

نظام العمل السعودي





المحاضرة الأولى

ما معنى "نظام العمل"؟

- نظام: تعني كلمة قانون خارج المملكة والعكس غير صحيح.
- وهي مجموعة القواعد الصادرة عن السلطة التشريعية والسلطة التنظيمية التي تصدرها المملكة ولها صفتي العمومية والتجريد.
- وسبب تسميتها "بنظام" هي فتوى من الإمام بن باز بعدم شرعية استخدام كلمة مشرع وتشريع واستبدالها بكلمة نظام ومنظم.
- ولكن كلمة قانون ليس عليها خلاف وهي المقابلة لكلمة نظام.

ما معنى "نظام العمل"؟

- هو مجموعة القواعد التي تنظم العلاقة بين العامل ورب العمل أو صاحب العمل.

هل قانون العمل تابع للقانون العام أم الخاص؟

- يتوجب علينا أولاً توضيح الفرق بين القانون العام والقانون الخاص.
- القانون العام: هو القانون المنظم لعلاقة الدولة بالدول الأخرى.
- وأمثلة ذلك: الدولة والمنظمة الدولية ومنظمة التحرير الفلسطينية ومدينة الفاتيكان.
- القانون الخاص: هو القانون "النظام" الذي ينظم العلاقة بين الأفراد.
- وأمثلة ذلك الأشخاص الطبيعيين والأشخاص المعنوية الخاصة مثل الشركات والمؤسسات.
- ومن هذا يتضح لنا أن العلاقة بين العامل ورب العمل تخضع للقانون العام.

قانون العمل قواعدة أمرة أم مكمله؟

- ما هو الفرق بين القاعدة الأمرة والقاعدة المكمله؟
- القاعدة الأمرة هي القاعدة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.
- وتحكم بها المحكمة من تلقاء نفسها لأنها متعلقة بالنظام العام.
- القاعدة المكمله: يجوز الاتفاق على مخالفتها.
- مثل مواعيد تسليم الشيء المبيع لأكثر من الوقت المحدد.
- وتتحول القواعد المكمله إلى قاعدة أمرة في حالة عدم الاتفاق على عكس ذلك.

ما هي مصادر قانون العمل؟

- "نظام العمل" التشريع.
- اللائحة التنفيذية.
- اللوائح العمالية الداخلية.
- القرارات الوزارية.
- العرف.

ما هي الجزاءات المترتبة على مخالفة نظام العمل؟

مقدمة عامة

- واكب التطور الصناعي والاقتصادي الهائل الذي شهدته المملكة العربية السعودية وتعاظم في المشروعات وضخامة حجمها، ولم يقتصر الأمر على تضخم رؤوس الأموال التي انسابت إلى القطاعات والأنشطة الاقتصادية المتباينة، بل امتد ليجذب أعداد وفيرة من العمالة التي تنهض بالأعمال التي تناط بها هذه المشروعات حتى قاربت أعدادهم الخمسة ملايين عامل، ويعملون تحت إدارة أصحاب الأعمال، ويرتبطون معهم بعلاقات عمل قد تتفاوت فيها القوة والمركز التفاوضي بين صاحب العمل والعامل الأمر الذي يتوجس معه الخيفة من إلحاقة الضرر بالعامل، ومثوله لشروط تعاقدية غير منصفة تنعكس دون ريب على العملية الإنتاجية.
- الأمر الذي استوجب تدخل الدولة لسن نظام يحكم هذه العلاقات ويقيم توازناً حقيقياً وعادلاً وجاد بين مصالح الأطراف، ويفرض قدراً من الرقابة التي تمارسها سلطة عامة ومتخصصة.

مجال تطبيق نظام العمل والعمال

- المبحث الأول: فئات الأعمال الخاضعة لأحكام نظام العمل.
- المبحث الثاني: فئات العمال المستثناة من الخضوع لأحكام النظام.
- المبحث الثالث: فئات العمال المستثناة من الخضوع لبعض أحكام النظام.
- المبحث الرابع: عدم سريان النظام على الحقوق المكتسبة للعمال.

الفئات الخاضعة لأحكام نظام العمل

- يقصد بقانون العمل مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان بأداء عمل مقابل أجر لحساب شخص آخر وتحت إشرافه ورقابته.
- إن نطاق العمل يتحدد بعنصرين:
 1. رابطة التبعية – الرابطة التعاقدية.
 2. الأجر.

الفئات الخاضعة لأحكام نظام العمل

- كانت علاقات العمل هي الميدان الأول الذي تدخلت فيه الدول بقوة فأصدرت التشريعات الصناعية والاجتماعية لتنظيم علاقات العمل، وكان الدافع إلى ذلك في البداية إنسانياً ثم لتحقيق متطلبات العدالة والعدالة فوق الحرية الفردية.
- ومنذ ذلك الوقت بدأت تتزايد العقود المدارة والمنظمة بواسطة المنظم كعقود الإذعان والعقود النموذجية وعقود العمل الفردية وعقود العمل الجماعية.
- وهكذا بدأت العقود والعلاقات الاجتماعية والاقتصادية وكذا علاقات العمل تأخذ صفة تنظيمية.

ضوابط على توظيف بعض العمال

- قد تقتضي سياسة العمالة الكاملة التي تقرها الدولة أن تفرض قيوداً وضوابطاً على تشغيل الأجانب بما يعد تعدياً على مبدأ حرية العمل الذي أعلن واستقر منذ إلغاء نظام الطوائف، إلا أن هذه القيود تبررها المصلحة الوطنية في تحقيق العمالة الكاملة وحماية الوطنيين من مزاحمة الأجانب لهم في سوق العمل.
- وعليه تنص المادة 49 من نظام العمل على أنه "لا يجوز استقدام الأجانب بقصد العمل أو التصريح لهم بمزاولته لدى الشركات والمؤسسات الخاصة إلا بعد موافقة وزير العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للنموذج والإجراءات والقواعد التي تقرها وزارة العمل، ولا تعطى هذه الرخصة إلا بعد توافر الشروط الآتية:

تابع شروط المادة 49 من نظام العمل

1. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا للشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة.
2. أن يكون من ذوى الكفاءات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود من أبناء البلاد لا يفي بالحاجة.
3. أن يكون متعاقدا مع صاحب عمل سعودي أو صاحب عمل غير سعودي مصرح له بموجب نظام استثمار رؤوس الأموال الأجنبية وتحت كفالة صاحب العمل أو يكون من أصحاب المهن الحرة ومكفولا من أحد السعوديين أو يكون متعاقدا مع إحدى شركات الامتياز وتحت كفالتها.

تابع شروط المادة 49 من نظام العمل

- يقصد بكلمة (العمل) في هذه المادة كل عمل صناعة أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره، وكذلك أي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية مع العلم بأن خدم المنازل غير خاضعين لأحكام نظام العمل في الأصل.
- وغني عن البيان أنه لا يسري الحظر المتقدم على أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي الأجنبي المعتمدون بالمملكة العربية السعودية طالما كانوا في خدمة الدولة التي يمثلونها وفي حدود وظائفهم الرسمية، والمعفون بموجب اتفاقيات دولية تكون المملكة العربية السعودية طرفاً فيها، وذلك في حدود تلك الاتفاقيات. وكذا الموظفون الإداريون الذين يعملون مع أعضاء السلك الدبلوماسي أو القنصلي ومكاتب التمثيل التجاري الأجنبي والمنظمات أو الوكالات التابعة لهيئة الأمم المتحدة.

المفهوم القانوني لرابطة التبعية

- يقصد بالتبعية القانونية خضوع العامل أثناء تنفيذه لالتزامه لسلطة صاحب العمل من حيث الإشراف والرقابة فيلتزم بإطاعة الأوامر والتعليمات التي يصدّها صاحب العمل فيما يتعلق بأداء العمل ويتعرض للجزاءات التي يوقعها هذا الأخير عليه إذا خالف تعليماته.
- حددت المادة الثانية من النظام الفئات الخاضعة لأحكامه حيث نصت على أنه يسري أحكام هذا النظام على:
 - (أ) كل عقد يتعهد بمقتضاه أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
 - (ب) عقود التدرج "التمذة الصناعية".
 - (ج) عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة، ومفاد هذا النص سريان أحكام النظام على ما يلي:

أولاً: عقود العمل

- إذا كانت المادة 70 من النظام عرفت عقد العمل بأنه "عقد يبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر" فإن ترديد الفقرة (أ) من المادة الثانية من النظام لذات تعريف عقد العمل الذي أورده المادة 70 وإخضاع مثل هذه العقود للنظام يعني سريان أحكام النظام على كافة جوانب عقود العمل، سواء من حيث الأطراف التي أبرمتها وهما العامل وصاحب العمل أو من حيث الشروط التي حملتها يفهم من هذا التعريف أن العلاقات القانونية التي يحكمها عقد العمل تتميز بعنصرين:
- العنصر الأول: علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل.
- العنصر الثاني: حصول العامل على أجر مقابل عمله.

ثانيا: عقود التدرج

- كما يسري هذا النظام حسبما قررت الفقرة (ب) ونصها:
- الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا:
 1. الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
 2. الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
- من المادة الثانية على عقود التدرج (التمذة الصناعية) وقد أوردت المادة (56) من النظام تعريفا لعقد التدرج بأنه "العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملا شابا ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل".
- وقد ذهب البعض أن تعلم العامل تحت التمرين أصول المهنة يمثل أجراً عينياً مما يستوجب تطبيق أحكام عقد العمل الفردي حتى ولو لم يتقاضى أي أجر نقدي.

ثانيا: عقود التدرج

- وهذا الرأي يغفل الصفة التي يختلف فيها عقد التدريب عن عقد العمل، وهي أن الغرض الرئيسي ليس هو أداء العمل لحساب صاحب العمل وإنما هو تعلم المهنة أو الحرفة.
- وعلى ذلك فإن أحكام عقد العمل الفردي لا تطبق على عقد التمرين، ومع ذلك يظل عقد التمرين خاضعا لسائر أحكام تقنين العمل، حيث أنه يتوافر في العمل الذي يقوم به العامل تحت التمرين معيار تطبيق قانون العمل وهو عنصر التبعية.
- ويستثنى من ذلك الأحكام التي تتعارض مع طبيعته كأحكام الأجور، فالعامل تحت التمرين قد لا يتلقى أي أجر مقابل تعلمه للحرفة، كما أن الأجر الذي قد يتقاضاه يقل عادة عن أجر العمال الذين يرتبطون بعقد العمل الفردي.

ثالثا: عمال الحكومة وهيئاتها والمؤسسات العامة والخيرية

- كذلك توسع نظام العمل في تطبيق أحكامه حيث مدّها لتشمل حسبما أوردت الفقرة (ج) من المادة الثانية عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة.
- كما أن هناك عمالا آخرين في الحكومة يخضعون لأحكام نظام العمل كعمال الصيانة والتشغيل.
- وتدعو هذه الفقرة إلى مزيد من التحديد حيث يستبعد من مجال تطبيقها موظفو الدولة والمؤسسات العامة الذين يلتحقون بإحدى وظائف السلطة العامة وغير المعنيين على بند الأجور في الميزانية العامة للدولة أو الميزانيات المستقلة، حيث يرتبط هؤلاء الموظفون بالدولة أو المؤسسات العامة بعلاقة تنظيمية وليست تعاقدية ويخضعون لنظام الخدمة المدنية.
- وبعد هذا الاستبعاد فإن نظام العمل يسري على عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات العامة الذين يرتبطون بها بعلاقة تعاقدية، والذين يخضعون للائحة المعنيين على بند الأجور في الجهات الإدارية والذين يقومون حسبما تقضي المادتان الثانية والثالثة من اللائحة.

- يعمل من أعمال مجموعة العمال العاديين "وهم عمال النظافة والحراسة والمصاعد والحمالون والزراعيون والسفرجيون" أو من أعمال مجموعة الحرفيين "وهم الميكانيكيون والكهربائيون وفارزو وموزعو البريد والسائقون والمعقبون والطهاة والسباكون والنجارون" أو مجموعة الفنيين المساعدين "وهم عمال الأشعة والمختبرات والمستشفيات والمصانع والورش ومراكز التدريب".
- ويسرى نظام العمل أيضا على كافة عمال المؤسسات العامة دون استثناء وإن كانت لائحة المعينين على بند الأجور في الجهات الإدارية قد استثنت من سريان أحكامها المؤسسة العامة للخطوط الجوية السعودية وغيرها من الأجهزة الإدارية التي يوافق مجلس الخدمة المدنية على استثنائها.
- ورغم ذلك فإنه يظل المعينون على بند الأجور في ميزانية المؤسسة العامة للخطوط الجوية السعودية يتدرجون في طائفة العمال الخاضعة لنظام العمل، كما يمتد تطبيق أحكام النظام عمال الهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية.

فئات العمال المستثناة من الخضوع لأحكام النظام

حددت المادة الثالثة من النظام فئات ثلاثة من العمال جرى استثناءؤهم من تطبيق أحكام نظام العمل عليهم حيث نصت تلك المادة على أنه "ويستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام":

1- العمال في المنشآت العائلية التي لا تضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

2- الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا:

(أ) الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

(ب) الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

(ج) خدم المنازل ومن في حكمهم.

فئات العمال المستثناة من الخضوع لأحكام النظام

ومفاد هذا النص عدم سريان قواعد العمل على ما يلي:

أولاً: المنشآت التي تضم أفراد أسرة صاحب العمل دون سواهم

- لا تسري أحكام نظام العمل على العمال الذين يعملون في منشآت يطلق عليها المنشآت العائلية بحسبانها منشآت لا يعمل فيها عدا "أفراد أسرة صاحب العمل" لتمل أصوله وفروعه ومن ينتمي إلى صاحب العمل بصورة القرابة كقرابة الحواشي مثل أولاد العم والخال
- ولتطبيق هذا الاستثناء يستلزم توافر شرطين:

الشرط الأول: انتماء العامل لأسرة صاحب العمل:

وهذا الشرط يفترض أن صاحب العمل شخص طبيعي أي أنسان وليس شخصيا اعتباريا إذ لا يتصور وجود أسرة للشركة أو للجمعية فالشخص الاعتباري له شخصية قانونية مستقلة وقرابة العامل لأحد الشركاء أو المؤسسة لا يتضمن قرابة للشخص الاعتباري ذاته

تابع شروط الاستثناء

- **الشرط الثاني:** قيام صاحب العمل بالإعالة التامة الفعلية للعامل:
ويقصد بالإعالة قيام صاحب العمل بالإنفاق على العامل بما يغطي احتياجاته من مأكل وملبس ومسكن ولا يلزم أن يجمعهما مسكن واحد
- ويشترط أن تكون هذه الإعالة كافية لتغطية هذه الاحتياجات سواء كانت الإعالة جبرية أو اختيارية فإطلاق النص لا يجوز تقييده
- ومع ذلك بالنسبة للإعالة الاختيارية يجوز للعامل أن ينازع في مدى كفايتها فإذا قدر القاضي أنها غير كافية لتغطية كافة الاحتياجات المعيشية فلا يطبق الاستثناء
- وهذا الاستثناء مؤقت بمدة الإعالة، فإذا توقفت لأي سبب من الأسباب فإن الاستثناء ينقضي ويطبق على العامل ابتداء من وقت توقف الإعالة أحكام القانون والعمل

تابع شروط الاستثناء

- وتكمن الحكمة في استبعاد المنشآت العائلية من الخضوع لأحكام نظام العمل أن الروابط التي تجمع أفراد الأسرة الواحدة في عمل تكون أوثق وأجدر بالرعاية من قواعد نظام العمل ذاته حتى لا تتمزق الروابط الأسرية بخلاف حول أعمال هذا القانون وحقوق كل طرف من أطراف العقد
- وهكذا أبرز هذا النظام الجانب الإنساني والأسري وغلبه على قواعد نظام العمل ذات الصبغة المادية بين أطراف لا تربطهم علاقات أسرية.

فئات العمال المستثناة من الخضوع لأحكام النظام

ثانيا: الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو المزارع:

- لا يخضع كذلك الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي لرعي الأغنام والمواشي وتربيتها والسهر على شؤونها لأحكام نظام العمل لحساباتها أعمال غير ثابتة في نتائجها خاضعة للكثير من الأمور غير المتوقعة
- ويسري ذات الحكم على العمال الذين يشتغلون في الزراعة بمعناها الفني الدقيق الذي يشمل إعداد الأرض والقيام بالغرس والسقاية والحصاد، فهي أعمال يرتبط فيها دوما قدرة الخالق العظيم وعطاؤه بين الغرس وحصاده، وليس للبشر ضمان نبت الحب أو جني الغرس، وهو الأمر الذي استبعد الأشخاص العاملين في المراعي والزراعة من تطبيق أحكام نظام العمل وموجباته

- ولما كان الأشخاص العاملون في الزراعة يشكلون استثناء من الأصل العام الذي يقضي بخضوع أطراف عقد العمل لهذا النظام، فإن هذا الاستثناء يمتد للعمال الذين يشتغلون في قطاع الزراعة ولا يقومون بالعمل في الأرض مثل المحاسب والحارس والسائق؛ ولذلك حرص المنظم على استبعاد طائفتين من العاملين في قطاع الزراعة من الخضوع لحكم الفقرة (ب) من المادة الثالثة الذي يستثني المشتغلين في المراعي والزراعة من تطبيق نظام العمل بشأنهم؛ وذلك درءاً ومنعاً للجدل، وهاتين الطائفتين هما:

1. الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها، ومثال هؤلاء الأشخاص الذين يقومون بتجهيز المحصول وفرزه وتعبئته ونقله أو العمال المشتغلون في تصنيع الألبان وتسويق منتجاتها
2. الأشخاص الذين يعملون في تشغيل وإصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة، حيث تتسم طبيعة عملهم بالجانب الفني أكثر من الزراعي مثل عمال الآلات الزراعية من سائقين للجرارات وآلات الحرث والبذر والري والحصاد والعمال الذين يقومون بتصليح هذه الآلات

• ويشترط أن تقوم هذه الطائفة بعملها بصفة دائمة فلا يندرج تحت هذه الطائفة الواردة في الفقرة (ب) ويظل مستثنى من الخضوع لأحكام نظام العمل

فئات العمال المستثناة من الخضوع لأحكام النظام

ثالثا: خدم المنازل ومن في حكمهم:

- أما الطائفة الثالثة المستثناة من تطبيق نظام العمل عليها فهي خدم المنازل ومن في حكمهم، ويطلق خدم المنازل على الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية في خدمة مخدمهم وفي منازلهم سواء تعلقت هذه الخدمة بنظافة المنزل أو الطهي أو الكي أو تنظيف الحديقة أو قضاء حاجات المنزل من الأسواق.
- ولم يقتصر النص على خدم المنازل، بل امتد لأشخاص يعتبرون في حكم خدم المنازل وإن كان لا ينطبق عليهم الوصف الدقيق لهذا المفهوم لاتخاذ العلة من تقرير هذا الاستثناء، والذي يكمن في اتصالهم الدائم والشخصي والمباشر بصاحب العمل في منزله، والوقوف على جوانب شخصية خاصة في حياته وسائر أفراد أسرته، الأمر الذي يتطلب وضع وضعية خاصة بهم تراعى فيها هذه الظروف.

- ويظهر ذلك في السلطة الواجب إعطاؤها للمخدوم في فصل خادمه لاعتبارات شخصية بصورة أوسع من حق صاحب العمل التجاري أو الصناعي؛ لذلك فسرت عبارة "من في حكمهم" بحيث تعني السائق الخاص والحارس الخاص ومربية الصغار.
- ومن جانب آخر إذا كان الاستثناء من تطبيق نظام العمل لليلة التي أوردناها قاصراً على الخدم ومن في حكمهم فيشترط أن يؤدون هذه العمل في منزل صاحب العمل، حيث يتيح لهم معاشته في منزله والاطلاع على حياته الأسرية
- ومن ثم يتميز الخادم بخاصيتين:

الأولى: أنه عمل مادي:

فيخرج من نطاق هذا الاستثناء من يؤدي أعمالا ذات طبيعة ذهنية كالمدرس الخاص والسكرتير الخاص وأمين المكتبة والطبيب الخاص للعائلة ونحوهم.

- كذلك لا يمتد الاستثناء للأشخاص الذين يعملون في خدمة صاحب العمل في غير منزله كالممرض في عيادة الطبيب وعامل النظافة في مكتب المحاماة.

الخاصية الثانية: أن هذا العمل يتصل بشخص المخدم:

ويقصد بذلك قيام الخادم بشأن من الشؤون الخاصة للمخدم أو العائلة كمرية الأطفال والمرضة والبستاني، ولا يشترط أن يكون أداء العمل في مسكن المخدم كسائق السيارة الخاصة

- ويخرج من ذلك الأعمال التي تتعلق بالنشاط الخارجي لصاحب العمل، فلا يعتبر من قبيل الخدم ومن في حكمهم خدم المحال التجارية كالفنادق والبنسيونات والمطاعم والمقاهي والنوادي وفراشي المكاتب والمدارس

- وإذا قام الشخص بأعمال منزلية وأعمال متصلة بالنشاط الخارجي لصاحب العمل فإن تطبيق قانون العمل يتوقف على غلبة أحدهما على الآخر فيظل الاستثناء قائما غذا كانت الأعمال المنزلية تمثل العمل الأصلي الغالب.

- وبالعكس فإن غلبة اتصال العمل بالنشاط الخارجي لصاحب العمل يؤدي إلى تطبيق قانون العمل، فبواب العمارة قد يؤدي بعض الأعمال المنزلية للمالك ولكن عمله الغالب لا ينصب أساسا على تلك الأعمال، وإنما يتعلق بحراسة العمارة والعمل على نظافتها وهذه الأعمال لا تتصل أساسا بشخص المالك.

- وتطبق على خدم المنازل ومن في حكمهم القواعد الخاصة بعقد العمل المبرم فيما بينهم

- إن استثناء خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل ليس أمرا مستحدثا فقد أخذت به أغلب التشريعات العربية.



المبحث الثالث

فئات العمل المستثناة من الخضوع لبعض أحكام النظام

- استثنت المادة الرابعة من النظام طائفتين من العمال ولم تخضعهم لكافة قواعد نظام العمل حيث استبعدت من التطبيق عليهم أحكام الفصل الثامن والمواد (164) (165) (166) من النظام على أن يسري في شأنهم كافة الأحكام التي حملها النظام.

- وهكذا جرى نص المادة على أن ما لم يرد نص خاص ولا تسري أحكام الفصل الثامن والمواد (164) (165) (166) على ما يلي:

1. العمال الذين يعملون في مجال لا يدار بالآلات الميكانيكية ويستخدم عادة أقل من خمسة عمال وليست من الأعمال التي ينشأ عنها مرض مهني مما هو منصوص عليه في جدول أمراض المهنة
2. الملاحون والربابنة الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن 500 طن الذين يخضعون إلى أحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) والموافق عليه بالأمر السامي ذي رقم (32) المؤرخ في محرم الحرام 1350 هـ

تابع على من لا تسرى أحكام الفصل الثامن والمواد (164) (165) (166)

- ومفاد هذا النص أنه يستثنى عمال الطائفتين الواردتين في النص من تطبيق أحكام الفصل الثمانين من نظام العمل والعمال الذي حمل عنوان "إنشاء مؤسسات جديدة" اندرج تحته المادتين (145) (146) - ويأمعان النظر فيما حملته هاتين المادتين من مضمون نجدها معنية بالتزامات صاحب العمل عند إنشاء مشروع جديد وشروط طلب الترخيص له في ذلك، وحق مدير مكتب العمل في أن يطلب من صاحب العمل إجراء الإصلاحات اللازمة إذا تبين أن البناء أو الآلات بحالة تعرض حياة الإنسان للخطر.
- بينما نص المادة الرابعة من النظام يتحدث عن طائفة من العمال المستثناة من الخضوع لبعض أحكامه والذي نحن بصددده.

تابع على من لا تسرى أحكام الفصل الثامن والمواد (164) (165) (166)

- كذلك وبموجب هذا النص يستثنى طائفتين العمال المشار إليهما فيه من الخضوع لبعض أحكام تشغيل النساء التي حملتها المادة (164) والخاصة بإجازة الحمل والوضع، والمادة (165) المنظمة لفترات راحة العاملة لإرضاع مولودها الجديد، والمادة (166) الخاصة بتحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة.
- والأمر كذلك فإن الطائفة الأولى المستثناة تتصرف إلى العاملات في مجال لا تدار بآلات ميكانيكية وعدد العاملات فيها يقل عن خمسة وتقمن بأعمال لا ينشأ عنها مرض مهني
- ومثال على ذلك العاملات في المنشآت الخاصة بالتطريز أو المشاغل أو التجميل أو تصفيف شعور النساء، ولعل الحكمة في ذلك تكمن في الوضع الاقتصادي والمحدود لمثل هذه المنشآت.

تابع على من لا تسرى أحكام الفصل الثامن والمواد (164) (165) (166)

- أما الطائفة الثانية المستثناة والتي أوردتها الفقرة الثانية من المادة الرابعة فتتعلق بالملاحة والربابنة الذين يعملون على سفن تقل حمولتها عن 500 طن، إذ تخضع هذه الطائفة لأحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) كما أن استثناءهم من الخضوع لأحكام المواد (164) إلى (166) سالفه الذكر لا يجد صدًى في التطبيق العملي، حيث تعنى هذه المواد بتشغيل النساء وإجازات الحمل والوضع وراحات الرضاعة ونفقات الولادة على النحو الذي أوردناه
- ولما تلاحظ تشغيل النساء في أعمال الملاحة وربابنة السفن سواء تلك التي تقل عن 500 طن أو تزيد

- وعلى ذلك وأخذا بحرفي النص يسري نظام العمل على الملاحين والربابنة بالأوصاف الواردة في الفقرة (ب) ويستثنون من أحكام الفصل الثامن من النظام ومن المواد (164) إلى (166)
- إلي جانب استثناءهم من أحكام الفصل الخامس من النظام الخاص بعقد العمل البحري، حيث لا تسري عليهم أحكام هذا الفصل، إذ تنحصر تطبيقه حسبما نصت المادة (99) على عقد الاستخدام المبرم بين صاحب السفينة التي لا تقل حمولتها عن 500 طن وبين ملاح أو ربان للقيام بعمل على ظهر السفينة أو لرحلة بحرية
- ومن جانب آخر اذا كانت المادة الرابعة حصرت الاستثناء من تطبيق الفصل الثامن والمواد من (164) إلى (166) على طائفتين من العمال



- غير أن المادة الخامسة من النظام أجازت لوزير العمل اعتبار كل أو بعض المؤسسات التي يعمل فيها أحداث أو يعمل فيها نساء من المؤسسات المستثناة من تطبيق الفصل الثامن المواد من (164) إلى (166) من النظام شأنها في ذلك شأن الطائفتين المستثناة والواردتين في المادة الرابعة، وتكمن الحكمة من ذلك في تشجيع أصحاب مثل هذه المؤسسات على تشغيل النساء والأحداث مقابل إعفائهم من بعض الالتزامات الواردة في النظام، والتي ترهقهم نتيجة شغلهم

المبحث الرابع

عدم سريان النظام على الحقوق المكتسبة للعمال

- "تنص المادة السادسة من النظام" على أنه لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى بمقتضى أي نظام آخر أو اتفاقيات الامتياز أو عقد من عقود العمل أو اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به عرف أو اعتاد صاحب العمل على منحة للعمال في منطقة أو مناطق معينة

"ويقع باطلا كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقدر له موجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقا على العمل به"

- ويقع باطلا هذا النص أقصى الحماية النظامية للحقوق التي اكتسبها العامل، ويعدد تفصيلا المصادر التي قد يكون العامل اكتسب حقوقا من خلالها، ويضع هذه المصادر في مكان الصدارة بالنسبة للنظام في شأن الحقوق التي منحها هذه المصادر للعامل

- وعلى ذلك إذا اتفق في عقد عمل أو في اتفاقية امتياز بترولية، أو أبرمتها منظمة العمل الدولية مثلاً على عدد ساعات تشغيل العامل أقل من تلك الواردة في النظام، أو مكافأة نهاية الخدمة تفوق تلك الواردة في النظام، أو منحت العامل إجازة اعتيادية أطول مما قدره النظام، أو وفرت له خدمات اجتماعية وطبية وترفيهية أفضل مما يأتي به النظام، أو سمحت بضم الإجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها العامل خلال سنوات عمله السابقة كلها؛ فإن صدور نظام العمل هنا لا يخل بهذه الحقوق المكتسبة رغم أن النظام الجديد قد انتقص منها

- وهكذا أيضاً إذا سمح أي نظام آخر بحقوق أوفر للعامل أو صدر أمر ملكي بمنح العامل إجازة أطول في الأعياد لمدة تفوق الواردة في النظام أو في الموانئ والمطارات بتشغيل العامل عشرين يوماً على أن يمنح عشرة أيام إجازة شهرية، أو اعتاد صاحب العمل على منح العمال راتباً شهرياً مكافأة في رمضان وعيد الأضحى؛ فإن كل هذه الحقوق المكتسبة يظل يتمتع بها العامل حتى لو لم تقرر بمقتضى النظام الحالي

- وحمل عجز هذه المادة جزاء مخالفة هذه القواعد حيث رتب البطلان لكل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بمقتضى هذا النص أو أي نص آخر في النظام.

- ومن ثم إذا تنازل العامل مثلاً عن حقه في إجازة أطول كانت مقررة له بموجب أي مصدر من المصادر التي وضحتها ووافق على تطبيق نظام العمل الحالي عليه والذي لا يخول له الحق في إجازة مثلاً يتمتع بها سابقاً؛ فإن هذا الاتفاق إذا ترتب عليه إنقاص الحد الأدنى الذي قرره النظام يقع باطلاً ويحصل على الحد الأدنى عن الإجازة المقررة في نظام العمل بحسبانه التنازل عن حق زائد مكتسب.

- وترتيباً على ما تقدم، إذا اشترط في عقد العمل تطبيق قانون أجنبي أو تطبيق القواعد المقررة في منظمة العمل الدولية التي تكفل حقوقاً للعمال، وكانت القواعد المقررة في منظمة العمل الدولية تكفل حقوقاً للعمال، وكانت القواعد المعمول بها في القانون الأجنبي أو المقررة في منظمة العمل الدولية تمنح العامل مزايا أفضل؛ فإنها تسري على العقد باعتبارها شرطاً من شروطه يمنح العامل حقوقاً أوفر من تلك المقررة في النظام.

المحاضرة الثانية



الفصل الثاني حقوق العامل (التزامات صاحب العمل)

لا ريب أن العمل يولد التزامات على عاتق كل طرف من أطرافه وتكون -في ذات الوقت- حق للطرف الآخر، فهناك التزامات يتحمل بها صاحب العمل وتكون حقوق أيضاً للعامل، بالمقابل هناك التزامات تقع على كاهل العامل، وتشكل حقوق «صاحب العمل». كذلك رتب النظام آثار على عقد العمل، وهي بمثابة حقوق كذلك للعامل قبل صاحب العمل، حتى وإن أغفل العقد ذكرها وبيانها أو الإشارة لها.

ولن نتبنى في عرضنا تقسيماً جامداً من التقسيمات المعهودة في فقه الأنظمة، ولن نتبع أيضاً التقسيم الذي تتابعت به عرض مواد نظام العمل والعمال، ولكننا سوف نسلك المنهج ونتبع التقسيم الذي نراه -من جانبنا- أكثر يسراً وأقرب فهماً من خلال نظرتنا للنص، وما 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، رتب نظام العمل والعمال على عقد العمل حقوقاً للعامل تتمثل في حقه في اقتضاء الأجر (92، 93)، وبعض القواعد التي تكفل حماية العامل في اقتضاء أجرة، حملتها المواد من 115 إلى 127.

كما كفل النظام للعامل تحديد ساعات للعمل وراحات أسبوعية وإجازات متنوعة سواء سنوية أو مرضية أو إجازات أعياد، وقد وردت هذه الحقوق في المواد من 147 إلى 159.

وإلى جانب ذلك، راعى النظام الحقوق الاجتماعية للعامل، فنظم المسائل المتعلقة بالمسكن، والمأكل، والمرض والعلاج، ومخاطر المهنة، وغيرها.

وذلك في المواد من 128 إلى 144، كذلك عرض النظام في بعض مواد المفرقة لحقوق أخرى للعامل سوف نجتمعها ويكون لها نصيب من الضوء.

وعبر صفحات هذا الفصل الذي وقفناه لبيان حقوق العالم سوف تعرض في مباحث أربعة متتالية
للموضوعات الآتية:

المبحث الأول: حق العامل في الأجر.

المبحث الثاني: حق العامل في تحديد ساعات العمل، والراحات الأسبوعية، والإجازات.

المبحث الثالث: الحقوق الاجتماعية للعامل.

المبحث الرابع: حقوق العامل والتزامات صاحب العمل الواردة في نصوص متفرقة.

المبحث الأول حقوق العامل في الأجر

لا يحكم قانون العمل إلا العلاقات الناشئة عن العمل المأجور، أما العمل الذي يقوم به الشخص دون مقابل تفضلاً منه فإنه يخرج من نطاق تطبيقه.

لا ريب أن الأجر عنصر جوهري في عقد العمل لا يقوى العقد على القيام بدونه، وهو حق للعامل يقابله التزام أساسي على صاحب العمل بأدائه، فالأجر عماد معيشة العامل ومن يعولهم، غالباً ما يكون المورد الأوحـد لاكتساب رزقه.

الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، أي أن هناك ربط وتقابل بين ما يؤديه العامل من عمل وما يتقاضاه من أجر، يظل العامل يستحق عليه المطالبة بالأجر. ومع ذلك، يظل العامل يستحق أجره عن مدد الإجازات والراحة الأسبوعية المقررة له بمقتضى النظام، رغم كونه لا يؤدي عملاً خلال هذه المدة.



ولا يشترط في الأجر أن يكون نقدياً فحسب، إنما يجوز أن يكون بعضه نقداً والبعض الآخر عينياً، ويتمثل الأجر العيني فيما يعطى للعامل لتغطية بعض احتياجاته، سواء كانت غذاء أو سكناً، أو كساء أو سلعاً استهلاكية أو خدمات، أو كل هذه الأمور مجتمعة.

كذلك يندرج تحت وصف الأجر كافة توابعه التي يحصل عليها العامل، مثل العمولة التي تعطى للمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين، أو النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية نظير ما يبيعونه، والعلاوات الدورية والعائلية، وعلاوات غلاء المعيشة، والمكافآت، والهبات المباشرة وغير المباشرة. ويشترط لاعتبار هذه التوابع جزءاً من الأجر أن تكون مقررة في عقود العمل، أو في نظام العمل الأساسي، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً (م124).

طرق احتساب الأجر:

من جانب آخر هناك طرق مختلفة لتحديد الأجر، فقد يجري تحديده على أساس وحده زمنية، وغالباً ما تكون اليوم أو الشهر، أحياناً تكون الساعة أو الأسبوع، ووفق هذا التحديد فإن أجر العامل يتوقف على مقدار الزمن الذي يستغرقه في العمل. وإذا كانت هذه الطريقة تحدد للعامل دخلاً ثابتاً، فإنها يعييبها أنها تسوي بين العامل المجتهد المنتج والعامل الكسول المتقاعس.

كما قد يجري تحديد الأجر على أساس القطعة، وفي هذا النمط من أنماط احتساب الأجر فرص للعامل المجتهد لزيادة كسبه إذا حقق معدلات إنتاج أوفر، ولكن يظل يؤخذ عليها أنها ترجع الكم على الكيف.

ولا يحول تحديد الأجر بالقطعة دون تكليف العامل بأداء ساعات معينة للعمل، وفي هذه الحالة لا يجوز للعامل أن يتوقف عن أداء العمل قبل انتهاء الساعات المقررة.

كما يجوز تكليف العامل بعدد وحدات ينتجها خلال ساعات العمل بحيث يوقع عليه جزاء الجسم أو الغرامة - حسب مقدار العجز- إذا أنتج أقل من الوحدات المقررة، كما تجري مكافأته بزيادة أجره إذا أنتج عدد من الوحدات تفوق المقدر له.

وفي جميع هذه الحالات تحدد الكمية التي يتعين على العامل إنتاجها وفق الأعراف، وعلى أساس مقدرة العامل العادي، ووفق هذا النمط من أنماط تحديد الأجر والذي يجمع بين عنصري الزمن والإنتاج يتفادى مثالب تحديد الأجر بالزمن منفرداً، أو تحديده وفق الإنتاج وحده، فهو نمط يعتمد على ما يبذله العامل من جهد خاص حتى يبلغ الإنتاج أقصى طاقة ممكنة.



تعارض مصالح العمال وأصحاب العمل من حيث طريقة حساب الأجر فيفضل العمال الحصول على أجر ثابت يقاس بالزمن، وخاصة أن تحديد الأجر بالإنتاج يؤدي إلى إرهابهم وبث روح العداوة فيما بينهم. وعلى العكس من ذلك يفضل أصحاب العمل تحديد طريقة الأجر على أساس الإنتاج ليحثوا العمال على بذل أكبر جهد ممكن، ومع ذلك فقد يضر بمصلحتهم إذ أن زيادة الإنتاج قد تكون على حساب درجة جودته. وقد أجاز النظام اتباع أي نمط من الأنماط السابقة في شأن احتساب الأجر، ولم يورد في هذا الشأن إلّا قيد واحد يتعلق بحماية العامل المتدرج (الذي يجري تدريبه على حرفة أو صناعة)، حيث حظرت المادة (58) من النظام (يجب أن يكون عقد التدرج كتابة وأن يحدد فيه مدة التدرج ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة، ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل، وأن يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج).



وإذا ما تحددت طريق احتساب الأجر فلا يجوز للعامل أو صاحب العمل تعديل هذه الطريقة بإرادته المنفردة، ومع ذلك أوردت (المادة 79 من النظام) قيداً آخر مفاده وجوب احتفاظ العامل بكافة حقوقه المكتسبة وفق أوضاعه السابقة، إذا ما وافق كتابة على الانتقال من فئة العمال الشهيدين إلى غيرها من الفئات. وتأكيداً لهذه المعنى وتحديداً لمداولة الأجر نصت الفقرة السادسة من نظام العمل والعمال على أنه «الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر، سواء كان نقداً أو عيناً، مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج، سواء أكان ذلك كله أو بعضه من عمولات، أو من الهبة إذا جرى العرف بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بضبطها».

وبصورة عامة يشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها، بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة».

حكم غياب تحديد الأجر في عقد العمل:

أسلفنا القول بأن الأجر عنصر جوهري من العناصر التي يتسم بها عقد العمل، وفي غيابه لا تكون بصدد عقد عمل، إنما بصدد عقد آخر أو عمل تبرعي.

ومع ذلك، لا يعني هذا الأمر وجوب النص على الأجر في عقد العمل، وأن غياب ذكر الأجر ينفي صفته كعقد عمل، أي أن خلو العقد من الاتفاق على الأجر لا يعني أن الخدمة مجانية، وعلى ذلك تنص المادة (122) من نظام العمل على أن يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به، أو عملاً داخلياً في مهنة من أداة».

الأساس الأول : الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون الذين يقومون بعمل من نوع مماثل لدى صاحب العمل نفسه.

الأساس الثاني: عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها هذا العمل

الأساس الثالث: مقتضيات العدالة، ويجب أن يؤخذ في الاعتبار مقدار الجهد الذي يبذله العامل مقارنة بأعمال شبيهة، وكذلك مقدار الربح الذي يحققه رب العمل نتيجة ما ينجزه العامل من أعمال، مثال على ذلك: الأعمال التي تتم أثناء المواسم، فهناك من يرغب المشاركة في أعمال العمرة أو الحج سعياً للأجر ويعمل بدون مقابل، ثم عند انتهاء الموسم ونتيجة للخلاف أو نتيجة لمصلحة حققها العامل لصاحب العمل فإنه يطلب أجراً عليها.



مدى جواز اقتصار الأجر على الهبة التي يحصل عليها العامل من العملاء:

إذا جرى الاتفاق على عدم حصول العامل على أجر من صاحب العمل اكتفاءً بالهبات التي يحصل عليها العامل من العملاء، فإنه يثير التساؤل حول مدى جواز قصر الأجر على هبات العملاء.

عالجت هذه المسألة الفقرة السادسة من المادة السابعة من نظام العمل:

«الأجر: وهو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع الأجر، سواء كان نقداً أو عيناً مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة، أو بالنسبة لساعات العمل أو مقدار الإنتاج، سواء كان ذلك كله أو بعضه من عمولات، أو من الهبة إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها. وبصورة عامة يشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها، بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة».



حيث أوضحت أن الأجر قد يتكون كله أو بعضه من الهبات التي يدفعها عملاء صاحب العمل بمناسبة ما يؤدونه من أعمال، وقد نصادف أمثلة لذلك. بالنسبة لعمال الفنادق والمطاعم ومحطات الوقود والمحرقات، ويشترط النظام لجواز اعتبار الهبة كامل الأجر أو جزء منه أن تجري العرف أو العادة بدفعها. فإن لم تجر العادة بذلك فلا تلحق الهبة بالأجر، ولا ريب أن اشتراط جريان العرف أو العادة بدفع الهبة يصيب عليها عنصر الاستقرار، ويضيفي على العامل الحماية.

ولكن تبرز الصعوبة في اعتماد الهبة باعتبارها أجراً عند عدم وجود قواعد كافية تسمح بضبطها وتحديدها، خاصة في الحالات التي يتقرر فيها للعامل أجر أثناء مرضه أو إجازته مما يدعو إلى وجوب قيام أسس منضبطة تدرأ مغالاة العمال في تقدير الهبة، أو -في المقابل- تحول دون تقليل صاحب العمل من مقدارها.



حكم استحقاق الأجر عند عدم أداء العامل للعمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل:
إذا كان هناك ارتباط بين أداء العامل للعمل واستحقاقه للأجر، بيد أنه يثور التساؤل عن حكم إبداء العامل استعداداه للقيام بالعمل في المواعيد المقررة، وحال بينه وبين هذا الأداء سبب يرجع إلى صاحب العمل، وقد نظمت المادة (93) من النظام هذه المسألة، عندما نصت على أن:
«إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب يرجع إلى صاحب العمل، كان له الحق في أجر ذلك اليوم...»

ويشترط لإعمال هذا النص واستحقاق العامل للأجر، شرطان:

أن يكون هناك ثمة عقد عمل نافذ بين الطرفين، أي أنه إذا كان عقد العمل قد انتهى وأبدى استعداده لأداء العمل، فلا يكون هناك مجال الاستحقاق العامل للأجر.

أن يكون سبب المنع راجع إلى صاحب العمل، ولا ريب أن هذا الشرط تطبيق للقواعد العامة التي تقضي ببقاء التزام صاحب العمل بدفع الأجر، رغم عدم أداء العامل للعمل إذا كان سبب ذلك صاحب العمل نفسه، فلا يجوز أن يتحلل الشخص من التزام مفروض عليه بفعله هو نفسه، وهي قواعد تفرضها العدالة ويوجبها المنطق.

ولا يشترط أن يكون السبب الذي حال دون العامل وأدائه لعمله يتعلق بخطأ صاحب العمل، إنما يكفي أن يكون السبب راجعاً له.

وبلاحظ أن نص المادة (93) قد ورد مطلقاً فلم يخصص نوع الأسباب الراجعة إلى صاحب العمل، والتي تمنع العامل عن أداء عمله، فيستوي أن يكون فعل صاحب العمل خطأ عمدياً بأن قصد الإضرار بالعامل وذلك بمنع العامل عمداً من الدخول إلى مكان العمل أو إغلاق المنشأة للضغط على العمال في نزاع بينه وبينهم، وقد يكون خطأ صاحب العمل غير عمدي كما لو تسبب إهمال صاحب العمل في صيانة الآلات إلى تعطلها، أو أصدرت الجهة الإدارية قرارها بغلق المنشأة بسبب عدم اتخاذ صاحب العمل الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية أو إخطار العمل والآلات.

كما لا يشترط أن يكون فعل صاحب العمل خطأ بحيث لا يتضمن انحرافاً عن المسلك المألوف للرجل المعتاد الذي يتعرض لنفس الظروف الخارجية التي وجد فيها صاحب العمل، ومثال ذلك: الحالات التي يقوم فيها صاحب العمل بالتوقف عن العمل لعمل ديكورات أو إصلاحات أو صيانة، أو نتيجة انقطاع التيار الكهربائي أو إغلاق المنشأة لعدم توزيع منتجاته.

إلزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إذا لم يستطيع العامل القيام بعمله لأسباب راجعة إلى صاحب العمل،
ولا يشترط لاستحقاق العامل لأجره أن يحضر يومياً لمكان العمل إذ أن المادة (93) من نظام العمل تكفي
بإعلان العامل عن استعداده لمزاولة عمله.

ولا يثبت حق العامل في الأجر إلا إذا منع عن العمل، ولكن قد ينقص صاحب العمل الساعات المخصصة للعمل، ويترتب على ذلك تخفيف الأجر المحدد بالساعة أو بالقطعة، ولا يلتزم صاحب العمل في هذه الحالة بدفع ما يغطي النقص في أجر العامل ذلك أن حكم المادة (93) من نظام العمل لا يطبق إلا إذا منع العامل عن العمل في الفترة اليومية المحددة للعمل.

أما إنتاج ساعات العمل فيدخل في سلطة صاحب العمل في تنظيم أوقات العمل بما يحقق حسن سير العمل بالمنشأة.

ولا يكون للعمال حق الاعتراض على التعديل إلا إذا تضمن تعسفاً من جانب صاحب العمل، وتكمن الحكمة من هذا النص في درأ المخاطر التي تهدد العامل من عدد حصوله على الأجر، دون ذنب جناه، أو خطأ ارتكبه.

الحد الأدنى من الأجر

الأصل أن يتم تحديد الأجر باتفاق المتعاقدين وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة ولكن المنظم تدخل في تحديد الأجور رعاية للعامل الذي قد يضطر إلى قبول أجر زهيد أمام ضغط الحاجة.

تحرص كثير من النظم، على كفالة حد أدنى للأجور، تسعى من خلاله إلى ضمان قدر أدنى من الدخل للطبقة العاملة، والتي يغلب عليها أن يمثل الأجر المصدر الوحيد لرزقها.

واتساقاً مع اتجاه هذه الدول، وبمنظرة للأجر من منظور اجتماعي حملت المادة (115) من النظام، والتي تصدرت الفصل السادس منه المعنون « لحماية الأجور » تنظيماً لهذه المسألة، حيث نصت على أنه «لمجلس الوزراء عند الاقتضاء الحق بتحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك بصفة عامة، أو بالنسبة المنطقة معينة، أو مهنة معينة، ويصدر مجلس الوزراء قراره هذا بناء على اقتراح من وزير العمل، ويعتبر قرار مجلس الوزراء نافذاً منذ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، ويستعين وزير العمل في اقتراح الحد الأدنى للأجور بلجنة تتكون من وكلاء وزارات العمل، والمالية، والاقتصاد القومي، والبترو، والثروة المعدنية، والتجارة والصناعة. ويضيف إليهم وزير العمل بقرار منه عضوين آخرين يختاراهما من أهل الخبرة والمعرفة، وتدعى اللجنة كلما رأى وزير العمل حاجة لذلك».

وهكذا خولت تلك المادة مجلس الوزراء، التدخل – كلما اقتضى الأمر ذلك – لسن حد أدنى للأجور، يقترحه وزير العمل كذلك، لما كان الحد الأدنى للأجور الذي يكفل الحياة الكريمة للعامل. يمكن أن يختلف من منطقة إلى أخرى، ومن مهمة إلى غيرها، فقد أجاز لمجلس الوزراء تحديد حد أدنى للأجور يأخذ في حسبان هذه الاعتبارات، ومن هذه الاختلافات مثلاً: الاختلاف بين المناطق النائية والعمرانية والصحراوية والزراعية والمأهولة بالسكان وقليلة الكثافة. وكذلك المهنة التي تحمل المخاطر وغيرها... وهكذا.

وإذا تقرر الحد الأدنى للأجر فإن هذا التحديد يعد من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، كما يخول لجنة تسوية المنازعات العمالة التعرض له من تلقاء نفسها ودون أن يطلب الخصوم ذلك، فتقضي ببطلان مثل هذه الاتفاقات التي تنزل عن الحد الأدنى للأجر. كما رتبت المادة (199) من النظام جزاءات على صاحب العمل عند مخالفته الحد الأدنى للأجور، وذلك بتوقيع غرامة مائتان ريال، مع إلزام صاحب العمل بأداء فروق الأجر المتدنية عن الحد الأدنى للأجر.

وإلى جانب ذلك، كلفت المادة (58) من النظام «حد أدنى للعامل المتدرج في المرحلة الأخيرة لتدرجه، وهو أجر لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها العامل .

المساواة في الأجور

تنص المادة الثامنة من نظام العمل على أن: «إذا عهد صاحب عمل لدى شخص طبيعي أو معنوي بالقيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها، وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله، ويكونان مسؤولين عنها بالتضامن فيما بينهما...

وإذا كانت هذه المادة قد عنت بإلزام المقاول من الباطن بمساواة عماله مع عمال صاحب العمل، ورتبت التزام صاحب العمل بالتضامن مع المقاول في تنفيذ هذا الالتزام، حيث يجوز لعمال المقاول من الباطن أن يرجعوا في تحقيق هذه التسوية على المقاول أو صاحب العمل؛ فإن مثل هذا الالتزام بتحقيق المساواة بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل يكون واجب التطبيق -من باب أولى- على جميع أعمال صاحب العمل، حيث يلتزم صاحب العمل -بطريقة غير مباشرة- بالمساواة بين عماله.

بيد أن هذه المساواة ليست مطلقة، وإنما يقيدتها وجوب التماثل بين العمال في مؤهلاتهم وأقدميتهم وخبرتهم، فضلاً عن طبيعة عملهم ومكانه وزمانه وديمومته.

وبطبيعة الحال يتعين أن تحقق المساواة في ذات الأجر، وكذلك في ملحقاته والمزايا المقررة للعامل من مسكن ومأكل وملبس وغيرها.

والغرض من الالتزام بالتسوية هو منع التفرقة في المعاملة التي قد تثير الحفيظة، وحتى يسد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض عملهم إلى مقاولين أو أصحاب عمل آخرين جرياً وراء التخلص من الحقوق أو الامتيازات التي حصل عليها عمالهم، وبذلك تحدث تفرقة في المعاملة بين فريقين من العمال: الفريق الأول يستخدمهم صاحب العمل، والفريق الثاني يستخدمهم المقاول. بينما يقوم الفريقان بتأدية عمل واحد لصاحب العمل الأصلي. ويلتزم المقاول تطبيقاً لهذا النص ألا يحرم عماله من الحقوق والامتيازات المطبقة على عمال صاحب العمل الأصلي الذي عهد إليه بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها.

شروط الالتزام بالتسوية

هناك شرطان للالتزام المقاول بالتسوية

- 1- يلزم أن يدخل العمل الموكل إلى المقاول ضمن أعمال صاحب العمل، ولا يعني ذلك أن يكون ذلك من أعمال صاحب العمل الأصلية، بل يكفي أن يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل أو أن يكون مرتبطاً به.
- 2- يشترط أيضاً أن يعمل عمال المقاول وعمال صاحب العمال الأصلي في منطقة عمل واحدة، فلا يتقيد المقاول بالالتزام بالتسوية إذا نفذ عمالة العملية المعهود بها إليه في منطقة عمل تختلف عن المنطقة التي يشتغل فيها عمال صاحب العمل الأصلي، حيث قد تتغير الظروف الخاصة بكل منطقة عمل مما يقتضي الاختلاف في المعاملة.

مدى الالتزام بالتسوية

تحدد المعاملة التي يستحقها العامل بناء على ظروف معينة، يدخل فيها طبيعة عمله وأقدميته وخبرته وكفاءته، والتسوية في المعاملة بين عدلين تقتضي التساوي في هذه الاعتبارات، وعلى ذلك يتحدد مركز عمال المقاول بعمال صاحب العمل الذين يتساوون معهم في ظروف العمل المختلفة.

ويستفيد عمال المقاول بكافة الحقوق والامتيازات المطبقة على عمال صاحب العمل الأصلي، ويستوي أن تكون مستمدة من قانون العمل أو يلتزم صاحب العمل بها بناء على عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو ما جرت عليه عاداته المستقرة. وقد تتعلق هذه الحقوق بالأجر أو الإجازات أو الرعاية الطبية.

ويحق لعمال المقاول الاستفادة بهذه الحقوق طالما أن المقاول ينفذ العمل الذي عهد به إليه صاحب العمل بحيث ينقضي التزامه بالتسوية إذا انتهى العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل.

والالتزام بالتسوية مقرر لمصلحة عمال المقاول، ويترتب على ذلك أنه إذا تقرر لهم معاملة أفضل في علاقاتهم بالمقاول فإنهم يستفيدون بهذه المعاملة، ولا يجوز لعمال صاحب العمل الأصلي المطالبة بمثل هذه المعاملة.

تضامن صاحب العمل مع المقاول في الالتزام بالتسوية

اعتبر المنظم أن صاحب العمل متضامناً مع المقاول في الالتزام بالتسوية بحيث يجوز لعمال المقاول الرجوع على صاحب العمل بالتعويض إذا أخل المقاول بهذا الالتزام، ولكن يظل المقاول هو المدين الأصلي بهذا الالتزام.

ذلك لأن الالتزام بالتسوية ليس من شأنه أن يخلق علاقة عمل مباشرة بين صاحب العمل وعمال المقاول، إذ أن عقد العمل يربط هؤلاء العمال مع المقاول الذي استخدمهم، ويترتب على ذلك جواز رجوع صاحب العمل على المقاول الاسترداد كل ما أداه لعمال المقاول.

مواعيد الوفاء بالأجر

الأصل أن الوفاء بالأجر يتم بعد انتهاء الوحدة التي يقاس الأجر بها سواء كانت وحدة زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو وحدة إنتاجية، وقد يتحدد وقت الوفاء بالأجر بناء على اتفاق المتعاقدين أو عرف المهنة، فيدفع أجر العامل بالساعة أو يومياً أو كل أسبوع أو شهرية أو يتقاضى العامل الشهري أجره كل شهرين أو يستوفي العامل بالقطعة أجرة أسبوعياً.

تضمنت المواد (116) - (153) من نظام العمل تنظيماً لزمان الوفاء بالأجر، ويخلصها التنظيم في الأحكام التالية:

أن الوقت الذي يستغرقه العامل في صرف أجره يحتسب من الوقت المخصص للعمل – حيث يتعين أن يؤدي الأجر في أيام العمل في الساعات المخصصة له. وعلى ذلك نصت المادة (166) على أنه "يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد، كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه.."

حددت الفقرات (أ، ب، ج) من المادة (116) مواعيد دورية متقاربة لصرف أجور العمال، وذلك على النحو التالي:

تصرف أجور عمل اليومية مرة كل أسبوع على الأقل.

تصرف أجور عمال الشهرية مرة في الشهر.

أما العمال الذين يؤدون أعمالهم بالقطعة أو الإنتاج، وكان أداؤهم لأعمالهم يحتاج مدة تربو على أسبوعين، فيتعين أن يحصل العامل على دفعة من هذا الأجر كل أسبوع، ويجري تقرير هذه الدفعة بشكل يتناسب مع ما أنجزه العامل من عمل، أما باقي ما يستحق له من أجر فيصرف كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل. ولا ريب أن النظام السعودي حسناً فعل بهذه الطريقة لأداء الأجر، تقديراً منه لكون بعض الأعمال يستغرق تنفيذها وقت طويل، وإدراكاً منه لأهمية الأجر بالنسبة للعامل في مواجهة متطلبات الحياة.

٣- نظمت المادة (117) موعد دفع الأجر للعامل عند انتهاء خدمته، وفرقت في ذلك بين الانتهاء العادي لخدمة العامل لسبب غير الاستقالة، سواء لانتهاء مدة العقد أو إنجاز العمل أو المرض أو الوفاة أو إنهاء المشروع، وبين ترك العامل للخدمة من تلقاء نفسه باستقالته.

ويتعين في حالة الانتهاء العادي لخدمة العامل أداء الأجر فور انتهاء العقد، وتكمن الحكمة في ذلك أن العامل في مثل هذه الحالة – يفاجأ عادة نهاية خدمته.

ومن ثم يتوجب حصوله الفوري على أجره ليواجه نفقاته المستقبلية، وذلك خلافاً لحالة ترك العامل للخدمة من تلقاء نفسه باستقالته، حيث تكون المفاجأة لصاحب العمل. ومن ثم أجاز المنظم لصاحب العمل أداء أجر العامل خلال فترة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه العمل.

أوجب المنظم أن يكون دفع الأجر في أحد أيام العمل حتى لا يضطر العامل إلى أن يتوجه إلى مكان عمله وقت الراحة القبض أجره فيحرم من يوم راحته ويتحمل نفقات وعناء الانتقال.

وهكذا نصت المادة (117) من النظام على أنه « إذا انتهت خدمة العامل وجب دفع أجره فوراً، أما إذا ترك العمل من تلقاء نفسه فيجوز في هذه الحالة دفع أجره خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تركه العمل».

4- بعد أن حددت المادة (153) من النظام مدة الإجازة السنوية للعامل أوجبت على صاحب العمل أن يدفع للعامل مقدمة وقبل قيامه بها الأجر الكامل لهذه الإجازة، حتى يتسنى للعامل الاستفادة الحقيقية من هذه الإجازة.

مكان أداء الأجرة

حددت المادة (119) من النظام مواعيد أداء الأجر، وأوجبت على صاحب العمل أن يؤدي أجر العامل في مكان العمل حتى لا يرهق العامل في الحصول على أجره من مكان آخر.

ومع ذلك، إذا كان الوفاء بالأجر في غير مكان العمل يبرأ ذمة صاحب العمل، إلا أنه يظل يعرضه لعقوبة الغرامة التي قدرها في المادة (200) من النظام بمائتين ريال.

ويجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل –وباتفاق معه- أن يحول أجرة إلى حسابه في أحد البنوك إذا كان في ذلك مصلحة للعامل، ولا يجوز -بحال- إجبار العامل على قبول تحويل مرتبه لبنك معين، أو حصوله على أجره بشيك مصرفي مسحوب على أحد البنوك.

عملة الوفاء بالأجر

حمل صدر المادة (119) تحديداً للعملة الواجب الوفاء بها في أجور العمال، حيث نصت على أنه لا يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد.

ومفاد ذلك أنه يتعين دفع أجر العامل نقداً، وحسب العملة المتداولة نظاماً وهي الريال السعودي وتكمن الحكمة في ذلك في ضمان عدم الإضرار بالعامل نتيجة الوفاء بعملة أجنبية قد لا يسهل التصرف فيها، أو تتعرض لمخاطر انخفاض قيمتها، أو تحمل العامل فروق أسعار تحويلها.

ويكشف هذا النص أيضاً أنه إذا كان يتعين الوفاء بالأجر بالعملة الرسمية للبلاد فإنه يحظر الوفاء به إذا قام صاحب العمل بصرف سلعة معينة من إنتاج مشروعه أو مشروع آخر بدلاً من الأجر النقدي حتى لا يتعرض العامل لانخفاض أجره نتيجة رفع قيمة السلع البديلة للأجر.

ومن ثم، يقع باطلاً كل أداء عيني للأجر غير منصوص عليه في العقد، أما إذا تضمن العقد الاتفاق على حصول العامل على أجره أو جزء منه عينياً، فإن الوفاء العيني يبرأ ذمة صاحب العمل.

ومن ثم فإنه لا يجوز الاتفاق الوارد في العقد على أداء الأجر بعملة أجنبية كالدولار الأمريكي مثلاً، الشرط الذي يرد في عقود العمل التي تبرمها الشركات الأجنبية مع العمال على أداء أجورهم بعملة أجنبية، وفق سعر صرف هذه العملة عند الوفاء بالأجر.

وإذا ما خالف صاحب العمل الأحكام الواردة في نظام العمل والمنظمة للأجور؛ فإنه يتعرض لجزاء مالي حددته المادة (199) من النظام بغرامة قدرها مائتان ريال، ودفع فرق الأجر، كما تتعدد هذه الغرامة بتعدد العمال.

وليس هناك ما يمنع من الاتفاق على أجر عيني، بحيث يتحدد نطاق تطبيق النص المذكور أعلاه إذا اتفق على أن يكون الأجر نقدياً، إذ أنه في هذه الحالة لا يجوز الوفاء بغير النقود ولو برضاء العامل. ويمتنع الدفع بالعملة الأجنبية تفادياً لتغير سعر الصرف.

ويسري هذا الحكم طبقاً للمادة (116) نظام العمل على كافة المبالغ المستحقة للعامل كالتعويض عن الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة.

وسيلة إثبات الوفاء بالأجر

قصر المنظم وسيلة صاحب العمل في إثباته لوفائه للعامل بأجره على الكتابة دون غيرها، مهما انخفض قيمة الأجر.

وفي مقابل ذلك قرر صاحب العمل الحق في الامتناع عن الوفاء بأجر العامل أو أية مستحقات له إلا إذا وقع العامل باستلام أجره في السجل المعد لهذا الغرض في محل العمل وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار وزير العمل.

وتكن حكمة إثبات أداء الأجر بالكتابة حتى لا تدع مجال لريب أو شك في الوفاء بالأجر الذي يشكل عماد رزق العامل.

وعلى ذلك نصت المادة (118) من النظام على أنه من حق صاحب العمل أن لا يدفع أجر العامل / أو أي مبلغ مستحق له إلا إذا وقع العامل بالاستلام على سجل خاص يعد لذلك في محل العمل، وذلك وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل.

مدى جواز الحسم من أجر العامل:

أضفت المادة (119) الحماية على أجر العامل من إطلاق الحسم من هذا الأجر دون حدود ولأي دين، بحسبان أن الأجر يشكل -غالباً- المورد الوحيد لرزق العامل الذي يكفل له العيش الكريم، ويوفر له الأمن والاستقرار، فجاءت هذه المادة مقررة حدود معينة للحسم من أجر العامل، وناصة على أسباب محددة له.

وذلك على النحو التالي:

1- لا يجوز حسم أكثر من 10% من أجر العامل نظير استرداد السلف التي اقترضها العامل، أو لاسترداد ما دفع للعامل زيادة عن حقه.

ويلاحظ أنه يتعين أن تنسب العشرة في المائة إلى مقدار كسب العامل الفعلي (في الشهر مثلاً)، لا إلى أجره الشهري، فإذا حقق العامل أجراً خاصاً نتيجة عمل إضافي فإنه يجري خصم نسبة 10% من هذا الأجر الخاص أيضاً. والعكس صحيح، فإن لم يحصل العامل في أحد الأشهر إلا على نصف شهر، فلا يجوز حسم العشرة بالمائة إلا من الأجر الذي حصل عليه فعلاً عن مدة عمله نصف شهر.

- 
- 2- يحسم كاملاً ودون حاجة إلى موافقة العامل المبالغ الخاصة بأقساط التأمين الاجتماعي المستحقة على العامل، واشتراكات العامل في صندوق الادخار، والسلف المستحقة لهذا الصندوق، وأقساط أي مشروع لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال، أو أية مزايا أو خدمات أخرى إن وجدت وذلك وفقاً لما يقرره وزير العمل.
- 3- إذا صدر حكم قضائي على العامل بأداء دين معين فيتعين ألا يزيد الحسم عن ربع الأجر المستحق للعامل، كما يراعي الوفاء بهذه الديون من المبلغ المحسوم من أجر العامل، وفق الترتيب الآتي للديون المقضي بها. وهي دين النفقة، ثم دين المأكل، فالملبس، فالمسكن، حيث يكون لهذه الديون -وفق الترتيب المتقدم- الأولوية والسبق على غيرها من ديون.

4- لا يجوز أن يوقع على العامل غرامة الحسم من أجره نتيجة مخافة تأديبية ارتكبها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، وفق الضوابط التالية التي حددتها المادة (125) من النظام:

- (أ) لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها عن أجر خمسة أيام.
- (ب) لا يجوز أن يوقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة.
- (ج) لا يجوز أن يقطع من أجر العامل وفاء للغرامات التي توقع على العامل أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد.

5- يجب ألا يريد ما يقطع من العامل عن خمسة أيام في الشهر كتعويض عما سببه بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات مملوكة لصاحب العمل أو في عهده.

وقد نصت المادة (81) من النظام أحكام الحسم تعويضاً عن الأضرار التي يسببها عامل نتيجة خطأ التي يسببها عامل نتيجة خطأ، حيث نصت على أن:

«إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة؛ فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر.

وللعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المختصة، فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل من الرجوع على العامل بما اقتطعه منه، أو حكمت بأقل منه؛ وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه بدون حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم».

ويضع هذا النص عدة ضوابط لاقتطاع التعويض المستحق لصاحب العمل من أجر العامل.

- 1- أن يكون الاقتطاع من الأجر وفاء لتعويض عما تسبب فيه العامل من فقد إتلاف، أو تدمير مهمات أو آلات، أو منتجات، سواء كانت هذه الأشياء يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، كالمعدات المستأجرة مثلاً، أما إذا ترتب التعويض عن أضرار أخرى فلا يجوز الاقتطاع من أجر العامل وفق نص المادة (199/ هـ).
- 2- يتعين أن يكون التعويض ناشئاً عن خطأ العامل، أو بسبب مخالفته تعليمات صاحب العمل سواء كان هذا الخطأ جسيماً أو يسيراً. أما إذا كان سبب التلف أو الهلاك يرجع إلى خطأ الغير، أو عن قوة قاهرة في محل للاقتطاع وفق هذا النص ويستوي.

3- ألا يتجاوز الحسم أكثر من أجر خمسة أيام في كل شهر.

4- أجاز النص للعامل أن يتظلم من هذا الحسم الذي لم يرع صاحب العمل ضوابطه المتقدمة أمام لجنة حسم الخلافات العمالية المتخصصة. ومن ثم، لم يجعل النظام سلطة صاحب العمل في الحسم نهائية.

5- إذا ارتأت لجنة الخلافات العمالية المختصة عدم أحقية صاحب العمل في هذا الحسم، وانتهت إلى أحقية العامل في تظلمه، أو خفضت مقدار التعويض؛ توجب على صاحب العمل أن يرد العامل ما اقتطع منه دون وجه حق.

كما يتعين أن يمثل لقرار اللجنة ويرد للعامل ما اقتطع منه دون وجه حق، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ومن جانب آخر، يجوز لصاحب العمل التظلم مطالبة بزيادة نسبة الحسم التي حددها النص عندما يكون للعامل مال آخر يمكن اقتضاء هذا الحسم منه.

ويظل هذا النص استثناء من القواعد العامة التي تقضي بعدم جواز اقتضاء الدائن حقه بنفسه، ودون رجوع للقضاء.

أثر انتقال ملكية منشأة إلى مالك جديد على حقوق العامل:

تنص المادة (90) من النظام على أنه «يكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن العقد، والمستحقة قبل التصرف الناقل للملكية.

أما الالتزامات الناشئة بعد ذلك فيتحمله صاحب العمل الجديد منفرداً... ويفرق هذا النص بين التزامات صاحب العمل الأصلي قبل التصرف الذي نقل به منشأته إلى مالك، والتزامات صاحب العمل الأصلي بعد تمام هذا التصرف.

قد تظل المنشأة قائمة وتباشر نشاطها بالرغم من تغير صاحب العمل، ويحصل هذا التغير بناءً على اتفاق بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم، وهذا التصرف القانوني إما أن يكون ناقلاً للملكية كبيع المنشأة أو هبتها أو تقديمها حصة في شركة أخرى، وإما أن يكون غير ناقل للملكية كتأجير المنشأة.

بالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون العمل تجدر مراعاة ارتباط العامل في الواقع بالمنشأة التي يعمل بها بحيث تظل علاقته قائمة طالما ظلت المنشأة تباشر نشاطها، بصرف النظر عن تغير صاحب العمل، وخاصة أن شخصية صاحب العمل ليست في الأصل محل اعتبار في العقد؛ لذلك فقد خرج قانون العمل على القواعد العامة، حيث قضى بالإبقاء على عقود العمل بالرغم من تغير صاحب العمل.



وفي جميع الأحوال يكون عقد العمل قائماً وقت انتقال المنشأة، فلا يتقيد صاحب العمل الجديد بعقود العمل التي انتهت في تاريخ سابق حتى ولو أنهاها صاحب العمل السابق تعسفاً منه أو قبل انتهاء مدتها. ويسأل هذا الأخير وحده عن التعويض، ومع ذلك يسأل صاحب العمل الجديد إذا تواطأ مع صاحب العمل السابق لإنهاء عقد العمل قبل انتقال المنشأة وذلك بناء على المسؤولية التقصيرية.

أما الالتزامات التي نشأت في ذمة المالك الأصلي قبل تصرفه في منشأته، ونعني بها في هذا الموضوع من الكتاب حقوق العمل؛ فيسأل عنها جميعاً صاحب العمل الأصلي والجديد متضامنين، ويجد التضامن -في هذه الحالة- مصدره في النظام ذاته. وتكمن حكمة هذا النص في مدى الحماية والضمان لحقوق العامل بسبب تغيب شخص صاحب العمل، ودرأً لضياع حقوق أحد منهم أياً كانت هذه الحقوق، فلا تشمل الأجر وحده، إنما تمتد بصريح النص إلى كافة الالتزامات المستحقة قبل نقل الملكية.

وبطبيعة الحال، لا يسأل المالك الأصلي والجديد إلا عن الحقوق التي نشأت واستحقت للعامل قبل نقل الملكية، بينما يسأل صاحب العمل الجديد وحده عن الحقوق التي تنشأ بعد ذلك، ولا محل لمسؤولية صاحب العمل القديم عن الوفاء بهذه الديون بالتضامن مع صاحب العمل الجديد.

امتياز أجور العمال على ديون صاحب العمل:

أضفت المادة (15) من النظام على المبالغ المستحقة للعامل أو معوليه صفة الامتياز، واعتبرتها ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى. ويعني إلحاق وصف الامتياز بها أنها ديون تتقدم سائر الديون الأخرى ولها أولوية عليها. ويتزاحم العامل مع غيره من دائني صاحب العمل، ولا يجري معهم قسمة الغرماء بقدر دينه، كما تخول الدائن (العامل أو معوليه) سلطة تتبع حقوقه وتتبع حقوقه في أي بلد.

وعلى ذلك، جاءت صياغة هذه المادة ناصة على أنه «تعتبر المبالغ المستحقة للعامل أو معوليه بمقتضى أحكام هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل في سبيل استيفائها، كما لورثته امتياز على جميع أموال صاحب العمل.

وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفيته مؤسسته تسجل المبالغ المذكورة كديون ممتاز، ويدفع للعامل مجملاً حصة تعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصر وف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصرفات التفليسة أو التصفية..».

وحكمة المنظم من حماية حقوق العامل في هذا النص تكمن في الغالبية من العمال لا يكون في مقدورهم إرجاء اقتضاء حقوقهم النابعة من مصدر رزقهم الذي يكاد أن يكون الأوحده، ولا يقوى العمال على مزاحمة غيرهم من الدائنين، وقد يكون بعضهم دائنين صوريين. ومن ثم، كان طبيعياً أن يتقرر لديونهم صفة الامتياز، وجعله امتيازاً من الدرجة الأولى يسبق غيره من الديون الأخرى التي تقرر لها صفة الامتياز، ولكن في درجات متأخرة كالدرجة الثانية مثلاً.

وتتمد صفة الامتياز لكافة حقوق العمال (أو ورثته في حالة وفاته) قبل صاحب العمل، سواء تمثلت في أجور أياً كانت مدة استحقاقها، وكذلك مكافأة نهاية الخدمة، وسائر الحقوق والتعويضات المقررة للعامل، كما يمتد أيضاً ليشمل كافة أموال صاحب العمل عقارية كانت أم منقولة.

وإذا كانت المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العاملة، ودين النفقة ودين المأكل والملبس والمسكن تسبق في الاقتضاء حقوق العامل، لما يبرز في صفة هذه الديون من مصلحة عامة، وما ينطوي عليه من جوانب إنسانية ومعيشية ضرورية وحاسمة، إلا أنه يظل أجر العمل لمدة شهر مستثنى من ذلك، ويظل يتقدم كل هذه الديون حتى الديون المستحقة للخزانة العامة والمصروفات القضائية، ومصروفات التفليسة أو التصفية عند إفلاسه أو تصفية نشاطه.

حماية حد أدنى للأجر من دائني العامل:

لما كان أجر العامل يمثل مصدر رزقه الأوحـد في كثير من الأحيان، فقد كفل النظام حماية لحد أدنى من أجر العامل يكفل له مواجهة متطلبات الحياة. وجعله بمنأى من الحجز والتنفيذ عليه بمقتضى حكم قضائي، فحظر الحجز على أكثر من ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعدد وتزاحم الدائنون غدت الأولوية في التنفيذ لدين النفقة، ثم لدين المأكل والملبس والمسكن، ثم باقي الدائنين على النحو الذي سبق وأن عرضنا له عند تناولنا لمدى جواز الحسم من أجر العامل.

وقياساً على ما تقدم وترتيباً عليه، فلا يجوز أن يقوم العامل بحوالة أجره أو جزء منه -يفوق الربع- للغير، وفاء لدين على العامل.

إذا كنا قد أوردنا القواعد العدم جواز زيادة مجموع الحسومات عن نصف الأجر:

مختلفة التي يجري بمقتضاها الحسم من أجر العامل، ووقفنا على الحدود التي يجري في إطارها حسم كل دين على حدة. ولما كان من المتصور أن يزيد مجموع الحسومات المختلفة على نصف أجر العامل؛ فقد أورد النظام ضابطة إضافية حظر بمقتضاه زيادة مجموع المبالغ المحسومة عن نصف أجر العامل، وللتوفيق بين حماية العامل وضمان حد أدنى لدخل يواجه معيشته، وبين حماية الدائنين من إضاعة حقوقهم أو تأخر سدادها، فقد أجاز النظام للجنة تسوية الخلافات العمالية -إذا ارتأت ذلك- إمكانية زيادة نسبة الخصم عن نسبة نصف الأجر. ولهذه اللجنة -أيضاً- وفي المقابل تخفيض نسبة الخصم إلى 20% من الأجر إذا ارتأت حاجة العامل إلى أكثر من نصف راتبه.

وهكذا نصت المادة (120) من النظام على أنه «في جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة عن نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى اللجنة إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف راتبه. وفي هذه الحالة يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف راتبه، وفي هذا الحالة الأخيرة لا يمنح العامل أكثر من ثلاثة أرباع راتبه مهما كان الأمر....».

جزاء مخالفة قواعد الحسم من الأجر:

أورد النظام أسباب الحسم من أجر العامل وحدد نسب ذلك، وخلافاً لهذه الأسباب الواردة في النظام فلا يجوز إجراء أي حسم آخر دون رضا العامل. وإذا جرت مخالفة هذه القواعد، وكذا في حالة تأخر صاحب العمل في أداء أجر العامل عن موعد استحقاقه المحدد -ودون مبرر- فقد أجاز المنظم للعامل أو من يمثله وينوب عنه أو لرئيس العمل المختص، والذي يقع في دائرته هذه المخالفة أن يطلب من اللجنة المختصة بحسم الخلافات العمالية أن تأمر صاحب العمل بأن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو أن يؤدي له أجوره المتأخرة. وللجنة أيضاً أن توقع على صاحب العمل غرامة مالية لا تتجاوز ضعف ما تم حسمه من أجر العامل، أو ضعف قيمة الأجر المتأخر، ويجري تحصيل كافة المبالغ التي تقضي بها اللجنة بالطرق الإدارية.

وهكذا نصت المادة (121) بين النظام على أنه: «إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ ما غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير رضاه، أو تأخر صاحب العمل في أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظامياً بغير مبرر، كان للعامل أو من يمثله أو لرئيس مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى اللجنة المختصة كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسم بدون وجه حق أو يدفع له أجورهم المتأخرة، ويجوز للجنة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل قام بحسم المبالغ المذكورة، أو تأخر في سداد الأجر بلا مبرر، أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر. ويتم تحصيل جميع المبالغ التي تقضي بها اللجنة في هذه الحالة بالطرق الإدارية...».

ولا يخل بتوقيع العقوبات المدنية التي أوضحتها المادة (121) سالفه البيان، فإن هناك -إلى جانبها- عقوبة جنائية أخرى حملتها المادتين (199)، (200) من النظام، وتخلص في الغرامة وقدره مائتان ريال، مع تعدد هذه الغرامة بتعدد العمال التي ارتكبت في حقهم المخالفة.

سقوط دعوى المطالبة بالأجرة

أنطت المادة (179) من النظام: «كل لجنة من هذه اللجان لها وحدها دون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل، ولها إحضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب، كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات في الأدلة واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها، وللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة من أجل التحقيق المطلوب وفق أحكام هذا النظام» بلجان تسوية الخلافات العمالية، والتي نظمها الفصل الحادي عشر من النظام، الفصل في المنازعات المتعلقة بعقود العمل، وهي لجان ابتدائية يوزع الاختصاص بينها محلياً وفق اختصاصاتها بمكان العمل، على أن تستأنف أحكام هذه اللجان أمام اللجنة العليا الواردة في المادة (176).

وإذا كانت القاعدة أن الدفع الاختصاص الولائي أو النوعي من النظام العام، فيجوز إبادؤه في أية مرحلة للدعوى كما تقتضي به المحكمة من تلقاء نفسها. أما الاختصاص المحلي فليس من النظام العام، إنما يتعين على صاحب المصلحة التمسك به قبل الخوض في موضوع الدعوى، وإلا عد متنازلاً عنه. أما في ظل النظام السعودي فيرى البعض أن كل دفع بعدم الاختصاص سواء كان ولائياً أو نوعياً أو محلياً وهو من النظام العام لارتباطه باعتبار تنظيم التقاضي.

ومن جانب آخر، حدد النظام مواعيد لقبول هذه الدعوى حملتها المادة (13) التي نصت على أنه: «لا يجوز النظر في أية شكوى أمام أية لجنة عن المخالفات التي تقع ضمن أحكام هذا النظام، أو اللوائح أو القرارات أو الأوامر الصادرة بمقتضاها بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة. ولا يجوز النظر من أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء العقد. وكذلك، لا يجوز النظر في أي دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في أي نظام سابق بعد مضي سنة كاملة من تاريخ العمل بهذا النظام.

وبذلك، وضع المنظم حداً زمنياً وأمداً فاصلاً بقبول الدعاوى أو الشكاوى على النحو التالي:

1- عدم الالتفات إلى الشكاوى التي تقع ضد هذا النظام أو اللوائح أو القرارات المنفذة له وبالمخالفة لها إذا انقضى اثنا عشر شهراً على تاريخ وقوع المخالفة. ويعتبر الشهر في تنظيم أحكام نظام العمل -حسبما حددت المادة (20)- ثلاثين يوماً. أي أن إذا احتسبنا الميعاد باليوم لأصبح (360) يوماً، لا يحتسب فيها اليوم الأول، وتنتهي بانتهاء اليوم الأخير.

2- لا تنظر الدعاوى أو المطالبات الخاصة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل بعد اثني عشر شهراً على تاريخ انتهاء عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل. وعلى ذلك لا تسقط مطالبة العامل بحقوقه طالما ظل عقد العمل سارياً لم ينقض. وبانقضاء العقد يبدأ سريان المدة التي يسقط بعدها حق العامل في رفع الدعاوى، أو المطالبة بحقوقه، حتى يجري تصفية الحقوق الناشئة عن عقد العمل بعد انقطاع العلاقة التعاقدية بين أطرافه، ذلك أن استمرار هذه الرابطة قد تكون المبرر للتأخير في رفع الدعاوى.

3- لا يجوز المطالبة بحق من الحقوق بمقتضى نظام سابق على نظام العمل الحالي إذا انقضت سنة على صدور هذا النظام الأخير والعمل به، ولما كان نظام العمل والمال الحالي قد نشر في جريدة «أم القرى» في 1390/9/19 هـ الموافق 1969/11/28 م، فلا تسمع الدعاوى والمطالبات بالحقوق المنصوص عليها في النظم السابقة اعتباراً من 1390/9/20 هـ، وبالتالي فقد انقضت فاعلية هذا النص.

تحمل صاحب العمل مصاريف الفحوص الطبية والعلاج والولادة:

ألزمت المادة (116) من النظام صاحب العمل بتحمل مصروفات الفحوص الطبية للمرأة العاملة، وكذا نفقات علاجها وولادتها.

حظر عمل العاملة أثناء إجازتها:

إذا كان نظام العمل قد كفل للمرأة العاملة حقوقاً في إجازات، مراعيّاً ذلك طبيعتها، ومحافظةً على صحتها، وكافلاً ممارستها لأمومتها. فإنه يظل من الطبيعي أن تقضي المادة (169) من النظام بحظر عمل المرأة لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المقررة نظاماً، وإذا ما أقدمت على ذلك يكون لصاحب العمل الأصلي أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، ويسترد منها ما قد أداه لها.

شكراً لكم