

نظام العمل السعودي





المحاضرة الأولى



المبحث الثالث

الحقوق الاجتماعية للعمال

وقف الفصل السابع من نظام العمل والعمال السعودي على الحقوق، وحملت مواده من (128 إلى 144) عنوان: «الوقاية والخدمات الاجتماعية». كما نلمس في العديد من مواد هذا النظام المتفرقة بقدر متفاوت الطابع الاجتماعي لحقوق العامل.

قد أورد النظام تنظيماً لحق العامل في المسكن، والمأكل، والعلاج الطبي، والإسعافات الدولية، والأمن الصناعي، ومخاطر المهنة، والتعويض، والعلاوة، والتدريب، والعمولة، والهبة، والمشاركة في الربح، والزواج، وإنجاب العاملة، والحضانة، وغيرها من الحقوق ذات الصبغة الاجتماعية كلها، أو في شق جوهري منها. وسوف نعرض تباعاً لكل حق من هذه الحقوق.

أولاً: حق العامل في المسكن والمأكل:

فطن نظام العمل والعمال السعودي في المادة (143) منه إلى أنه يجري العمل - في بعض الأحيان - في مناطق بعيدة عن العمران.

ويرتب النظام على عمل العامل في هذه المناطق التزاماً على صاحب العمل بأن يوفر للعمال المساكن الملائمة، والتي يخصص بعضها للعمال المتزوجين، وبذلك لم يقصر هذا الحق في المسكن على العامل وحده، بل هو مقرر ويمتد كذلك إلى أسرته، وفوض النظام وزير العمل في تحديد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن ومقابل انتفاع العمال بها.

لم يشر المنظم إلى حق صاحب العمل في اقتضاء مقابل السكن الذي قدمه للعامل، خلافاً لما هو مقرر بالنسبة للالتزام بالتغذية، وقد دعا بعض الفقهاء إلى القول بأن صاحب العمل هو الذي يتحمل تكاليف السكن بحيث يستفيد العامل بالسكن مجاناً.

كما ألزمت الفقرة (ب) من ذات المادة صاحب العمل بأن يقدم للعمال ثلاثة وجبات غذائية في اليوم، وفي أماكن خاصة يعلها لهذا الغرض، وتكون نظيفة ومستوفية للشروط الصحية. وقد فرض النظام وزير العمل في تحديد أنواع وكميات الطعام التي تقدم للعمال في كل وجبة، كما فوضه في تحديد ما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة. وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها داخل المنجم فيجب أن تقدم تلك الوجبات للعامل مغلفة تغليفاً صحيحاً، أو معبأة في أواني محكمة الغطاء.



وحظر النظام على صاحب العمل والعامل الاستعاضة عن تقديم الوجبات الغذائية بأي بدل نقدي. ومع ذلك، فإنه في الحالات الصحية الخاصة وبإشارة الطبيب يجوز للعامل طلب طعام خاص يتناسب مع ظروفه الصحية، وإذا تعذر الاستجابة إلى طلبه كان من حقه المطالبة بتعويض مالي عن تلك الوجبات.

كذلك يلتزم صاحب العمل بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملاً في مناطق التنقيب ويقيمون في مخيمات أن يقدم لعماله مجاناً وبدون أدنى مقابل مخيمات لائقة للسكنى، ويوفر لهم الماء الصالح للشرب. كما يلتزم صاحب العمل أيضاً بأن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض تكون مستوفاة للشروط الصحية. وفوض النظام وزير العمل في تحديد أنواع الطعام وكمياته، ويسري ذات الحكم الذي يحظر على صاحب العمل والعامل على السواء الاستعاضة عن تقديم الوجبات بمقابل أو بدل مالي أياً كان.

وإلى جانب التزام صاحب العمل بتوفير المسكن والمأكل للعمال الخاضعين لنص المادة (143) من النظام، فإنه يلتزم كذلك بأن يوفر لعماله الخدمات الطبية الاجتماعية والثقافية، التي يحددها قرار وزير العمل.

وغني عن البيان أن في غياب الحالات المنصوص عليها في النظام وبالشروط المقررة فيه، والتي يلتزم فيها صاحب العمل بتوفير مسكن لعماله، فإن حق العامل في السكن يعد من المزايا التي يقدمها صاحب العمل ورخصة من رخصه، ولا يمكن فرض هذا الالتزام على صاحب العمل إلا بموجب اتفاق يبرم مع العامل، أو بنص في لائحة العمل الداخلية.

وإذا ما كفل صاحب العمل المسكن للعامل أو منحه بدل نقدي عنه، فإنه يندرج ضمن عناصر الأجر، الأمر الذي يقود إلى القول بانتهاء هذا الالتزام بانتهاء هذا العقد وبالتالي الأجر.

كذلك إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفير المأكل للعامل، في الحالات ووفق الشروط التي قدمناها، فإن المادة (137) من نظام العمل فوضت وزير العمل في إصدار قرار يلزم صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من خمسمائة عامل فأكثر أن يوفر لهم حوانيت لبيع الطعام والملابس، وغير ذلك من الحاجيات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوفر فيها عادة تلك الحوانيت. على أن يأخذ وزير العمل في اعتباره طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال فيها. وألزمت الفقرة (د) من ذات المادة صاحب العمل بإيجاد مساكن في أماكن العمل.

ثانياً: حق العامل في العلاج الطبي:

اهتم نظام العمل والعمال السعودي بتوفير الرعاية الصحية والعلاج الطبي للعمال، وأناطت المادة (134) من النظام بوزير العمل بالاشتراك مع وزير الصحة بتحديد مستويات وسائل الإسعاف الطبي.

وقد فرقت هذه المادة في التزام صاحب العمل بتوفير الإسعاف الطبي للعمال بين أربع فئات منهم، وقد تأسست تلك التفرقة على اعتبار عدد العمال الذين يعملون في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر. وهكذا شملت الفئة الأولى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً أقل من الخمسين. وتتضمن الفئة الثانية أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من خمسين عاملاً وحتى مائة عامل. أما الفئة الثالثة فتتعلق بأصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من مائة عامل. وأخيراً فئة أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من خمسمائة عامل. ويختلف مدى الالتزام لكل فئة من هذه الفئات في توفير الإسعاف الطبي على النحو الآتي:

1- فئة أصحاب الأعمال التي تستخدم عمالاً أقل من خمسين:

تلتزم هذه الفئة من أصحاب الأعمال أن تكفل للعمال وسائل إسعافهم إسعافاً أولياً، وتشمل هذه الوسائل خزانة للإسعافات الطبية محفوظة بحالة صالحة، ومحتوية على الأربطة والأدوية والمطهرات التي يقررها وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة، مع مراعاة الاستثناء الوارد في الفقرة (ج) من المادة (143)، والذي يلزم صاحب العمل الذي يقوم عماله بالعمال في مناطق نائية أن يوفر لهما الخدمات الطبية.

2- فئة أصحاب الأعمال التي تستخدم أكثر من خمسين عاملاً:

يلتزم أصحاب الأعمال الذين يندرجون في هذه الفئة بأن يستخدمون ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف ويخصص للقيام بها، كما يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في مكان يعده لهذا الغرض. كذلك يجب أن تقدم للعمال الأدوية اللازمة بدون مقابل، سواء تم ذلك في أوقات العمل أو في غيرها من الأوقات. وقصد بالعلاج الذي يقدم إلى هذه الفئة العلاج العادي دون العلاج لدى أخصائيين، حيث يؤدي العامل نفقات هذا العلاج، فإذا أحال طبيب العمل العامل إلى أخصائي، فيؤدي العامل نفقات هذا الأخصائي.

3- فئة أصحاب الأعمال التي تستخدم أكثر من مائة عامل:

تلتزم هذه الفئة من أصحاب الأعمال أن توفر للعمال كافة المزايا التي يقدمها أصحاب الأعمال المندرجين في الفئة الأولى والثانية، فضلاً عن ذلك التزامهم بتقديم العلاج لدى أخصائيين، وكذا توفير إجراء العمليات الجراحية وغيرها للعمال، وكذلك علاجهم من الأمراض المستعصية.

أما إذ بوشر العلاج لدى أخصائي أو طبيب خاص أو مستشفى خاص، فإن صاحب العمل يلتزم بنفقات العلاج، وإذا ما استوجب الأمر إجراء عملية جراحية، وكذا في حالة الأمراض المستعصية فتؤخذ النفقات من صندوق التأمينات الاجتماعية.

4- فئة أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسمائة عامل فأكثر:

ألزمت الفقرة (ج) من المادة (137) من النظام صاحب العمل الذي يستخدم خمسمائة عامل فأكثر أن يجرب - فضلاً عن الالتزامات التي على عاتق الفئات السابقة - الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال، وكذا علاج من يعولهم شرعاً علاجاً شاملاً مع مراعاة صدور قرار من وزير العمل في ذلك الصدد، بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال فيها.

ومن ثم، مد العلاج الشامل للأشخاص الذين يعولهم العامل إذا كان صاحب العمل يندرج تحت هذه الفئة من أصحاب الأعمال.

الملف الطبي:

وإلى جانب ذلك كله فرضت المادة (13٦) من النظام على صاحب العمل القيام بإجراء تنظيمي عام، يتمثل في إعداد ملف طبي لكل عامل يوضح فيه نتيجة الكشف الطبي الذي جرى توقيعه على العامل عند التحاقه بالعمل، وبيان حالات مرضه وأطوار علاجه، والمدد التي انقطع فيها عن العمل، كما يبين فيها أنواع المرض العادي والمهني وإصابات العمل.

ولهذا الملف مزايا عدة، فإلى جانب أنه يمكن من خلاله الوقوف على التاريخ الصحي للعامل؛ ليسهل علاجه المستقبلي. فإنه يكشف أيضاً عن نوع المرض وتطوره وعلاقته بالعمل الذي يؤديه العامل، وأثره على الإصابات التي تلحق بالعامل مستقبلاً، فضلاً عن أثره الهام بالنسبة لتحديد حقوق العامل وفق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، من حيث بيان ما إذا كان المرض مهني أو إصابة عمل أو غير ذلك.

ثالثاً: حق العامل في توفير وسائل التنقل:

ألزمت المادة (142) من النظام أصحاب العمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم أو من مركز تجميع معين إلى أماكن العمال وإعادتهم يومياً، شريطة أن تكون هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية.

وإن من المستقر عليه من أحكام النظام أن يتحمل أصحاب الأعمال نفقات هذا النقل، أي بدون مقابل. فإن تفسير النص وفق روح النظام الذي يسعى إلى توفير الحماية للعامل والموازنة في تحقيق مصلحة أصحاب العمل. يغلب القول بأن يكون النقل مجاني مثلما جرى بالنسبة للمأكل.

ومن جانب آخر، إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفير وسائل التنقل للعامل إذا توافرت شروط أعمال المادة (142) على النحو الذي قدمناه، فيجري الحال في بعض عقود العمل، على أن يقدم صاحب العمل للعامل سيارة لتنقلاته، أو بدلاً نقدياً عن ذلك. ومن المستقر على أن ذلك البديل برغم دفعه للعامل، إلا أنه لا يعتبر جزءاً من الأجر لأنه ليس مقابل جهد أو عمل، وإنما مجرد تعويض عن نفقة العامل لتنقله من مكان العمل الرسمي. كما تنتهي هذه الميزة بانقضاء عقد العمل.

رابعاً: حق العامل في توفير الأمن الصناعي:

فرضت المادة (128) من النظام على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء تأديتهم لعملهم من الأخطار والأضرار والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستخدمة فيه، وأن يكفل وقاية العمال وسلامتهم. وألزم صاحب العمل بتحمل نفقات ومصروفات هذه الاحتياطات، وحذر عليه يتحمل العمال أو يقطع من أجورهم أي مبالغ - أيّاً كانت - نظير توفير هذه الحماية. وفي حالة مخالفة صاحب العمل هذا الالتزام يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة (201) من النظام، وهي غرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن ألف ريال عن كل مخالفة.

واتساقاً مع مفهوم الأمن الصناعي أوجبت المادة (129) من النظام على صاحب العمل مراعاة الشروط الصحية في مكان العمل، وجعله نظيفاً، وتهوية غرف العمل، والحفاظ على مساحة مناسبة للعمال تتيح لهم التنفس فيه وفق المستويات والمقاييس الصحية، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الأضرار الناجمة عن غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات تتولد أثناء العمل، وعليه إنارة مكان العمل بصورة كافية، وتأمين المياه الصالحة للشرب لاغتسال العمال، وإعداد دورات مياه بمعدل دورة مياه لكل خمسة عشر عامل أو أقل، كذلك أوجب النظام صاحب العمل - أو من ينوب عنه - إحاطة العامل علماً قبل التعاقد معه بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها، ويتعين على العامل من ناحية أخرى أن ينفذ تعليمات السلامة، وقد خولت المادة (130) من النظام وزير العمل إصدار القرارات التي تحد الأعمال التي تحمل مخاطر ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها.



ويلتزم صاحب العمل أيضاً - في مجال الأمن الصناعي - وحسبما تقتضي المادة (131) من النظام أن يحمي العامل من الآلات والمولدات وأجهزة نقل الحركة، وذلك بأن يحيط دائماً بسياج واقية كافة الأجزاء المتحركة من مولدات الطاقة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الآلات، سواء كانت ثابتة أو متنقلة، إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها ان تكفل الوقاية التامة للعامل.

كذلك - وفي هذا الإطار - يتعين على صاحب العمل وضع سياج على الفتحات الأرضية، وكذا على كافة العوائق التي قد تعرض العمال لخطر الوقوع فيها أو الاصطدام بها.

ولا يقتصر مسؤولية صاحب العمل على عمالة نتيجة حقهم في الأمن الصناعي، بل أن المادة (132) من النظام مدت مسؤوليته كذلك إلى أشخاص آخرين غير عماله ممن يدخلون أو يترددون على أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بمرافقة صاحب العمل وكلائه بسبب إهماله أو قصوره في اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يستجوبها نوع عمله، ويسأل عن تعويضهم عما يصيبهم من أعطال وأضرار حسب الأنظمة العاملة السائدة.

واهتم النظام بمعالجة أخطار الحريق، فوق المادة (133) منه على معالجة أخطار الحريق، وألزم كل صاحب عمل باتخاذ كافة الاحتياطات الواجبة ضد الحريق ومضاره، وفرض عليه توفير كافة الوسائل الفنية لمكافحته بما في ذلك تأمين منافذ النجاة عند اندلاع النيران وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت. ولا ريب أن هذه المعالجة لا تفتضيها دواعي الأمن والمحافظة على العمال فحسب، بل أنها تؤمن كذلك المترددين على المنشأة، وكذلك رؤوس الأموال المستثمرة، والمنشأة المجاورة، وبالتالي الاقتصاد القومي في مجموعة.

ومن جانب آخر، لم يقتصر حق العامل في توفير الأمن الصناعي له، على الالتزامات التي تقع على صاحب العمل، إنما أورد النظام في المادة (98) منه على التزامات تقع على العامل نفسه، إذ يتعين عليه استخدام الوسائل الوقائية التي أعدها صاحب العمل لكل عملية، ويلتزم بالمحافظة عليها، وتنفيذ كافة التعليمات التي وضعت للمحافظة على صحة العامل ووقايته من الإصابات والأمراض، وفرض على العامل كذلك الامتناع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير ينجم عن عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال أو تعطيل الوسائل المعدة لحماية العمال المشتغلين معه وسلامته.

وخول النظام صاحب العمل الحق في أن يضمن لائحة الجزاءات، وعقاب كل عامل يخالف ما تضمنته نصوص السلامة والأمن الصناعي من قواعد. كذلك رتبت المادة 83 / 2 الجزاء عن مخالفة العامل تعليمات السلامة وعدم مراعاتها رغم إنذاره الكتابي، فأجازت لصاحب العمل إنهاء العقد دون حاجة على تنبيه أو مكافأة العامل أو تعويضه.

وترتب المادة (201) من النظام الجزاء على مخافة صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسؤول قواعد الأمن الصناعي، حيث تفرض عليه عقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ريال، ولا تزيد عن ألف ريال لكل مخالفة، فضلاً عن ما تضمنته المادة (84) من النظام من حق العامل في إنهاء العقد دون تنبيه سابق، مع عدم الإخلال بحقه في المكافأة والتعويض عما لحقه من أضرار، وذلك في حالة كون الخطر من المخالفة جسيماً، ويهدد سلامة العامل أو صحته، وكان صاحب العمل عالماً لوجوده ولم يعمل على إزالته.

خامساً: حق العاملة في دار حضانة لأطفالها:

حملت المادة (144) من النظام التزاماً يقع على صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من خمسين عاملة، وذلك بأن يهيئ مكاناً مناسباً ليكون دار حضانة، يعهد به لمرضة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وتبدو الحكمة جلية من تقرير هذا النص، ذلك أنه فضلاً عن رعاية الطفولة التي يكمن فيها مستقبل العنصر البشري في الدولة فإنه يحمل كذلك ميزة للعاملة وصاحب العمل على السواء، إذ فيه ضماناً لتفريغ العاملات للعمل، واضطراد سيره بانتظام واستقرار.

سادساً: حق العامل في نظم التوفير الادخار:

ألزمت المادة (137) من النظام صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يعد لعماله نظاماً للتوفير والادخار توافق عليه وزارة العدل، بيد أن هذا النظام وإن كان فيه تحقيق مصلحة العامل، إلا أن إشراك العامل فيه هو مسألة اختيارية، حيث يظل للعامل الحق في الاشتراك فيه من عدمه حسبما تملي ظروفه الشخصية.

سابعاً: حق العامل وأسرته في التعليم والترفيه:

فرضت المادة (137) من النظام على صاحب العمل الذي يستخدم خمسمائة عامل فأكثر، ووفق قرار يصدر من وزير العدل - مراعيّاً طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال المشتغلين فيها -

أن يقوم على نفقته الخاصة بتوفير كل أو بعض الخدمات التالية:

١- توفير منتزهات وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل، ومكتبات ثقافية للعمال.

٢- توفير مدارس التعليم أولاد العمال إذا لم يتوفر في المنطقة مدارس كافية.

3- إعداد برامج محو الأمية بين العمال.

وهناك خدمات أخرى حملتها المادة (137)، وألزم بها النظام صاحب العمل، وخصصنا لها مواقع مختلفة من هذا الكتاب حسبما فرض علينا الشرح والتقسيم.

ومن جانب آخر، حرصت المادة (137) أيضاً أن تلزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يهيئ لهم على نفقته الخاصة وسائل الراحة والترفيه المناسبة، حسب المواصفات التي يصدر بها قرار وزير العمل.



المحاضرة الثانية



المبحث الرابع

حقوق العامل والتزاماته على صاحب العمل

رغم أننا جمعنا حقوق العامل تجاه صاحب العمل المتشابهة في الصيغة والتي يجمعها خيط واحد يمكن انتظامها فيه ولا تكاد تشذ عنه، وعرضت لكل مجموعة من هذه الحقوق في إطار واحد، بيد أننا - مع ذلك - وعند استقراء نصوص نظام العمل والعمال لاحظنا وجود العديد من الحقوق الأخرى للعامل التي ترتب التزامات على صاحب العمل، تحمله نصوص متفرقة هنا وهناك وتقعين دفتي النظام.



ونبادر بالقول أنها وإن كانت حقوق للعامل، فإنها أميل في طبيعتها أن تكون التزامات تقع على كاهل صاحب العمل بتدريب العمال (م44) - والتزامه بتحرير عقد عمل مكتوب (م77)، والتزامه بضوابط النقل من السلك الشهري إلى سلك آخر دون موافقة العامل (م97)، والتزامه بالامتناع عن تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في أعمال خطرة (م160) و غيرها من الالتزامات التي سوف نعرض لها تباعاً.

أولاً: حق العامل في التدريب والتزام صاحب العمل به:

ألزمت المادة (44) من النظام صاحب العمل الذي يستخدم مائة عامل فأكثر بأن يقوم بتدريب عماله السعوديين، بشرط أن لا تقل نسبة الذين يتلقون التدريب عن 5% من مجموع عمال صاحب العمل، ويجري التدريب على الأعمال الفنية والمهنية والحرفية التي يقتضيها العمل، وحسب برامج التدريب التي تعدها وزارة العمل.

وقد فوض النظام وزير العمل في إصدار قرار منه يحدد القواعد والشروط التي تتبع في التدريب، كما يبين القرار الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب، والبرامج الدراسية النظرية والعملية، ويوضح طريقة الاختبار الشهادات التي تمنح في هذا الشأن.

وإنفاذاً لذلك صدر قرار وزير العمل رقم 452 وتاريخ 25\11\1397 هـ، الذي أناط بالإدارة العامة للتدريب بوزارة العمل بتعيين مسؤول التدريب، ويتحمل صاحب العمل كذلك نفقات التدريب في الداخل أو عند الابتعاث للخارج، فضلاً عن وجوب صرف أجر العامل كاملاً خلال فترة التدريب. فإذا ما تم للعامل تدريبه يتعين على صاحب العمل منحه شهادة تفيد تدريبه، وتشمل نوع المهنة التي تم تدريبه عليها والمستوى الذي حصل عليه، كما تنص المادة (50) من النظام عن إلزام أصحاب العمل بإعداد العمال السعوديين مهنيّاً؛ وذلك للحلول محل غير السعوديين، وذلك بتحسين مستواهم في الأعمال الفنية، وعليه ومن بعد سجلاً يفيد في العمل السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين، وذلك حسب الشروط والقواعد والمدد التي يقررها وزير العمل.

ولا ريب أن التدريب يحقق مصلحة للعامل وصاحب العمل على السواء، وبالتالي يحقق الإنماء والمصلحة القومية، حيث يسهم التدريب في اتساع آفاق العامل ومداركه، ووقوفه على أحدث التقنيات، الأمر الذي ينعكس على مستوى أدائه في العمل، ويخدم المنشأة التي سيعمل فيها من حيث نوع الأداء وكيفيته، كما يسهم في الإسراع في تحقيق سعادة العمالة وشمولها، وجعلها قنوات تخدم المصلحة القومية للدولة.

ثانياً: الالتزام بتحرير عقد عمل مكتوب:

أوجب المنظم في المادة (77) من النظام كتابة عقد العمل باللغة العربية، بحيث يسهل إثبات علاقة العمل، والوقوف على شروط العقد بطريقة لا لبس فيها ولا غموض.

ويسري ذات الحكم بالنسبة للعقود مع الأجانب، حتى وإن لم يعرفوا العربية، فيمكن تحرير نسختين إحداهما عربي والأخرى باللغة الأجنبية، وإن كانت النسخة العربية هي المعتمدة دوماً إعمالاً للمادة (16) من النظام.



«اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال بالنسبة لجميع المقررات والسجلات والإضبارات والملفات والبيانات وغيرها، مما هو منصوص عليه في هذا النظام أو في أي قرار - أو أمر صادر تطبيقاً لأحكامه. وهكذا التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله، وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي معتمدة دوماً.

وإذا كانت الكتابة شرط للإثبات، فإنها ليست شرطاً للانعقاد، فحتى إن لم يحرر العقد كتابة، فيمكن للعامل إثبات علاقته التعاقدية مع صاحب العمل بكافة طرق الإثبات كملفه الموجود في مقر العمل، أو خطاب إحالته للطبيب للكشف عليه، أو أوامر بتكليفه بالعمل أو شهادة الشهود، فما الكتابة إلا إحدى هذه الطرق. ولكن إذا كان العقد مكتوباً، فلا يملك العامل إثبات خلاف ما جاء بالعقد إلا بطريق الكتابة.

وتكمن الحكمة في جواز قيام العامل بإثبات العقد بكافة طرق الإثبات، في كون العامل هو الطرف الضعيف في العقد الذي لا يملك وحده إلزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل، وغالباً من يرجع التقاعس في تحرير العقد إلى صاحب العمل نفسه وليس العامل.

ومن جانب آخر، استثنت المادة (77) من النظام عمال الدولة والمؤسسات العامة من وجوب تحرير عقد العمل كتابة، حيث يقوم قرار أو أمر تعيينهم الصادر من السلطة المختصة مقام العقد.

ثالثاً: التزام صاحب العمل بإنشاء سجلات للعمال:

ألزمت المادة (10) من النظام صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يحتفظ في مكان العمل بسجلات وكشوف تتضمن الاسم الكامل لكل عامل، وجنسيته، وصناعته أو مهنته، وتاريخ ميلاده أو سنه، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ ابتداء خدمته، وأجوره وتوابعها، وما يطرأ على وضعه من تعديلات، وما يوقع عليه من جزاءات، ومحاضر التحقيق المتعلقة بها، وساعات العمل العادية والإضافية، وما يحصل عليه من إجازات، والمميزات العينية والنقدية التي يتقاضاها، وتاريخ انتهاء الخدمة وأسبابها، والتعويضات التي حصل عليها بسبب ذلك، وغير ذلك من البيانات الضرورية المتعلقة بتنفيذ أحكام نظام العمل، وخاصة ما تعلق منها بعمل الأحداث والنساء وإصابات العمل وأمراض المهنة.

ويعد هذا الملف مرآة صادقة للعامل من حيث إثبات علاقته بالعمل، والأجور، والتاريخ الوظيفي، والطبي، والسلوكي في أداء العمل، مما يعدد فوائد هذا السجل ومزاياه.

ولهذا السجل ميزتين:

الأولى: تسهيل الرقابة الإدارية على تنفيذ أحكام قانون العمل بناء على السلطة المخولة لمفتشي العمل بدخول أماكن العمل وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال.

الثانية: تيسير الإثبات في مواجهة صاحب العمال بالنسبة للبيانات الواردة في الملف، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحتج بهذه البيانات في مواجهة العمال تطبيقاً لقاعدة عدم جواز اصطناع الشخص دليلاً لنفسه.

رابعاً: التزام صاحب العمل بوضع لائحة داخلية:

حتى يتسنى للعامل وصاحب العمل على السواء الوقوف على أحكام نظام العمل، والأوامر الصادرة في المنشأة، ودرأً لتكرار النص على ذلك في عقد العمل الخاص بكل عامل وخاصة في المسائل التفصيلية منها، ولتحديد حقوق والتزامات العمال وصاحب العمل بطريقة واضحة، وعامة للكافة.

ألزم النظام في المادة التاسعة منه صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر في المؤسسة (كمدخل العمل، أو صالته، أو مكان تغيير الملابس، أو أماكن الراحة) لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة، وقد يطلق على هذه اللائحة لائحة تنظيم العمل، وقد يطلق عليها النظام الأساسي للعمل. ويجوز بطبيعة الحال لأصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً وضع مثل هذه اللائحة إذا استشعروا فائدة منها.

ويشترط لنفاذ هذه اللوائح أو أي تعديلات تطرأ عليها اعتمادها من وزير العمل، وإعلانها للعمال في مكان ظاهر كما أسلفنا.

وتظل اللائحة تحمل قوتها الملزمة من استنادها إلى النظام وفي حدوده وإطاره، ويكون لها طابعاً لائحياً، حتى وإن لم يقبلها العامل أو لم يعلم بها اكتفاء بما وضعه النظام من ضوابط خاصة باعتمادها وإعلانها.

خامساً: التزام صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات.

التزمت المادة (125) من النظام صاحب العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت، وشروط توقيعها أو منحها، على أن يعلنه في مكان ظاهر كي يتسنى إطلاع كافة العاملين عليها، ويتعين لنفاذ هذه اللائحة والتعديلات التي تطرأ عليها اعتمادها من قبل وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها، فإذا انقضت مدة الشهرين دون موافقة وزير العمل أو الاعتراض عليها غدت اللائحة نافذة بقوة النظام.

وقد فرض النظام وزير العمل بأن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات والمكافآت تبعاً لطبيعة العمل، كي يسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائح المؤسسات الخاصة بهم.

وإنفاذاً لذلك صدر قرار وزير العمل رقم (199) وتاريخ 21\4\1390 هـ في شأن اللائحة النموذجية للجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها، أو منحها للعمال. وإذا كانت المادة الثانية من اللائحة النموذجية أكدت ما جاء في المادة (125) بأن الالتزام يوضع لائحة للجزاءات والمكافآت يقع على عاتق صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر، إلا أن ذلك لا يحول دون أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً في وضع لائحة جزاءات لمؤسساته، وإن كان وضعهم لهذه اللائحة يرتب عليهم التزاماً بعدم توقيع جزاءات على مخالفات لم ترد في اللائحة، كما يقيدهم بحدود الجزاءات التي قررت في اللائحة.

وقد تضمن النص عدة ضوابط لإنفاذ اللائحة وتوقيع الجزاءات على العمال، وتتمثل هذه الضوابط فيما يلي:

- 1- يتعين اعتماد لائحة الجزاءات التي يحددها صاحب العمل وزارة العمل وتعتبر هذه اللائحة معتمدة إذا انقضى على تقديمها وزارة العمل مدة شهرين ولم ترد الوزارة إيجاباً أو سلباً، كما حدد وضعه في مكان ظاهر في العمل حتى يتسنى نفاذها.
- 2- لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات، فلا جريمة إلا بنص.
- 3- لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها عن خمسة أيام من أجره.

4- لا يجوز إيقاف العامل تأديبياً وبدون أجر عن المخالفة الواحدة لمدة تزيد عن خمسة أيام.

5- لا يجوز أن يوقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة.

6- لا يجوز أن يقطع من أجر العامل وفاء الغرامات التي توقع عليه، ومهما تعددت المخالفات أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد.

7- لا يجوز أن تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل - مهما تعددت مخالفته - عن خمسة أيام في الشهر.

سادساً: التزام صاحب العمل بالتسوية بين العمال المتساوية في الظروف:

سبق أن عرضنا لالتزام صاحب العمل بالتسوية بين عماله في الأجور، حيث استخلصنا هذا الحكم من نص المادة (8) من النظام، التي تفرض على المقاول الذي يعهد له صاحب العمل الأصلي أو جزء منها أن يمنح (المقاول) لعماله كافة الحقوق والمزايا التي يمنحها صاحب العمل الأصلي لعماله، ويرتب المسؤولية التضامنية بين صاحب العمل الأصلي والمقاول، على الوفاء بهذه الحقوق والمزايا.

وقلنا أن هذه التسوية ليست مطلقة، إنما يقيدتها وجوب التماثل بين العمال في مؤهلاتهم وأقدميتهم وخبرتهم، فضلاً عن طبيعة عملهم ومكانه وزمانه وديمومته. وليست التسوية في الأجر فحسب، بل إنها تمتد إلى ملحقاته، وكافة المزايا المقررة للعامل من مسكن ومأكل وملبس وغيرها.

سابعاً: الالتزام بعدم نقل العامل من السلك الشهري إلى سلك آخر إلا بموافقته:

يحدد عقد العمل الذي يباط به العامل أداءه، والأمر كذلك، فإنه لا يجوز تكليف العامل بأداء عمل آخر دون رضاه، وإلا سمحنا بذلك بتعديل شروط العقد بالإدارة المنفردة لأحد المتعاقدين (صاحب العمل). ويمكن اتفاق العامل وصاحب العمل على تعديل طريقة الأجر، والأصل أنه تكفي موافقة العامل الضمنية على هذا التعديل، ومع ذلك فقد تشدد المنظم بالنسبة للعامل المعين بالأجر الشهري، فاشتراط موافقته المكتوبة على التعديل.

بيد أنه قد يغيب عن العقد التحديد الدقيق للعمل، الأمر الذي يفسح مجالاً لصاحب العمل في حرية الحركة وتعديل العمل وشروطه، لذلك حذرت المادة (97) من النظام على صاحب العمل تعديل مركز العامل ومعاملته، وذلك بنقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العمل على ذلك كتابة.

كما قيد هذا النقل أيضاً بعد جواز الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري، واعتبر الدرجة التي جرى تصنيفها العامل عليها حقاً مكتسباً له لا يجوز نقله إلى درجة أدنى.

وإذا كان النص قد حظر نقل العامل من فئة الأجر الشهري إلى فئة أخرى إلا بموافقته الكتابية، فإن ذلك الحكم ولنفس الحكمة يسري في النقل العكسي، فلا يجوز نقل العامل الذي يعمل بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة إلى فئة العمال ذوي الأجر الشهري إلا بموافقته المكتوبة.

كذلك لا يجوز تكليف العامل بأداء عمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه إلا بموافقته الكتابية، فلا يجوز تكليف رئيس الحسابات مثلاً القيام بعمل رئيس الصيانة إلا إذا أوجبت الضرورة ومقتضيات العمل وظروفه هذا الأمر. ومع ذلك، يظل هذا الوضع بصفة مؤقتة حتى تعود الأمور إلى نصابها الصحيح، ويخضع تقدير هذه الضرورة وظروفها لرقابة لجنة حسم الخلافات العمالية.

وإذا ترك العمل عمله نتيجة نقله من سلك أو فئة إلى أخرى دون موافقته الكتابية فإن تركه للعمل يعد مستنداً - وفقاً للمادة (86) - من النظام على أساس مشروع.

ثامناً: الالتزام بعدم تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء في أعمال خطيرة:

عرفت المادة (6/3) من النظام الحدث بأنه الذي لم يتم من العمر خمسة عشر عاماً، أما المراهق فقد عرفته الفقرة (2) من ذات المادة الذي تجاوز الخامسة ولم يتم الثامنة عشر.

وحظرت المادة (60) من النظام على أصحاب العمل تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء في الأعمال الخطرة، أو الصناعات الضارة الآلات في حالة دورانها بالطاقة، والمناجم ومقالع الأحجار وما شابه ذلك. بحسبان أن أداءهم لمثل هذه الأعمال الخطرة يشكل ضرراً بالغاً عليهم.

وقد فوض وزير العمل في إصدار قرار يحدد فيه المهن التي تعد ضارة بالصحة، أو من شأنها أن تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة، مما يتعين تحريم عملهم أو تقييده بشروط خاصة.

تاسعاً: التزام صاحب العمل بمنح العامل بطاقة عمل:

ألزمت المادة (95) من النظام أصحاب العمل الذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر أن يسلموا إلى كل عامل من عمالهم بطاقة عمل (خدمة)، ممهورة بتوقيع صاحب العمل أو وكيله، وعليها خاتم المؤسسة، ويدون بالبطاقة اسم العالم وكنيته، ومهنته، وتاريخ ميلاده، وجنسيته وتاريخ استخدامه، وأجوره وتوابعها، ويضاف إلى هذه البطاقة في نهاية خدمة العامل تاريخ تركه العمل. ويجوز للوزير إصدار نماذج لهذه البطاقة يلتزم أصحاب العمل باتباعها.

وإذا كان هذا الإجراء تنظيمي، فانه لا يخلو من الفائدة للعالم خاصة بالنسبة للبيانات المتعلقة بتاريخ استخدام وأجوره وتوابعها، كما لا يحدد من فائدة للغير الذين يجرون التعامل مع العامل.

عاشراً: التزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل:

يلتزم صاحب العمل - حسبما تقرر المادة (87) من النظام بأن يؤدي إلى العامل مبلغ من المال عند انتهاء عقد العمل يسمى مكافأة نهاية الخدمة. وتكمن الحكمة من تقرير هذه المكافأة تدير مورد مالي للعامل يعينه في مواجهة متطلبات الحياة، ويدراً عنه شبح البطالة إلى أن يتمكن من الالتحاق بعمل آخر. إلا أنها لا تعد تعويضاً، ومن ثم تثبت هذه المكافأة حتى في الحالات التي لم يصب العامل ضرراً من إنهاء العقد، كما لا يخول الحصول عليها دون العامل واستحقاقه للتعويض عن الضرر إذا كان لذلك مقتضي، وبالتالي فإنها تثبت للعامل حتى وإن لم يشب إنهاء العقد خطأً.

وتستحق مكافأة نهاية الخدمة في كافة حالات انقضاء عقد العمل.

إلا أن هذه المكافأة تحجب عن العامل في حالة إنهاء العقد أثناء فترة الاختبار وإنهاء العقد غير المحدد المدة بالإدارة المنفردة لصاحب العمل، أو انقضاء العقد المحدد المدة بإرادة صاحب العمل كذلك إذا كان هذا الانتهاء أو الانقضاء لسبب من الأسباب التي حددتها المادة (83) من النظام، والتي سوف نعرض لها في موضع لاحق من هذا الكتاب.

وفي غير هذه الحالات يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة، كما تستحق هذه المكافأة كذلك إذا استقال العامل أو ترك الخدمة دون أن يتوفر لديه أحد الأسباب التي أوضحتها المادتين (86، 87) من النظام.

وتجري التفرقة في استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة بين عقود العمل المحددة المدة، وفيها لا يستحق العامل المستقيل مكافأة نهاية الخدمة، بحسبان أن العامل قد فسخ العقد عند استقالته بإرادته المنفردة، في غير الحالات التي أجاز له النظام فيها ذلك، والتي حددتها المادتين (84، 87).

أما العقود غير المحددة المدة والتي تنتهي بفسخها بسبب مبرر من أحد الطرفين بعد إخطاره الطرف الثاني في العقد كتابة قبل فسخ العقد بثلاثين يوماً، فقد قضت المادة (87) باستحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة متى كان الفسخ صادراً من صاحب العمل وألزم صاحب العمل بأدائها.

وتحتسب قيمة المكافأة على أساس نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويكون الأجر الأخير الذي تقاضاه العامل هو المرجع الأخير في تحديدها، ويحسب على أساس الأجر الفعلي، فيشمل ملحقاته من هبات وإعانات وعلاوات، ونسب أرباح العاملين، والمزايا العينية كالمسكن والمأكل، ولكن لا يشمل ساعات العمل الإضافي، كما يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة، وبنسبة ما قضاه منها.

وترجع الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة في العقد غير المحدد المدة إذا انقضى العقد وفق أحد أسباب الانقضاء التي حددتها المادة (82) من النظام، وهي عجز العامل كلياً أو وفاته، أو انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية، أو لمدة متفاوتة لا يقل مجموعها عن مائة وعشرين يوماً خلال العام الواحد، أو لوفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند إبرام العقد، كما ينتهي العقد للقوة القاهرة التي لا دخل لأحد فيها كترحيل الأجنبي خارج البلاد، أو حالة تجنيد العمال عسكرياً وهو واجب وطني يفوق كل اعتبار، أو زواج العاملة أو إنجابها.

وتربط المادة (88) من النظام بين المدة التي قضاها العامل في العمل واستحقاقه نسبة من مقدار قيمة المكافأة المقررة في المادة (87)، حيث يستحق العامل ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد عن خمس سنوات، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة الخدمة عن خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، بينما يستحق كامل المكافأة إذا استقال بعد عشر سنوات شريطة أن يخطر العامل صاحب العمل كتابة، وفي جميع الأحوال برغبته في الاستقالة قبل تركه العمل بثلاثين يوماً.



وتحتسب المدة على أساس التقويم الهجري ما لم يتفق على خلاف ذلك كما تدخل في مدة الخدمة الإجازات التي حصل عليها العامل أياً كانت مسمياتها. وكذا فترة الاختبار، كذلك تعد مدة العمل متصلة حتى عند انتقال ملكية المؤسسة على مالك آخر أو جرى دمج مؤسستين.

حادي عشر: التزام صاحب العمل بإخطار مكتب العمل:

تتأثر في نظام العمل والعمال السعودي - وبصدد تنظيم موضوعاته - حالات عدة ألزم فيها النظام صاحب العمل بوجوب إخطار مكتب العمل في الحالات التالية:

1- ألزمت المادة (18) صاحب العمل قبل بدء العمل في أي مؤسسة بإخطار مكتب العمل المختص كتابة باسم المؤسسة ونوعها ومركزها، وعنوانها، وطبيعة العمل الذي تمارسه والمحتمل ممارسته، ونوع الطاقة المستعملة، وعدد العمال المراد استخدامهم، واسم المدير المسؤول. وهي بيانات تيسر على مفتشي العمل مراقبة سير العمل وتنفيذ النظام.

2- حسبما تقتضي المادة (19) يلتزم صاحب العمل بإخطار مكتب العمل المختص كتابة - في حالة تغيير شخص المدير المسؤول - باسم المدير الجديد، وذلك خلال تولي الأخير عمله.

وإذا لم يوجد شخص معين كمدير العملة فيفترض النظام أن الشخص الذي يقوم فعلاً بأعمال المدير - أو صاحب العمل - يعتبر مديراً مسؤولاً للمؤسسة.

3- توجب المادة (62) من النظام على صاحب العمل إبلاغ مكتب العمل المختص - بخطاب مسجل أو أية وسيلة تفيد الاستلام - بالوظائف والأعمال المستحدثة أيّاً كان نوعها، مع بيان كل منها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط الواجب توافرها لشغل هذه الوظيفة، والتاريخ المحدد لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ خلوها أو استحداثها.

4- يلتزم صاحب العمل - وفقاً للمادة (43) من النظام - بأن يرسل إلى مكتب العمل المختص سنوياً وخلال شهر ذي الحجة من كل عام بياناً بعدد عماله، وأسمائهم، ووظائفهم وأجورهم، وسنهم، وجنسياتهم، ورقم رخص عملهم وتاريخها.

وكذا يرسل بياناً بالوظائف والأعمال الخالية والمستحدثة، وأنواعها، وأجرها، وما شغل منها، وأسباب عدم شغل الباقي منها خلال السنة السابقة لتاريخه هذا البيان.

ويرسل صاحب العمل - كذلك - تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة المنتظرين في عدد الوظائف، وذلك خلال السنة التالية لتاريخ التقرير، وكلها بيانات تسهم في مكافحة البطالة، وسعودة الوظائف، وشغل الشاغل منها.

5- دعماً لرقابة مكتب العمل في الإشراف على الرعاية الصحية للعمل، يلتزم صاحب العمل وإعمالاً للمادة (130) منه - بإبلاغ مكتب العمل المختص عن اسم الطبيب الذي اختاره لعلاج العمال، فإذا ما استخدم المعالجة أكثر من مائة عامل، فعليه إبلاغ المكتب بأسماء الأطباء والأخصائيين الذين اختارهم لمعالجة العمال، وبيان أسماء المستشفيات إلى عينها؛ لذلك كما يخطر مكتب العمل بالحد الأدنى لعيادة عماله بشرط ألا يقل ذلك عن ثلاث مرات أسبوعياً.



6- إنفاذاً لقرار مجلس الوزراء رقم 97 / 1235 يتعين على صاحب العمل أن يخطر مكتب الإمارة التي يقع في دائرتها محل العمل عن كل أجنبي ممن هم تحت كفالته، ويهرب من خدمته، وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ هروبه.

ثاني عشر: حق العامل في أن ينفذ صاحب العمل التزاماته بحسن نية

يسود تنفيذ الالتزامات التعاقدية مبدأ هام وعام، ويقضي بوجوب تنفيذ هذه الالتزامات بحسن نية. وقد حملت نصوص نظام العمل السعودي تطبيقات عديدة لهذا المبدأ، حيث ألزمت كل من صاحب العمل والعامل على السواء بتنفيذ التزاماتهم التعاقدية بحسن نية، كما يمكن استقراء تطبيقات لهذا المبدأ في غير نصوص نظام العمل، وذلك أن تنفيذ الالتزامات بحسن نية هو التزام عام لا يمكن أن ترد تطبيقاته على سبيل الحصر، حيث يمكن أن نجد صدى له في نظام أو آخر، كما يمكن الاستدلال عليه من الأعراف والعادات السائدة، أو يقدمه القانون الطبيعي وفطرة الإنسان، أو يأتي به أعمال الفكر السليم.

وعلى ذلك تضمنت المواد من (91 إلى 95) من نظام العمل، والتي جاءت تحت عنوان واجبات صاحب العمل تطبيقاً لمبدأ حسن النية، ومن ذلك ما حملته المادة (91) من واجب صاحب العمل أن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم، وأن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها من النظام، بدون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وكذا واجب صاحب العمل المستفيد من نص المادة (93) من النظام، من أن يهيئ للعامل ظروف وإمكانات تنفيذ التزاماته بالعمل دون معوقات.

كما يمكن تلمس هذا المبدأ، والقول بواجب صاحب العمل في عدم تكليف العامل بأعمال تفوق طاقاته وقدراته، والتزامه بإخطار العامل بمواطن الخطر في تشغيل الآلات أو استخدام الكيماويات، وواجبه في أن يسلم العامل كمادات تحول دون تسرب الغازات الضارة إلى جسم العامل، وغير ذلك من واجبات تنفيذ العقد والعمل بحسن نية، والتي يهتدي إليها الفكر والعقل السليم.



المحاضرة الثالثة



الفصل الثالث

حقوق صاحب العمل

(التزامات العامل)

أسلفنا القول بأن عقد العمل يولد حقوقاً لكل طرف من أطرافه، والتزامات على عاتقه، بيد أن هذه الحقوق وتلك الالتزامات متداخلة، فحقوق كل طرف هي التزامات على عاتق الطرف الآخر، والعكس صحيح، فإن التزامات كل طرف هي حقوق للطرف الآخر.

مع ذلك، إذا كانت مقتضيات العرض والكتابة قد فرضت علينا أن يأتي على النحو الذي اتبعناه، فإننا لم نتبنى تقسيماً جامداً من التقسيمات المعروفة في الأنظمة، ولم نتبع أيضاً التقسيم الذي تتابعت به عرض مواد نظام العمل والعمال، ولكننا سلكنا المنهج واتبعنا التقسيم الذي نراه - من جانبنا - أكثر يسراً، وأقرب فهماً من خلال نظرنا للنص، وما إذا كان يحمل حقاً جلياً للعامل، أو حقاً واضحاً لصاحب العمل، وبالتالي يحمل التزاماً لا يقع على ذات الدرجة بالنسبة للطرف الآخر في عقد العمل.

ومن جانب آخر، حملت المواد (96، إلى 98) من نظام العمل عنوان «واجبات العمل»، والتي هي ذاتها حقوق صاحب العمل. وسوف نعرض عبر الصفحات القادمة مضمون هذه الحقوق.

أولاً: حق صاحب العمل في أن ينفذ العامل التزاماته التعاقدية بحسن نية.

يسود تنفيذ الالتزامات التعاقدية مبدأ عام وهام يقضي بوجوب تنفيذ الالتزامات بحسن نية.

وقد أسلفنا القول بأن نصوص نظام العمل السعودي حملت تطبيقات عديدة لهذا المبدأ، حيث ألزمت كل من العامل وصاحب العمل على السواء بتنفيذ التزاماتهم التعاقدية بحسن نية.

كما يمكن استقراء تطبيقات لهذا المبدأ في غير نصوص نظام العمل، ذلك أن تنفيذ الالتزامات بحسن نية هو التزام عام لا يمكن أن ترد تطبيقاته تحت حصر، حيث يمكن أن نجد صدى له في نظام أو آخر، كما يمكن الاستدلال عليه من الأعراف والعادات السائدة، أو يقدمه القانون الطبيعي وفطرة الإنسان، أو يأتي به أعمال الفكر السليم.

ومن تطبيقات هذا المبدأ ما أوجبته المادة (96) على العامل من التزام بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، وأن يقدم كل عون ومساعدة في إنجاز العمل دون اشتراط أجر إضافي في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة ومكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه، وألا يفشوا بالأسرار الفنية أو الصناعية للمواد التي ينتجوها، أو ساهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

وبصفة عامة، كافة الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة العمل.

كما يمكن استخلاص مبدأ حسن النية من نقص المادة (98) التي توجب على العامل استخدام الأساليب الوقائية في الإنتاج والإدارة الحسنة للآلات.

كذلك، فإن إعمال الفكر يقودنا إلى القول بأن يتعين على العامل أثناء مرضه بمرض معد، أو يكشف عن هذا المرض الذي أصابه، وألا يقوم بإنتاج سلع غذائية -مثلاً- يؤثر مرضه في نقل الجراثيم إليها.

كما نقود مبدأ حسن النية ألا يتباطأ العامل في الإنتاج دون مدعاة حتى يجري تشغيله عملاً إضافياً بأجر، أو لمجرد مرور الوقت وانقضائه.

كذلك يتوجب على العامل عدم التمسك بحرفيات الأوامر الصادرة له، ويكون حسن التصرف بما يعود عليه بالنفع والمصلحة للمؤسسة، ودون أن يلحق ذلك ضرراً لأحد.

ويتوجب على العامل أيضاً عدم التدخين في مكان العمل إذا كان ذلك يلحق ضرراً بالمنتج أو الآلات أو الغير.

ثانياً: حق صاحب العمل في إطاعة العمال الأوامر:

تتمثل علاقة التبعية في حق صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات إلى العامل بالنسبة للعمل الذي يقوم به لحسابه، ويلزم العامل بإطاعة هذه الأوامر الصادرة من صاحب العمل شخصياً أو من أحد ممن ينوبون عنه.

تنص الفقرة (أ) من المادة (96) من النظام على أن: يجب على العمال «أن ينجزوا العمل المطلوب منهم بموجب عقد عملهم تحت إشراف صاحب العمل وإدارته ووفق تعليماته إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العاملة، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر».

ومفاد هذا النص أنه يلقي على العامل واجب إطاعة أوامر صاحب العمل وتعليماته، ولا يقتصر الأمر على إطاعة أوامر صاحب العمل وحده.

إنما يمتد إلى وجود طاعة وكلائه وممثليه والمفوضين عنه، والمديرين المعتمدين ورؤسائه في العمل المكلفين بالإشراف عليه وفق التنظيمات الداخلية للمؤسسة.

بيد أن سلطة صاحب العمل وممثليه في إصدار الأوامر والتعليمات التي يأتمر بها العامل ليست سلطة مطلقة وواجبة التنفيذ الأعمى، وإنما هي مقيدة بالقيود الثلاثة التي أوردتها النص، والتي تكمن في الامتناع عن إطاعة أوامر صاحب العمل إذا كانت الأوامر تخالف العقد ومقتضياته، أو كانت تخالف النظام والأداب العامة، كما في حالة صدور أوامر تشكل جرمًا مثلاً، وأخيراً تكون هذه الأوامر غير واجبة الطاعة إذا كانت تحمل خطراً للعامل أو لغيرها سواء في النفس أو المال.

ثالثاً: حق صاحب العمل في أن يؤدي العامل العمل بنفسه:

كذلك، يمكن أن نستخلص من مضمون نص المادة (96/أ) سالف الإشارة، وبطريق غير مباشر وجوب قيام العامل بتأدية العمل المكلف به بنفسه، ذلك أن شخصيته العامة وقدرته وكفاءته تكون -في العادة- محل اعتبار.

ومع ذلك يجوز اتفاق صاحب العمل والعامل على أن يعاون العامل في أدائه لعمله شخص آخر سواء من الخاضعين لإشراف صاحب العمل، أو من الغير الذين لا تربطهم علاقة بصاحب العمل. فإذا ما عاون العامل شخص من الغير لا يخضع لإشراف صاحب العمل فلا تكون هناك علاقة تبعية بين هذا الشخص الذي يعد من الغير وبين صاحب العمل، وبالتالي لا يستطيع أن يتذرع هذا الشخص بوجود علاقة بينه وبين صاحب العمل، ويطالبه بأجر أو تنفيذ الآثار الأخرى لعقد العمل.

رابعاً: حق صاحب العمل في استعادة المواد غير المستهلكة:

تقضي الفقرة (ب) من المادة (96) من النظام بالتزام العمال أن تعيد لصاحب العمل المواد المسلمة لهم باعتبارها تدخل في عناصر الإنتاج ولم يجر استهلاكها، حيث جاوزت القدر المطلوب. وهذا الالتزام بفرضه واجب الأمانة، ذلك أن هذه المواد سلمت للعامل -على سبيل الأمانة- لتحقيق العملية الإنتاجية. وقد يقوم صاحب العمل بتسليم العامل كميات أكثر وفرة حتى لا يتعطل الإنتاج؛ لذلك لا يستطيع العامل التذرع بمهاراته الشخصية والفنية في توفير بعض من هذه المواد، ويدعي أحقيته بها.

خامساً: حق صاحب العمل في محافظة العامل على المعدات والآلات:

حسبما تقتضي الفقرة (ب) من المادة (96)، يتعين على العامل أن يبذل الجهد في المحافظة على الآلات والمعدات الموجودة بالمنشأة والموضوعة تحت إدارته وتصرفه. فلا يقوم بتشغيلها التشغيل الذي يسيء إليها ويعجل باستهلاكها، ويقوم بصيانتها الصيانة الفنية السليمة التي تدخل في قدراته، وأن يخطر صاحب العمل -في موعد مناسب وحسبما يقتضي الحال- بحاجة هذه الآلات للصيانة التي تفوق قدراته.

سادساً: حق صاحب العمل في التزام العمال بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل:

ألزمت الفقرة (ج) من المادة (96) العمال بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، فلا يطلق العامل النابي من الألفاظ، ويكون قدوة في المسلك والمنهج، ولا يحرض العمال على تعطيل العمل، ولا يقيم تحزبات أو تكتلات أو فرقة بين زملائه.

سابعاً: حق صاحب العمل في الرقابة على عدم جلب العامل مواد محرمة داخل العمل:

حظرت المادة (94) من النظام على العمال القيام بإدخال مادة محرمة شرعاً إلى مكان العمل، وخولت صاحب العمل ووكلائه وكافة الأشخاص الذين لهم سلطة على العمال مراقبة ذلك.

فإذا ما وجدت مثل هذه المواد في حيازة العامل أو ثبت تعاطيه لها؛ توقع عليه العقوبات الإدارية الرادعة التي قد تصل -وفقاً للمادة (38) من النظام- لحد الفصل من الخدمة والحرمان من المكافأة والتعويض دون إخلال بتطبيق العقوبات الشرعية.

ثامناً: حق صاحب العمل في أن يقدم العامل كل عون في حالة الإخطار ودون أجر إضافي:

تطبيقاً لمبدأ حسن النية، ووفاء من العامل لصاحب العمل والمنشأة التي يعمل فيها، والتي أتاحت له مورد رزق حلال. أوجبت الفقرة (د) من المادة (96) على العمال: «أن يقدموا كل عون ومساعدة، ودون أن يشترطوا لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه».

تاسعاً: حق صاحب العمل في خضوع العمال للفحوص الطبية:

حسبما تقتضي الفقرة (5) من المادة (96) يلتزم العمال بالانصياع لطلبات صاحب العمل في إجراء الفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليهم قبل التحاقهم بالعمل، أو خلال عملهم؛ وذلك بغية الاستيثاق والتثبت من خلوهم من الأمراض المهنية، أو المعدية، أو السارية، أو غير القابلة للشفاء.

ولا يستطيع التذرع بأن هذه الكشوف والفحوصات والتطعيم من صميم المسائل الشخصية المتعلقة بسلامة بدنه؛ ذلك أن انعكاسات الحالة الصحية والمرضية للعمال على سير العمل أمر غير خاف.

عاشراً: حق صاحب العمل في عدم إفشاء العامل لأسرار العمل:

تنص الفقرة (و) من المادة (96) من النظام على التزام صاحب العمل، قاصراً على إفشاء الأسرار أثناء قيام علاقة العمل حسبما جاء بالنص، فيظل إفشاء الأسرار بعد انقضاء علاقة العمل يشكل أضراراً بصاحب العمل لا يحميه نص النظام، إلا أنه يتعين على صاحب العمل أن ينص في العقد على عدم جواز قيام العامل بإفشاء الأسرار حتى بعد تركه لهذا العمل.

حادي عشر: حق صاحب العمل في ما توصل إليه العامل من اختراع:

لا ريب أن للمخترع حقوق على ما توصل إليه من اختراع، شق منه أدبي ومعنوي يتمثل في نسبة الاختراع إليه، والشق الآخر مالي يتمثل في حصوله على عائدات مالية نتيجة استغلال هذا الاختراع.

وإذا كانت القاعدة العامة والأصل المستقر أن المخترع ملك وحده كلا الحقين الأدبي والمالي على السواء أياً كانت ظروف التوصل إلى هذا الاختراع، بيد أن نظام العمل والعمال أورد استثناءً خاصاً لحالة معينة وظروف وشروط خاصة على حق العمل بأن «يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي ينتجوها، أو التي ساهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل».

ويتأسس هذا النص على مبدأ حسن النية والأمانة التي يتطلبها سلوك العامل.

وتعد واقعة إفشاء الأسرار التي تحقق ضرراً بصاحب العمل موجبة بمفردها لفسخ العقد دون إخطار سابق، ودون حق في مكافأة أو تعويض، حتى وإن لم تستخدم هذه الأسرار التي جرى إفشاؤها في مشروع منافس.

فلا يجوز للعامل مثلاً إبلاغ أحد العملاء بحقيقة سعر البضاعة التي يشتريها، أو بالسعر الأدنى الذي بيعت به لعميل آخر، أو مصدر هذه البضاعة.

وبطبيعة الحال، حتى تنعت المعلومات بكونها أسرار تستحق الحماية يتعين ألا تكون معلومة للكافة. ومن جانب آخر، إذا كان حظر إفشاء الأسرار التي تضر العامل المالي بالنسبة للاختراع فأثبت هذا الحق (المالي) لصاحب العمل وليس للعامل.

بصدور نظام براءات الاختراع بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ 38 وتاريخ 10\6\1409 هـ، تم إلغاء المادة (97) من نظام العمل والعمال السعودي التي كانت تنص على تنظيم نطاق حق العامل في ما قد يعرض فيه من اختراع جديد أثناء خدمة صاحب العمل، وبينت علاقة صاحب العمل به، وحقوق الطرفين قبل بعضهما.

وباستقراء أحكام المادة (12) من نظام براءات الاختراع المذكور يتضح منها أن برغم إلغاء المادة (97) من نظام العمل فإن المادة (12) قد نظمت العلاقة بينها وبين صاحب العمل والعامل، وأوضحت حدود الطرفين. وعلى أن المادة (12) نصت على أن تكون ملكية البراءة لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجاً عن تنفيذ عقد أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الإمكانيات، أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل.

ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها رضاءً بين الطرفين، أو تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع، ويقع باطلاً أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق.

وتطبق الأحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية. ويعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة خلال سنتين من تاريخ الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة.

وعليه يمكن القول بأن يكون التعامل باعتباره مخترع الحد الأدبي في أن ينسب الاختراع إليه، وأن تسجل براءة الاختراع باسمه، أما بالنسبة لحق الاستغلال المالي، فيمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من المخترعات:

- 
- ١- الاختراعات الحرة: وهي اختراعات لا تتصل بنشاط صاحب العمل، ولا يثبت بالتالي لصاحب العمل أي حق عليها، بل يكون عاماً حق استغلالها مالياً دون أن يشاركه صاحب العمل في ذلك، إلا إذا تضمن عقد العمال شرطاً يعطي لصاحب العمل حقوقاً على مخترعات العامل الحرة.
- ٢- الاختراعات العرضية: وهي اختراعات تتصل بنشاط صاحب العمل، ولكنها لا تتعلق بوظيفة العامل، حيث لا يكون العامل مكلف بالبحث والاختراع.
- والأصل احتفاظ العامل بحقه في استغلال هذه الاختراعات حتى ولو توصل إليه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل (المادة 12 من نظام براءات الاختراع السعودي).

ومع ذلك فإن حق العامل في الاستغلال يتقيد إذا تضمن عقد العمل شرطاً صريحاً، يكون لصاحب العمل بمقتضاه الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات. وفي هذه الحالة إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لتقدير اللجنة، ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المساهمة التي قام بها صاحب العمل.

خولت المادة (12) من قانون براءات الاختراع السعودي لصاحب العمل الخيار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة بين استغلال الاختراع أو شراء براءته مقابل تعويض عادل يدفعه للعامل، ويسري هذا الحكم حتى ولو لم يتضمن العقد شرطاً يعطي صاحب العمل هذا الحق، وهذا النص منتقد لأنه يتضمن قيداً على حرية العامل في استغلال اختراعه بدون رضاه.

3- اختراعات الخدمة: ويقصد باختراعات الخدمة تلك الاختراعات المتصلة بنشاط صاحب العمل، ويهتدي إليها عامل مكلف بالبحث والابتكار. فطبيعة عمله الذي كلف به العامل هو الذي يوصله إلى هذه الاختراعات.

إن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع.

وقد نصت المادة (12) من نظام براءات الاختراع على حق العامل في هذه الحالة على مقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة، ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشأته؛ فصاحب العمل هو الذي تحمل النفقات التي أدت إلى الاختراع، ويجب خصم هذه النفقات من مقدار التعويض الذي يستحقه العامل.

خشى المنظم أن يترك العامل عمله قبل تسجيل براءة الاختراع ليحرم صاحب العمل من حقوقه على الاختراعات التي يتوصل إليها؛ لذلك ضمت المادة (12) من نظام براءات الاختراع السعودي: يعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة. يتضمن هذا النص قرينة على أن الاختراعات المسجلة خلال السنتين التاليتين لترك العامل للخدمة تعتبر أنها قد تحققت أثناء مدة العقد، وهذه القرينة بسيطة، فيمكن للعامل إثبات أنه لم يتوصل إلى هذا الاختراع إلا في فترة لاحقة لتركه الخدمة.

ثاني عشر: حق صاحب العمل في أن يستخدم العامل والوسائل الوقائية:

حفاظاً على صحة العامل ووقايته من الإصابات والأمراض التي تؤثر ودون ريب في انتظام العمل وزيادة إنتاجيته، وتحول دون نقل الجراثيم والميكروبات إلى المنتجات، خاصة التي يتناولها العملاء. منحت المادة (98) من النظام صاحب العمل الحق في توقيع الجزاءات على العامل الذي لا يستخدم الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية، أو لا يحافظ عليها أو يصونها أو يخالف التعليمات التي سنت للمحافظة على صحته ووقايته من الأمراض.

كما حظرت على العامل ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات إذا أساء استعمال أو تعطيل الوسائل المعدة لحماية صحة العمال المشتغلين معه وسلامته.

ومن جانب آخر، إذا كان هذا الحق يندرج تحت المضمون الواسع لحق صاحب العمل في إطاعة العمل لتعليماته، والالتزام بأوامره، وتجنب نواهيته، إلا أن النظام ابتغى أن يفرد لهذا الموضوع نصاً خاصاً لما له من أهمية في العملية الإنتاجية، ويحقق مصلحة العامل وصاحب العمل على السواء.



شكراً لكم