

نظام العمل السعودي



المحاضرة الأولى



المبحث الثاني

حق العامل في تحديد ساعاته

العمل والراحات الأسبوعية والإجازات



المطلب الثاني: الإجازات.

الحد الأقصى لساعات العمل الفعلي:

تنص المادة (147) من النقاد على أنه «لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان المبارك. فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه عن ستة ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع، لا تدخل فيها الفترات المخصصة للصلاة والراحة والطعام.

ويجوز زيادة ساعات العمل على تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئة العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار، كالمؤسسة الموسمية والفنادق والمقاصف وغيرها. ويجوز تخفيض ساعات العمل في اليوم لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة، ويكون تحديد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير العمل... ومفاد هذا النص ما يلي:

1- رسم المنظم حدين قصويين لساعات التشغيل الفعلي للتعامل / يتعلق الأول بتحديد عدد ساعات العمل اليومي والذي قصر على ثماني ساعات، ويرتبط الثاني بعدد ساعات العمل الأسبوعي، والذي حذر ألا يزيد عن ثمان وأربعين ساعة.

2- إذا كان هذين الحدين المصريين السالفين يجري تطبيقهما في كافة شهور السنة، إلا أنه استثنى من ذلك شهر رمضان المبارك حيث رسم له حدين قصويين منخفضين، يتعين بمقتضاهما ألا تزيد ساعات العمل عن ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

3- لا يدخل في هذا التحديد للحدود القصوى الفترات التي تخصص للصلاة والراحة والطعام، حيث ارتبط هذا التحديد لساعات العمل الفعلي بينما سندرج تحت ساعات العمل الفعلي الساعات التي لا يؤدي فيها العامل أي عمل؛ لعدم وجود هذا العمل رغم أنه يضع نفسه رهن لوجوده أو أن طبيعة العمل ذاتها تفرض ذلك، ويطلق على هذه الساعات "فترات الفراغ".

4- استثنى المنظم من هذا التحديد بعض الصناعات والأعمال التي لا يقوم فيها العامل بالعمل على وجه الاستمرار، كالمؤسسات الموسمية والفنادق والمقاصف والمطاعم وغيرها مثل صناعات الثلج والمياه الغازية والطوافة. ومن جانب آخر يجوز تخفيض ساعات العمل في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة، ويصدر بتحديد فئات العمل والصناعات والأعمال المشار إليها قرار من وزير العمل. ويمكن أن نسوق في هذا المجال أمثلة لذلك بالأعمال التي يمكن أن ينتقل من خلالها العدوى المرضية، وكذلك الحفارات البترولية في الصحراء والمياه وبعض الصناعات الكيماوية.

5- أجاز النظام في المادة (150) منه عدم التقييد بالحد الأقصى لساعات العمل الفعلي في بعض الأحوال التي حددها، وهي أعمال الجرد السنوي، إعداد الميزانية، ومواجهة ضغط غير عادي للعمل، أو لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاحه، وكذا الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى التي يحددها قرار وزير العمل، ولنا عودة لهذا الموضوع.

- 
- 6- لا تسري أحكام المادة (147) الخاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات تشغيل العامل على الأعمال المتقطعة بالضرورة، وأعمال الحراسة والنظافة والعمل في مجال الحفر والتنقيب عن البترول، وهي الأعمال المستثناة بالمادة (152) من النظام، ولنا عودة لهذا الموضوع.
- 7- كذلك يستثنى من المادة (147) والخاصة بضبط الحد الأقصى لساعات تشغيل العامل ما حملته المادة (162) من النظام، والتي رسمت حد أقصى لتشغيل الأحداث والمراهقين مدة لا تزيد عن ست ساعات في اليوم، وسوف نفرد لمعالجة تشغيل الأحداث موضوعاً آخرًا.

فترات الراحة التي تتخلل العمل:

نظمت المادة (147) من النظام ساعات تشغيل العمال وفترات راحتهم، وقضت بعدم جواز تواصل العامل في عمله أكثر من خمس ساعات متوالية، دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة، أو ساعة ونصف الساعة خلال مجموع ساعات العمل في الأسبوع.

ومع ذلك ودرءاً من إساءة استعمال صاحب العمل لهذا النظام على نحو يقود إلى استبقاء العامل في عمله لفترة تطول، ويخل بذلك بتحديد حد أقصى لساعات العمل اليومي، اشترط النظام ألا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

واستثنى من هذه القواعد العمال الذين يعملون في المعامل التي يجري العمل فيها على أفواج متعاقبة في الليل والنهار، وأنيط بوزير العمل وبقرار يصدر منه تنظيم هذا العمل وساعاته وأوقات الراحة والصلاة والطعم.

ومن جانب آخر، راعى النظام أوضاع وظروف المرأة العاملة، واهتم بالأُمومة وسلامة الأم العاملة ومولودها، فكفل لها عند عودتها لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع فترة راحة استثنائية تضاف إلى فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال؛ وذلك لإرضاع مولودها الجديد، ويشترط ألا تزيد فترة أو مجموع فترات الراحة تلك عن ساعة في اليوم الواحد (165).

الراحة الأسبوعية:

حددت المادة (149) من النظام يوم الجمعة ليكون يوم العطلة الرسمية، ويكون يوم الراحة الأسبوعية للعامل، ويتقاضى عنه أجر كامل.

ومع ذلك، فقد أجاز النص لصاحب العمل استبدال هذا اليوم بيوم آخر، شريطة مراعاة الأمور الآتية:

1. أن يجري الاستبدال بالنسبة لبعض عمال صاحب العمل دون جميع العمال.

2. يظل يحظر أداء العامل للعمل أكثر من ستة أيام في الأسبوع.

3. في جميع الأحوال، يتعين تمكين العمال من أداء واجباتهم الدينية.

4. الحصول على موافقة مكتب العمل المختص.

ساعات العمل الإضافية

قدر النظام أن صاحب العمل قد يواجه ضغطاً غير عادي في العمل أو عمل موسمي، أو حدوث خطر يتطلب لمواجهةته أداء العامل لساعات عمل إضافية تخرج عن النطاق الذي حددته المواد (147 ، 148)، (149)،
سالفه البيان، والمتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل الفعلي، وفترات الراحة التي تتخلل العمل، ويوم الراحة الأسبوعية، وعلاوة على ذلك نشير إلى المدة (150- ب) التي نصت على حالة التشغيل الإضافي بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

كما أجازت المادة 9150 من النظام ، لصاحب العمال عادة التقيد بتلك القواعد والأحكام، وسمحت له بأن يكلف العمال بأداء ساعات عمل إضافية، في الأحوال التالية:

1- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة (او كازيون)، والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال ساعات إضافية أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن ثلاثين يوماً.

2- إذا كان العمل الإضافي يستجوبه ضرورة ملحة، وذلك لمنع وقوع حادث خطر وشيك الوقوع، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف. ويتعين على صاحب العمل إخطار مكتب العمل المختص خلال أربع وعشرين ساعة، موضحاً الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإنجاز المهمة، ويتحصل على موافقة كتابية منه.

3- إذا كان العمل الإضافي في موسم الحج وأعمال بيع القرطاسيتان وزى المدارس عند بدء العام الدراسي، ويشترط في هذه الحالة أيضاً استصدار الموافقة الكتابية من مكتب العمل.

4- الأعياد والمواسم، والمناسبات الأخرى التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير العمل.

وفي هذه الحالات المتقدمة عليها يتعين ألا تزيد ساعات العمل الفعلي عن عشر ساعات في اليوم.

أجر ساعات العمل الإضافية

حددت المادة (151) من النظام الأجر الذي يتقاضاه العامل عن ساعات العمل الإضافية، سواء وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية، حيث أوجبت أن يدفع صاحب العمل للعامل أجره إضافية يساوي أجره العادي مضافاً إليه (50%) على الأقل من هذا الأجر. ومن ثم، يحصل العامل على أجر عن ساعات العمل الإضافية يوازي 100% من أجر الساعة.

وليس هنالك اختلاف في حساب الأجر الإضافي إذا وقع العمل الإضافي في يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية، حيث يتعين على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره إضافية عن ساعات العمل العادية والإضافية. ولما كان الأمر كذلك، فلا يجوز اتفاق صاحب العمل مع العامل على دفع مبلغ مقطوع أو جزافي عند أداء العامل ساعات أصلية أو إضافية. أما إذا اقتصر الاتفاق على تحديد الأجر دون بيان لتحديد مما يعتبر منه أجراً أصلياً، وما يعد أجراً إضافياً، اعتبر هذا الأجر كله أجراً أصلياً، مما يخول العامل المطالبة بالأجر الإضافي وفق القواعد سالفة الذكر.

ويتضمن عقد العمل النموذجي الصادر عن وزارة العمل نصاً يقرر أن التكليف بالعمل الإضافي يجري كتابة من صاحب العمل أو من يفوضه، بيد أن ليس هناك ما يحول دون أن يأتي هذا التكليف شفاهة، ويكون على العامل إثبات أدائه لهذا العمل الإضافي بكافة الطرق.

الاستثناءات الواردة على الحد الأقصى لساعات العمل والراحة

نظراً لكون أداء العامل لعمله يشكل جزءاً من الإنتاج القومي، كما قد لا يتناسب هذا التنظيم مع طبيعة وظروف بعض الأعمال، فقد استثنى المشرع بعض الحالات من تطبيق أحكام المادتين (147، 148) سالفتين الذكر، وهم المتعلقتان بالحد الأقصى لساعات تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً، وكذا بالحد الأقصى للتشغيل المتواصل وفترات الراحة.

وتشمل هذه الحالات المستثناة حسبما نصت المادة (102) من النظام الحالات التالية:

1- الأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده:

وإذا كان النظام لم يورد تعريفاً محددة لهذه الأعمال، إنما ترك أمر تحديدها الوزير العمل بقرار يصدر منه، وقد صدر في هذا الشأن قرار وزير العمل رقم 16 وتاريخ 1397/1/18 هـ محدداً لهذه الأعمال ونصت الفترة (أ) من المادة الأولى من هذا القرار على أن هذه الأعمال هي تلك الأعمال التي يقوم بها العامل تمهيداً للبدء في العمل، كتحضير المواد والأدوات التي يمارس بها عمله، أو إحضارها من خزائنها، أو إلى من يعهد إليه بحفظها وتخزينها، وتنظيف وتشحيم وتزييت الآلات، وكذلك الأعمال التي يسلم بها العامل عمله إلى من يحل محله من أعمال إذا كان العمل يجري على أفواج وغير ذلك من الأعمال المماثلة.

ويرجع أساس تقرير هذا الاستثناء حاجة العمل الفعلي لعمال يتطلب وجودهم قبل العمل وأثنائه وبعده، كما حددت المادة الثانية من قرار وزير العمل – سالف الإشارة – الحد الأقصى لساعات العمل اليومي بالنسبة لهذه الفئة بثمان ساعات ونصف يومية، أي لا يخصص من هذه المدة أكثر من ثلاثين دقيقة، ما لا يزيد عن ربع ساعة للأعمال التكميلية، وما لا يزيد عن ربع ساعة للأعمال التحضيرية.

2- العمل المتقطع بالضرورة:

وتكشف طبيعة هذا العمل عن كونه لا يتناسب مع تحديد حد أقصى لساعات العمل الفعلي بثمان ساعات، كما يتناقض مع وجود ألا تزيد ساعات العمل المتواصلة عن خمس ساعات.

وقد عرفت الفقرة (ب) من المادة الأولى من قرار وزير العمل رقم 16 سالف الإشارة العمل المتقطع بأنه العمل غير المستمر بطبيعته، والذي يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال أي نشاط أو انتباه متواصل في العمل، أو لا يمكنهم في أماكنهم إلا لتلبية طلبات محتمل ، أو العمل الذي يتطلب من العمال أن يأتوا إلى أماكن العمل على فترات متقطعة لأداء عملهم، كالعمال الفنيين والميكانيكيين الذين يستخدمون بغرض إصلاح أو تشغيل الآلات، والعمال المستخدمين في نقل البضائع أو تسليمها أو شحنها أو تفريغها، وعمال بيع المحروقات السائلة، وعمال المرائل (الجرارات)، وعمال الحركة والناقلات في الخطوط الحديدية، وعمال الترحيل في الموانئ والمطارات ومحطات الأتوبيس وغيرهم من ممارسي المهن المماثلة.

وحددت المادة الثالثة من قرار وزير العمل الحد الأقصى لساعات العمل اليومي بالنسبة لهذه الأعمال، بعشر ساعات يجري تخفيضها في شهر رمضان المبارك إلى ثمان ساعات، على أن يمنح العامل راحة لا تقل عن عشر ساعات متواصلة خلال كل أربع وعشرين ساعة، مع تمكينه من أداء الصلوات في أوقاتها.

3- أعمال الحراسة والنظافة

وتقضي طبيعة هذه الأعمال تواجد عمال الحراسة في غير دوام غير العمال، فضلاً عن تواجدهم أثناء دوامهم. كذلك تتطلب أعمال النظافة تواجد العمال الذين يقومون بها قبل ساعات العمل وبعد انتهائه.

وقد عرفت الفقرة (ج) من المادة الأولى من قرار وزير العمل سالف الذكر عمال الحراسة، بأنهم العمال الذين يوكل إليهم السهر على أمكنة أشياء أو معدات أو أدوات أو ممتلكات صاحب العمل حراستها دون أن يكلفوا بأي عمل آخر لا تفتضيه طبيعة أعمال الحراسة. كذلك العمال الذين يوكل إليهم حراسة وتشغيل مكائن مياه الشرب.



كما يعرف عمال النظافة بأنهم العمال الذين يوكل إليهم تأمين نظافة أمكنة العمل أو منشآته أثناء العمل أو خلال توقفه، على ألا يقتضي عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات عمل فعلية متوالية.

وحددت المادة الرابعة من قرار وزير العمل ساعات العمل الفعلية لعل الحراسة والنظافة باثنتي عشرة ساعة يومياً، تخفض إلى تسع ساعات خلال شهر رمضان المبارك، على أن يتمكن العامل من أداء الصلاة في أوقاتها.

4- العمال المشتغلون في عمليات الحفر أو التنقيب عن البترول أو المعادن في المناطق النائية:

وقد حددت المادة (152) من نظام العمل الحد الأقصى لمجموع ساعات العمل الفعلية في الأسبوع بثمان وأربعين ساعة، وإذا كان هذا الحد الأقصى الساعات العمل الأسبوعي هو الحد المقرر في المادة (167) بالنسبة لكافة العمال، فإن هذا الاستثناء يظل قاصراً على الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، شريطة عدم تجاوز الحد الأقصى الأسبوعي.



المحاضرة الثانية



المطلب الثاني

الإجازات

اهتم نظام العمل والعمال السعودي بإجازات العامل لما يحمل ذلك من آثار جسمانية وعضلية وذهنية ونفسية، فضلاً عن آثاره الاجتماعية؛ فالإجازات تجعل العامل أكثر استقراراً نفسياً، وأعلى صفاءً ذهنياً، وأبلغ اتزاناً عقلياً، وأصح جسمانياً وعضلياً، إلى جانب امتزاجه وتعاونه الاجتماعي. ولا ريب أن ذلك كله يؤثر بالضرورة تأثيراً إيجابياً على إنتاجيته، وما يعكسه من إفادة لصاحب العمل والمجتمع على سواء.

وتتعدد صور إجازات العامل وتختلف أنواعها، كما تتباين مدتها وشروط منحها ومقدار الأجر المستحق عنها، كما تتميز بعضها بأحكام خاصة تحظر إنهاء عقد العمل خلالها، فضلاً عما يرتبه النظام من جزاء على الإخلال بأحكامها.

وقد قدم نظام العمل والعمال السعودي تنظيمًا متكاملًا لإجازات العامل السنوية، وإجازته المرضية، وإجازات الأعياد، والإجازات الخاصة السنوية، وإجازات الحمل والوضع بالنسبة للعاملات، إلى جانب الإجازات الممنوحة دون أجر. وسوف نعرض - عبر الصفحات التالية - صور هذه الإجازات المختلفة موضحين قواعدها وأحكامها.

أولاً: الإجازة السنوية

حملت المادتين (153، 154) من نظام العمل تنظيمًا لقواعد وأحكام الإجازات السنوية، حيث نصت المادة (153) على أنه: «يستحق كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً بأجر كامل يدفع مقدماً، وتزداد الإجازة إلى 21 يوماً متى أمضى العامل 10 سنوات متواصلة في خدمة صاحب العمل، وللعامل موافقة صاحب العمل أن يؤجل للسنة التالية إجازته السنوية، أو أياماً منها، وليس له التنازل عنها».

وأردفت المادة (154) مقررته بأنه: «للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل».

ومن جمع هذين النصين تتكشف وتتلور القواعد التي سنّها المنظم من حيث مدة الإجازة السنوية، وطبيعتها، وكيفية احتسابها، وأجرها، والبدل النقدي في حالة عدم القيام بها.

مدة الإجازة السنوية

اشترط النظام الاستحقاق العامل إجازته السنوية أن يكون قد أمضى في العمل عاماً كاملاً. وبعد انقضاء هذا العام فإن مدتها تختلف حسب أقدمية العامل لدى صاحب العمل، حيث يستحق العامل خمسة عشر يوماً إجازة بأجر كامل مدفوع مقدماً إذا لم يكن قد أمضى لدى صاحب العمل عشر سنوات متصلة، وترتفع مدة الإجازة لتبلغ 21 يوماً لمن أمضى من العمال لدى صاحب العمل أكثر من عشر سنوات.

ويستلزم المنظم لذلك أن تكون مدة العشر سنوات متتالية، فإذا انقطعت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل بانتهاء العقد فإن عودة العمل بعد ذلك إلى الخدمة ينفي عن خدمته عنصر الاستمرار، وتحتسب مدة العشر سنوات من تاريخ العودة.

كيفية احتساب الإجازة السنوية

نلاحظ أن الشرط الذي ورد في دور المادة (153) الذي أوجب أن يقضي العامل لدى صاحب العمل عاماً كاملاً لا يعني كونه شرطاً لازماً لمبدأ استحقاق الإجازة، ولكنه لا يعدو أن يكون شرطاً لاستحقاق الإجازة كاملة. ذلك أننا إذا قلنا بأن انقضاء عام كامل هو شرط لازم لاستحقاق الإجازة كاملة يتفق مع روح نظام العمل واتجاهاته، بحيث تخدم نصوصه ما يحقق صالح العمل. ومن ثم، إذا قضى العامل أقل من سنة لدى صاحب العمل، فإنه يستحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل، وبهذه المثابة تحسب المدة بواقع يوم وربع عن كل شهر خدمة.

ويجري العمل على احتساب أيام الراحة الأسبوعية في أيام الإجازة السنوية، بينما لا تحتسب إجازات الأعياد الرسمية في حساب أيام هذه الإجازة، بحيث تمدد الإجازة السنوية بقدر عدد أيام إجازات الأعياد التي تتخللها، كما يمكن إرجاؤها إلى وقت لاحق.

كما تحتسب الإجازة السنوية عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، ولا تحتسب على أساس السنة الهجرية أو الميلادية أو المالي، ومن ثم فإنها يبدأ احتسابها من تاريخ مباشرة العامل للعمل. كذلك فإن في حالة انتهاء أو إنهاء عقد العمل قبل حصول العامل على إجازته السنوية المستحقة له، فيتعين على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجر أيام الإجازة سواء أكانت إجازة كاملة، أو كسور السنة التي قضاها العامل في العمل.



ولما كان الحق في الإجازة السنوية المستحقة للعامل من الحقوق المقررة له، والمتعلقة بالنظام العام، فمن ثم لا يؤثر في حق العامل في الإجازة أو التعويض عنها حالة فصله تأديبياً،
بحسبان أن الفصل لا يؤثر في الحق المقرر نظاماً عن مدة العمل الفعلية.

تأجيل الإجازة السنوية ومدى جواز التنازل عنها

يجوز للعامل - حسبما قضت المادة (153) من النظام - أن يؤجل إجازته السنوية للسنة التالية فقط، ويمكن أن يشمل هذا التأجيل السنوية كلها أو جزء منها، ويجري هذا التأجيل بطلب من العامل وموافقة صاحب العمل.

وإذا كانت الإجازة السنوية حق للعامل فليس له أن يختار مواعيد محددة لقيامه بها، إنما يحق لصاحب العمل أن ينظم إجازات عماله ويتخير مواعيدها حسبما تملي مقتضيات العمل، كما يجوز له أن يمنحها بالتناوب بين عماله ليؤمن سير عمله وانتظامه وسلامته. بيد أنه يتعين ألا يحق هذا التنظيم بحق العامل في الإجازة فيحرمه منها أو ينتقص من عدد الأيام، كما يتعين على صاحب العمل إعمال مبدأ حسن النية، فلا يفاجئ العامل بموعد إجازته.

ومن جانب آخر، فإنه لا يجوز تنازل العامل عن الإجازة، سواء تنازل صريح في عقد العمل أو بمقتضى اتفاق لاحق أو بتنازل ضمني، وذلك بسكوته عن طلبها خلال سنة استحقاقها. ولا يجوز هذا التنازل أيضاً بعوض أو بدونه.

كما لا يجوز للعامل أن يفرض على صاحب العمل وقت إجازته السنوية إلا إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في أحد مراحل التعليم، بشرط أن يحظر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين.

ومع ذلك إذا انقضت السنة ولم يصرح صاحب العمل للعامل بالقيام بإجازته، أو سواء طلبها ولم يصرح له صاحب العمل بالقيام بها، أو سكت عن طلبها خلال سنة استحقاقها؛ فإن الحق في الإجازة يتعلق بالنظام العام، فلا يسقط الحق فيها بالتنازل الصريح أو الضمني. ولا أدل على ذلك حسبما تفرض المادة (154) من النظام من تقرير التزام صاحب العمل بدفع البدل النقدي للإجازات التي لم يحصل عليها العامل إذا ما ترك العمل حتى إذا كان ترك العمل نتيجة فصل العامل تأديبياً.

ويجري احتساب البديل النقدي مثلما يجري احتساب أجر الإجازة، وهو الأجر الثابت الذي حصل عليه العامل مقابل عمله دون احتساب لملحقات الأجر، وهي الملحقات التي لا تدخل في الأجر إلا عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

وعلى ذلك، فإن أجر الإجازة والبديل النقدي لها يقصد به في مفهوم المادة (153) آخر أجر ثابت تقاضاه العامل، دون أن يدخل في هذا الحساب الأجر الإضافي، وحوافز ومكافآت الإنتاج، والنسب التي تمنح من صافي الأرباح وغيرها، وأما إذا اقتصر أجر العامل على الهبات فيجري احتساب أجر الإجازة، أو البديل النقدي لها على أساس متوسط ما حصل عليه من هبات خلال السنة التي يثبت فيها حق العامل في الإجازة.

حرمان العامل من أجر الإجازة:

تنص المادة (157) من نظام العمل على أنه: «لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك، فله أن يحرمه من أجره من مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه له منها».

فإذا كانت الإجازة السنوية قد تقرر للعامل لتكفل له الراحة الجسمانية والذهنية من عناء العمل، بحيث يعود منها وهو متجدد النشاط والإقبال على العمل، فإن من الطبيعي أن يحظر النظام على العامل القيام بعمل أياً كان لدى صاحب عمل آخر أثناء قيامه بإجازته السنوية، أو أي إجازة أخرى منصوص عليها في الفصل التاسع من النظام المخصص لتنظيم الإجازات المختلفة للعامل.

ولما كانت الإجازة السنوية للعامل مدفوعة الأجر؛ فقد رتب النظام جزاءً على العامل الذي يعمل خلال إجازته لدى الغير، ويتمثل الجزاء في حق صاحب العمل في استرداد أجر الإجازة التي دفعت للعامل.

ثانياً: الإجازة المرضية:

تنص المادة (158) من نظام العمل والعمال على أن: «على صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يعطي للعامل الذي يثبت مرضه بموجب شهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل، فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد؛ فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية خلال السنة الواحدة».



ويتعلق هذا النص بإجازة المرضية للعامل، أما مناط تطبيقه كون صاحب العمل يستخدم عمالاً يبلغ عددهم عشرين عاملاً فأكثر، فلا يسري هذا النص، ولا يحق لعامل الاستفادة من أحكامه إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرين عاملاً.

ويتعين أن يثبت العامل مرضه بشهادة مرضية من طبيب معتمد من قبل صاحب العمل، وفي حالة عدم وجود هذا الطبيب المعتمد فتصدر هذه الشهادة من طبيب حكومي مختص. وحسبما تقضي المادة (21) من النظام فإنه يجري التشاور بين وزير العمل ووزير الصحة في اختيار الأطباء الذين يناط بهم إصدار الشهادات الطبية.

مدة الإجازة المرضية:

إذا كان نص المادة (158) لم يحدد مدة الإجازة المرضية فإنها يمكن الوقوف على مدتها من سياق المادة (82) من النظام التي أجازت أن قضاء عقد العمل إذا ثبت مرض العامل بمرض أدى إلى انقطاع عن العمل لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية، أو لمدد لا تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة. ومن ثم، فإنه يجوز للعامل التغيب عن العمل بسبب مرضه دون أن يكون لصاحب العمل إنهاء العقد إذا لم تتجاوز مدة غيابه تسعين يوماً متصلة، أو مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال سنة واحدة.

وإذا كانت الإجازة الاعتيادية التي لم يحصل عليها العامل خلال السنة يمكن تأجيلها وضمها لإجازته في العام التالي؛ فإن الإجازة المرضية لا يسري عليها ذات الحكم، إذ أنها تسقط بانقضاء السنة التي تستحق فيها، ولا يجوز ضم مدتها - إن لم يحصل عليها العامل - إلى السنة التالية.

ويجري احتساب أيام الراحة الأسبوعية وأيام الإجازات والعطلات الرسمية التي تتخلل الإجازة المرضية ضمن هذه الإجازة الأخيرة، ولا يتم التعويض عنها

أجر الإجازة المرضية ومدى جواز إنهاء العقد:

للعامل أن يتقاضى أجراً كاملاً عن الثلاثين يوماً الأولى لإجازته المرضية، وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية خلال السنة الواحدة.

أما إذا امتدت فترة المرض إلى أكثر من ذلك، واستنفد العامل الإجازة المرضية ذات الأجر المخفض؛ فإنه يجوز له أن يطلب احتساب المدة التي تجاوزها من إجازته السنوية أو رصيده فيها.

وإذا كان صاحب العمل يحظر عليه إنهاء عقد العمل المبرم مع العامل خلال فترة مرض الأخير (م 82)، إلا أن غياب العامل لمرضه مدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مائة وعشرين يوماً متقطعة تظل تجيز انقضاء عقد العمل.

وإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل خلال الإجازة المرضية للعامل بالمخالفة لنص المادة (82) فإن هذا الإنهاء يعد إنهاء تعسفياً، فضلاً عن توقيع عقوبة الغرامة على صاحب العمل من مائة إلى خمسمائة ريال، حسبما تقضى المادة (207) من النظام.

ثالثاً: إجازات الأعياد:

تنص المادة (155) من نظام العمل على أن: «لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير العمل، ولا تزيد عن عشرة أيام في السنة».

وقد رتبت هذه المادة إجازة للعامل بأجر كامل لمدة لا تزيد عن عشرة أيام في السنة، وأناطت بوزير العمل تحديد هذه الأيام، وبالفعل صدر قرار وزير العمل رقم (812) وتاريخ 16/11/1394 هـ محدداً إجازات الأعياد والتي حددها بثمانية أيام، ثلاثة منها إجازة عيد الفطر، والتي تبدأ من اليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى، وأربعة أيام إجازة عيد الأضحى، وتبدأ من يوم وقفة عرفات، ويوم واحد إجازة اليوم الوطني للمملكة.

بيد أن هذا التحديد لا يخل بأية حقوق ترد للعمال في نقد العمل بالمؤسسة أو اللائحة الداخلية للعمل، والتي تكون أكثر فائدة للعامل، كأن تمديد لهم مدة هذه الإجازات، أو تمنحهم إجازات أخرى.

ويكمل هذا النص ما أورده المادة (151) سالفه الإشارة من استحقاق العامل أجراً إضافياً إذا أدى العمل في أيام الأعياد، بتكليف من صاحب العمل.



رابعاً: الإجازة الخاصة:

تنص المادة (159) من النظام على أن للعامل الحق بإجازة ثلاثة أيام الزواج، ويوم واحد بأجر كامل في كل من الحالتين الآتيتين:

1- في حالة ولادة ولد له.

٢- في حالة وفاة زوجته أو أحد أصوله أو فروعه.

ويحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها..

ومفاد هذا النص، أن سمح للعامل بإجازة خاصة بأجر كامل إذا كانت مدتها تختلف باختلاف الظرف الخاص الذي يواجهه العامل، فبينما يمنح له ثلاثة أيام إجازة في حالة زواجه في كل مرة من المرات الإجازة له شرعاً، فإنه يمنح يوماً واحداً في حالة ما إذا رزق بمولود جديد، ذكراً كان أم أنثى.

وفي حالة وفاة زوجة (الزوج أو الزوجة) أو أحد أصوله (الوالد والجد وإن علا) أو فروعته (الأبناء والأحفاد وإن نزلوا)، ويجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق التي تؤيد قيم هذه الأسباب بالنسبة للعامل.

خامساً: إجازة الحمل والوضع

نظمت المادتين (164، 168) إجازة الحمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة، وحالة المرض الناجمة عن الحمل والوضع، حيث نصت المادة (164) على أن: «للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنظر لولادتها، والأسابيع السنة اللاحقة لها، ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب المؤسسة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة، ولا يجوز لأي صاحب عمل تشغيل أي امرأة خلال الأسابيع السنة التالية مباشرة لولادتها، وتدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع نصف أجرة إذا كان لهن في خدمته ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة.

ولا تدفع الأجرة للعاملة أثناء إجازتها السنوية العادية التي يحق لها أن تأخذها بموجب أحكام هذا النظام، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع لها نصف الأجرة أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف أجرة».

يعني هذا النص بتنظيم حق آخر للمرأة العاملة - بوصفها امرأة - وهو حق يفوق تلك الحقوق التي تمنح للعامل الرجل، مراعيًا في ذلك طبيعة المرأة من جانب، ودورها في المجتمع من جانب آخر.

ويكشف هذا النص في معالجته لإجازة الحمل والوضع للمرأة العاملة عن القواعد والأحكام التالية:

1- يجري هذا النص على تقسيم هذه الإجازة إلى نوعين، الأول يتعلق بإجازة الحمل، والثاني ينظم إجازة الوضع، ويترتب على كل نوع من هاتين الإجازتين بعض الآثار المختلفة التي تتفق مع كل نوع منها.

فبينما خول النظام المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة للحمل ومدتها أربعة أسابيع سابقة على التاريخ المتوقع أن تلد فيه، فإن إجازة الحمل تلك هي إجازة اختيارية يحق للعاملة طلبها أو الالتفات عنها. فإذا ما طلبتها تعين على صاحب العمل إجابتها إلى طلبها، ولا يعني وصف إجازة الحمل بأنها اختيارية أنها تجيز لصاحب العمل رفضها، فالاختيار من عدمه مناط بالمرأة العاملة وليس بصاحب العمل.

ويثبت التاريخ المتوقع للولادة بموجب شهادة من طبيب المؤسسة، أو بموجب شهادة مصدقة من وزارة الصحة.



الأمر على خلاف ذلك بالنسبة لإجازة الوضع، سواء من حيث مدتها أو طبيعتها، فمن حيث المدة فتبلغ إجازة

الوضع ستة أسابيع، ومن حيث الطبيعة فهي إجازة إجبارية لا يجوز للمرأة العودة إلى العمل قبل قضائها.

ويحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة التي وضعت قبل ستة أسابيع من وضعها، ويمكن تقرير هذه السمات

الخاصة بإجازة الوضع، فيما قدره النظام من كفاية هذه الفترة لاستعادة المرأة أوضاعها الصحية الطبيعية،

ومناسبة هذه المدة لتوفير قدر من الرعاية للمولود، خاصة وأن النظام قد سمح لها بفترات راحة لإرضاع هذا

المولود، قرره المادة (165) سالفه البيان عندما تناولنا موضوع فترات الراحة التي تتخلل العمل.

2- كذلك يختلف الأجر الذي يمنح لإجازة الحمل والوضع حسبما إذا كانت المرأة قد قضت في العمل لدى صاحب العمل سنة فأكثر، أو كانت قد قضت في ذلك أكثر من ثلاث سنوات.

وتحتسب هاتين المديتين من تاريخ استلامها العمل حتى تاريخ بدء الإجازة. فإذا قضت في العمل سنة فأكثر فإنها تستحق أجراً كاملاً إذا قضت المرأة في العمل أكثر من ثلاث سنوات، أما إذا قضت في العمل أقل من سنة فالراجع أنها تمنح نسبة من نصف الأجر بقدر عدد الأشهر التي قضتها في العمل.

3- يراعى عند احتساب الأجر الذي يدفع للمرأة عند إجازتها السنوية، والتي جرى تنظيمها بمقتضى المادة (164) سالفه البيان، ومقدار الأجر الذي حصلت عليه المرأة العاملة عند حصولها على إجازة الحمل والوضع.

فإذا تقاضت المرأة العاملة على إجازة حمل ووضع أجراً كاملاً، فلا تحصل على إجازتها السنوية، بينما إذا حصلت على إجازة حمل ووضع بنصف أجر، فإنها لا تستحق سوى نصف الأجر في إجازتها السنوية.

4- تظل تسري أحكام إجازات الحمل والوضع سواء كان ذلك بالنسبة للمولود الأول أو ما عداه، وسواء ولادة الطفل حي أو ميت.

عدم جواز فصل العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع:

حظرت المادة (197) من النظام فصل المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والوضع، بحسبان أن هذه الإجازة مقررة نظاماً، وعلى ذلك يغدو قرار صاحب العمل بفصلها أثناء هذه الإجازة قراراً تعسفياً يوجب إلغاءه والتعويض عنه.

عدم جواز فصل العاملة أثناء مرضها الناجم عن الحمل والوضع

أردفت المادة (168) من النظام مقررة: «لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل والوضع بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها ستة أشهر، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال الأشهر السنة السابقة على التاريخ المتوقع للولادة، وإذا فصلت العاملة خلافاً لأحكام هذه المادة تعين على اللجنة المختصة بإعادتها إلى عملها».

ومفاد ذلك أنه يحظر على صاحب العمل فصل العاملة في فترة الستة أشهر السابقة على التاريخ المتوقع للولادة. إلا إذا كان سبب الفصل يدخل ضمن الأسباب المحددة في المادة (83) من النظام، والتي تعرض لها في موضع لاحق من هذا الكتاب. وفي حالة مخالفة صاحب العمل لهذا الحظر فإنه يتعرض لجزاء الغرامة التي حددتها المادة (204) من النظام، وهي لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن ألف ريال، مع إلزامه بدفع تعويض عن الضرر الناجم عن هذه المخالفة.

ومن جانب آخر، إذا أصاب المرأة العاملة مرض ناجم عن حملها ووضعتها فلا يجوز لصاحب العمل فصلها إذا ثبت مرضها بموجب شهادة مرضية معتمدة، شريطة ألا تتجاوز مدة غيابها ستة أشهر (180) يوم. وعلى ذلك، إذا كان يحق للمرأة العاملة الحصول على عشرة أسابيع (70) يوم إجازة حمل ووضعه، فيظل لها الحق في الحصول على (110) يوم أخرى إجازة لمرضها بمرض ناجم عن هذا الحمل أو الوضع.

ويحظر على صاحب العمل فصلها خلال هذه المدة، وإلا تعرض للعقوبة المنصوص عليها في المادة (204) سالفه البيان. فضلاً عن التزام لجنة حسم الخلاف العمالية بإعادتها لعملها، بحسبان كون فصل العاملة هو فصل تعسفي جاء بالمخالفة لأحكام النظام.

سادساً: الإجازة دون أجر

تنص المادة (156) من نظام العمل على أن: «يجوز للعامل الحصول على إجازة بدون أجر لا تزيد عن عشرة أيام في السنة، وذلك بشرط موافقة صاحب العمل».

ويفرض هذا النص اتفاق مع صاحب العمل على هذه الإجازة غير مدفوعة الأجر، وإذا كان النص قد اشترط عدم جواز زيادة مدتها عن عشرة أيام في السنة، إلا أن ذلك لا يحول دون موافقة صاحب العمل على هذه الزيادة باعتباره اتفاق يحقق مصلحة للعامل، وبطبيعة الحال يجوز الاتفاق على منح هذه الإجازة لمدة عشرة أيام، كما يجوز منحها دفعة واحدة أو على دفعات.

شكراً لكم