عليها اقل من الحد الاقصى المقرر قانونا.

رابعا :إنهاء عقد العمل تحت الاختبار:

تقضي قواعد قانون العمل بأنه يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد بدون مكافأة أو سبق إعلام للعامل أو تعويضه إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار . وهذا الحق مقرر كذلك للعامل , فيجوز له إنهاء العقد دون اخطار صاحب العمل أو تعويضه اذا انقضت فترة الاختبار دون استعمال حق الانهاء أصبح العقد عقد عمل عاديا غير محدد المدة ما لم يتفق الطرفان علي تحديد مدة له فيكون مبرما لهذه المدة .

خامسا: الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت الاختبار:

اختلفت آراء الفقهاء حول الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت الاختبار ووجدت في هذا الصدد عدة اتجاهات

الاتجاه الاول :

يرى انه عقد معلق علي شرط واقف وهو نجاح التجربة تشبها له بعقد البيع بشرط التجربة وهذا التكييف لا يستقيم مع الاثار التي تترتب علي عقد العمل تحت الاختبار , فالقول بأنه عقد معلق علي شرط واقف معناه ان العقد لا ينتج اثاره طالما لم يتحقق الشرط وعقد العمل تحت الاختبار ينتج كافة اثاره وكأنه عقد بات ينشي التزامات علي عاتق طرفيه منذ وقت الاختبار.

الاتجاه الثاني :

يرى انه عقد مؤقت يؤدي في حالة نجاح التجربة الي ابرام عقد نهائي ولقد انتقد هذا الرأي علي اساس :

✚ انه يخالف قصد المتعاقدين, فالمتعاقدان بالنص علي شرط الاختبار لا يقصدان إبرام عقدين متتاليين وإنما يقصدان إبرام عقد واحد يلتزمان بشروطه منذ البداية وكل ما يضيفه شرط الاختبار هو تمكينهما من عدم الاستمرار في هذا العقد اذا قرر ذلك من اشتراط الاختبار لصالحه بشرط ان يتم ذلك خلال فترة الاختبار .

✚ يتعارض مع نص المادة 83 من قانون العمل التي تعطي صاحب العمل الحق في إنهاء العقد إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار قبل انتهاء مدته.

✚ - يخالف الواقع ذلك انه في حالة الاختبار فإن العقد المبرم نفسه بين الطرفين يستمر في حكم العلاقة بينهما ولا يبرمان عقد جديد.



الاتجاه الثالث :

يرى انه عقد معلق علي شرط فاسخ وهو الرأي السائد في الفقه ويؤيده في ذلك القضاء

ومقتضي هذا الاتجاه ان هذا العقد معلق علي شرط فاسخ وهو عدم الرضا عن نتيجة الاختبار وإعلان ذلك قبل انقضاء مدته فإذا انقضت المدة دون تحقق الشرط الفاسخ اصبح العقد باتا وأنتج اثاره من البداية باعتباره عقد عمل فتحسب أقدمية العامل ومدة خدمته منذ بداية الاختبار, وأما اذا تحقق الشرط الفاسخ وهو عدم رضا احد المتعاقدين عن التجربة انفسخ العقد دون اثر رجعي لأنه من العقود المستمرة التي لا يرجع اثر الفسخ فيها الي الماضي.

المحور الثالث

انعقاد عقد العمل

1- أركان العقد شروط صحته

2- أثار العقد

1- اركانه وشروط صحته

أركانه تتمثل في الرضا اي تبادل الطرفين ايجاب وقبول (ارادتين متطابقتين)-محل الرضا (الاجر – العمل الذي يؤديه العامل- المدة) و الاهلية وبالإضافة الي الاركان الأخرى للعقود بصفة عامة وهي الرضا والمحل والسبب. ويشترط لصحته ان يخلو الرضا من العيوب .

اولا : الاركان :

ا- الرضا

عقد العمل من العقود الرضائية التي لا يشترط لانعقادها شكل معين , اذ يكفي ان يتبادل الطرفان صاحب العمل والعامل التعبير عن إرادتين متطابقتين (الإيجاب و القبول) . ويجب ان يتم التراضي علي عدة امور منها الاجر ومدة العقد.

أ- التراضي علي الاجر

يشترط لانعقاد العقد ان تتجه ارادة العامل الي الحصول علي اجر في مقابل العمل الذي يقوم به وان تتجه ارادة صاحب العمل الي دفع هذا الاجر .

فإذا اتجهت ارادة المتعاقدين الي ان يتم العمل مجانا بلا مقابل فان العقد لا يعد عقد عمل.

فالأجر عنصر اساسي في عقد العمل فهو ثمرة جهد العامل والالتزام الرئيسي الذي يقع علي عاتق صاحب العمل. وللأجر صفة معيشية لان العامل يعتمد عليه لتأمين نفقات معيشته, كما ان له صفة اجتماعية لتأثيره علي بناء المجتمع. ويتضح لنا ذلك في التعويضات العائلية وتعويضات غلاء المعيشة وتحديد الحد الأدنى للأجور والخدمات الاجتماعية المقررة للعمال.

ويتطلب التراضي علي الاجر ان يعين الاجر في عقد العمل او بيان الاسس التي يقوم عليها , ومتى تم تعيينه فلا يجوز تغييره الا باتفاق الطرفين . ولكن اذا لم يتضمن عقد العمل أي تحديد للأجر فان العقد ينعقد ويفترض في اداء الخدمة باجر اذا كان قوام هذه عملا لم تجر العادة علي التبرع به, ويتم تحديده علي اساس المادة 123 من قانون العمل : (اذا لم تنص عقود العمل علي الاجر الذي يلتزم به صاحب العمل اخذ الاجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الاجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فان لم يوجد تولت اللجنة المختصة تقدير الاجر وفقا لمقتضيات العدالة .

ب- التراضي علي المدة

عقد العمل قد يكون محدد المدة وقد يكون غير محدد المدة . والعقد محدد المدة هو العقد الذي تراضي طرفاه علي ان ينتهي بعد مدة معينة . وتنص المادة 72 من قانون العمل علي انه: (ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذه اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة). اما العقد غير محدد المدة فهو العقد الذي لم يتفق طرفاه علي انهاءه , ويعني هذا ان العقد غير محدد المدة لا يحتاج الي التراضي علي مدته.

وعلي ذلك فان الاتفاق علي مدة العقد ليس شرط لانعقاد عقد العمل , لأنه اذا لم يتضمن الايجاب والقبول الاشارة الي مدة العقد , اعتبر ان الطرفين قد تراضيا

علي عدم تحديد هذه المدة فينعقد العقد ويكون غير محدد المدة . اما اذا عرض احد المتعاقدين مدة معينة ولكن المتعاقد الاخر رفض هذه المدة وأصر علي ابرام عقد غير محدد المدة ' فلا ينعقد العقد لعدم التراضي علي المدة .

2- المحل - العمل

يحب ان يكون العمل معيناً او علي الاقل قابل للتعيين . وتعيين العمل يمكن ان يكون صريح او ضمني يستفاد من ظروف وملابسات التعاقد . فالشركات التي تعمل في المحاسبة عندما تعلن عن حاجتها الي شخص حاصل علي مؤهل في المحاسبة فان هذا يفيد ان العمل المطلوب يتعلق بالمحاسبة .

وإذا حدث اختلاف علي العمل الذي يؤديه العامل فلا ينعقد العقد لعدم التراضي . فإذا قصد صاحب العمل تكليف العامل بأعمال النظافة وقصد العامل قيادة السيارة لا ينعقد العقد لعدم التراضي علي ماهيته .

ويجب بطبيعة الحال ان يكون العمل مشروع , فإذا كان العمل غير مشروع كان العقد باطلاً, وترجع عدم المشروعية الي مخالفة النظام العام والآداب , كالاتفاق علي اركاب اعمال دعارة او قمار. وقد ترجع عدم المشروعية الي مخالفة العمل لما هو منصوص عليه في قانون العمل بطريقة امرة مثل تحريم تشغيل الاحداث قبل سن معين وتحريم تشغيل النساء في اعمال معينة

2- السبب :

فيجب مثل باقي العقود ان السبب مشروعاً و فإذا كان السبب غير مشروع وقع عقد العمل باطلاً مثال ذلك من يتعاقد مع شخص للعمل لدية لكي يقوم العامل بعد بارتكاب جريمة

3- الاهلية

نص المشرع علي انه يشترط لصحة عقد العمل ونفاذه دون موافقة ولي الامر بلوغ كل من طرفيه الثامنة عشر من العمر. يستفاد من هذا النص ان المشرع تطلب بلوغ سن الرشد للعمل.. ولكنه اجاز للقاصر العمل ولكن بإذن من الولي

او الوصي , فنص علي انه يجوز تشغيل الحدث الذي بلغ من العمر 13 عاما بشرط موافقة ولي الامر. ونفس الحكم بطبيعة الحال للبالغ من العمر 15 عاما. وإذا خرج القاصر علي مقتضي احكام القانون يصبح العقد باطل بطلان نسبي.

ثانيا شروط الصحة

يشترط لصحة التراضي ان يصدر عن ارادة خالية من العيوب كما يشترط كذلك لصحة العقد ان تتوافر الاهلية اللازمة لصحة التعاقد .

ان تكون الإرادة خالية من العيوب

و عيوب الإرادة هي :

أ- الغلط

في غالب الاحوال يقع الغلط في شخص المتعاقد وخاصة العامل مما يجعل العقد قابل للإبطال أي ينعقد العقد ولكنه يكون موقوفا علي إجازة العاقد الغلط.

ب- التدليس

يقصد بالتدليس استخدام وسائل احتيالية لحمل الشخص علي التعاقد وإيهامه ان العقد في مصلحته خلافا للواقع.

ولقد اورد قانون العمل السعودي حالتين للتدليس , فنص في المادة 83 علي انه لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة او سبق اعلام العامل او تعويضه إلا اذا ثبت ان العامل لجأ الي التزوير ليحصل علي العمل . كما نص في المادة 84 علي انه يجوز للعامل ان يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سبق اعلان مع عدم اخلاله

بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر اذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

ج- الاكراه

يقصد بالإكراه حمل الغير علي امر يمتنع عنه عن طريق ادخال الرهبة والخوف عليه فيقدم علي التعاقد. والإكراه قد يكون مادي وقد يكون معنوي.

فالإكراه المادي يعدم الإرادة ويجعل العقد باطل بطلان مطلق أما الإكراه المعنوي يجعل العقد قابل للإبطال.

ثالثا : اثار عقد العمل

متى انعقد عقد العمل صحيحا وفقا لأحكام قانون العمل فانه يرتب مجموعة من الاثار علي عاتق كل من طرفيه أي مجموعة من الالتزامات علي عاتق العامل وصاحب العمل .

المحور الاول : التزامات العامل

يمكن اجمال التزامات العامل التي نص عليها قانون العمل في:

1- التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه

2- الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل

3- المحافظة علي اسرار صاحب العمل

4- التزام العامل في شان مخترعاته.

1- التزام العامل بأداء العمل

التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه هو الالتزام الرئيسي الذي يقع علي عاتقه وتتفرع عنه الالتزامات الأخرى .ولأداء هذا العمل المتفق عليه وفقا لبند العقد يجب ان يتضمن عدة عناصر وهي: اداء العمل المتفق عليه , ان يؤدي بنفسه , ان يبذل عناية الرجل العادي وان يستخدم الوسائل الوقائية اثناء تنفيذه للعمل .

أ- اداء العمل المتفق عليه

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل تكليفه بعمل غير المتفق عليه كما لا يجوز للعامل ان يقوم بعمل اخر غير المتفق عليه إلا بموافقة صاحب العمل .

ولكن توجد عدة استثناءات نص عليها المشرع في المادة 2/79 من قانون العمل وتتمثل هذه الاستثناءات في الآتي :

- انه يجوز تكليفه بعمل غير المتفق عليه اذا وافق علي ذلك كتابتا
- اوفي حالة عدم الاختلاف الجوهرى , يجوز تكلفته بغير الحصول علي موافقته. والحكمة من هذا انه لن يكون للعامل مصلحة جدية في ان يعارض هذا التغيير, بشرط ألا يخل بحقوقه المالية . غير ان حق صاحب العمل في هذا مقيد بالا يكون العمل الجديد مختلفا اختلافا جوهريا عن العمل السابق, وتقدير ذلك مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع . ومع زيادة التخصص تدق مسألة الفصل فيما يعد جوهريا او غير جوهرى فمهندس الكمبيوتر الذي ينتقل للعمل كمبرمج كمبيوتر لا يعد تغييرا جوهريا بينما يعد نقل العامل من وظيفته كرئيس قسم الي وظيفة مساعد المندوب الفني يعد نقلا لعمل يختلف اختلافا جوهريا.

ب- لا يجوز لصاحب العمل تغيير مكان العمل دون موافقة العامل .

- لا يجوز لصاحب العمل تعديل مكان العمل إلا باتفاق خاص , وهذا الاتفاق يجب ان يكون صريحا

ويجب عدم نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر، يقتضي تغيير محل إقامته بغير موافقته على ذلك كتابيا، حيث جعلت موافقة العامل الكتابية أساساً في عملية نقل مقر عمل العامل.

ولكن يوجد استثناء يسمح النظام لصاحب العمل نقل العامل في الظروف الاستثنائية لمدة لا تزيد عن 30 يوم دون موافقة العامل

ج- التزام العامل بإداء العمل بنفسه

عقد العمل من العقود التي تقوم علي الاعتبار الشخصي , فعند إبرام العقد تراعي شخصية العامل وياخذ صاحب العمل بعين الاعتبار مهارته وسلوكه ومن ثم يجب علي العامل ان يؤدي العمل بنفسه ولا يجوز له ان يكلف غيره بانجازه.

ويعتبر ذلك تطبيقاً للقواعد العامة في الالتزام حيث لا يجوز تنفيذ العمل بواسطة الغير وضد ارادة صاحب العمل .

غير انه امر غير متعلق بالنظام العام ومن ثم يجوز الاتفاق مع صاحب العمل علي غير ذلك.

د- الالتزام بحسن السلوك والاخلاق وبذل العناية الكافية في اداء العمل

والعناية بادوات العمل

بمعني انه يجب علي العامل اثناء ادائه لعمله ان يتحلي بالاخلاق الحميدة وحسن السلوك وان يؤدي عمله بامانة واثقان وان يحترم رؤساء العمل وان يبذل في ادائه العناية الكافية التي يبذلها الشخص العادي الحريص.

يجب علي العامل ان يعيد الي صاحب العمل المواد غير المستهلكة , كما يجب ان يعتني العناية الكافية بالآلات والادوات الموضوعه تحت تصرفه .

المسؤولية في حالة الاخلال بهذه الواجبات

وفي حالة تسبب العامل بخطئه في فقد هذه الاشياء او اتلافها بخطئه وليس بفعل الغير او بفعل قوة قاهرة , فان لصاحب العمل ان يقتطع من اجره المبلغ الازم لاصلاح الضرر علي الا يزيد ما يقتطعه علي اجر خمسة ايام في كل شهر . ولصاحب العمل التظلم عند الاقتضاء وذلك بطلب ما هو اكثر اذا كان للعامل مال اخر يمكن الاستيفاء منه , وللعامل كذلك ان يتظلم امام اللجان المختصة من تقدير صاحب العمل . واذا حكمت هذه اللجنة لصالح العامل يرد ما اخذه صاحب العمل خلال 7 ايام .

ه- استعمال ادوات الوقاية اثناء العمل

تقضي المادة 98 من قانون العمل علي العامل ان يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية وان يحافظ عليها وان ينفذ التعليمات المقررة للمحافظة علي صحته ووقايته من الامراض . ويمتنع عليه ارتكاب اي فعل او تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات او اإساءة استعمال او تعطيل الوسائل المعدة للحماية والا تعرض للعقاب المنصوص عليه في لائحة العمل .

كذلك نصت المادة 96 علي انه يجب علي العمال ان يخضعوا وفقا لطلب صاحب العمل الي الفحوص الطبية التي يرغب في اجرائها عليهم قبل الالتحاق بالعمل او اثناءه.

2- الالتزام بالطاعة

أ- مضمون الالتزام بالطاعة

يولد عقد العمل رابطة تبعية تربط بين العامل ورب العمل بمعنى ان العامل يخضع في اداء العمل لرقابة واشراف صاحب العمل . وعلي هذا فان العامل يلتزم بالطاعة اوامره ولكن هذه الطاعة مقيدة بعدة قيود :

القيود الاول : ان تكون الاوامر والتعليمات تتعلق بالعمل ولا تمتد الي خارج نطاق العمل وعلي هذا لا يجوز ان يصدر له تعليمات تتعلق باسرتة او حياته الشخصية الا اذا كانت هذه الامور الخاصة تؤثر علي سمعته وسلوكه الذي يؤثر بدوره علي عمله.

القيود الثاني : الا يكون في اصدار هذه الاوامر ما يخالف النظام العام والاداب والعقد او كان من شان تنفيذه لهذه الاوامر ما يعرضه لخطر الحريق او الموت او الجرح, فلا يوجد اي التزام عليه في هذه الحالة اذا لم ينصاع لهذه الاوامر.

لا ئحة العمل

اذا كان صاحب العمل يتولي سلطة الرقابة والاشراف علي العامل , فان هذه الاوامر لا يمكن عملا ان تصدر يوما بيوم ولكل عامل علي حدة. لذلك نصت المادة التاسعة علي انه يجب ان توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشر عمال فاكثر لائحة معتمدة

من جانب الوزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة . ويتقيد صاحب العمل في تحديده للمسائل التي تتضمنها اللائحة بعدم مخالفة قواعد النظام او الاداب , وكذلك اشهارها ورقابة السلطة الادارية علي مضمونها.

3- الالتزام بالمحافظة علي اسرار المهنة

يلتزم العامل بان يحتفظ باسرار العمل الصناعية والتجارية. من البديهي ان العامل بحكم ظروف العمل تتاح له الفرصة للاطلاع علي العديد من اسرار العمل فاذا قام بنقل هذه الاسرار الي الغير فانه يضر بصاحب العمل . ومن هنا ينشأ التزام علي عاتق العامل بعدم نقل هذه الاسرار للغير بمقابل او بدون مقابل , وحتى بعد انقضاء مدة العمل طالما بقي لهذه الاسرار صفة السرية . والواقع ان هذا الالتزام لا يقتصر فقط علي الاسرار الصناعية والتجارية بل يمتد الي كافة انواع العمل ولا يقتصر فقط علي الاعمال التجارية والصناعية, فالالتزام بالسرية التزام لصيق بعلاقة العمل بغض النظر عن نوعه.

ويقصد بالاسرار الصناعية المعلومات التي تتعلق بطريقة الانتاج والالات والمواد المستخدمة , ويقصد بالاسرار التجارية المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وتحديد اسعار البضائع.

ويجب ملاحظة ان مضمون التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل هو عدم نقلها الي الغير, اما استخدام العامل للمعلومات التي توصل اليها لحسابه الخاص بعد انقضاء عقده فلا يعتبر اخلاص بالتزام , وان كان صاحب العمل قد يستطيع منعه من الاستفادة من هذه المعلومات اذا كانت تتضمن اختراعا مسجلا باسمه وله وحده حق استغلاله. كما يمكن لصاحب العمل ان يشترط علي العامل في عقد العمل عدم منافسته حتي بعد انقضاء عقد العمل حتي يمنع العامل من استخدام المعلومات التي توصل اليها اثناء تنفيذ عقد العمل في منافسة بعد انقضاء هذا العقد .

واذا اخل العامل بالتزامه بعدم افشاء اسرار العمل كان لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة او سبق اعلام العامل او تعويضه.

4- اختراعات العامل – حقوقه والتزاماته

تنص المادة الثانية عشر من نظام براءات الاختراع السعودي علي انه : (تكون ملكية البراءة لصاحب العمل متي كان هذا الاختراع ناتج عن تنفيذ عقد او التزام مضمونه افراغ الجهد في الابتكار او اذا اثبت صاحب العمل ان العامل لم يتوصل الي الاختراع الا نتيجة استخدام الامكانيات او الوسائل التي اتاحها له العمل .

ولا يخل هذا بحق العامل في الحصول علي مكافاة خاصة يتم الاتفاق عليها رضاء بين الطرفين , او تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والاهمية الاقتصادية للاختراع ويقع باطلا اي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق , وتطبق الاحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية. ويعتبر الطلب المقدم من العامل ، المخترع للحصول علي براءة خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة كانه تم اثناء الخدمة) .

حق الاختراع هو من الحقوق الذهنية التي تنقسم الي جانبي- جانب ادبي وجانب مادي .

جانب مالي _ يخول بمقتضاه لصاحب الحق في الحق الذهني سلطة استغلاله ماليا والاستفادة من ثمار مؤلفه .

جانب أدبي- بمقتضاه يكون لصاحبه سلطة تعديله وتبديلها وحتى سحبه من التداول. وإذا كان المخترع عاملا فان الجانب الأدبي من الاختراع يثبت للعامل المخترع دائما, ولا يجوز أن ينسب لغيره ولو كان صاحب العمل هو الذي كلفه بالبحث الذي أدى إلى هذا الاختراع. أما الجانب المالي أي حق استغلاله فقد يثبت للعامل وقد يثبت لصاحب العمل حسب نوع الاختراع.

ونفرق في هذا الصدد بين ثلاث أنواع من الاختراعات:

أ- **اختراع الخدمة** : ويقصد بذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل إذا

كانت طبيعة عمله المتفق عليه تتطلب منه البحث والابتكار أو أن عقده

تتضمن شرط يلزمه بذلك مثال ذلك تخصيص صاحب العمل معاملة

البحث للبحث العلمي لتطوير أسلوب الإنتاج وإحاق بعض العمال بهذه
المعامل بصفة دائمة أو مؤقتة.

وفي هذا الفرض يكون حق استغلال الاختراع لصاحب العمل ولكن يكون
للمعامل حق الحصول علي مكافأة يتم تقدير قيمتها بالاتفاق مع صاحب العمل, فإذا
لم يتفقا علي قيمة المكافأة قامت اللجنة المنصوص عليها في المادة 48 بتحديدھا.

ب- الاختراع العرضي : هو الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء قيامه
بعمله لدي صاحب العمل دون أن يكون مكلف بذلك.

والقاعدة أن حق الاستغلال يكون للعامل إلا إذا اثبت
صاحب العمل ان العامل لم يتوصل إلى هذا الاختراع إلا نتيجة استخدام
الإمكانات والوسائل التي أتاحتها له العمل, فان الاستغلال يكون من حق صاحب
العمل مع حق العامل في الحصول علي مكافأة.

ج- الاختراع الحر

يقصد به ذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل ويكون منقطع الصلة تماما عن
تنفيذ العمل. مثال ذلك توصل العامل لاختراعه في أوقات فراغه نتيجة
مجهوده الخاص. في هذه الحالة ينفرد العامل بالحق في استغلال الاختراع
وبالتالي يتمتع بالحق المالي والأدبي معا .

ويجب الانتباه في هذا الصدد انه إذا توصل العامل إلى اختراعه بعد انقضاء
الخدمة فلا يثبت لصاحب العمل أي حق عليه , ولكن قد يتحايل العامل علي
تفويت حقوق صاحب العمل فيخفي خبر الاختراع الذي يتوصل إليه أثناء الخدمة
حتى إذا ما انتهى عقده تقدم بطلب للحصول علي براءته. ومنعا لهذا

التحايل نصت المادة الثانية عشرة من نظام براءات الاختراع في فقرتها الثالثة
علي أن الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول علي براءة خلال سنتين من

تاريخ ترك الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة, ونعني بهذا انه تظل لصاحب العمل جميع الحقوق المقررة له تبعا لنوع الاختراع. فهذا النص يقيم قرينة علي أن الاختراع قد تم أثناء الخدمة.

ولكن هذه القرينة يجوز إثبات عكسها بإقامة الدليل علي أن الاختراع لم يتم إلا بعد ترك العامل لخدمة صاحب العمل ويقع عبء الإثبات علي العامل. هذا النص يسري كذلك علي العاملين في الحكومة .

الجزاء المترتبة علي إخلال العامل بالتزاماته:

يوجد ثلاث أنواع من الجزاءات هي : (1- جزاء مدني 2- جزاء جنائي 3- جزاء تأديبي)

1- الجزاء المدني (التعويض – فسخ العقد)

أ- التعويض: من هذه الجزاءات حق صاحب العمل في مطالبة العامل بتعويض مثال ذلك أن لصاحب العمل الحق في اقتطاع جزء من اجر العامل لإصلاح الضرر أو لاعادة الحال إلى ما كان عليه في حالة تسبب العامل بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده بشرط إلا يزيد ما يقتطعه علي اجر خمسة أيام في الشهر(م81).

ب- فسخ العقد

كذلك يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل في حالة إخلال العامل بالتزاماته. الواقع أن هذا الجزاء المدني غير كاف لعدة أسباب :

- أن توقيع الجزاء يستلزم إجراءات قضائية قد لا تحتملها ظروف العمل, وثانيهما أن التعويض المدني غالبا ما يكون غير مجد لعدم ملائمة العامل , وأخيرا أن التعويض يقتصر علي إصلاح الضرر ولا يحقق معاقبة العامل المخل ولا يردع غيره.

2-الجزاء الجنائي

- تنص المادة 206 علي عقوبة الغرامة لكل عامل يرفض في أحوال الضرورة العمل في مكان غير مكان إقامته الأصلي أو في عمل غير العمل الذي تعاقد عليه

3-الجزاء التأديبي

لصاحب العمل باعتباره المشرف علي سير العمل سلطة توقيع الجزاء المناسب علي المخالف . حيث يقوم صاحب العمل بوضع لائحة للجزاءات تتناسب مع المخالفات, ويقوم صاحب العمل بوضعها في مكان ظاهر في محل العمل. وتحقق هذه اللائحة العدالة بإنذار العمال مقدما عن الجزاءات التي يتعرضون لها إذا ارتكبوا مخالفات, كما أنها تحقق المساواة بين عمال المنشأة الواحدة وخضوعهم فيما يتعلق بتأديبهم لقواعد عامة مجردة . ووضع هذه اللائحة وجوبية علي أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عشر عمال فأكثر . أما صاحب العمل الذي يستخدم اقل من عشر عمال فانه غير ملزم وليس هناك ما يمنع من ان يقو صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات باختياره.

مضمون اللائحة

تتضمن هذه اللائحة الجزاءات وشروط توقيعها , والمقصود بشروط توقيع الجزاء تحديد المخالفات التي التي توقع هذه الجزاءات علي مرتكبيها. وفقا للمادة 66من قانون العمل الجزاءات التي يجوز لصاحب العمل توقيعها علي العامل:

الإنذار- الغرامة – الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة تزيد علي سنة متي كانت مقررة من صاحب العمل- تأجيل الترقية مدة لا تزيد علي سنة متي كانت مقررة من صاحب العمل – الإيقاف عن العمل مع الحرمان.

قواعد التأديب

ضوابط توقيع الجزاء التأديبي

1- لا بد أن تقع مخالفه من العامل

لا يمكن توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا إذا كان قد ارتكب مخالفة مخالفه

لقانون العمل أو لائحة العمل

من أمثلة المخالفات:

- كل رفض أو إهمال من قبل العامل في تنفيذ أداء أو مهام عمله

- كل تقصير أو تأخذ يصدر من العامل أثناء أداء عمله

- كل غياب عن العمل دون إذن أو سبب مشروع

- تول العمل دون التقيد بالتعليمات

2- شرعية الجزاء التأديبي :

لا بد أن تكون من الجزاءات التأديبية التي نص عليها قانون العمل والتي تبدأ

بالتنبيه ثم الإنذار وتنتهي بالفصل من الخدمة

3- عدم تكرار الجزاء أو تشديده:

لا يجوز تكرار الجزاء أو تشديده إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة

180 يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه فإذا لم تنقضي هذه

المدة جاز تشديد الجزاء عليه.

4- لا بد أن تكون المخالفة متصلة بالعمل

فإذا لم تكن المخالفة متصلة بالعمل بان وقعت خارج مكان العمل ولم تكن لها

صله به أو بصاحبه أو بمديره المسئول فلا يوقع الجزاء التأديبي .

5- تقادم الجزاء التأديبي

لا يجوز اتهام العامل بمخالفه مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً , ولا

يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في

حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً

6- الحد الأقصى للغرامة التأديبية

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامه تزيد قيمتها على أجره خمسة أيام , ولا توقع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ولا أن تقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من اجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

7-احترام حقوق الدفاع

أ- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.

ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهه في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرام باقتطاع ما لا يزيد عن اجر يوم واحد على أن يثبت ذلك في محضر .

ب- يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه للعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال 15 يوم عدا أيام العطل الرسمية من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه .

ويقوم الاعتراض إلى هيئة تسوية المنازعات العمالية ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال 30 يوم من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها .

المحور الثاني : التزامات صاحب العمل

نص المشرع السعودي على التزامات صاحب العمل من المادة 61 إلى المادة 64 من قانون العمل الجديد الصادر في 1426 هـ

وتتمثل هذه الالتزامات في :

الإلتزام الأول : التزام صاحب العمل بالوفاء باجر العامل

تحدثنا عن الأجر باعتباره عنصر من عناصر عقد العمل التي يجب أن يتم التراضي عليها من الطرفين ونتحدث هنا عن الأجر باعتباره التزاماً يقع على عاتق رب العمل

تعريف الأجر :

الأجر وفقاً لقانون العمل هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله أيا كان نوع العمل

شروط الأجر :

- أ- ممكناً - معيناً نافياً للجهالة ومشروعاً
- ب- أن يكون ما حصل عليه العامل ثبت في ذمة صاحب العمل باعتباره حقاً له ناشئاً عن عقد العمل, أما ما يعطيه صاحب العمل للعامل على سبيل التبرع فلا يعد أجراً
- ج- يكون ما استحق له قد ثبت له نظير قيامه بالعمل، أما المبالغ التي تستحق للعامل نظيراً ما ينفقه في أدائه للعمل كما لو اشترى بعض لوازم العمل فلا تعد أجراً .

ج- معيار استحقاق العامل للأجر

- الأصل أن لا يستحق اجر إلا إذا قام بأداء العمل فالأجر هو مقابل العمل
- استثناء على هذا الأصل يستحق العامل أجره ولو لم يقم بالعمل مادام كان مستعداً أو قادراً على القيام به ولم يمنعه من ذلك إلا سبب يرجع إلى صاحب العمل .

اي (بسبب يرجع إلى صاحب العمل) أي بخطأ ارتكبه صاحب العمل سواء كان الخطأ عمدي أم غير عمدي تسبب في عدم تمكين العامل من أداء عمله كإهمال صاحب العمل في صيانة الآلات مما يترتب عليه تلفها وتوقفها عن العمل أو مخالفة صاحب العمل لقواعد نظام العمل مما أدى إلى إغلاق المنشأة مؤقتاً عن طريق الجهة الإدارية أو تعتمد الأضرار بالعامل ومنعه عن أداء أعماله.

وتطبيقاً لذلك يستحق العامل أجره كاملاً إذا كان منعه من العمل راجعاً إلى إغلاق صاحب العمل منشأته لعدم وجود خامات أو العيب من الآلات .
ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن توقف العامل عن أداء العمل لا يرجع إليه وإنما يرجع إلى سبب أجنبي (لخطأ الغير أو خطأ العامل نفسه أو قوه قاهره)
وذلك لكي يتخلص من مسؤوليته بدفع الأجر للعامل .

عناصر الأجر :

أ- الأجر الأساسي : ويقصد به الأجر المتفق عليه في عقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات دوريه وهو يدفع في صورته نقدية
-طريقة حسابه : على حسب الاتفاق

حساب الأجر بالزمن - يوم - ساعة - أسبوع- شهر دون اعتبار إلى كمية الإنتاج
حساب الأجر: بالقطعة على أساس وحده إنتاجيه معينه
مثال ذلك محاسبة العمال في مصانع النسيج على أساس مبلغ محدد لكل متر من القماش ومحاسبة العمال في مصانع الأحذية على أساس مبلغ محدد لكل زوج من الأحذية

ت-العلاوة: تعتبر جزءاً من الأجر وتتعدد أنواع العلاوات بتعدد الغرض من منحها.

-انواع العلاوات:

- علاوة دوريه : مبلغ نقدي يمنح للعامل في فترات معينه زمنية دوريه غالباً كل سنه وتتحدد قيمة هذه العلاوة بمبلغ نقدي معين حسب التقارير المقدمة بشأنه من الرئيس أو بنسبة مئوية من اجر العامل الأساسي أو بمبلغ ثابت كل سنه .

غير أن صاحب العمل لا يلتزم بهذه العلاوة إلا إذا وجد نص في قانون العمل يجيز ذلك أو في لائحة العمل أو جرى العرف في المنشأة على منحها .

-وفقاً لقانون العمل السعودي يلتزم صاحب المنشأة بالعلاوة في حالة استخدامه أكثر من خمسمائة عامل (500 عامل)

-علاوة غلاء المعيشة وتعويض الأعباء العائلية:

مثال ذلك : العلاوات التي تمنح لمواجهة ارتفاع الأسعار والتي تمنح للمتزوجين وذوي الأولاد ولا يلتزم إلا إذا وجد نص في النظام أو في عقد العمل أو جرى العرف بمنحها

ج-العمولة

يقصد بالعمولة ما يحصل عليه عادة الوسطاء والممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة التوصيات والصفقات التي يتوسط فيها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل عملهم وجهدهم في اجتذاب هذه الصفقات

كيفية تحديدها:

وفقاً لاتفاق المتعاقدين أو وفقاً للعرف وعادة ما تضاف إلى الأجر الأساسي كما يجوز أن تكون من الأجر الوحيد الذي يحصل عليه العامل

المزايا العينية :

لا يشترط في الأجر أن يكون نقدياً بل يجوز أن يكون عينياً وان كان هذا نادراً ما يحدث

تعريفها:

يقصد بالمزايا العينية ما يقدمه صاحب العمل للعامل من أشياء غير النقود, أشياء مثلية أو قيمة أو خدمات مثال ذلك: ما يقدمه رب العمل للعامل من طعام بصفه مستمرة أو مسكن أو نقل

شروطها: ويشترط لاعتبار المزايا العينية كجزء من الأجر شرطان :

1- أن يكون حصول العامل على هذه المزايا لقاء عمل يقوم به وليس نتيجة مبلغ نقدي يقدمه العامل لرب العمل

2- أن يقدم صاحب العمل هذه الخدمة على سبيل الإلزام ليس على سبيل التبرع فإذا لم يكن صاحب العمل ملتزماً بهذه المزايا العينية أيا كان مصدر الالتزام نص في القانون أو لائحة العمل أو القانون فإنها تعد تبرعاً ولا تكون جزء من الأجر

وعلى هذا لا يعتبر من قبيل الأجر الملابس الخاصة التي تمنح للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بمظهر لائق أو توحيد الزي فهذه الملابس وان أعطيت بمناسبة العمل إلا أنها ليست مقابلاً له وإنما تمكن العامل من أداء عمله على الوجه المتفق عليه

النتائج المترتبة علي اعتبار المزايا العينية جزء من الأجر :

لا يجوز لصاحب العمل حرمان العامل منها أو الإنقاص من قدرها في حالة استحالة الوفاء بالميزة العينية لسبب أجنبي فان التزام صاحب العمل بالوفاء ينقض ويلتزم بدفع عوض نقدي عنها

1- لا تستحق أثناء وقف العامل عن العمل فهي تمنح مقابل أداء العامل

لعملة إلا إذا كان عدم أداء العامل لعملة راجعاً إلى صاحب العمل

2- لا يجوز إجبار صاحب العمل بان يدفع مستحقات العامل نقداً بدلاً من

الميزة العينية لان الأصل هو الالتزام العيني

الهبه

تعريفها : مبلغ من المال يحصل عليه العمال عمل يؤديه تنفيذاً لعقد العمل وذلك من عملاء المنشأة دون صاحب العمل والهبه تعبر عن رضاء العمل بالخدمة التي قدمت له وهي مشروعة في فرنسا ومصر والمملكة

شروطها :

الشرط الأول : أن تكون مقابلاً لعمل يدخل في وظيفة العامل على هذا يجب

ان تدفع للعامل بمناسبة وظيفته أو بسببها

الشرط الثاني : أن يكون جرى العرف على دفعها

واستثناء مما تقدم تأخذ الهبة صورة نسبة مئوية يلتزم العميل بدفعها مع قيمة

الشيء او الخدمة وفي هذه الحالة تعد جزء من الأجر دون اشتراط جريان

العرف على دفعها

الشرط الثالث: وجود قواعد تسمح بتجديد مقدارها

مثال ذلك : وجود صندوق تجمع فيه كوهبة التي تدفع للعمال ليقوم صاحب العمل بتوزيعها على العمال

البذل :

تعريفه : التزام صاحب العمل بدفع مبلغ من النقود للعامل زيادة على أجره الأساسي

حالاته :

يكون للبذل جزء من الأجر في عدة حالات :

الحالة الأولى : إذا كان تعويض عن ميزة عينيه التزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل ولم يتمكن كبذل سكن أو نقل أو خدمة

الحالة الثانية: إذا كان يمنح مقابل جهة خاص يبذله العامل بدل اغتراب – ساعات إضافية – بدل تفرغ

أما إذا كان هذا البذل تعويضا عن مبالغ أنفقها العامل في سبيل انجاز العمل المطلوب منه : بدل السفر – بدل ملابس خاصة – بدل تمثيل فلا يعد جزء من الأجر

المنح والمكافآت

تعريفها : تقضي أحكام قانون العمل السعودي بأنه تعتبر جزء من الأجر كل منحه تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف من الأجر مقابل أمانته إذا كانت هذه المبالغ مقرره في عقود العمل أو في نظام العمل الأساسي أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزء من الأجر لا تبرع

أولا : المكافأة

شروطها : عموميتها – ويشترط لاعتبارها جزء من الأجر أن تكون عامه بين جميع اللذين يشتركون في المهارات أو القدرات أو الوصول إلى نتائج معينة لمصلحة صاحب العمل أن تكون ثابتة ومستمرة

ثانياً : المنحة

هي مبلغ من المال أو شي عيني يمنح للعامل في مناسبات معينة كمرتب شهري آخر كل عام أو في الأعياد وعلى هذا فهي تعتبر بحسب الأصل تبرع وليست جزء من الأجر إلا إذا كان صاحب العمل التزم بمنحها بموجب عقد العمل أو بموجب نص قانوني أو جرى العرف بمنحها .

القواعد القانونية لحماية أجر العامل :

لما كان الأجر بالغ الأهمية بالنسبة للعامل فهو المصدر الرئيسي لمعيشته فقد احاطه قانون العمل بحماية ومظاهره هذه الحماية متعددة تتمثل بالآتي :

1- الحد الأدنى للأجور

الأصل ان العقد شريعة المتعاقدين ولكن تطبيق هذا المبدأ يؤدي الى فرض الطرف الاقوى وهو صاحب العمل على الطرف الضعيف وهو العامل اجر غير كاف او غير عادل وتحقيقاً لذلك نص قانون العمل السعودي على انه " مجلس الوزراء وضع الحد الأدنى للأجور ولايجوز النزول عنه وذلك بناء على اقتراح وزير العمل "

-امتياز دين اجر العامل

تنص المادة 19 من قانون العمل على انه " تعد المبالغ المستحقة للعامل او ورثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الاولى للعامل ورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع اموال صاحب العمل وفي حالة افلاس صاحب العمل او تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد وذلك قبل سداد اي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الافلاس أو التصفية.

تعريف :

أ- الامتياز هو سلطة يقررها القانون لدائن معين مراعاة منه لصفه هذا الدين ويخولة هذا الامتياز الحق في ان يستوفي ديونه مقدماً على سائر الدائنين العاديين والدائنين أصحاب الضمانات العينية التاليين له في المرتبة.

أنواع الامتياز

إذا كان محل الامتياز جميع اموال الناس يسمى امتيازاً عاماً وهو يخول الدائن حق التنفيذ على اموال المدين المملوكة له عند التنفيذ ولكن ليس له حق تتبع ماخرج من ملكيه المدين قبل ذلك ويهدف المشرع من وراء ذلك الي حمايه المصلحة العامة وتقدير العدالة لنا من النص السابق ذكره 19 ان المشرع قرر للعامل امتياز عام في مواجهه صاحب العمل وقد استهدف من تحقيق العدالة بتفصيل وغيره من حقوق العامل على غيره من الحقوق.

يضمن هذا الامتياز جميع المبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن تطبيق احكام نظام العمل ومن ثم فهو يشمل اجر العامل وحقه من المكافئه هذا الخدمه وكذلك حقه في التعويض عند اخلال صاحب العمل بالتزاماته, كذلك يضمن هذا الامتياز الحقوق التي تستحق على صاحب العمل في حاله وفاة العامل لصالح من كان يعولهم قبل وفاته وينصب هذا الامتياز على جميع اموال صاحب العمل سواء كانت عقاريه او منقولة.

التضامن السلبي

التضامن السلبي هو وصف يلحق بالالتزام الذي تعدد فيه المدينون بحيث يكون كل مدين ملتزماً قبل الدائن بكل الدين وقد تقرر له عدة حالات وفقاً للقانون السعودي

الحالة الأولى : التضامن بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن

-الأصل ان علاقة العمل تنشأ بين صاحب العمل والعامل وهي علاقة ترتب الحقوق والالتزامات بين الطرفين , ومن ثم فإن صاحب العمل هو الذي يتقيد بالعقد سواء ابرمه بنفسه او عن طريق نائبه وذلك لان العقد الذي يبرمه النائب

تتصرف اثاره إلى ذمة الأصيل مباشرة ولا يسأل النائب إلا إذا كان قد تجاوز حدود نيابته أو أخطأ في ابرام العقد

الحالة الثانية : التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد

عقد العمل من عقود الاختيار الشخص بالنسبة للعامل ولالكنها لاتقوم على هذا الاعتبار بالنسبة لصاحب العمل. ويترتب على ذلك ان عقد العمل يظل ساري المفعول وتظل الالتزامات الناشئة عنه قائمه بالرغم من تغير صاحب العمل وذلك بانتقال المؤسسه الي صاحب عمل جديد عن طريق الدمج او الارث او البيع وغيرها من طرق التصرفات القانونيه

وقد نص الشرع اجماليه للعامل على ان صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد يكونان مسؤولين على وجه التضامن فيما بينهم عن جميع الالتزامات الناشئه عن عقد العمل قبل التصرف الذي نقل مكلية المؤسسه صاحب العمل الجديد ولكن الالتزامات التي تنشأ بعد انتقال المنشأه فان مطالبه صاحب العمل وحده هو الذي يتحملها وليس للعامل مطالبه صاحب العمل السابق باي منها

الخصم من أجر العامل

استهدف نظام العمل حصول العامل على اجره كاملاً دون اقتطاع ومن ثم عني بحماية هذا الاجر من الخصم سواء كان ذلك من قبل صاحب العمل أو من قبل الدائنين ولبلوغ هذا الهدف حدد المشرع الحالات التي يجوز فيها خصم جزء من أجر العامل ووضع حدود قصوى لهذا الحسم وقرر جزاء يوقع على صاحب العمل في حالة المخالفة

أ- الخصم لقاء حقوق خاصه

ولذلك قرر انه لا يجوز الخصم لقاء حقوق خاصه الا في حدود نصف أجر العامل المستحق مالم تر هيئة تسوية الملاحظات العمالية غير ذلك كذلك لايجوز الخصم الا بموافقة خطيه من العامل وفي احوال معينة نص عليها المشرع وهي :

-استرداد قروض صاحب العمل , بشرط الا يزيد ما يخصم من العامل في هذه الحالة على 10% من اجرة

-اشتراكات التامينات الاجتماعية وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقدرة نظاماً

-اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق

-اقساط اي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال.

-الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما اتلفه

-استيفاء دين تنفيذاً لحكم قضائي , على الا يزيد ما يخصم شهرياً عن ربع الأجر . ويستوفي دين النفقة او لا ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى .

ب- الخصم بسبب خطأ العامل

قد يتسبب العامل بخطئه أو إهماله في إتلاف أو تدميراً آلات يملكها صاحب العمل , وهنا يجوز لصاحب العمل الخصم من أجر العامل لإصلاح هذه الأعمال ولكن

رعاية للعامل قرر المنظم عدم جواز الخصم لمدة لا تزيد على 5 أيام كل شهر ويجوز للعامل دفع هذه المسؤولية بان الخطأ الناشئ عن فعل الغير أو عن قوة

قاهره - وعلى أي حال يجوز لكل من صاحب العمل والعامل ان يتظلم من هذا القرار امام هيئة تسوية الخلافات العمالية

وذلك خلال 15 يوم من تاريخ ابلاغ العامل بالنسبه له , واذا حكمت الهيئة للعامل يجب على صاحب العمل ان يرد ما أخذه دون وجة حق خلال 17 يوم من تاريخ

صدور الحكم

ج- ضمانات العامل في حالة توقيفه او احتجازه

وفقاً للمادة 97 من قانون العمل (اذا اجرى توقف العامل او احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل او بسبب فعل صاحب العمل ان يستمر

في دفع 50% من الأجر الى العامل حتى يفصل في قضيته على الا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على 180 يوم فاذا اقضى ببراءة العامل او حفظ التحقيق لعدم

ثبوت ما نسب اليه او لعدم صحته , وجب على صاحب العمل أن يرد الى العامل ما سبق حسمه من أجره أما اذا قضى بإدائته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك) .

جزاء مخالفة صاحب العمل لقواعد الخصم:

وفقاً لنص المادة 94 من قانون العمل اذا حسم من اجر العامل اي مبلغ لسبب غير ماهو منصوص عليه في هذا النظام وغير موافقته الكتابية او تأخر صاحب العمل عن اداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله او مدير مكتب العمل المختص ان يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية , كي تأمر صاحب العمل ان يرد الى العامل ما حسمه دون وجه حق أو يدفع له أجوره المتأخرة - ويجوز للهيئة المذكوره إذا ثبت لديها ان صاحب العمل حسم المبالغ المذكورة أو تاخر في سداد الأجر دون مسوغ أن توقع عليه غرامه لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر .

قواعد الوفاء بالأجر

يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه وفقاً لأحكام الآتية

1- دفع أجر العامل بالعملة السعودية : اي ريات سعودية وذلك لان دفعها

بالعملة الأجنبية قد لا يسهل عليه التصرف فيها او يعرضه للخسارة ,, ولا

يقتصر هذا الحكم على الأجور فحسب بل يمتد إلى جميع المبالغ المستحقة

للعامل ,, ويفترض بطبيعة الحال هنا ان الأجر نقدي وليس عينياً .

2- مكان دفع الأجر

لم يترك القانون للمتعاقدين حرية تحديد المكان الواجب الوفاء فيه بل حدده بطريقة أمره في مكان العمل والهدف من ذلك هو التيسير على العمال وتجنبهم

مشقة النفقات وضياح الوقت , ولكن يمكن الإنفاق على دفع الأجر في مكان آخر غير مكان العمل إذا كان ذلك في مصلحة العامل ووفقاً للتعديلات الجديدة تلتزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، وذلك حفاظاً على حقوقهم ولإثبات المبالغ المودعة في حساباتهم ومقارنتها بالمتفق عليه في عقد العمل، كما أنها تحمي سمعة الموظفين بعدم جواز تضمين شهادة الخدمة ما قد يسيء للعامل أو يقلل فرص العمل أمامه.

3- زمان دفع الأجر

يدفع في ساعات العمل وليس في ساعات الراحة والهدف من ذلك عدم تحميل العامل مشقة التوجه إلى مقر العمل في يوم راحته . وفيما يتعلق بالمواعيد على حسب ما اذا كان يتقاضى اجره كل اسبوع او كل شهر واذا كان اجره باليوم يحسب له عند نهاية كل أسبوع. واذا تحدد اجره على اساس الانتاج او على اساس وحده زمنية أخرى وجب أن يؤدي الاجره مره كل اسبوع على الأقل .

4- جزاء مخالفة صاحب العمل لقواعد دفع الأجره : هذه القواعد أمره لايجوز الاتفاق على مخالفتها الا اذا كانت في مصلحة العامل ويعاقب صاحب العمل بالغرامة اذا خالف هذه الاحكام وتتعدد الغرامة بتعدد الأفراد .

الالتزام الثاني: الالتزام بمراعاة التنظيم القانوني لوقت العمل

الاصل ان للمتعاقدين حرية تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله - ولكن ترك هذا الأمر لاتفاق المتعاقدين قد يؤدي إلى الإخلال بالحماية التي وفرها نظام العمل للعامل , فمصلحة صاحب العمل في الحصول على أكبر ربح تجعله يشغل العامل أطول وقت ممكن من أجل ذلك لم يترك المشرع الحرية المطلقة لصاحب

العمل في تنظيم العمل اليومي والاسبوعي بل يضع قواعد أمره تتعلق بهذا التنظيم
والا عوقب بالغرامة التي لا تقل عن 2000 ريال ولا تزيد عن 5000 ريال
فيما يلي نتعرض لاهم قواعد تنظيم العمل اليومي و الاسبوعي والاستثناءات
الوارده عليها

اولاً : القواعد المنظمة

القاعده الأولى : الحد الأقصى لساعات العمل

وفقاً للمادة 98 من قانون العمل السعودي

((لايجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد اذا
اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي او اكثر من 48 ساعه في الاسبوع اذا اعتمد
المعيار الاسبوعي. وتخفيض ساعات العمل الفعليه خلال شهر رمضان للمسلمين
بحي لا تزيد عن 6 ساعات في اليوم أو 36 ساعه في الاسبوع))

ويلاحظ على حكم هذه المادة عدة ملاحظات :

1- أن المشرع حدد الحد الأقصى لساعات العمل وهما 8 ساعات لا يدخل
فيها الوقت اللازم إلى مكان العمل أو المغادرة كذلك لا يدخل فيها الوقت
المستهلك للراحه أو تناول الطعام أو الصلاة وإنما يدخل فيها الوقت
المستغرق في تنظيف الآلات وصيانتها وترتيب أدوات العمل واعادتها
للمكان المخصص لها.

2- تمثل هذه الساعات الحد الأقصى لساعات العمل فليس ثمة ما يمنع من
الانفاق على مدة اقل من ذلك اما لو تم الإتفاق على ساعات تزيد عن هذا
الحد يقع الإتفاق باطلاً حتى رغم موافقة العامل عليه

3- خفض ساعات العمل في شهر رمضان إلى 6 ساعات مراعاة للعامل
حتى لا تجتمع مشقة العمل ومشقة الصوم وحتى يستطيع القيام بالواجبات

الدينيه المفروضة عليه , وهذا الحكم الخاص بالمسلمين فقط لعدم توافر
علته بالنسبه لغير المسلمين .

4- لم يرصد المشرع جزاءً جنائياً خاصاً على مخالفة حكم هذه المادة لذلك تم
الرجوع إلى المادة 239 و 240 من قانون العمل والتي تنص على ((
يعاقب كل من يخالف اي حكم من احكام هذا القانون واللوائح والقرارات
الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا
تقل عن ألفي ريال ولا تزيد عن خمسة الاف ريال))
((اذا تكررت المخالفة خلال 90 يوم أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته
خلال هذه المدة فإن الغرامة يتم مضاعفتها))

القاعدة الثانية : فترات الراحة والصلاة والطعام

لم يكتف المشرع بوضع حد أقصى لساعات العمل اليومي بل أوجب ان تتخلل
هذه الساعات فترات للراحة والصلاة والطعام لاتقل عن نصف ساعه في المره
الواحدة أو ساعه ونصف الساعه خلال مجموع ساعات العمل اليومي ((على
أنه يحق للمرأة العامله عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع ان تأخذ
بقصد ارضاع مولودها فترة للإستراحة أو فترة لاتزيد بمجموعها على الساعه
الواحدة وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحه لجميع العمال.

**القاعده الثالثه : الحد الأقصى لساعات بقاء العامل في مكان العمل هوان لايزيد
عن إحدى عشرة ساعة (12)**

القاعدة الرابعة : منع تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء أثناء فترة من الليل
فيما بين غروب الشمس وشروقها ويستثنى من ذلك الحالات التي يصدر بها قرار
من وزير العمل في المهن الصناعيه وحالات الظروف القاهرة.

القاعدة الخامسة : وجوب حصول العامل على راحة اسبوعية لاستعادة نشاطه ولإراحته من عناء العمل . ولقد حدد قانون العمل هذه الراحة بيوم واحد كامل مدفوع الأجر يتحدد غالباً بيوم الجمعة من كل أسبوع ويجوز بقرار من وزير العمل أن يستبدل هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع.

ثانياً: الاستثناءات الواردة على تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل

1- اعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات بشرط الا يزيد عدد الايام التي يشتغل فيها العمال اكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على ثلاثين يوماً في السنة

2- في حالة الظروف الطارئة كوقوع حادث خطير واصلاح ما نشأ عنه من خسائر ويشترط إبلاغ مكتب العمل المختص خلال (24) ساعة من بدء التشغيل

3- اذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي ويشترط كذلك ابلاغ مكتب العمل خلال (24) ساعة والحصول على تأييد كتابي بالموافقة

4- الاعياد والمواسم والمناسبات الأخر

- قيود تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل اذا توافر حالة من الحالات السابقة يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتشغيل العامل عدداً من الساعات يزيد عن الحد الأقصى المقرر نظاماً ولكن وفق قيود هي :

القيود الأولى : لايجوز ان تزيد على (10) ساعات في اليوم

القيود الثاني: منح العامل أجراً اضافي عن ساعات العمل الزائدة هذا الأجر الإضافي يجب ان يعادل اجرة العادي مضافا اليه 50% واذا وقع في يوم راحة اسبوعية او ايام العطلات الرسمية كان على صاحب العمل ان يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل العادية والإضافية واستحقاق العامل لهذا الأجر الإضافي مشروط بان يشتغل العامل اكثر من الحد الأقصى المقرر نظامياً، وعلى ذلك اذا كان قد جرى العمل في المنشأة على تشغيل العامل ساعات نقل عن الحد

الاقصى المقرر قانوناً وذلك وفقاً لاحكام العقد ثم اقتضت ظروف العمل زيادة ساعات العمل الى الحد الاقصى فان العامل يستحق اجراً اضافياً عن هذه الساعات تعادل اجره العادي

القيد الثالث: لا يجوز تشغيل الاحداث والمراهقين اكثر من الحد الاقصى لساعات العمل

ثالثاً: العمال المستثنون من احكام تنظيم وقت العمل

- 1- العمال المشتغلون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية التي يجب انجازها قبل انتهاء العمل او بعده ويرجع في تحديد المقصود بهذه الاعمال والحد الاقصى لساعات العمل فيها الى قرار يصدر من وزير العمل
- 2- العمال المشتغلون بالاعمال التي تكون متقطعة بالضرورة ويصدر بتحديد هذه الاعمال والحد الاقصى لساعات العمل فيها قرار من وزير العمل
- 3- العمال المخصصون للحراسة والنظافة ويحدد هذه الاعمال والحد الاقصى لساعات العمل فيها قرار من وزير العمل
- 4- العمال المشتغلون في عمليات الحفر أو التنقيب عن البترول أو المعادن في المناطق النائية يجب الاتزيد مجموع ساعات العمل الفعلية عن (48) ساعة في الاسبوع

الالتزام الثالث : الاجازات

_تنحصر الاجازات التي نص عليها قانون العمل في الاجازة السنوية ، اجازة الاعياد، الاجازة المرضية ، الاجازة العرضية ، اجازة الوضع للمرأة العاملة) مدفوعة الأجر (كذلك يحق للعامل الحصول على اجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز عشرة أيام في السنة الواحدة)

1- الأجازة السنوية:

يستحق كل عامل امضى في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً إجازة سنوية وهذه الاجازة حق للعامل يتعلق بالنظام العام ومن ثم لايجوز الاتفاق على حرمان

العامل منها وليس للعامل التنازل عنها ، وقبل مرور عاماً كاملاً بالخدمة لا يستحق العامل هذه الاجازة

أ- مدة الاجازة: تختلف تبعاً للمدة التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل فاذا كان العامل امضى سنة كاملة لدى صاحب العمل فانه يستحق (21) يوماً وذلك طوال الخمس سنوات الاولى تزداد الى (30) يوماً متى امضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة وذلك وفقاً لنص المادة 109 من قانون العمل والمدد المذكورة هي الحد الادنى الذي يلتزم بها صاحب العمل سنوياً ولكن يجوز الاتفاق بين الطرفين على مدة اجازة سنوية أطول فقد تتضمن لائحة المنشأة اجازة اطول وقد يعتاد صاحب العمل على تجاوز الحد الادنى النظامي على اعطاء العمال مدة اطول واستمراره على ذلك سنوات عديدة

ب-مبدأ استقلال الاجازات السنوية: الاجازات السنوية مستقلة عن اجازات الاعياد والاجازات العرضية والاجازات المرضية ومن ثم لا تخصم اجازات الاعياد من الاجازة السنوية ولا يؤثر استحقاق العامل لإجازته السنوية ان يكون قد حصل على اجازة مرضية في السنة نفسها او غيرها من الاجازات المقررة له قانوناً واذا وقع خلال الاجازة السنوية يوم من الاعياد الوطنية او الدينية لا تحسب ضمن الاجازة السنوية

ج- تأجيل الاجازة السنوية وتجزئتها : وفقاً للمادة 110 من قانون العمل يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل ان يؤجل اجازته السنوية او اياماً منها الى السنة التالية ولصاحب العمل كذلك حق تأجيل اجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها اذا اقتضت ظروف العمل وذلك لمدة لا تزيد عن 90 يوم واذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابياً على الا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الاجازة

د- استحقاق الاجر اثناء الاجازة: يحصل العامل على الاجازة السنوية باجر كامل وحتى لو ترك العمل قبل تمتعه بالاجازة السنوية فان حقة في الاجر عنها لا يسقط كما يستحق اجره عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل واساس ذلك ان

حق العامل للأجر مستحق عن عمله السابق على الترك اي ترك العمل قبل حلول موعد الاجازة السنوية، ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من اجره عن اجازته اذا ثبت له انه قد عمل لدى صاحب عمل اخر اثناء الاجازة او يسترده منه اذا كان قد حصل عليه بالفعل ، ونقصد بالأجر هنا الأجر الفعلي وليس الاساس بعد خصم بدل الانتقال حيث انه مرتبط بممارسة العمل وعلى ذلك يشمل الأجر الاساسي - بدل التمثيل - بدل غلاء المعيشة- بدل الاعمال الخطيرة وغيرها

هـ- يجب على العامل ان يتقدم بطلب الحصول على اجازة قبل 15 يوم من تاريخ الاجازة

2- اجازة الاعياد

وفقا للمادة 112 من قانون العمل : (لكل عامل الحق في اجازة باجر كامل في الاعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة)).

هذا وقد حدد قرار العمل رقم 357 بتاريخ 1389/11/24 الاعياد وعدد ايام الاجازات عن كل منها :

- عيد الفطر واجازته 3 ايام, عيد الاضحى واجازته اربعة ايام , اليوم الوطني للمملكة والاجازة عنه يوم واحد ، يوم التأسيس يوم واحد

- الايام المحددة بالقرار الوزاري هي وحدها المفروضة علي صاحب العمل ولكن ليس هناك ما يمنع من زيادة ايام اجازات الاعياد وجعلها باجر كامل ويتم ذلك باتفاق بين الطرفين في عقد العمل او بجريان عادة صاحب العمل علي ذلك او بالنص علي ذلك في لائحة العمل .

- واجازة الاعياد مستقلة عن الاجازات الاخرى فلا يجوز ان تخصم اجازة الاعياد منها.

- ولايجوز لصاحب العمل تعويض العامل عن اجازة الاعياد بايام اخري لان الاعياد ليست للراحة وانما للمشاركة في الاحتفالات والمناسبات وهي تنتهي بانتهائها ولا عوض عنها. ولكن اذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العامل في ايام اجازات الاعياد التزم صاحب العمل بان يدفع للعامل بالإضافة الي اجره

العادي اجر اضافي يوازي اجره العادي مضافا اليه خمسين بالمائة . ولا يجوز للعامل اثناء تمتعه باجازته ان يعمل لدي صاحب عمل اخر , فاذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك فله ان يحرمه من اجره عن مدة الاجازة او يسترد ما اداه له منها.

- اذا اخل صاحب العمل بالتزامه بمنح العامل اجازة الاعياد فانه يوقع عليه عقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 2000 ريال ولا تزيد عن 5000 ريال عن كل مخالفة.

3- اجازة الحج

- استحدث المشرع نص جديد يقضي بمنح اجازة حج (م114) باجر لا تقل مدتها عن عشرة ايام ولا تزيد عن خمسة عشر يوم بما فيها اجازة عيد الاضحى, وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته ان لم يكن قد اداها من قبل . ويشترط لاستحقاق هذه الاجازة ان يكون العامل قد امضى في العمل لدي صاحب العمل سنتين متصلين علي الاقل , ولصاحب العمل ان يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الاجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل .

4- الاجازة المرضية

تقضي المادة 117 من قانون العمل بانه للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية باجر عن الثلاثين يوم الاولي , وبثلاثة ارباع الاجر عن السنتين يوم التالية ودون اجر للثلاثين يوم التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة , سواء كانت هذه الاجازة متصلة ام متقطعة , ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ اول اجازة مرضية .

- وحتى يثبت للعامل الحق في اجازته المرضية , يجب ان يثبت مرض العامل اما بموجب شهادة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل , واما من الطبيب الذي تعينه الجهة المختصة في الحكومة اذا لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد .

- ويشترط لالتزام صاحب العمل باجر الاجازة المرضية الا يكون المرض الذي لحق بالعامل مرضا مهنيا او ان يكون قد اصيب باصابة عمل وذلك لانه في هذه الحالة يستحق العامل بدلا نقديا تعويضا عن الاجر من اليوم التالي لاصابته تلتزم به المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية , اما يوم وقوع المرض المهني او الاصابة فيتحمل اجره صاحب العمل.
- **ومدة الاجازة المرضية تسعون** يوما خلال السنة الواحدة باجر سواء باجر كامل او بجزء من الاجر , وتقدر الاجازة بالنسبة لكل سنة علي حدة ويسقط الحق فيها بمرور السنة المستحقة عنها . ومن ثم لا يجوز تاجيلها الي سنة تالية , كما لا يجوز الانتفاع مقدما باجازة سنة لم تبدأ بعد , ولكن اذا بدأت سنة جديدة اثناء الاجازة المرضية فان العامل يستحق مع بدء هذه السنة اجازة مرضية اخري لمدة تسعين يوم تضاف الي الاجازة السابقة.
- الاجازة المرضية مستقلة عن باقي اجازات العامل , ومن ثم لا يدخل في حساب مدة الاجازة المرضية اجازة الاعياد والاجازات السنوية .
- ولا يجوز للعامل اثناء تمتعه باجازته المرضية ان يعمل لدي صاحب عمل اخر فاذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك , فله ان يحرمه من اجره عن مدة الاجازة او يسترد ما اداه له.
- ويمتنع علي صاحب العمل ان ينهي العقد خلال فترة المرض ولكن يكون له اذا طالت مدة المرض بحيث نتج عن ذلك انقطاع العامل عن العمل لمدد تزيد في مجموعها عن 120 يوم خلال السنة الواحدة ان ينهي العقد .
- واخيرا اذا اخل صاحب العمل بالتزامه بمنح الاجازة المرضية فانه يوقع عليه عقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 2000 و5000 الالف ريال , واذا انهي العقد اثناء مرض العامل كان ذلك فصلا تعسفيا.

5- الاجازة العارضة

نصت المادة 113 علي انه للعامل الحق في اجازة باجر لمدة ثلاثة ايام في حالة ولادة مولود له , وخمسة ايام لمناسبة زواجه او احد اصوله او فروعاه . ويحق لصاحب العمل ان يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار اليها ولا يجوز للعامل اثناء تمتعه باجازته العارضة ان يعمل لدي صاحب عمل اخر فاذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك فله ان يحرمه من اجره عن مدة الاجازة او يسترد ما اداه له منها.

وإذا اخل صاحب العمل بالتزامه في منح العامل الاجازة فانه توقع عليه عقوبة الغرامة المنصوص عليها والتي تتراوح ما بين 2000 ريال و5000 الالاف ريال .

6- اجازة الوضع

وفقا للمادة 151 من قانون العمل : "للمرأة العاملة الحق في اجازة وضع لمدة الاسبوع الاربعة السابقة علي التاريخ المحتمل للوضع والاسبوع الستة اللاحقة . ويرجع في تحديد التاريخ الي طبيب المنشأة او بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة طبية ويحظر تشغيل المرأة خلال الاسبوع الستة التالية مباشرة للوضع .

م152 نصت كذلك علي انه ((علي صاحب العمل ان يدفع الي المرأة العاملة اثناء انقطاعها عن العمل في اجازة الوضع ما يعادل نصف اجرها اذا كان لها خدمة سنة فاكثر لدي صاحب العمل والاجرة كاملة اذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فاكثر تحسب من يوم بدء الاجازة))

- وفقا للمادة 153 علي صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة اثناء الحمل والولادة ويسقط حق العاملة فيما تستحقه من اجور ومصاريف ونفقات علاج وولادة اذا ثبت انها عملت لدي صاحب عمل اخر اثناء اجازة الوضع . واذا اخل صاحب العمل بالتزامه باعطاء العاملة اجازة وضع او امتنع عن تحمل نفقات العلاج والولادة يعاقب بعقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 2000 و5000 الالاف ريال ..وتستحق العاملة اجازة الوضع حتى لو مات

المولود بعد ولادته ، اما في حالة الإجهاض قبل موعد الولادة فلا تستحق
إجازة الوضع

7-إجازة الوفاة

وراعت التعديلات ظروف المرأة العاملة المسلمة وما تعانيه من مشاق للتوفيق
بين الاهتمام بأولادها ومهام عملها في حالة وفاة زوجها ومنحها إجازة عدة
لمدة أربعة أشهر و10 أيام من تاريخ الوفاة لتتوافق مع العدة الشرعية للمرأة
المسلمة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملا حتى تضع
حملها، ولا يجوز لها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة، كما أتيح لها
توزيع إجازة "الوضع" بأجر كامل كيف تشاء تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل
التاريخ المرجح للوضع، ولها الحق كذلك في تمديدها لمدة شهر دون أجر وذلك
دون المساس باستحقاق أو أجر الإجازة السنوية، وفي حال إنجاب طفل مريض
أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا للعاملة
الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ من انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها
الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

وبالنسبة لغير المسلمة فلها أسبوع إجازة في حال وفاة زوجها

الالتزام الرابع : توفير الحماية الوقائية والرعاية الصحية للعمال

أولا الحماية الوقائية :

يلتزم صاحب العمل باتخاذ كافة الإجراءات الاحتياطية اللازمة لوقاية العمال
من الأضرار الناتجة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو نفايات قد تتولد أثناء
العمل. يلتزم كذلك بإنارة المؤسسة ,إعداد دورات المياه ,تأمين المياه
الصالحة للشرب والاعتسال والاحتياطات الأزمة ضد الحريق.

ثانيا الرعاية الصحية

عالج المشرع الأحكام الخاصة بالرعاية الصحية من المادة 142 الي المادة 145. فنص علي انه (يجب علي كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية, مزودة بالأدوية وغيرها مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية. - يجب علي صاحب العمل أن يعهد إلي طبيب أو أكثر لفحص عماله المعرضين لخطر الإصابة بأحد الأمراض المهنية مرة كل سنة وان يثبت ذلك في سجلاته وفي ملفات العمل - يجوز لصاحب العمل بعد موافقة الوزير إنشاء صندوق للتوفير والادخار علي أن تكون مساهمة العمال فيه اختيارية ويجب إعلان الأحكام المنظمة لكل ما يتصل بقواعد عمل هذا الصندوق)

الالتزام الخامس : الالتزام بتوفير الرعاية الاجتماعية

يلتزم صاحب العمل بتوفير حوائيت الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة وذلك في مناطق العمل التي لا تتوفر فيها عادة تلك الحوائيت, يلتزم كذلك بتوفير وسائل الترفيه والتنظيف وملاعب رياضية ملحقة بالعمل.

رابعاً: انقضاء عقد العمل

أولاً: أسباب انقضاء عقد العمل سواء كان محدود المدة أو غير محدود المدة.

ثانياً: أسباب انقضاء عقد العمل محدود المدة.

ثالثاً: أسباب انقضاء عقد العمل غير محدود المدة.

رابعاً: اثار انقضاء عقد العمل

أولاً: أسباب انقضاء عقد العمل:

ينقضي عقد العمل أيا كان نوعه باتفاق طرفي العقد على إنهائه أو باستحالة تنفيذ العقد ، و يفسخ عقد العمل بخطأ احد طرفيه في تنفيذه.

1) استحالة التنفيذ:

القاعدة انه إذا استحال تنفيذ العقد نتيجة قوة قاهرة فإن هذه الاستحالة تؤدي إلى انفساخ هذا العقد بقوة النظام (أي ينقضي العقد بتحقق الاستحالة من تلقاء نفسه).

و تطبيقاً لهذه القاعدة : إذا استحال على العامل أن يقوم بأداء عمله أو استحال على صاحب العمل ان يمكن العامل من القيام بعمله وكانت هذه الاستحالة لا يبد لأحدهما فيها (بسبب أجنبي)، فإن عقد العمل يفسخ أو ينقضي فور تحقق هذه الاستحالة ولكن بشرط أن تكون الاستحالة نهائية. وهذه الحالات هي:

1/الوفاة: عقد العمل ينقضي حتماً بوفاة العامل ولكن لا ينقضي بوفاة

صاحب العمل إلا إذا كان شخصيته قد روعيت عند إبرام العقد

2/العجز الكلي عند أداء العمل:

وفقاً لنظام العمل ينقضي عقد العمل بعجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله وبصفة دائمة. فإذا كان جزئياً فلا يؤدي إلى انقضاء العقد.

وإذا كان عجز العامل عن العمل مؤقتاً فإن هذا العجز يؤدي إلى وقف العقد لأنه قابل للشفاء ومن ثم لا يلتزم انقضاء عقد العمل .

يثبت عجز العامل عن أداء عمله بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل أو من طبيب معتمد من الجهة المختصة في الحكومة إذا لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد.

3/المرض الطويل:

مدة المرض لا تقل عن 90 يوماً متصلة أو مدد متفرقة تزيد في مجموعها على 120 يوماً خلال سنة واحدة.

لا يترتب على حالة المرض الطويل انفساخ عقد العمل بقوة النظام بل يجب أن يبدي صاحب العمل رغبته في إنهاء العقد ويكون العقد موقوفاً حتى لحظة إبداء هذه الرغبة.

4/ التجنيد واستقالة العاملة وترك العمل نتيجة قوة القاهرة

ينص نظام العمل على أن العامل يستحق مكافأة مدة الخدمة في الحالات التالية :

- 1 - إذا كلف بالخدمة العسكرية .
- 2 - إذا استقالت العاملة بسبب الزواج أو الإنجاب .
- 3 - إذا ترك العامل العمل لقوة القاهرة خارجة عن إرادته .
- 4- التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي
- 5- بلوغ العامل سن التقاعد - وهي ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات - ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
- 6 - القوة القاهرة.

(2) فسخ عقد العمل:

الأصل أن يتم الفسخ بحكم من القضاء . و لكن القضاء يسلم بحق الدائن في حالات معينة في اعتبار العقد مفسوخاً دون إصدار حكم بالفسخ حدد النظام السعودي الحالات التي تجوز لكل من طرفي العمل فسخ عقد العمل بالإرادة المنفردة

(أ) فسخ عقد العمل عن طريق صاحب العمل

الحالة الأولى : إعتداء العامل علي صاحب العمل أثناء العمل أو بسببه.

الحالة الثانية : إتباع العامل سلوكا سيئا أو ارتكابه عملا مخلا بالشرف

الحالة الثالثة : ارتكاب العامل فعل او تقصير متعمد لإلحاق خسارة مادية

بصاحب العمل

الحالة الرابعة : لجوء العامل إلي التزوير ليحصل علي العمل

الحالة الخامسة : إذا كان العامل معينا تحت الاختبار

الحالة السادسة : التغيب عن العمل دون سبب مشروع

الحالة السابعة : مغادرة المستشفى او مكان العلاج دون إذن

الحالة الثامنة : إفشاء أسرار العمل

الحالة التاسعة : إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة علي

عقد العمل.

(ب) فسخ عقد العمل من جانب العامل

الحالة الأولى : عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته

وفقا للمادة 84 من قانون العمل: ((للعامل أن يترك العمل إذا لم يقم صاحب

العمل بالتزاماته إزاء العمل) أيا كان مصدر هذه

الالتزامات عقد العمل , قانون العمل أو عرف المهنة . ومن أمثلة هذه

الالتزامات التي يخل بها رب العمل , التزام صاحب العمل بدفع الأجر,

التزامه بمنح العامل اجازة السنوية ومراعاة قواعد تنظيم العمل اليومي.

الحالة الثانية : اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه علي العامل أو أحد

أفراد أسرته. ونقصد بالاعتداء كل قول أو فعل يمس بكرامة العامل أو دينه

أو شرفه. ولا يشترط وقوع الاعتداء في مكان العمل.

الحالة الثالثة : وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته.
وفقا للمادة 84 / 2 : ((يجوز للعامل ترك العمل , إذا كان هناك خطر
جسيم مهدد سلامته أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود
ذلك الخطر ولم يعمل علي إزالته)) وعلي هذا يشترط لتحقيق هذه الحالة أن
يكون الخطر جسيم وان يكون صاحب العمل علي علم به وان يثبت امتناعه
عن إزالته.

الحالة الرابعة : إدخال الغش علي العامل وقت التعاقد
يجوز للعامل ترك العمل إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد ادخل عليه
الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل
والواقع أن هذه الحالة لا يترتب عليها فسخ العقد وإنما إبطال العقد
بسبب تدليس العامل. أما إذا كان صاحب العمل قد ادخل الغش علي العامل
ولكنه لم يكن السبب في وقوع العامل في الغلط كان ذلك سببا للفسخ.

الحالة الخامسة : إجبار العامل علي الاستقالة
يجوز للعامل ترك العمل إذا كان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته
وعلي الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل
في الظاهر هو الذي انهي العقد.

والمقصود بالمعاملة الجائرة كل تصرف يصدر من صاحب العمل ويكون
مخالفا للنظم ولشروط العقد. وتقوم لجنة تسوية المنازعات العمالية بتقدير
ما إذا كان العامل محقا في ترك العمل من عدمه حسب ظروف كل دعوي.

ج- انتهاء عقد العمل باتفاق الطرفين :

فقد يتفق الطرفين العامل و صاحب العمل علي انتهاء عقد العمل بصفة ودية

ثانيا : انقضاء عقد العمل المحدد المدة

نتناول في هذا الموضوع ما المقصود بعقد العمل المحدد المدة , كيفية انتهاء عقد العمل وتجديد عقد العمل المحدد المدة.

1- تعريف عقد العمل المحدد المدة

هو العقد الذي يتحدد فيه موعد وتاريخ انتهائه وذلك بتحديد سنة معينة أو موسم معين أو تحديده بانجاز عمل معين.

2- كيفية انتهاء عقد العمل

ينقضي عقد العمل بانقضاء مدته ولا يجوز إنهائه قبل انقضاء مدته إنهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته أو بإتمام العمل المتفق عليه تلقائيا ودون سابق إنذار.

يمكن الاتفاق بين المتعاقدين على أن يقوم من لا يرغب منها في تجديد العقد بعد انتهاء مدته بأخطار الطرف الآخر و هذا الاتفاق مشروع يلزم الطرفين.

و في هذه الحالة لا ينتهي العقد بانتهاء المدة بل باتفاق من الطرفين.

3- تجديد عقد العمل محدد المدة

الاتفاق على التجديد يكون إما صريحا أو ضمنيا فليس هناك ما يمنع المتعاقدين عند انقضاء مدة العقد من الاتفاق على إبرام عقد عمل جديد لمدة محددة أخرى أو الاتفاق على امتداد العقد نفسه إلى مدة محددة.

على انه وفق اخر تعديلات نظام العمل 1437هـ والتي قررفيها انه اذا كان عقد العمل لمدة سنة ثم يتم تجديده سنويا فاذا جدد العقد ثلاث مرات او كانت مدة العقد بداية 4 سنوات تحول الى عقد غير محدد المدة وياخذ احكامه

ثالثا: انقضاء عقد العمل غير محدد المدة

ينتهي عقد العمل الغير محدد المدة بشرط الإخطار السابق ومراعاة حسن النية في التعامل أي عدم التعسف في إنهاء العقد ونعني بهذا وجود سبب مشروع يبرر الإنهاء

1- الإخطار السابق بالإنهاء :

أ- تعريف الإخطار: إعلان يوجهه أحد طرفي عقد العمل غير محدد المدة إلى الطرف الآخر متضمنا رغبته في إنهاء العقد عند انقضاء مهلة معينة.
ب- الغرض من الإخطار السابق: منع المفاجئة وتمكين الطرف الآخر في العقد من الاستعداد للوضع الذي يعقب مهلة الإخطار
-إذا كان إخطار من صاحب العمل:يستطيع العامل خلال المهلة البحث عن عمل.
-إذا إخطار من العامل: يستطيع صاحب العمل خلال المهلة البحث عن عامل آخر.

ج- شروطه:

- 1) أهلية الشخص الصادر عنه الإخطار(أهلية إبرام كعقد العمل)
- 2) إرادة هذا الشخص خالية من العيوب(غلط-اكراه-تدليس)
- 3) يصدر الإخطار من احد طرفي العقد أو من يمثله نظاميا ويوجه إلى الطرف الآخر.
- 4) يكون الإخطار قاطعا لا يحتمل الشك في إرادة إنهاء العقد.
- 5) يتم الإخطار كتابة(من جانب العامل او صاحب العمل)
- 6) وصول الإخطار إلى علم من وجه إليه.

د- مهلة الإخطار

تحدد مهلة الإخطار وفقا لنظام العمل ب60 يوم بالنسبة للعمال المعينون باجر شهري و30 يوم بالنسبة للعمال الآخرين
تبدأ هذه المهلة من وقت اتصاله بعلم من وجهه إليه وليس من تاريخ صدوره وذلك حتي يستفيد من وجه إليه الإخطار من كامل المهلة . وفي

حالة كان الإخطار مضاف إلي اجل أو معلق علي شرط فانه يسري في هذه الحالة مهلة الإخطار من وقت حلول الأجل أو من وقت تحقق الشرط. ولا يجوز مخالفة المدة إلا إذا كانت أصلح للعامل أي انه يجوز الاتفاق علي إطالة المهلة أو تقصيرها أو الإعفاء منها إذا كانت أصلح للعامل . ويجب أن يكون الإخطار كتابيا بتسليمه إلي الطرف الآخر إما باليد أو أي وسيلة من وسائل التبليغ او باتفاق بين الطرفين علي طريقة معينة .

هـ - آثار الإخطار : يترتب علي الإخطار اثرين هما :

الأثر الأول : بقاء العقد قائما حتي نهاية المهلة

أي انه يلتزم كل من الطرفين بالاستمرار في تنفيذ التزامه ويستحق العامل أجره كاملا خلالها ويحق لصاحب العمل فصله من الخدمة خلال فترة الإخطار إذا توفر له موجبات هذا الحق من قانون العمل التي تخوله فصله دون إخطار ولا مكافأة نهاية خدمة أو تعويض , ويوجب مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد أن يسمح صاحب العمل للعامل بالتغيب بضع الساعات يوميا عن عمله في البحث عن عمل آخر .

الأثر الثاني : وقف عقد العمل بانتهاء مهلة الإخطار , ومن هذه اللحظة لا يصبح العامل ملتزما بأداء العمل ولا صاحب العمل ملتزما بدفع الأجر. اثر مخالفة قواعد الإخطار :

أن الهدف من الإخطار هو تفادي عنصر المفاجأة وعلي هذا فان أي إخلال بهذه القواعد يستوجب تعويض الطرف الآخر , وتتمثل قيمة هذا التعويض في مبلغ يعادل اجر العامل عن مدة الإخطار او المتبقي منها والأجر الذي يحسب علي أساسه التعويض هو اخر اجر حصل عليه العامل.

2- السبب المشروع (عدم التعسف في الإنهاء)

يجوز لكل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة في حالة وجود سبب مشروع يسبب هذا الإنهاء , وعلي هذا إذا فسخ العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه الضرر المطالبة بالتعويض

أ- تعريف السبب المشروع

إن حق إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة بالإرادة المنفردة من جانب العامل أو صاحب العمل ليس مطلقا ولكن مقيد بوجود سبب مشروع, أي انه لا يكفي مجرد الإخطار لإنهاء العقد بل يجب توافر شرط موضوعي آخر وهو سبب مشروع لهذا الإنهاء ويكون استعمال الحق في الإنهاء غير مشروع إذا حدث تعسف في استعماله.

ب- معايير التعسف في استعمال الحق : يتحقق التعسف في عدة حالات :

الحالة الأولى: قصد الإضرار بالطرف الآخر

ويتحقق هذا القصد عند انتفاء المصلحة في الإنهاء, مثال ذلك فصل صاحب العمل للعامل انتقاما منه بسبب رفعه دعوي قضائية علي صاحب العمل لمطالبته بحقوقه المالية او الحجز علي أموال صاحب العمل لاستيفاء مستحقاته.

الحالة الثانية : تفاهة المصالح التي يهدف المتعاقد إلي تحقيقها وعدم تناسبها مع الضرر الذي يصيب المتعاقد الآخر, وتقوم لجنة تسوية المنازعات العمالية بالمقارنة بين المصلحة والضرر.

الحالة الثالثة : عدم مشروعية المصالح

إذا كان الطرف المنهي للعقد استهدف مصلحة غير مشروعة وتكون المصلحة غير مشروعة إذا كانت تخالف أحكام الشرع والقانون أو يتعارض مع الآداب العامة والنظام العام.

ج- تطبيقات نظامية للإنهاء بغير سبب مشروع

الأصل أن لجنة تسوية المنازعات العمالية لها سلطة تقديرية فيما إذا كان هذا الإنهاء بغير سبب مشروع. ولكن نظام العمل ذكر حالات معينة واعتبر الإنهاء فيها بغير مبرر مشروع

الحالة الأولى: فصل العامل بسبب المطالبة بحقوق المشروعة
الحالة الثانية : الفصل بسبب رفض العامل تنفيذ الأمر الصادر بنقله بالمخلفة لأحكام القانون

الحالة الثالثة : فصل العامل أثناء إجازته المرضية .

د- جزاء التعسف في الإنهاء:

يلتزم الطرف الذي انهي العقد بتعويض الطرف الآخر الذي أصابه الضرر من هذا الإنهاء إذا كان هذا الإنهاء قد تم بغير سبب مشروع (تعويض نقدي) . يمكن للجنة أن تعيد العامل إلي عمله إذا فصله صاحب العمل بغير سبب مشروع (تعويض عيني)

- التعويض النقدي

تقدر قيمة التعويض يرجع إلي لجنة تسوية المنازعات علي أن تراعي في هذا التعويض ما لحقه من أضرار مادية وأدبية .

إذا كان صاحب العمل هو الذي انهي العقد بغير مبرر مشروع فانه يدخل في تقدير التعويض للعامل ما قد يكون أصابه في سمعته وغير ذلك في الظروف والملايسات وفقا للعدالة والعرف الجاري.

ويجب مراعاة انه إذا كان من انهي العقد لم يراع قواعد الإخطار وليس لديه سبب مشروع لإنهاء العقد فانه يلزم تجاه الطرف الآخر بتعويضيين. تعويض عن مخالفة قواعد الإخطار وتعويض عن التعسف في الإنهاء. ويستحق الطرف المضرور تعويضا عن التعسف في الإنهاء فقط إذا كان الطرف المنهي قد أخطره بالإنهاء وأمهله المدة القانونية ولكن لم يكن لهذا الإنهاء سبب مشروع.

- التعويض العيني

إعادة العامل إلى عمله إذا كان سبب فصله غير مشروع سواء كان عقد عمله محدد المدة أو غير محدد المدة , ويجب دفع حقوقه النظامية وما يستحقه من تعويض عما لحقه من ضرر . ويقع علي صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بسبب مشروع. الأصل أن تعويض العامل تعويضا عينيا بإعادته إلى عمله أمر جوازي للجنة ولكن استثناء يجب علي اللجنة إعادة العامل في الحالات الآتية :

-الحالة الأولى: إذا ثبت أن فصل العامل جاء لاحقا لمطالبة العامل صاحب العمل بحقوق مشروعة له ولم يثبت أن هناك سبب مشروع آخر للفصل .
- الحالة الثانية : إذا كان فصل العامل بسبب رفض العامل تنفيذ الأمر الصادر بنقله من مكان عمله الأصلي وكان النقل بسبب غير مشروع أو كان من شأنه أن يلحق ضرر جسيم للعامل
الحالة الثالثة : إذا فصل صاحب العمل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع بشرط أن يثبت هذا المرض بشهادة طبية معتمدة , علي أن لا يتجاوز مدة غيابها ستة أشهر أو إذا وقع الفصل خلال الستة أشهر السابقة علي التاريخ المتوقع للوضع.

رابعاً آثار انقضاء عقد العمل

يرتب عقد العمل عقب انتهائه مجموعة من الآثار القانونية وهذه الآثار تختلف بحسب ما اذا كان الانهاء تم بسبب مشروع او بدون سبب مشروع وبغض النظر عن كونه محدد المدة او غير محدد المدة.

1-آثار انتهاء عقد العمل علي الوجه المشروع

بانتهاء عقد العمل تنتهي العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل ويترتب

علي ذلك مجموعة من الالتزامات تقع علي عاتق صاحب العمل تتمثل في :

أ- منح العامل شهادة خدمة بدون مقابل تتضمن هذه الشهادة بيان مدة الخدمة, الراتب, البدلات, الامتيازات, مشاركته في خدمة المجتمع من خلال عمله والجزاءات التي وقعت عليه خلال مدة عمله وغير ذلك.

ولكن يجب علي العامل قبل حصوله علي هذه الشهادة ان يرد الي صاحب العمل ما اودعه لديه وما تسلمه من عهدة. وفي حالة رفض صاحب العمل اعطاء العامل شهادة يرجع الي مكتب العمل المختص ويطلب صاحب العمل بالتعويض وذلك خلال 6 اشهر من تاريخ انقضاء عقد العمل.

ب - منح العامل مكافاة نهاية الخدمة

تنص المادة 84 من قانون العمل علي ان ((اذا انتهت علاقة العمل وجب علي صاحب العمل ان يدفع الي العامل مكافاة خدمته تحسب علي اساس اجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمسة الاولى , واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ,

ويتخذ الاجر الاخير اساسا لحساب المكافاة ويستحق العامل مكافاة عن اجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل))

وفقا لنص هذه المادة تستحق مكافاة نهاية الخدمة للعامل عند انتهاء عقده وتحسب علي اساس الاجر الاخير للعامل.

اما عن قيمة المكافاة فقد روعي فيها مدة خدمة العامل لدي صاحب العمل لذلك :

اذا كانت مدة خدمته لدي صاحب العمل 5 سنوات فاقبل يستحق العامل المكافاة بواقع اجر نصف شهر عن كل سنة .

اما اذا زادت مدة خدمته عن 5 سنوات فان المدة الزائدة تحسب علي اساس اجر شهر عن كل سنة بعد الخمس سنوات الاولى.

عرفنا فيما سبق ان الاجر يشمل جميع عناصر الاجر الفعلي الذي يحصل عليه العامل بما يشتمل علي العمولات , والنسب المئوية من المبيعات

والبدلات وزيادة مواجهة مستوى المعيشة والمنح والمكافآت والميزات العينية . الا ان المادة 86 من قانون العمل اوجدت استثناء علي ما تقدم اي علي نص المادة 84, بجواز الاتفاق علي استبعاد بعض عناصر الاجر من الاساس الذي يتخذ لحساب مكافاة نهاية الخدمة ,فاجازت الاتفاق علي استبعاد كل العمولات او بعضها اوالنسب المئوية من المبيعات وغير ذلك من عناصر الاجر الفعلي بشرط ان تكون هذه العناصر غير ثابتة وتخضع للزيادة او النقصان . اما العناصر الثابتة مثل الاجر الاساسي والبدلات وغيرها فلا يجوز الاتفاق علي استبعادها من الاجر الذي يتخذ اساسا لحساب مكافاة نهاية الخدمة.

اثر استقالة العامل علي مكافاة نهاية الخدمة

غير انه اذا كان انتهاء عقد العمل بالنسبة للعامل هو الاستقالة فان ذلك يجعله لا يخضع لحكم المادة 84 ولكن لحكم المادة 85حيث انه وفقا لحكم هذه المادة الاخيرة (85)فان استقالة العامل ذات اثر في في قيمة مكافاة نهاية الخدمة يتدرج هذا الاثر تبعا لمدة خدمة العامل السابقة علي الاستقالة , ويمكن تحديد ذلك في اربع حالات :

الاولي: لا يستحق العامل المستقيل اية مكافاة لنهاية الخدمة اذا كانت مدة خدمته اقل من سنتين.

الثانية : يستحق العامل المستقيل ثلث قيمة المكافاة اذا كانت خدمته سنتين وحتى خمس سنوات

الثالثة : يستحق العامل المستقيل ثلثي قيمة المكافاة اذا كانت خدمته خمس سنوات وحتى عشر سنوات

الرابعة: يستحق العامل المستقيل قيمة مكافاة نهاية الخدمة كاملة اذا بلغت خدمته عشر سنوات فاكثر.

لكن اذا كانت هذه الاستقالة بسبب قوة القاهرة خارجة عن ارادته

او اذا كانت عاملة استقالت بعد 6 اشهر من الزواج او خلال 3 اشهر من تاريخ وضعها فلا تؤثر هذه الاستقالة علي قيمة المكافاة. حيث جاءت المادة 87 من قانون العمل باستثناء علي اثر الاستقالة في تحديد قيمة المكافاة علي النحو التالي:

يستحق العامل المكافاة كاملة اذا ترك العمل نتيجة قوة القاهرة خارجة عن ارادته ولا يمكن توقعها اي تتوافر فيها شروط القوة القاهرة تستحق العاملة المكافاة كاملة اذا انتهت العقد او استقالت خلال ستة اشهر من تاريخ عقد زواجها او خلال 3 اشهر من تاريخ من تاريخ وضعها, وذلك بهدف حماية الاوضاع الاجتماعية ولحماية تماسك الاسرة وتربية الاولاد. متي تصرف مكافاة نهاية الخدمة؟

ج- وفقا لنص المادة 88 من قانون العمل يجب علي صاحب العمل تصفية ودفع كل حقوق العامل ومستحقاته عند انتهاء مدة عقده او عمله وذلك بعد حسم اية مبالغ مستحقة علي العامل بسبب العمل علي ان المشرع حدد مواعدين كحد اقصي لانتهاء صرف تلك المستحقات كالآتي:

خلال اسبوع من تاريخ انتهاء الرابطة العقدية اذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل

- خلال اسبوعين اذا كان انهاء العلاقة من جانب العامل
- منح العامل بدل اجازة عن الايام التي قضاها في العمل
فاذا كان العامل يستحق اجازة باجر 15 يوم في السنة فانه يستحق عن كل شهر اجر يوم وربع تحسب من تاريخ اخر بدل حصل عليه او من تاريخ عودته من الاجازة واستلامه للعمل.

د- اعادة العامل علي نفقة صاحب العمل الي الجهة التي ابرم فيها عقد العمل او استقدم منها خلال المدة التي يحددها مكتب العمل المختص بعد تاريخ انتهاء العقد. غيرانه يشترط لذلك عدة شروط
الا يكون العامل باشر عملا اخر في مكان عمله الاخير

- اذا اقر كتابة امام مكتب العمل المختص بعدم رغبته في العودة الي المكان الذي استقدم منه او ابرم فيه عقد العمل
وإذا رفض صاحب العمل اعادة العامل علي النحو السابق وجب
وجب علي الجهة المختصة ترحيل العامل بنفقات ترجع بها علي صاحب العمل.

2- اثار انتهاء عقد العمل الغير محدد المدة دون مبرر مشروع
اذا انهي صاحب العمل عقد العمل دون مبرر فانه يجوز للعامل طلب وقف تنفيذ قرار الفصل مع المطالبة بالتعويض بسبب الفصل التعسفي. اذا حكمت اللجنة بوقف تنفيذ القرار يجب علي صاحب ان يؤدي الي العامل مبلغا من المال يعادل اجره من تاريخ فصله وان يعيد العامل الي عمله خلال اسبوع ويقع علي صاحب العمل عبء اثبات ان الفصل تم لسبب مشروع. ويسقط حق العامل في طلب وقف تنفيذ القرار اذا لم يتقدم بطلب ذلك خلال 15 يوم من تاريخ الفصل.

المنازعات العمالية

أولاً: تعريف الدعوى العمالية

تعني الدعوى العمالية في النظام السعودي القضايا الناتجة عن تنفيذ القوانين والأحكام الخاصة بنظام العمل السعودي، والذي تشكل العلاقة بين صاحب العمل والعمال، وذلك لإنشاء بيئة عادلة في مكان العمل. هذا النظام يضمن حقوق العامل وحقوق صاحب العمل، ويهدف إلى تحسين العلاقة بين الطرفين وإحداث بيئة عمل صحيحة. وبالتالي، يمكن للعامل أو صاحب العمل إحالة الدعوى إلى المحكمة عند وجود مشكلة أو خلاف بين الطرفين. وفي هذا الإطار، يلعب المحكمة دوراً في تحديد الحقوق والواجبات للطرفين وإصلاح الأضرار بينهما.

ثانياً: أنواع الدعاوى العمالية؟

توجد عدة أنواع من الدعاوى العمالية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك:

1. الدعاوى المتعلقة بالعقود العمالية: تشمل هذه الدعاوى أي خلافات تخص عقود العمل بين صاحب العمل والعمال، مثل تعديل أو إنهاء العقد، أو المخالفات المرتبطة بالعقد.
2. الدعاوى المتعلقة بالرواتب: تشمل هذه الدعاوى أي مشكلات تخص دفع الرواتب أو الحقوق المخصصة للعامل.
3. الدعاوى المتعلقة بالإجازات والأجر: تشمل هذه الدعاوى أي مشكلات تخص إصدار أجر العامل أو الإجازات المخصصة له.
4. الدعاوى المتعلقة بالحقوق الأخرى: تشمل هذه الدعاوى أي مشكلات تخص حقوق أخرى للعامل، مثل الحق بالإجازة الصحيحة والحق بالإطفاء المباشر.

هذه هي بعض الأنواع الأساسية للدعاوى العمالية في المملكة العربية السعودية، ولكن يمكن أن تشمل الدعاوى أيضاً مشكلات أخرى تخص العلاقة بين صاحب العمل والعمال.

ثالثاً: أحكام الدعاوى العمالية؟

توجد العديد من الأحكام المتعلقة الدعوى العمالية.

أ/ أهمها أن يجب على العامل أن يقدم دعوته للمحكمة العمالية خلال 12 شهراً من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية بينه وبين صاحب العمل. ولا تقبل المحكمة الدعوة إلا إذا توجد عذر مقبول أو إقرار صاحب العمل بمستحقات للعمال.

ب/ لا يحق لصاحب العمل تغيير أو تعديل شروط العمل أثناء فترة نظر المحكمة في الدعوى.

ت/ لا يحق لصاحب العمل إجبار العامل على الإبراء أو التنازل. الإبراء الصادر أثناء عقد العمل باطل ولا يعتد به إلا إذا عاد بالنفع الأكبر على العامل.

ث/ تقديم شكوى في مكاتب العمل قبل اللجوء للقضاء

رابعاً: اختصاصات المحكمة العمالية في السعودية

توجد العديد من القضايا التي تختص المحاكم العمالية بالنظر فيها منها ما يأتي: القضايا المتعلقة بالنزاعات حول عقود العمل والأجور والحقوق وإصابات العمل والتعويضات الناشئة عنها .

• القضايا المتعلقة بالإجراءات التأديبية والعقوبات المفروضة من قبل صاحب العمل على العامل،

• القضايا المطالبة بالإعفاء من هذه الجزاءات والعقوبات .

• القضايا المتعلقة بالنزاعات المترتبة على فصل العامل من عمله .

- القضايا المرفوعة لإيقاع العقوبات التي نصّ عليها نظام العمل والعمال .
- القضايا المتعلقة بالعمال التابعين لأحكام نظام العمل .
- القضايا التي تنشأ عن تطبيق قوانين نظام العمل والعمال وقوانين نظام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

د. أيمن عبد
عبد