**نظام العمل**

 **(المقرر الملخص )**

**أ.د محمد رفيق كوركوسوز د .عبد الله محمد عبد الله أبا الخيل**

 **عضو هيئة التدريس عضو هيئة التدريس**

 **المعهد العالي للقضاء المعهد العالي للقضاء**

**جامعة الامام محمد ابن سعود الاسلامية جامعة الامام محمد ابن سعود الاسلامية**

 **الرياض، 1433هـ 2012 م**

**نظام العمل السعودية**

 **(المقرر الملخص )**

مقدمة

**الباب الأول: المبادئ العامة في نظام العمل**

 **الفصل الاول :المصطلحات العامة في نظام العمل**

 **المبحث الأول :تعريف الحق والقانون (أوالنظام) وعلاقتهما بنظام العمل**

 **المطلب الأول : معنى الحق لغة واصطلاحاً**

**المطلب الثاني : معنى القانون وعلاقته بنظام العمل**

**الفرع الأول : معنى القانون اصطلاحاً**

**الفرع الثاني : بيان خصائص القاعدة القانون (أوالنظام)**

**الفرع الثالث : علاقة القانون بخصائص نظام العمل**

**المبحث الثانى : المستفدون و المثتثنون من نظام العمل السعودية**

**المطلب الأول : : المستفدون من نظام العمل السعودية**

**المطلب الثانى :المثتثنون من تطبيق نظام العمل السعودية**

**الفصل الثاني : القواعد الامرة الهامة فى نظام العمل**

**المبحث الأول : القيوم القائمة على اعتبارات وطنية :**

 **المطلب الأول : الإلزام بتوظيف نسبة معينة من السعوديين** :

**الفرع الأول :أحكام توظيف غير السعوديين :**

**الفرع الثاني : الاستقدام وشروطه :**

**الفرع الثالث : أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل غير السعودي :**

**المطلب الثاني : القيود الواردة على عمل الأجانب :**

**المبحث الثاني :**  **القيود القائمة على اعتبارات إنسانية :**

**المطلب الأول :**  **القيود المتعلقة بعمل الأحداث :**

**المطلب الثاني : القيود المتعلقة بعمل النساء** :

**المطلب الثالث : القيود المتعلقة بوقت العمل** :

**المطلب الرابع : تشغيل المعوقين المؤهلين مهنياً :**

**الفصل الثالث : تشغيل الأحداث و النساء**

**المبحث الأول : تشغيل الأحداث**

**المطلب الأول : تعريف الحدث و أحكامها**

**الفرع الأول : الحدث**

**الفرع الثاني : حكم تشغيل الحدث**

**الفرع الثالث : حكم تشغيل الشخص الذي لم يتم سن الخامسة عشر** :

**الفرع الرابع : فترة تشغيل الحدث :**

**الفرع الخامس : مدة ساعات عمل الحدث**

**الفرع السادس : الأيام التي لا يجوز عمل الأحداث فيها**

**المطلب الثاني : المستندات المطلوبة من الحدث للعمل لدى صاحب العمل**

**المبحث الثاني : تشغيل النساء**

**المطلب الأول : أسباب الأحكام الخاصة للنساء**

**المطلب الثاني : الأعمال المحظور بالنسبة للمرأة**

**المطلب الثالث : عمل المرأة أثناء الليل**

**المطلب الرابع : إجــازة الوضع**

**المطلب الخامس : الأجــر أثنــاء الإجــازة**

**المطلب السادس : توفير الرعاية الطبية للعاملة**

**المطلب السابع : استراحة الرضاعة**

**الفرع الأول: عدم الفصل فى حالة الحمل الا بسبب مشروع**

**الفرع الثاني : فى حالة المرضية نتيجة حملها**

**الفرع الثالث : توفير مقاعد الإستراحة :**

**المطلب الثامن : الحالات التي يحظر فيها فصل العاملة من العمل :**

**الفرع الأول: عدم الفصل فى حالة الحمل الا بسبب مشروع**

**الفرع الثاني : فى حالة المرضية نتيجة حملها**

**الفرع الثالث : توفير مقاعد الإستراحة :**

**المطلب التاسع : حق المرأة العاملة دار حضانة**

**الفرع الاول : حق المرأة العاملة في دار الحضانة لأطفالها حسب منظمة العمل العربية:**

**الفرع الثانى : حق المرأة العاملة في دار الحضانة لأطفالها حسب منظمة العمل الدولية:**

**الفرع الثالث : حق المرأة العاملة في دار الحضانة لأطفالها في الفقه الإسلامي:**

**الفرع الرابع** : **حق المرأة العاملة دار حضانة فى السعودية**

**الباب الثالث : عقد العمل و تميزه و ما يتشابه به**

**الفصل الثاني :عقد العمل**

**المبحث الأول : التعريف بعقد العمل وخصائصه**

**المطلب الأول : تعريف عقد العمل و عناصره وأركانه وسماته**

**الفرع الثاني : العناصر الأساسية في عقد العمل**

**الفرع الثالث : أركان عقد العمل**

**المطلب الثاني :تعريف نظام العمل و خصائصه**

**الفرع الأول : تعريف نظام العمل**

**الفرع الثاني : خصائص عقد العمل**

**الفرع الثالث : أهم سمات عقد العمل :**

**الفرع الرابع : أركان عقد العمل :**

**الفرع الخامس : شروط عقد العمل**

**الفرع السادس : إثبات عقد العمل :**

**المطلب الثاني :مقدمات عقد العمل**

**الفرع الأول : تنظيم عمليات التوظيف والوساطة في إبرام عقود العمل .**

**الفرع الثاني : عقد التدريب والتأهيل مع غير العاملين لدى صاحب العمل :**

**الفرع الثالث : فترة الاختبار أو التجربة ( عقد العمل تحت الاختبار ) :**

**الفصل ا الثاني : تمييز عقد العمل عن غيره من العقود**

**المبحث ألاول :تمييز عقد العلم عن غيره من العقود في الفقه الإسلامي**

**المطلب الأول : تمييز عقد العمل عن المقاولة في الفقه الإسلامي**

**المطلب الثاني : تمييز عقد العمل عن عقد الشركة في الفقه الإسلامي**

**المطلب الثالث :تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة في الفقه الإسلامي**

**المبحث الثانى : تمييز عقد العمل عن غيره من العقود في النظام**

**المطلب الأول : التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة**

**المطلب الثاني : تمييز عقد العمل عن عقد الشركة في النظام**

**المطلب الثاني : تمييز عقد العمل عن عقد الشركة في النظام**

**الفصل الثالث : آثار عقد العمل**

**المبحث الأول :التزامات صاحب العمل**

**المطلب الأول : الإلتزام بأداء الأجر**

**الفرع الأول: المقصود بالأجر :**

**الفرع الثاني : أهم العناصر التي يشملها الأجر**

**الفرع الثالث : أسالب دفع الأجرة :**

**الفرع الرابع : الإجازة فى حالة وفاة زوجه بالاجرة**

**الفرع الخامس : ساعات العمل الإضافية
الفرع السادس : امتياز أجر العامل**

**الفرع السابع :حالة غموض أجرة عامل في عقد العمل:**

**الفرع الثامن : المسؤولية من الاجرة حالات ملكية المنشأة لمالك جديد:**

 **الفرع التاسع : حالة غموض أجرة عامل في عقد العمل**

 **الفرع العاشر :نسبة المبالغ المحسومة من أجرة العامل**

**الفرع الحاى عشر :حالة توقف العامل أو احتجاز العامل**

**المطلب الثاني : الإلتزام بتنظيم وقت العمل وفق القواعد التي نص عليها النظام :**

**الفرع الأول : قواعد تنظيم العمل اليومي والأسبوعي :**

**الفرع ا الثاني : وجوب حصول العامل على راحة أسبوعية**

 **المطلب الثالث :التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر المهنة وتقديم الرعاية الصحية لهم :**

**المطلب الرابع : الإلتزام بتحقيق الرعاية الصحية والاجتماعية :**

**المطلب الخامس : العمل في أعمال الشاقة :**

**المطلب السادس :الإلتزام بمنح العامل الإجازات المنصوص عليها :**

 **الفرع الأول : الإجازة السنوية** :

**الفرع الثاني :تأجيل الإجازة السنوية** :

**الفرع الثالث :التعويض النقدي عن الإجازة السنوية :**

**الفرع الرابع : الإجازات الأخرى :**

**الفرع الخامس: الإجازة بدون أجر :**

**المطلوب السابع : توفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية في الأماكن البعيدة عن العمران**

**الفرع الأول : تشغيل عمال الذين يشتغلون في الأماكن البعيدة**

**الفرع الثانى : توفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية في الأماكن البعيدة عن العمران**

**المبحث الثاني : التزامات العامل :**

**المطلب الأول : الالتزام بأداء العمل :**

**الفرع الأول : أن يؤدي ذات العمل الذي اتفق عليه في العقد** :

**الفرع الثاني : أن يقوم العامل بأداء العمل بنفسه** :

**الفرع الثالث: أن يبذل في أداء العمل عناية الشخص المعتاد " أو عناية الرجل العادي " :المطلب الثاني : الإلتزام بطاعة أوامر صاحب العمل :**

**المطلب الثالث : الالتزام بالعناية بالأشياء التي في عهدته أو الموضوعة تحت تصرفه :**

**المطلب الرابع : أن يلتزم بحفظ أسرار العمل وعدم إفشائها :**

**الباب الثالث : انتهاء عقد العمل**

**الفصل الأول :أنواع انتهاء عقد العمل**

**المبحث الأول : استحالة التنفيذ**

**المبحث الثانى : فسخ العقد من قبل أحد الطرفين :**

**المطلب الأول : فسخ العقد من قبل صاحب العمل :**

**المطلب الثاني : الفسخ من جانب العامل :**

**المطلب الثالث : بعض حالات التعويض التي يستحقها العامل في نظام العمل**

**الفرع الأول : تعريف التعويض لغة واصطلاحاً**

**الفرع الثانى : أحوال حقوق التعويض فى نظام العمل**

**الفرع الثالث: التعويض عن فسخ عقد العمل غير القانوني أو العقدي**

**الفرع الرابع : المطالبة بتعويض الإشعار (الإخطار )**

**الفرع الخامس : مكافأة نهاية الخدمة**

**الفرع السادس: المطالبة بالإعادة للعمل**

**المبحث الثالث :انتهاء العقد في الحالات الطبيعية**

**الفصل الثاني :هيئة تسوية الخلافات العمالية**

**المبحث الأول :الاختصاص القضائي فى تسوية الخلافات العمالية**

**المطلب الأول :الاختصاص القضائي الوظيفي**

**المطلب الثاني :الاختصاص القضائي المحلي**

**المطلب الثالث : الاختصاص القضائي النوعي**

**المبحث الثاني : الجهة المختصة بالفصل في منازعات العمل**

**المطلب الأول : اختصاص الهيئة الابتدائية :**

**الفرع الأول : بالفصل نهائياً**

**الفرع الثاني : الفصل ابتدائياً:**

 **المطلب الثانى : اختصاصات الهيئة العليا**

**الفرع الأول :تشكيل دوائر الهيئات العمالية**

**المطلب الثالث : قرارات هيئات تسوية الخلافات**

**المطلب الرابع :الاستئناف**

**المبحث الثالث : تسوية الخلافات العمالية بالصلح والتحكيم**

**المطلب الأول : الصلح**

**المطلب الثاني : التحكيم :**

**المبحث الرابع :تفتيش العمل**

**المطلب الأول : الشروط العامة في تعيين المفتشين**

 **المطلب الثانى : أمور المفتشي العمل:**

**المطلب الثالث : الصلاحية لمفتشي العمل :**

**المطلب االرابع : واجبات أصحاب العمل بتفتيش العمل**

مقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وآله وصحبه ومن والاه .. أما بعد :

إن العمل عند المسلمين له أهمية كبرى وإذا كانت الأمم تسعى إلى إتقان عملها ورفع كفاءة عمالها وقدراتهم طلباً للتميز عن الأمم الأخرى في الإنتاج والثروة وبالتالي حصول القوة والمنعة التي تسعى لها جميع الأمم دون استثناء ، وعلى كل فإن الأمر عند المسلمين أهم من ذلك لأن العمل لا تقف ثمرته عند حد المعاش في الحياة الدنيا بل تتعداه إلى طلب ما عند الله والدار الآخرة ، ولقد أتى الإسلام بالأخذ بأسباب القوة والعمل هو المؤدي في الغالب إلى القوة والغنى عن الناس ، فقال : (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف ، وفي كل خير) ، ذلك أن العبادة التي هي سبب خلق الجن والإنس تقتضي من الإنسان تمكناً مادياً وصفاءً ذهنياً ولا يكون ذلك إلا بنيل النفس البشرية كفايتها مما تحتاج إليه ، وهذا لا يتأتى إلا بالحصول على المال وتملكه ، كما أن هناك عبادات عظيمة لا يمكن أن يقوم بها إلا الغني حيث أمر الله جل وعلا عباده بالإنفــاق في سبيله ، وبين لهم أنهم ليسوا سوى وكلاء في هذه الأموال التي بين أيديهم فقال:{ آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ}.

 كما ضاعف سبحانه الأجر والثواب للمنفقين في سبيله أضعافاً كثيرة فقال:{ مَثَلُ الَّذِينَ يُنفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ}.

لذلك فإن الإسلام يتيح المجال لقدرات الإنسان ليتميز كل إنسان بحسب قدراته الشخصية وعلمه وجهده وعمله ، فكل إنسان في المجتمع الإسلامي مطالب أن يعمل ، ويجتهد في تحصيل الرزق – لكفاية نفسه ومن يعول . كما قال جل وعلا { هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الأَرْضَ ذَلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ}.

يقول الشاطبيرحمه الله في حديثه عن المقاصد الشرعية الأصلية بعد أن قسم المقاصد إلى مقاصد أصلية ومقاصد تابعة : " فأما المقاصد الأصلية : فهي التي لاحظ فيها للمكلف ، وهي الضروريات المعتبرة في كل ملة ، وإنما قلنا إنها لاحظ فيها للعبد من حيث هي ضرورية لأنها قيام بمصالح عامة مطلقة ، لا تختص بحال دون حال ، ولا بصورة دون صورة ، ولا بوقت دون وقت لكنها تنقسم إلى ضرورية عينية وإلى ضرورية كفائية ".

فأما كونها عينية " فعلى كل مكلف في نفسه · فهو مأمور بحفظ دينه اعتقاداً وعملاً، وبحفظ نفسه قياماً بضرورية حياته ، وبحفظ عقله حفظاً لمورد الخطاب من ربه إليه ، وبحفظ نسله التفاتاً إلى بقاء عوضه في عمارة هذه الدار ، ورعياً لـه عن وضعه في مضيعة اختلاط الأنساب العاطفة بالرحمة على المخلوق من مائه ، وبحفظ ماله استعانة على إقامة تلك الوجوه الأربعة ".

ثم يتحدث عن المقاصد التابعة فيقول : " وأما المقاصد التابعة فهي التي روعي فيها حق المكلف ، فمن جهتها يحصل له مقتضى ما جبل عليه من نيل الشهوات ، والاستمتاع بالمباحات وسد الخلات ، وذلك أن حكمة الحكيم الخبير حكمت أن قيام الدين والدنيا إنما يصلح ويستمر بدواع من قبل الإنسان تحمله على اكتساب ما يحتاج إليه هو وغيره ، فخلق له شهوة الطعام والشراب إذا مسه الجوع والعطش ليحركه ذلك الباعث إلى التسبب في سد هذه الخلة بما أمكنه ، وكذلك خلق له الشهوة إلى النساء ، لتحركه إلى اكتساب الأسباب الموصلة إليها ، وكذلك خلق له الاستضرار بالحر والبرد والطوارق العارضة فكان ذلك داعية إلى اكتساب اللباس والمسكن ، ثم خلق الجنة والنار ، وأرسل الرسل مبينة أن الاستقرار ليس ههنا ، وإنما هذه الدار مزرعة لدار أخرى وأن السعادة الأبدية والشقاوة الأبدية هنالك ، لكنها تكتسب أسبابها هنا بالرجوع إلى ما حده الشارع، أو بالخروج عنه، فأخذ المكلف في استعمال الأمور الموصلة إلى تلك الأغراض ، ولم يجعل له قدرة على القيام بذلك وحده ، لضعفه عن مقاومة هذه الأمور فطلب التعاون بغيره ، فصار يسعى في نفع نفسه واستقامة حاله بنفع غيره ، فحصل الانتفاع للمجموع بالمجموع ، وإن كان كل أحد إنما يسعى في نفع نفسه" .

ثم يبين العلاقة بين المقاصد الأصلية والتابعة فيقول : " فمن هذه الجهة أصبحت المقاصد التابعة خادمة للمقاصد الأصلية ومكملة لها ، ولو شاء الله لكلف بها مع الإعراض عن الحظوظ أو لكلف بها مع سلب الدواعي المجبول عليها ، لكنه امتن على عباده بما جعله وسيلة إلى ما أراده من عمارة الدنيا للآخرة ، وجعل الاكتساب لهذه الحظوظ مباحاً لا ممنوعاً لكن على قوانين شرعية هي أبلغ في المصلحة ، وأجرى على الدوام مما يعُده العبد مصلحة : {اللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لا تَعْلَمُونَ} ، ولو شاء لمنعنا في الاكتساب الأخروي القصد إلى الحظوظ ، فإنه المالك وله الحجة البالغة ، ولكنه رغبنا في القيام بحقوقه الواجبة علينا بوعد حظيٍّ لنا ، وعجل لنا من ذلك حظوظاً كثيرة نتمتع بها في طريق ما كلفنا به ، فبهذا اللحظ قيل إن المقاصد توابع وإن تلك هي الأصـــول، فالقســــم الأول يقتضيه محض العبودية والثاني يقتضيه لطف المالك بالعبــيد".

وبعد ذلك يجعل الضروريات قسمين :

أحدهما : ما كان للمكلف فيه حظ عاجل مقصود كأمور المعاش .

والثانـــي : ما ليس للمكلف فيه حظ عاجل مقصود كالعبادات .

ويقول بعد ذلك : " فأما الأول فلما كان للإنسان فيه حظ عاجل ، وباعث من نفسه يستدعيه إلى طلب ما يحتاج إليه ، وكان ذلك الداعي قوياً جداً بحيث يحمله قهراً على ذلك، لم يؤكد عليه الطلب بالنسبة إلى نفسه ، بل جعل الاحتراف والتكسب والنكاح على الجملة مطلوباً طلب النــدب لا طلب الوجوب · بل كثيراً ما يأتي في معرض الإباحة كقوله { وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ}، { فَإِذَا قُضِيَتْ الصَّلاةُ فَانتَشِرُوا فِي الأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ}،{ لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلاً مِنْ رَبِّكُمْ}،{ قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنْ الرِّزْقِ}، { كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ}.

وما أشبـــه ذلك مع أنا لو فرضنـــا أخذ النـــاس له كأخذ المنـــدوب بحيـــث يسعهــــم جميعـــاً الترك لأثــــمواْ ، لأن العالم لا يقـــــوم إلا بالتدبيـــر والاكتســــاب ، فهذا من الشارع كالحوالة على ما في الجبلة من الداعي الباعث على الاكتساب ، حتى إذا لم يكن فيه حظ أو جهة نازع طبعي أوجبه الشرع عيناً أو كفاية كما لو فرض هذا في نفقة الزوجات والأقارب ، وما أشبـــه ذلك ".

وحيث إن العمل والاكتساب تتحقق به حماية المقاصد والكليات الشرعية فقد أتى الحث على الكسب ونُهى المسلم عن الاستكانة للفقر والقنوع بالمراتب الدنيا ، وأُمر بطلب الرزق وابتغاء المزيد منه تحقيقاً للكفاية وبذل المعروف .

قال شيخ الإسلام ابن تيميةرحمه الله في بيان أحوال العمل والكسب : (... فمن الكسب ما يكون واجباً مثل الرجل المحتاج إلى نفقته على نفسه أو عياله أو قضاء دينه هو قادر على الكسب ، وليس هو مشغولاً بأمر أمره الله به هو أفضل عند الله من الكسب ، فهذا يجب عليه الكسب باتفاق العلماء، وإذا تركه كان عاصياً آثماً . ومنه ما يكون مستحباً : مثل هذا إذا اكتسب ما يتصدق به ، فقد ثبت في الصحيحين عن أبي موسى عن النبي أنه قال : " على كل مسلم صدقة . فقالوا يـا نبي الله فمن لم يجد قال : يعمل بيده فينفع نفسه ويتصدق قالوا : فإن لم يجد . قال : يعين ذا الحاجة الملهوف قالوا : فإن لم يجد قال : فليعمل بالمعروف وليمسك عن الشر فإنها له صدقة" ).

إن من الواجب على الفرد المسلم أن يسعى في كسب رزقه ورزق من يعوله بجميع الوسائل المباحة ، فهو بهذا يسد حاجته وحاجة أهله ، ويستغني عما في أيدي الناس ، بل ويكون عاملاً من عوامل الإنتاج الإنفاق في المجتمع المسلم وهذه هي المرتبة المطلوبة التي حث عليها الإسلام وذلك في قوله : " اليد العليا خير من اليد السفلى " ففي هذا حث على الإنفاق ولا يتأتى ذلك إلا بالاكتساب ، وإن عمارة الإنسان للأرض لا تتحقق إلا بالعمل ، فلما كانت وظيفته عمارة الأرض ناسب أن يكون مأموراً بالسعي والاكتساب ، قال الله عز وجل : { يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنْ الأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا}. وقال تعالى : { آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ} .

وقد امتن سبحانه على عباده بتيسير سبل المعاش فقال : { وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشاً} ، وقال كذلك طالباً من عباده شكر هـذه النعمة : { وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلاً مَا تَشْكُرُونَ}.

وقرن سبحانه الضرب في الأرض ابتغاءً لفضل الله ورزقه بالجهاد في سبيله فقال عز وجل : { وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ}.

ورُوى عن النبي في الحث على العمل وطلب الرزق الحلال : " من بات كالاً من طلب الحلال بات مغفوراً له " ، وقال عليه الصلاة والسلام في فضل العمل والاكتفاء به عن الناس :" ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يـده ، وإن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكـل من عمل يده ".

وسـئل رســول الله : أي الكسب أطيب فقال : " عمل الرجل بيده ، وكل بيع مبرور ".

وفي سياق الحث على العمل والتكسب ينهى القادر عليهما من سؤال الناس وذلك في قوله : " لأن يأخذ أحدكم حبله ، فيأتي بحزمة الحطب على ظهره ، فيبيعها فيكف الله بها وجهه ، خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه ".

وقد ورد في حديث قبيصة بن المخارقرضي الله عنه بيان من الرسول الكريم لأحوال جواز المسألة قال قبيصة : ( تحملت حمالة فأتيت رسول الله اسأله فيها فقال: " أقم حتى تأتينا الصدقة فنأمر لك بها " قال : ثم قال : " يا قبيصة إن المسألة لا تحل إلا لأحد ثلاثة رجل تحمل حمالة فحلت له المسألة حتى يصيبها ثم يمسك ، ورجل أصابته جائحة اجتاحت ماله فحلت له المسألة حتى يصيب قواماً من عيش ، أو قال سداداً من عيش ورجل أصابته فاقة حتى يقول ثلاثة من ذوي الحجا من قومه لقد أصابت فلاناً فاقة فحلت له المسألة حتى يصيب قواماً من عيش ، أو قال سداداً من عيش، فما سواهن من المسألة ياقبيصة سحت يأكلها صاحبها سحتاً " ).

وقد قال لمن سأله أن يعطيه من الزكاة :" لاحظ فيها لغني ولا لقوي مكتسب".

فسوى بين الغني والقوي في تحريم الصدقة عليهما وجعل الغنى والقوة على الاكتساب سواء في الحكم ، وإن لم يكن القوي ذا مال فهما سيان ، إلا أن يكون القوي محروماً رغم اجتهاده في السعي على عياله حتى يعجزه الطلب ، فإذا كانت هذه حاله فإن له حينئذ حق في أموال المسلمين لقول الله تبارك وتعالى : { وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ}. وفي النهي عن المسألة والتشديد في الوعيد على من اتخذها طريقة ومصدر رزق يقول : " ما يزال الرجل يسأل الناس حتى يأتي يوم القيامة وليس في وجهه مزعة لحم ". ويقول عليه الصلاة والسلام : " من سأل الناس أموالهم تكثراً فإنما يسأل جمراً فليستقل أو ليستكثر ".

وعندما أتى رجل إلى رسول الله يسأله من الزكاة عالج وضعه بأن أرشده إلى كسب الرزق بجهده وعمله، فعن أنس بن مالك رضي الله عنه: أن رجلاً من الأنصار أتى النبي يسأله ، فقال له : " أما في بيتك شيء " قال : بلى حلسْنلبس بعضـــه ونبسط بعضه وقعـــبنشرب فيه الماء فقال له الرسول : ائتني بهما " فأتاه بهما ، فأخذهما رسول الله بيده وقال : " من يشتري هذين " قال رجل : أنا آخذهما بدرهم قال "من يزيد على الدرهم " مرتين أو ثلاثاً ، قال رجل : أنا آخذهما بدرهمين فأعطاهما إياه وأخذ الدرهمين وأعطاهما الأنصاري وقال له : " اشتر بأحدهما طعاماً فانبذ إلى أهلك واشتر بالآخر قدوماً فأتني به " فأتاه به ، فشد فيه رسول الله عوداً بيده ثم قال لــــه: "اذهب فاحتطب ولا أرينك خمسة عشر يوماً " فذهب الرجل يحتطب ويبـــــيع ، وجـــاء وقد أصاب عشرة دراهم فاشترى ببعضها ثوباً وببعضها طعاماً، فقال له : " هذا خير من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة ، إن المسألة لا تصلح إلا لثلاثة : ذي فقر مدقع أو لذي غرم مفظع أو لذي دم موجع ".

وهذا توجيه من الرسول الكريم لأمته بأن العمل وبذل الجهد في الاكتساب هو مصدر معيشة الإنسان القادر على العمل ما وجد إلى ذلك سبيلاً .

يقول ابن القيمرحمه الله : إن المسألة ظلم في حق الربوبية وظلم في حق المسؤول وظلم في حق السائل .

أما الأول : فلأنه بذل سؤاله وفقره ، وذله واستعطاءه لغير الله ، وذلك نوع عبودية، فوضع المسألة في غير موضعها وأنزلها بغير أهلها وظلم توحيده وإخلاصه .

وأما الثاني : وهو ظلمه للمسؤول فلأنه عرضه لمشقة البذل أو لوم المنع ، فإن أعطاه أعطاه على كراهة ، وإن منعه منعه على استحياء وإغماض .

وأما الثالث : وهو ظلمه لنفسه فلأنه أراق ماء وجهه وذل لغير خالقه ، وأنزل نفسه أدنى المنزلتين ، ورضي لها بأبخس الحالتين ، ورضي بإسقاط شرف نفسه وعزة تعففه ، وباع صبره ورضاه ، وتوكله واستغناءه عن الناس بسؤالهم ، وهذا عين ظلمه لنفسه.

وإذا تبيـن هذا فإن سياسة الأمة في الإسلام تعطي لولي الأمر الحق في أن يؤدب كل صحيح قـادر على التكسب ، يقعد عن العمل والاكتساب متخذاً سؤال الناس حرفة له، أو معتمـداً على أن له حقاً – في زعمه – من الزكاة ، فإن الزكاة على مثله حرام ومسألة الناس في حقه معصية ، وكل معصية لا حد فيها ولا كفارة للحاكم أن يعزر عليها وأن يؤدب من اقترفها بما يراه ملائماً من أصناف العقوبات.

وأما ما جاء في الحث على القناعة والرضا بما قسم الله فليس معناه ترضية الفقراء بالفقر ولا القعود عن السعي لطلب الرزق الحلال ، والحياة الطيبة ورغد العيش، إن القناعـة والرضا بما قسم الله لا يعنيان ذلك ؛ فإن الرسول كان يسأل الله الغنى كما يسألـه التقىودعـا لصاحبه أنـس بن مالك فكان مما قاله " اللهم أكثـر ماله" وأثنى على أبي بكر الصديق فقال : " إن من أمنّ الناس علي في صحبته وماله أبو بكر".

لذا فقد حث الإسلام على القناعة لأمرين :

أولهما : أن غريزة التملك من أقوى الغرائز الإنسانية وآصلها ، والإنسان بطبعه شديد الطمـع والحرص على الدنيا لا يكاد يشبع منها أو يرتوي ، وقد صور ذلك الحديث النبوي: " لو كان لابن آدم واديان من ذهب لابتغى ثالثاً ، ولا يملأ جوف ابن آدم إلا التراب ". إن الإنسان مدفوع بغريزة التملك إلى الاستجابة لنداء هذه الغريزة وإشباعها بالعمل والحصول على الشيء الذي يرغب فيه ، إذ إن الغرائز الأصلية كهذه الغريزة لا تحتاج إلى قوة تدفعها أو تحثها على أداء وظيفتها بقدر ما هي محتاجة إلى من يمسك بها ، ويخفف من غلوائها ، ويهدئ من اندفاعها ، فمثل هذه الغرائز مندفعة بطبعها لا تكاد تقف عند حد ، لذا كان لابد للدين أن يرشد الإنسان إلي الاعتدال في السعي للغنى ، والإجمال في طلب الرزق ، وبذلك يقيم التوازن في نفسه وحياته ، ويمنحه السكينة التي هي سر السعادة ، ويجنبه الإفراط والغلو ، الذي يرهق النفس والبدن معاً ، ومن ثم قال : " أيها الناس اتقوا الله وأجملوا في الطلب فإن نفساً لن تموت حتى يستكمل رزقها ، فاتقوا الله وأجملوا في الطلب ".

فهذه الدعوة من النبي العظيم متجهة إلى التخفيف من حدة غريزة التملك ، فلو ترك الإنسان يستسلم لنزعات حرصه وطمعه ، لأصبح خطراً على نفسه وعلى جماعته ، فكان لابد من توجيه طموحه إلى قيم أرفع ، ومعان أخلد ، وذلك هو وظيفة الدين معه قال تعالى : { وَلا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَى مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجاً مِنْهُمْ زَهْرَةَ الْحَيَاةِ الدُّنيَا لِنَفْتِنَهُمْ فِيهِ وَرِزْقُ رَبِّكَ خَيْرٌ وَأَبْقَى}، وقال : {زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنْ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنْ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَآبِ ، قُلْ أَؤُنَبِّئُكُمْ بِخَيْرٍ مِنْ ذَلِكُمْ لِلَّذِينَ اتَّقَوْا عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا خَالِدِينَ فِيهَا وَأَزْوَاجٌ مُطَهَّرَةٌ وَرِضْوَانٌ مِنْ اللَّهِ وَاللَّهُ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ}.

فوظيفة الإيمان هنا أن يوجه النفوس إلى القيم المعنوية الخالدة ، وإلى الدار الآخرة الباقية ، وإلي الله الحي الذي لا يموت ويعلم المؤمن أن الغنى ليس في وفـرة المال وكثرة المتاع وإنما هو في داخل النفس أصلاً . وبذلك ورد قوله : " ليس الغنى عن كثرة العرض وإنما الغنى غنى النفس ".

الثاني : أن تفاضل الناس في الأرزاق كتفاضلهم في المواهب والملكات سنة مطردة اقتضتها طبيعة هذه الحياة ووظيفة الإنسان فيها ، وما منحه الله من إرادة واختيار وما حفه به من ابتلاء واختبار ثم إن التفاضل في الأرزاق امتحان واختبار من الله لعباده أغنيائهم وفقرائهم فالغني يشكر المنعم بأداء حق المال والفقير بالصبر والاحتساب .

قال الله تعالى : { وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِّي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ يَجْحَدُونَ}.

وقــال كذلــك : { وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ}.

وللتفاوت في الرزق حكمة للخالق العظيم في إعمار الكون وتسخير بعض الناس لبعـض مما يترتب عليه قيام كل منهم بالعـمل الذي يحسنه ويناسب قدراته في سبيل إعمار الكون والقيـــــام بوظيفة الخلافة في الأرض ، قال جــل وعلا : { وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضاً سُخْرِيّاً}.

وقال : { وَلَوْ بَسَطَ اللَّهُ الرِّزْقَ لِعِبَادِهِ لَبَغَوْا فِي الأَرْضِ وَلَكِنْ يُنَزِّلُ بِقَدَرٍ مَا يَشَاءُ إِنَّهُ بِعِبَادِهِ خَبِيرٌ بَصِيرٌ }.

فمعنى القناعة هنا أن يرضى الإنسان بما وهب الله له مما لا يستطيع تغييره ، فالمرء تحكمه مواريث جسمية وعقلية ونفسية ، وتحده البيئة والخبرة والظروف القاهرة ، وفي حدود ما قدر له يجب أن يكون نشاطه وطموحه ، فلا يعيش متمنياً ما لا يتيسر له متطلعاً إلى ما وهب لغيره ولم يوهب له .

إذن فالقناعــة ألا يكون الإنسان جشعاً شرهاً متطلعاً إلى ما ليس له ولا في طاقة مثله.

وبناء على ما تقتضيه سنة الله في تحصيل الرزق فإن المسلم مكلف باتخاذ الأسباب المؤدية إلى تحصيل الرزق ، ولا يتفق مع فهم المسلم لسنة الله هذه أن يقعد عن طلب الرزق ، وقد علم – كما قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه – أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة ، وإنما يستخرج الذهب والفضة وسائر الأموال من معالجة الأرض ، والضرب في جنباتها زراعة وصناعة وتجارة وأنشطة مساعدة لهذه المجالات الرئيسية الأخرى في دنيا الإنتاج .

فعلى المسلم أن لا يقعد عن طلب الرزق ، وأن يبذل جهده في العمل واتخاذ الأسباب المؤدية إلى الغنى عما في أيدي الناس من وجوهه المشروعة.

وحيث تقرر لدينا أن سنة الله جل وعلا في تحصيل الرزق ، هي أنه يدور وجوداً وعدماً – بحسب الغالب – مع العمل بحيث يزيد بزيادة العمل ويقل بقلته ويتوقف بتوقفه، فإن الإسلام قد يسر للإنسان مجالات العمل ووسع له فيها ، وسوف نعرض فيما يلي لأهم هذه المجالات إن شاء الله فنقول :

مجالات العمل في الإسلام :

هي كثيرة ومتعددة والأصل في ذلك أن كل طريق يمكن الإنسان من كسب رزقه فهو مشروع ما لم يدل الدليل الشرعي على تحريمه .

والأسباب المباحة التي يمكن أن يتملك الإنسان المال من خلالها قسمان :

الأول : ما كان بغير جهد وعمل من الإنسان كالإرث والهبة والوصية وغيرها.

الثاني: ما كان بجهد الإنسان وعمله.

ومن أهم المجالات التي يكتسب منها الإنسان ما يلي :

1. التجــارة :

وقد عرفها ابن خلدونبأنها " محاولة الكسب بتنمية المال بشراء السلع بالرخص وبيعها بالغلاء ، أياً ما كانت السلعة ، وذلك القدر النامي يسمى ربحاً".

وقد ورد في الحث عليها ما روي عن رسول الله : " تسعة أعشار الرزق في التجارة" وحينما سئل رسول الله عن أطيب الكسب قال : " عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور " .

وفي الحث على الأمانة والصدق أثناء ممارسة هذا العمل يقول : "التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء ".

وروي عن مجاهدفي قوله عز وجل : { أَنفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ}قال : التجارة .

1. الزراعــــة :

وهي بذل الجهد في استنبات الأرض وطلب ما أودعه الله فيها من الرزق .

وقد قال في فضلها وما يترتب عليها من الأجر : " ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة ".

وفي هذا حث للمسلم على المضي في هذا المجال والاعتناء به ، إذ ليس هو مأجوراً بما يناله وأهله منه فحسب بل إنه مأجور كذلك بمجرد القيام بهذا العمل ، ولو أن نتاجه كان لغيره ، وبدون إرادته .

قال تعالى في الحث على هذا العمل والأكل من نتاجه : { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنْ الأَرْضِ}.

1. الصناعة :

وهي ملكة في أمر عملي فكري .

قال عندما سئل عن أطيب الكسب : " عمل الرجل بيده ، وكل بيع مبرور " وفي هذا حث على الصناعة والتجارة وتفضيل لهما باعتبارهما طريقين من طرق الاكتساب .

وقد صنع نوح عليه الصلاة والسلام الفلك بأمر من الله عز وجل لتكون وسيلة نجاة للمؤمنين من عذاب الله الذي عذب به قوم نوح . قال تعالى : {فَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِ أَنْ اصْنَعْ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا فَإِذَا جَاءَ أَمْرُنَا وَفَارَ التَّنُّورُ فَاسْلُكْ فِيهَا مِنْ كُلٍّ زَوْجَيْنِ اثْنَيْنِ وَأَهْلَكَ إِلاَّ مَنْ سَبَقَ عَلَيْهِ الْقَوْلُ مِنْهُمْ وَلا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُغْرَقُونَ}.

وكان داود عليه الصلاة والسلام يصنع الدروع إعداداً للجهاد في سبيل الله . قال تعالى { وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ مِنَّا فَضْلاً يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَأَلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ ، أَنْ اعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحاً إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ}.

ويقول في فضل صناعة السلاح للجهاد في سبيل الله : ( إن الله يدخل بالسهم الواحد ثلاثة نفر الجنة صانعه يحتسب في صنعته الخير ، والرامي به ومُنْبِلَه ).

وبالجملة فإن جميع الأعمال من تجارة وزراعة وصناعة وغيرها هي من فروض الكفايات إذا كانت مما لا يستغني عنه في قيام أمور الدنيا ولولي أمر المسلمين في سياسته للأمة أن يلزم بها من يحسنها ، فإن لم يجد فله أن يوجه إليها من يتعلمها ليقوم بسد هذه الحاجة العامة من حوائج الأمة.

ثم إن الإسلام أتى بتحريم بعض طرق الاكتساب لما فيها من الضرر أو الإضرار وأمر الإنسان أن يتحرى الرزق الحلال ويبتعد عن الحرام ، سواء ما داخله الربا وهو أعظم المحرمات ، أو كان أكلاً لأموال الناس بالباطل بالرشوة أو السرقة أو الغش أو الميسر أو أكل مال اليتيم . أو غير ذلك من الطرق الخبيــــثة المستقبحة التي أتى هذا الدين العظيم بتحريمها والتحذير منهـــــا .

ولقد اهتم الفقهاء رحمهم الله في المذاهب الفقهية المختلفة بالعمل وفصلوا القول فيه سواء كان بالبيع أو الإجارة أو السلم أو الاستصناع أو الزراعة أو غير ذلك من سائر المهن والأعمال المشروعة .

**الباب الاول**

**المبادئ العامة في نظام العمل**

**الفصل الاول**

**المصطلحات العامة في نظام العمل**

**المبحث الأول**

**تعريف الحق والقانون (أوالنظام) وعلاقتهما بنظام العمل**

الإنسان بوصفه كائن اجتماعي يعيش في جماعة معينة تربطه بأفرادها علاقات وروابط متعددة، وهو في رأيه على إشباع حاجاته وغرائزه تنشأ العديد من المعاملات التي غالباً ما تكون مصحوبة بالمنافسة والمنازعات والاعتداءات.

لذا كانت الحاجة ماسة منذ بدء الخليقة لوجود نواميس للضبط الاجتماعي ترمي إلى استقرار النظام وتحقيق الأمن والتوفيق بين الرغبات والمصالح المتعارضة بين الأفراد، ونواميس الضبط الاجتماعي متعددة كالأخلاق والدين والتربية والنظام (القانون).

ويعتبر النظام من أهم وسائل الضبط الاجتماعي نظراً لشمولة وتغطيته كافة جوانب الجماعة، هذا بالإضافة إلى صفته الملتزمة.

ويقوم النظام بتنظيم العلاقات من خلال تحديد ما لكل فرد وما عليه، فهو يحمي المصالح المشروعة ويدافع عنها بتقرير للحقوق([[1]](#footnote-1)).

ونظام العمل كالأنظمة الأخرى نظام إجباري له الحقوق والواجبات لمن دخل تحت مظلتها، ولذا علينا أن نشرح مفهوم الحق والنظام (الحقوق) وعلاقتهما بنظام العمل.

**المطلب الأول**

**معنى الحق لغة واصطلاحاً**

الواقع أن وضع تعريف للحق يحدد ماهيته ويبين جوهرة ليس بالأمر اليسير، بل إن صعوبة وضع تعريف للحق كانت من بين الحجج التي استند إليها بعض كبار الفقهاء.

أولاً: المذهب الشخصي: قوام هذا المذهب هو أن إرادة صاحب الحق هي العنصر الجوهري فيه فيعرف الحق وفقاً لهذه لهذا الاتجاه بأنه قدرة أو سلطة إرادية يخولها القانون للشخص([[2]](#footnote-2)).

ثانياً: المذهب الموضوعي: ينظر هذا المذهب إلى الحق من خلال موضوعه، لذلك فهو يعرف الحق بأنه "مصلحة يحميها القانون"، أي أن العنصر الجوهري في الحق لهذا المذهب، ليس هي الإرادة وإنما هي المصلحة أو الفائدة التي تعود على شخص معين.

وهذه المصلحة قد تكون مصلحة مادية وقد تكون مصلحة معنوية فالحق يتكون وفقاً لهذا المذهب من عنصرين أحدهما عنصر موضوعي هو المصلحة التي يحققها الحق لصاحبه، والثاني عنصر شكلي هو حماية القانون المتمثلة في الدعوى.

وثالثاً: المذهب المختلط: ينظر أنصار هذا المذهب إلى الحق من ناحية صاحبة فيرون فيه عنصر الإرادة ومن ناحية موضوعة فيرون فيه عنصر المصلحة، ويعرفون الحق " أنه قدرة إرادية أعطيت لشخص في سبيل تحقيق مصلحة يحميها القانون، هذا التعريف بني على أساس الجمع بين القدرة الإرادية والمصلحة([[3]](#footnote-3)).

إن المقصود بالحق أن تتقرر لمصلحة شخص معين بذاته سلطة أو سلطات شرعية (قانونية) معينة يتأثر بها ويوجد واجب عام على الكافة احترامها.

فيجب على الكافة احترام ما يتمتع به كل فرد من حقوق بصيغة شخصية كحق الإنسان في الحياة أو في سلامة جسده أو في صون عرضه أو في حريته، ولأجل صوت حق الإنسان الذي من هذا القبيل شرعت مبادئ وقواعد قانونية وقواعد قانونية كثيرة دستورية ولصاحب الحق لابد أن يكون له اختيار أن يستعملها أو لا يستعملها.

ولكن بعض الحقوق الناشئة من النظام ما يستند استعمالها على إرادة صاحب الحق، ويقال لتلك الحقوق " الحقوق اللصيقة بالشخصية"([[4]](#footnote-4)).

محل الحق قد يكون عملاً وقد يكون شيئاً. فمحل الحق الشخصي، عمل إيجابي أو سلبي يلتزم به المدين، أما الحق العيني محسوس([[5]](#footnote-5)).

وغالباً تلك الحقوق تهتم لكل الناس الذين في نفس المحل، وتعطي هذه السلطة لهم بسبب مجرد كونه إنساناً، وقد حرصت على تأكيد ذلك دساتير الدول المتقدمة وكثير من المواثيق الدولية مثل ميثاق الأمم المتحدة والإعلام العالمي لحقوق الإنسان، وحق العمل من هذا النوع يعطي هذا الحق من قبل المواثيق الدولية وإعلام حقوق الإنسان العالمية والدساتير الدولية بسبب أهميته في حياة الناس جميعاً.

وبناءً على هذه الأهمية صلاحية لصاحب الحق أن يتجاوز من حقه هذا أو أن ينصرف منه أو يبرم العقد مع الآخرين ضد محتوى هذه الحق لأنه إجباري([[6]](#footnote-6)).

تتقرر الحقوق بقصد الإفادة منها عن طريق استعمالها ومباشرتها في حدود السلطات التي يخولها لصاحبها، والإفادة من الحق لا تتم ولا تكتمل بصورة عملية إلا عن طريق كفالة حمايته بواسطة القانون، إذا كانت المجتمعات الحديثة تأبى أن يقوم برد ما قد يقع على حقه من اعتداء فلم يبقى لصاحب الحق في سبيل حماية حقه إلا اللجوء إلى القضاء طالباً منه تقرير حق له، أو منع اعتداء عليه، وذلك في مواجهة من ينكره أو من يعتدي عليه.

**المطلب الثاني**

**معنى القانون وعلاقته بنظام العمل**

**الفرع الأول**

**معنى القانون اصطلاحاً**

إذا كان مصطلح القانون قد تسرب إلى حقل الروابط القانونية في مجتمعنا في منتصف القرن التاسع عشر ورسخ وشاع استعماله منذئذ، إلا أنه لم ينفرد بمعنى واحد محدد بل ظل يعني معنيين اصطلاحاً، أحدهما خاص أو ضيق وثانيهما عام أو شامل.

أما القانون بمعناه الخاص، فيعني مجموعة القواعد القانونية التي تسنها السلطة المختصة بالتشريع في دولة بالتنظيم أمر معين، فيقال بهذا المعنى: حقوق نزع الملكية وحقوق المرور، وحقوق ضريبة الدخل، والحقوق بهذا المعنى يرادف التشريع وهو الحقوق المدون الذي تضعه السلطة التنظيمية.

وبعد الدستور تأتي القوانين في هرم الدولة القانوني لدول العالم أما النظام السعودي فقد أخذ القانون تسمية "النظام" وهو في حقيقته ورتبته الدستورية بمثابة قانون.

الدستور

الأساسي للحكم

النظام

القوانـــين

الأنظمـــة

اللوائـــح

اللوائح/ الأنظمة/المراسيم

 الهرم القانوني في دول العالم الهرم القانوني في المملكة

ويتشكل نظام الدولة الثانوني في هيئة هرم، يأتي الدستور في قمته، والدستور كما هو معروف هو الذي يحدد العقيدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والفكرية للدولة، ويظهر كل ذلك في قواعد ذات عمومية عالية لايهم بعد ذلك نعته بدستور أو نظام أساسي للحكم كما هو الحال في المملكة العربية السعودية أو النظام الأساسي للدولة كما هو الحال في سلطنة عمان ، طالما هو يتربع على قمة الهرم القانوني للدولة، وتقع القوانين أو الأنظمة في المملكة في المستوى الأوسط من هذا الهرم، وهي عبارة عن قواعد موضوعية عامة مجردة تسري على كافة الأفراد، المواطنين والمقيمين والزائرين والمارين مروراً عابراً في إقليم الدولة.

وتمتاز القوانين والأنظمة باقترانها بعقوبات استئصالية (القتل)، أو ماسة بحرية الفرد (السجن والحبس)، أو ماسة بكرامته (الجلد)، أو ماسة بملكيته الفردية (الغرامة الجزائية). وهذه العقوبات تكفل للقوانين والأنظمة الاحترام والتنفيذ. وهي أقل عمومية من الدستور لأنها تفصل أحكامه وقواعده. ومن نفهم أن في الدولة وثيقة واحدة هي الدستور أو النظام الأساسي للحكم، بينما ثمة مئات من القوانين والأنظمة تصدر بموجب هذا الدستور، والأنظمة في المملكة العربية السعودية هي قوانين شكلاً وموضوعاً لأنهل تلي النظام الأساسي للحكم، فهي تحوي قواعد موضوعية عامة مجردة، ولا يهم بعد ذلك تسميتها قوانين أو أنظمة، لأنه إذا اختلف الشكل والمضمون ، فالعبرة بالمضمون الذي يعطي الشكل شخصيته القانونية([[7]](#footnote-7)).

القانون (الحقوق) أو النظام هي مجموعة القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في الجماعة، وتعمل السلطة العامة على احترام تطبيق هذه القواعد من خلال توقيع الجزاء على من يخالفها من هذا التعريف يمكن لنا استخلاص أهم الخصائص التي تميز القاعدة الحقوقية([[8]](#footnote-8))، وتنظيم القانون ( أو النظام ) علاقات الأفراد بطريقة تختلف حسب طبيعة وأهمية المصلحة موضوع العلاقة، فإذا تعلق الأمر بموضوع وثيقة الصلة بالجماعة، عظم الأثر في حياتها، فتدخل الحقوق لتنظيمه بقواعد ذات طبيعة آمرة أي تتسم بالإلزام الذي لا يسمح فيه للأفراد بالاتفاق على ما يخالفه.

ويراد بالقانون بمعناه العام، مجموعة القواعد القانونية المرعية في مجتمع ما والمنظمة للعلاقات الاجتماعية فيه والتي يلتزم الأشخاص بإتباعها وإلا تعرضوا للجزاء المادي الذي تفرضه السلطة العامة، والحقوق بهذا المعنى مجموعة الأحكام (القواعد) الملزمة مشرعة من قبل السلطة المختصة أو مستمدة من مصادر أخرى غير التشريع([[9]](#footnote-9)).

وكلمة القانون أحياناً يستعمل في مقابل الحقوق والنظام في التطبيق وكما تستعمل النظام والقانون في معنى الحقوق " أنه في بعض دول العرب تستعمل الحقوق في معنى القانون أو النظام".

**الفرع الثاني**

**بيان خصائص القاعدة القانون (أوالنظام)**

وإذا أمعنا النظر في التعريف الذي سقناه للقاعدة الحقوقية والذي استقيناه من أساس فكرة الحقوق ( القانون ) أمكننا أن نستخلص منه خصائصها، فهي تتصف بالخصائص الآتية:

* أنها قاعدة سلوك اجتماعية، لأنها لصيقة بالمجتمع ولا غنى عنها فيه ولأنها تحدد سلوك الأفراد وتفرضه عليهم.
* أنها قاعدة عامة مجردة تشيع روح النظام في المجتمع.
* أنها تتوجه بخطابها إلى الأشخاص في المجتمع لتتولى تنظيم روابطهم.
* أنها قاعدة ملزمة تتبع قوتها الملزمة مما تقترن به من جزاء مادي تفرضه السلطة العامة على من يخالفها، تكون مصحوبة بجزاء توقعه السلطة العامة على من يخالفها([[10]](#footnote-10)).

**الفرع الثالث**

**علاقة القانون بخصائص نظام العمل**

**أولا: خصائص القانون**

القاعدة التي تتعلق بمصالح خاصة بالأفراد فإن القانون يترك حرية تنظيم هذه المصالح وفقاً لما يرتضونه إلا أنه يضع في نفس الوقت قواعد تنظم هذه المصالح تطبق في الحالة التي لا يتفق فيها الأفراد على حكم معين، تلك القواعد تسمى بالقواعد المكملة.

فالقواعد الآمرة هي التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفة حكمها، وإذا حاول الأفراد مخالفة هذه القواعد وقع تصرفهم باطلاً ولا يعتد به قانوناً ومن أمثلة القواعد الآمرة تلك المتعلقة بمنع الاعتداء على جسم الإنسان أو ماله، فقد قدر المنظم (أو المشرع) أن مثل هذه الأمور تتعلق بإقامة النظام في الجماعة([[11]](#footnote-11)):

ومن هذه الناحية ترتبط فكرة خصائص نظام العمل بفكرة القانون ارتباطاً وثيقاً، ومع الارتباط يأتي من الاتفاق في الهدف، فالقانون أو الحقوق غايتها تحقيق الأمن والاستقرار، والتأمين الاجتماعي هدفه تحقيق الاستقرار والأمان، وبناءً عليه فالتأمين الاجتماعي فا المقصود منه هو درء الأخطار الاجتماعية لتحقيق الأمن والاستقرار، وهما من غاية من غايات القانون([[12]](#footnote-12)).

وغاية نظام العمل واقعية نفعية تتمثل في إرساء النظام في المجتمع حرصاً على بقاء هذا المجتمع وضماناً لاستقراره وسعياً إلى تقدمه. ولذالك فبينما تسعى قواعد الحقوق بأوامرها ونواهيها الملزمة للفرد إلى تحقيق الصالح العام للجماعة، ومن هذه الجهة قواعد النظام الاجتماعي منبعة من النظام ومتوجهة إلى أفراد المجتمع وتطلب أمانهم وسلامهم، وقواعد نظام التأمين الاجتماعي جزء من أجزاء النظام العام.

ومن ثم فإن قواعد نظام العمل ، تتميز بخصائص معينة تتمثل في أنها قواعد اجتماعية منظمة للسلوك البشري في المجتمع وهي قواعد عامة ومجردة، وهي قواعد تقوم على الإجبار الذي تباشره السلطة العامة في المجتمع، على نحو تكون معه قواعد القانون ذات جزاءات قهرية، فهكذا يبدو أنه لا يمكن تحديد ماهية القاعدة الحقوقية إلا بمعرفة خصائصها المميزة لها([[13]](#footnote-13)).

أما اللوائح فهي تنفيذية كما هو الحال في الأنظمة القانونية للدول العربية التي يطلق عليها أنظمة، وفي أنظمة السعودية واللوائح مواقف مهمة في تطبيق النظام، وخاصة اللوائح التي تلعب دوراً مهماً لتفسير النظام وشرحه وتأييده بقواعد تفصيلية له([[14]](#footnote-14)).

 **ثانيا: خصائص نظام العمل :**

العمل بأنه : " الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة تنفيذاً لعقد عمل ( مكتوب أو غير مكتوب ) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها صناعية كانت أو تجارية أو زراعية أو فنية أو غيرها عضلية كانت أو ذهنية " [[15]](#footnote-15).

تعريف نظام العمل :

هو : مجموعة القواعد النظامية التي تحكم علاقة عمل بين صاحب العمل والعامــــل بمقتضاها يقوم الثاني بالعمل موضوع العقد تحت إدارة وإشراف الأول .

ويمكن أن يعرف بأنه : مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص أو أشخاص بالعمل لحساب آخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر . العلاقة بين العامل و ًاحب العمل " العلاقات التعاقدية"

لما كانت العلاقات التعاقدية التي ينظمها نظام العمل ذات طبيعة خاصة فقد تميز هذا النظام بخصائص تميزه من أبرزها :

1 – أن قواعده وأحكامه ذات طبيعة آمرة ( مقررة حامية ) أي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها ، وتقترن مخالفتها بجزاء والسبب في ذلك أن نظام العمل الهدف منه في الغالب حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في هذا العقد ( عقد العمل ) إلا أن ذلك لا يمنع من الاتفاق على مزايا أفضل للعامل مما ورد في النظام لأن انصراف الحماية القانونية لحقوق العمل في قواعد نظام العمل ، يجعل من هذه القواعد الحد الأدنى فيما تقرره من مزايا أو ضمانات ، وبالتالي نستنتج من ذلك أنه من الجائز الاتفاق على مزايا أكثر للعامل مما تقرره تلك القواعد ، وبالتالي فإن عقد العمل قد يضيف إلى مركز العامل مزايا أكثر مما يقرره نظام العمل ولكنه لا يجوز أن ينزل بتلك الحقوق عما قرره هذا النظام باعتبار أن حقوق العمال الواردة فيه هي حد أدنى لا يجوز النزول عنه .

2 – تفسير النظام بما هو أصلح للعامل : والسبب في ذلك أنه لما كانت قواعد نظام العمل تستهدف في الغالب حماية مصالح العمال فإنه يترتب على ذلك ضرورة تفسير نصوص هذا النظام عند الشك في المقصود منها بما يحقق مصلحة العامل .

وقد خالف البعض في ذلك وذهبوا إلى أنه يجب عدم أخذ هذا المبدأ على إطلاقه ، بل إذا كان النظام يهدف في بعض الأحيان إلى حماية مصلحة رب العمل فإنه يهدف في أحيان أخرى إلى تحقيق توازن معقول بين مصالح طرفي العقد ، وكذلك فإن الهدف من النص النظامي أحياناً ينصرف إلى تحقيق الصالح العام بعيداً عن مصالح طرفي العقد .

وبالتالي وعلى هذا الرأي فإنه يجب ألا تحمل نصوص نظام العمل التي يرد شك في المقصود منها بما يحقق مصلحة العامل دائماً بل إن الواجب مراعاة السياق الذي أتى فيه النص وعليه فيقتصر تطبيق هذا المبدأ على النصوص التي وضعت لحماية مصالح العامل بمقتضى السياق الذي جاءت فيه .

3 – لتيسير إجراءات التقاضي :

ويتمثل ذلك في جعل جهات خاصة ( هيئات تسوية الخلافات ، أو المحاكم العمالية ) للنظر في قضايا العمل لتقوم بإختصار إجراءات التقاضي .

**المبحث الثانى**

**المستفدون و المثتثنون من نظام العمل السعودية**

**المطلب الأول : : المستفدون من نظام العمل السعودية**

**العمل حق للمواطن ، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام ، والمواطنون متساوون في حق العمل .
المادة الرابعة :
يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية .
تسري أحكام هذا النظام على :
1- كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر .
2- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة .
3- عمال المؤسسات الخيرية .
4- العمال في المنشآت الزراعية والرعوية التي تشغّل عشرة عمال فأكثر.
5- العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها .
6- العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها.
7- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام .
8- العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير .
المادة السادسة :
تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب ، والحد الأقصى لساعات العمل ، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية ، والشتغيل الإضافي ، والعطلات الرسمية ، وقواعد السلامة ، والصحة المهنية ، وإصابات العمل والتعويض عنها ، وما يقرره الوزير .\*( المادة الخامسة)**

**المطلب الثانى :المثتثنون من تطبيق نظام العمل السعودية**

**يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام :**

 **1- أفراد أسرة صاحب العمل ، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم .
2- خدم المنازل ومن في حكمهم .
3- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن .
4- عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام.
5- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.
6- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها .
وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم تحكم علاقتهم مع مستخدميهم ، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم ، وترفعها لمجلس الوزراء (المادة السابعة)**

**الفصل الثاني**

 **القواعد الامرة الهامة فى نظام العمل**

العمل حق لكل إنسان أقرته الشريعة الإسلامية ، كما أقرته مؤخراً الإعلانات والمواثيق الدولية ، وهو حق أساسي " دستوري كما يمكن أن يعبر عنه " ، حيث راعى ذلك النظام الأساسي للحكم في المملكة في المادة (28) منه ، والتي نصت على ما يلي : " تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل " .

كما نصت المادة الثالثة من نظام العمل على أن العمل حق للمواطن فجاء نصها كما يلي : " العمل حق للمواطن لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام ، والمواطنون متساوون في حق العمل ".

وهذا يعني أن الدولة تسعى إلى توفير العمل بكافة الوسائل المتاحة ، مما يعني أن من أهم واجباتها في هذا الخصوص مكافحة البطالة بالطرق التي يحددها النظام .

إن مبدأ حرية التعاقد كان لفترة طويلة حائلاً دون تنظيم الأيدي العاملة ، فلم يكن الأمر يخضع إلا للمنافسة ، ثم بدأ التدخل بعد ذلك عن طريق وضع القيود على حرية التعاقد ، لتلافي ما كان ينجم عن الحرية المطلقة في التعاقد والمنافسة من مساويء ولما يمثله ذلك من حماية للطبقات العاملة .

ولقد تعددت هذه القيود اليوم ، ولكنها على كثرتها لم تنل من جوهر حرية العمل وحرية التعاقد عليه فقد ظلت هذه الحرية قائمة في حدود هذه القيود وظل عقد العمل الفردي مصدراً لعلاقات العمل الفردية كما ظلت حرية كل من الفريقين في اختيار الآخر هي الأساس لقيام هذه العلاقات .

القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل من أهمها ما يلي :

**المبحث الأول**

 **القيوم القائمة على اعتبارات وطنية :**

الأصل هو أن تحرص كل دولة على توفير فرص العمل لمواطنيها ، فالعمل حق لكل مواطن كما أنه واجب عليه ، وقد نص النظام السعودي على ذلك في المادة الثالثة ، حيث قال : " العمل حق للمواطن ، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام ، والمواطنون متساوون في حق العمل " .

فإذا كان العمل حق للمواطن ، فمن حقه ألا يزاحمه فيه غيره ، فتكون سياسة الدولة في هذا منطقية إذا هي قيدت عمل الأجانب بقيود تراعي الاعتبارات السابقة ، ومن أهم هذه القيود :

 **المطلب الأول :**

 **الإلزام بتوظيف نسبة معينة من السعوديين** :

 **الفرع الأول :أحكام توظيف غير السعوديين :**

نصت المادة (33) من نظام العمل على أنه لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض .

كذا الأمر نفسه نجد أن النظام شدد في ذلك حيث نص في المادة (32) منه على منع استقدام الأجنبي بقصد العمل إلا بعد موافقة الوزارة .

وشروط منح رخصة العمل للعامل غير السعودي حسب نص المادة (33) :

1 – أن يكون العامل دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل .

2 – أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد .

3 – أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته .

وقد فسر النظام لفظ " العمل " المراد به في هذه الشروط وهو :

كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي وأي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية .

**الفرع الثاني : الاستقدام وشروطه :**

لا يتم دخول العامل الأجنبي إلى أرض المملكة بطريق مشروع إلا عن طريق طلب رب العمل هذا الطلب وهو ما أطلق عليه لفظ " الاستقدام " . كما نصت على ذلك المادة (41) من نظام العمل .

إعارة العامل الأجنبي وعمله لدى صاحب عمل خلاف من استقدمه :

القاعدة العامة عدم جواز ذلك إلا بعد اتباع الإجراءات النظامية التي تجيز ذلك وفق الضوابط النظامية الواردة في المادة (37) والمادة (38) والمادة (39) ، حيث ورد فيها :

1 – يجب أن يكون عقد العمل لغير السعودي مكتوباً ومحدد المدة وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد .

2 – لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة في المهنة المدونة في رخصة عمله ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير .

3 – لا يجوز بغير إتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى غيره ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره .

4 – لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص .

**الفرع الثالث : أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل غير السعودي** :

ورد النص على هذه الالتزامات في المادة (40) من النظام فألزم صاحب العمل بما يلي :

1 – تحمل رسوم الاستقدام ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدها وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات ورسوم تغيير المهنة والخروج والعودة ، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين .

2 – تحمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه .

3 – تحمل نفقات تجهيز جثمان العامل المتوفى ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها ، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة .

نجد أن المنظم السعودي ذهب إلى تقييد ذلك بتحديد نسبة لا يقل عنها عدد العمال السعوديين في المنشأة الواحد ، فقد نص في الفقرة الثانية من المادة السادسة والعشرين على أنه : " يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن (75%) من مجموع عماله ، وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية ، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً " .

**المطلب الثاني :**

 **القيود الواردة على عمل الأجانب :**

كذلك قيد نظام العمل السعودي عمل الأجانب بموافقة وزارة العمل على استقدام العامل الأجنبي وكذلك يُلزم الأجنبي بالحصول على ترخيص بالعمل، وفقاً لإجراءات وقواعد محددة ومرسومة وهذا ما نصت عليه المادة الثانية والثلاثين وكذلك المادة الثالثة والثلاثين بأنه : " لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد موافقة الوزارة ، ولا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة " .

وقد وضع المنظم جزاءاً تأديباً لمخالفة هذا القيد ، فيعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم .

وكذلك قيد نظام العمل السعودي تجديد رخصة العامل الأجنبي بالتحقق من واقع سجلات الوزارة عدم وجود مواطنين مقيدين عاطلين قادرين على أداء العمل المطلوب ، فإذا كان من بين المواطنين من هو مسجل في سجلات الوزارة وهو راغب في العمل ويستطيع أن يقوم به كان هو الأحق بالعمل من الأجنبي كما في المادة الخامسة والثلاثون ، حيث نصت على أنه :" يجب التأكد قبل تجديد رخصة العمل من أنه ليس بين طالبي العمل من السعوديين من تتوافر لديه الشروط المطلوبة ويرغب في القيام بالعمل نفسه " .

ومن القيود الواردة على عمل الأجانب في نظام العمل حظر عمل الأجنبي في مهنة غير المهنة التي قد وضعت في رخصة عمله سواء كان من تلقاء نفسه أو من جهة صاحب العمل كما نصت على ذلك المادة الثامنة والثلاثين من النظام .

وقد وضع المنظم جزاءاً لمخالفة هذا القيد ، حيث أنه يعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم .

وكذلك قيد عمل الأجنبي بأنه لا يجوز تركه من قبل صاحب العمل بأن يعمل لدى غيره ، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، وكذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يترك العامل يعمل لحسابه الخاص كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص ، وقد ورد هذا في المادة التاسعة والثلاثين .

وقد وضع المنظم جزاءاً تأديباً عند مخالفة هذه المادة ، حيث يعاقب كل من يخالفها بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرين آلف ريال، وتتعدد الغرامة بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة بشأنهم ، ويتم ترحيل العامل على حساب من وجد يعمل لديه .

**المبحث الثاني**

 **القيود القائمة على اعتبارات إنسانية :**

لقد حرص المنظم على أن يضع في اعتباره التكوين الجسماني للعامل ، بأن يحظر عليه العمل في بعض المجالات التي قد ترهقه من الناحية الصحية ، ومن هنا حظر عمل الأحداث والنساء في الأعمال الشاقة ، ووضع حد أدنى لسن العامل الحدث ، بل وفرض الفحص الطبي على العامل قبل قبوله في بعض الأعمال كما أورد المنظم أحكاماً لحماية الأحداث والنساء أخلاقياً .

**المطلب الأول :**

 **القيود المتعلقة بعمل الأحداث :**

من ناحية السن والعمر نص نظام العمل الجديد في المادة (164) الرابعة والستون بعد المائة منه على أنه يحظر تشغيل الأحداث الذين لم يتموا الخامسة عشرة من العمر لدى أي صاحب عمل ، وفي هذه المادة استثناء بتخويل الوزير بأن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13–15 سنة في أعمال خفيفة يراعى فيها الآتي :

* ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم .
* ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه والتدريب المهني ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه .

ومن حيث حماية الحدث من الناحية الجسمانية والصحية من طبيعة بعض الأعمال ، نجد أن المنظم في المادة (161) المادة الحادية والستون بعد المائة قد حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة ، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر ، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي إليها .

من ناحية ساعات العمل : نجد أن المنظم يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية ، كما نجد المنظم أيضاً يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان فيجب أن لا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات ، وهذا تأكيد لحرص المنظم على عدم إرهاق الحدث ، وإعطائه فترة مناسبة للراحة .

من ناحية الشروط الواجب توفرها في الحدث لتشغيله :

نص المنظم على أن على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفى منه المستندات الآتية :

أ – بطاقة الهوية الوطنية ، أو شهادة رسمية بميلاده .

ب– شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب ، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية .

جـ – موافقة ولي أمر الحدث .

**المطلب الثاني :**

 **القيود المتعلقة بعمل النساء** :

المنظم حرص على حماية المرأة من الناحية الصحية والجسمانية ، وكذلك من الناحية الأخلاقية ، بل وحماية أسرة المرأة وأطفالها ورضيعها .

فمن القيود المتعلقة بنوع العمل :

ما نصت عليه المادة (149) التاسعة والأربعون بعد المائة من أن المرأة تعمل في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها ، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة ، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء الأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة .

**المطلب الثالث :**

**القيود المتعلقة بوقت العمل** :

ما ورد في المادة الخمسون بعد المائة ، حيث نصت على أنه لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير ، فيبدو أن هدف المنظم هو حماية المرأة أخلاقياً بمنع تشغيلها في أي وقت يكون خطراً عليها من هذه الناحية ، ولم يقتصر المنظم في حمايته للنساء على هذه القيود بل هناك ما يتعلق بالإجازات وفترات وأماكن الراحة المقررة .

**المطلب الرابع :**

 **تشغيل المعوقين المؤهلين مهنياً :**

نصت المادة الثامنة والعشرون على أنه على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر ، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً أن يشغل (4%) على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنياً ، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها .

كما أنه على صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنياً وأجر كل منهم .

**الفصل الثاني**

**عقد العمل**

**المبحث الأول**

**التعريف بعقد العمل وخصائصه**

**المطلب الأول**

**تعريف عقد العمل و عناصره وأركانه وسماته**

العمل في اللغة :

يقال عَمِلَ عملاً فعل فعلاً عن قصد ومهن وصنع . والعامل: من يعمل في مهنة أو صنعه وجمعه عُمَّال وعَمَلة . والعمل : المهنة والفعل وجمعه أعمال .

والعمل في الاصطلاح :

يمكن أن يعرف بأنه : " كل ما يزاوله الإنسان من نشاط صناعي أو زراعي أو تجاري أو مهني بقصد تحقيق هدف ما " . وعند الإطلاق فإن لفظ العمل أشمل من ذلك .

وورد تعريفه في المادة الثانية من نظام العمل بأنه : " الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة تنفيذاً لعقد عمل ( مكتوب أو غير مكتوب ) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها صناعية كانت أو تجارية أو زراعية أو فنية أو غيرها عضلية كانت أو ذهنية " .

عرف عقد العمل الفردي بعدة تعريفات ومن أهمها تعريف النظام السعودي في المادة الخامسة من نظام العمل والعمال، وهو :

" عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب علم وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر"([[16]](#footnote-16)).

هو اتفاق بتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشراف مقابل عوض([[17]](#footnote-17)).

وكما هو اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر.

تعريف المنظم الفرنسي ( المادة 710) على أنه : " عقد إيجار الخدمات، هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء عمل أو سعر معين يحددانه بينهما"([[18]](#footnote-18)).

تعريف المشرع الجزائري ( م 9 الق 90/11): " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"([[19]](#footnote-19)).

والتعريف الذي اختاره جمعٌ من الشراح:

" اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص أو عدة أشخاص بالقيام بعمل سواء كان عملاً فكرياً أو مادياً لحساب شخص أو عدة أشخاص آخرين تحت إشرافهم وتوجيههم لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجرة"([[20]](#footnote-20)).

**الفرع الثاني :** العناصر الأساسية في عقد العمل

العناصر الأساسية في عقد العمل والتي هي من العناصر الجوهرية لهذا العقد لأن إرادة الطرفين لابد أن تنطبق على هذه العناصر والمتمثلة فيما يلي:

1 – العمل : وهو النشاط الذي يقوم به العامل سواء كان هذا النشاط يدوياً أو فكرياً أو كان إيجابياً أو سلبياً كأعمال الحراسة، كما يشترط في عنصر العمل أن يؤديه العامل شخصياً حيث تلعب شخصية العامل دوراً كبيراً في عملية توظيفه سواء من حيث سلوكه أو أهليته أو قدراته المهنية.

كما في عقود المقاولة التي ينيب فيها المقاول غيره للقيام بنشاطات مختلفة وهذا التصرف بالإنابة يدخل في إطار علاقات بنشاطات مختلفة وهذا التصرف بالإنابة يدخل في إطار علاقات أخرى وليس ضمن إطار علاقات العمل([[21]](#footnote-21)).

وتتجلى شخصية العامل في كونه يخضع في فترة تجربة قبل تثبيته في منصبه كما أن علاقة العمل تنتهي بوفاة العامل بحيث لا يجوز لوليه استخلافه في هذا المنصب وفي حالة استخلافه فإنه في هذه الحالة لابد من إبرام عقد جديد بين الموظف والمؤسسة المستخدمة.

أما بالنسبة لشخصية رب العمل فإنه لا يعتد بها في غالب الأحيان فإذا حدث تغيير في شخصية الوضعية القانونية للمؤسسة سواء بالإندماج بمؤسسة أخرى أو البيع أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى فإنه تبقى جميع العلاقات قائمة إلا في حالات استثنائية كالحل والتصفية القانونية.

2 – الإدارة والإشراف: وهي أحد العناصر الجوهرية لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى بحيث تتمثل عملية الإشراف والرقابة فيما يتمتع بها صاحب المؤسسة وللمؤسسة سلطات تتعلق بتنظيم أوقات العمل والراحة وكذلك بتوقيع الجزاءات في حالة مخالفة القوانين المعمول بها في المؤسسة([[22]](#footnote-22))، بالإضافة إلى أنه يشرف على عملية العمل الفني والتقني عن طريق تخصيص وتوزيع مناصب العمل حسب مؤهلات وكفاءات كل عامل([[23]](#footnote-23)).

3- عناصره:

أ – عنصر العمل.

ب – عنصر الأجر : والتي تشترك مع علاقات العمل في هذا العنصر ولهذا ذهب الفقهاء للتمييز بينهما بقولهم بأن عقد المقاولة كما في المادة : " المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر وبالتالي فعقد المقاول يشترك مع عقد العمل من حيث عنصري العمل والأجر، كما أدى البحث للتمييز بينهما إلى حالات يتم تقديم منتج على أساسه يتقاضى العامل أجره كالمقاولة، فالمقاول يقدم منتجاً معيناً مقابل أجر أما العامل منا فهو يبذل عناية الرجل العادي وهو غير مسؤول عن هلاك الشيء.

أما المقاول فهو مسؤول إلا ما كان يدخل ضمن إطاره ونطاق القوة القاهرة وبالتالي فالمقاول ملزم بتقديم نتيجة معينة، وبالتالي فمعيار التبعية هو المعتمد للتفريق بينهما، فالمقاول يعمل باستقلالية تامة عن صاحب المشروع المراد إنجازه، أما العامل فهو يعمل تحت إشراف ورقابة المؤسسة([[24]](#footnote-24)).

كما أن أجره محدد وفقاً للقوانين والأنظمة المحددة والمعمول بها، أما أجر المقاول فهو أجر جزافي يتم تقديره عن طريق المفاوضات، ويخضع للقواعد المنصوص عليها في القانون المدني، كما أن أجر العامل يخضع للحماية القانونية([[25]](#footnote-25)).

إن عقد الشركة كما في المادة التي تقضي بأن : " الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد يهدف إقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة".

أما في حالة تقديم حصة من الجهد فههنا قد وقع خلاف وجدل فقهي فيما إذا يمكن اعتبار هذا الشخص عاملاً أو شريكاً.

إن أساس التمييز هو أن الشريك يتحمل الأرباح والخسارة أما العامل فلا يتحمل الخسارة، فمعيار التبعية للعامل في الشركة أنه يخضع لسلطة الرقابة والإشراف من قبل صاحب المؤسسة أما الشريك فهو من المسيرين وبالتالي لا يخضع لأي إشراف أو رقابة، أما الجزاءات الموقعة على العامل فهي تطبق عليه من قبل صاحب المؤسسة أما الشريك فلا يستطيع الشركاء توقيع الجزاء عليه مباشرة بل لابد من اللجوء إلى القضاء.

ت -عنصر الأجر([[26]](#footnote-26)): إن الأجر يعتبر المقابل الذي يتقاضاه العامل نظير ما يقدمه من عمل، ففي السابق كان الأجر يخضع لفكرة العرض والطلب على أساس أن العمل هو عقد إيجاز للخدمات ولكن ونظراً للتطورات الاجتماعية للعمل أصبح الهدف الأساسي للأجر ليس المقابل الحقيقي الذي ينتجه العامل وإنما المقابل الذي يكفل المعيشة المواتية للعامل واستقراره الاجتماعي وبالتالي دخلت اعتبارات أخرى في تحديد الأجر كالمكافأة، الضمان الاجتماعي والأجر نوعان : أجر ثابت، وأجر متغير.

1 – الأجر الثابت : وهو الأجر الذي يتكون من الأجر الأساسي الذي يتم تحديده عن طريق تحديد مناصب العمل بواسطة رقم استدلالي توضع لهم مرتبات معينة، كما أن الحد الأدنى للأجور تتدخل فيه عدة اعتبارات اقتصادية، اجتماعية أو حسب الإمكانيات الاقتصادية للمؤسسة للأجر والأجر الأساسي القاعدي، التعويضات، الحوافز، المكافآت([[27]](#footnote-27)).

2 – الأجر المتغير : وهو الأجر الذي يتغير بحسب تغير ظروف العمل وطبيعته، فالأجر المتغير يتغير من حالة إلى أخرى كالأجور المتعلقة بالمردودية، فالعامل لا يحقق دوماً مردودية وإذا حققها تمنح له مكافأة.

فالأجر يخضر لحماية تشريعية بحيث لا يجوز الحجز على الكتلة الأجرية في حالة الإفلاس للشركة وفي حالة الحجز على المؤسسة توجد ديون ممتازة يتمتع بها العامل ضمن حق الأولوية تتمثل في أجور العمال المتميزة عن الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة العامة عكس أحكام القانون المدني الجزائري([[28]](#footnote-28)).

ث – المدة : وهي التي تحدد لنا ما إذا كان العقد المبرم بين الطرفين عقد غير محدد المدة أم عقد محدد المدة على أساس أن أغلب التشريعات لا تشترط تحديد المدة ومنها التشريع الجزائري، فصياغة علاقة العمل في عقد مكتوب " أي الشكلية " في علاقة العمل ليست ضرورية، ولهذا تعتبر كل علاقة عمل لا تتوافر فيها شكلية معينة تعتبر علاقة عمل دائمة وهذا لضمان استقرار العامل وهذا ما يسمى بتحقيق الأمن الاجتماعي للعامل، لأن العقد إذا لم تتوافر فيه الكتابة أو إجراءات معينة فإنهائه يختلف عن إجراءات إنهاء عقد مكتوب، حيث لا يمكن إنهاء عقد مكتوب من غير إشعار مسبق للطرفين، ومخالفة هذا الإجراء يؤدي إلى بطلان التصرف المتخذ من قبل المؤسسة لأن إنهائه مرتبط بإرادة الأطراف، فصاحب المؤسسة لا يمكنه إنهاء أو تعديل عقد العمل إلا بالاتفاق مع العامل ودون إشعاره، والعامل في هذه الحالة أي في حالة إنهاء عقد العمل دون توافر الأسباب المشروعة فهو يعد متعسفاً ويتحمل الطرف الآخر إلا في الحالات المنصوص عليها قانوناً كارتكاب خطأ جسيم([[29]](#footnote-29)).

**الفرع الثالث : أركان عقد العمل:**

عقد العمل كغيره من العقود المدنية لا بد من توافر المحل، السبب، المشروعية، الأهلية.

والمحل هو النشاط الذي يقوم به العامل بالأجر.

والعمل من جهة صاحب العلم هو سبب ومن جهة العامل سبب فالعمل والأجر بالنسبة للمحل والأجر طبيعة مزدوجة.

كما يشترط أن يكون العمل ممكناً وقابلاً للتعيين ويدخل ضمن قدرات العامل المهنية والفيزيولوجية وأن لا يكون مستحيلاً([[30]](#footnote-30)).

والسبب هو الغاية من النشاط وهي تحقيق المقابل أي الأجر ولرب العمل تنفيذ النشاط للمحافظة على العمل، ويشترط لكل من المحل والسبب المشروعية أي أن يكون المحل والسبب مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، كأن يكون النشاط تجارة للمخدرات كما أن السبب في دفع الأجر هو العمل وليس سبب غير مشروع كالتستر على أمر معين وكذلك لابد من الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها.

وهناك اتجاه معاصر يرى بأن لعقد العمل ركناً أساسياً واحداً وهو التراضي وهو الذي عبارة عن تطابق الإرادتين وهو الركن الأساسي والنهائي لعقد العمل على أساس اتجاه الإرادتين وتطابقهما([[31]](#footnote-31)).

واتجاه ثالث : يرى فيه البعض أن للعقد محل وسبب وهي التزامات ناشئة عن العقد وليست هي الأساس في العقد.

**المطلب الثاني**

**تعريف نظام العمل و خصائصه**

 **الفرع الأول : تعريف نظام العمل**

وقد اختار المنظم في المادة الأولى من النظام تسمية هذا النظام السعودي بنظام العمل مفضلاً له على تسمية أخرى في بعض الأنظمة كعقد العمل الفردي وتشريع العمل وغير ذلك من المسميات .

التطور التاريخي لنظام العمل السعودي :

مر نظام العمل السعودي بعدة مراحل في تطوره وكان مرتبطاً بالتطور الذي شهدته المملكة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ولعلنا نلخص أبرز نقاط هذا التطور فيما يلي :

1 – كان أول نظام يحكم طرفاً من علاقات العمل هو نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية الصادر بتاريخ 18/7/1356هـ ويتكون من (24) مادة .

2 – بعد ذلك وفي تاريخ 13/4/1361هـ صدر نظام العمل والعمال وهو يمثل تكملة للنظام السابق ويتكون من (17) مادة .

3 – بعد ذلك وبتاريخ 25/11/1366هـ صدر نظام العمل والعمال وحل محل النظامين السابقين واحتوى على (60) مادة .

4 – تلا ذلك صدور نظام العمل والعمال بالمرسوم الملكي رقم (م/21) وتاريخ 6/9/1389هـ وألغى ما سبقه من أنظمة وحل محلها وتكون من (211) مادة .

5 – صدر مؤخراً المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ متضمناً الموافقة على نظام العمل الجديد ، وتضمن (245) مادة ، ونشر بجريدة أم القرى في العدد رقم (4068) بتاريخ 25/9/1426هـ وقد نصت المادة (245) منه على أنه يبدأ العمل بالنظام بعد (180) يومـــاً من تاريخ نشره ، وبناءً عليه يفترض أن يبدأ العمل به بتاريخ 25/3/1427هـ .

**الفرع الثاني : خصائص عقد العمل**

العمل بأنه : " الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة تنفيذاً لعقد عمل ( مكتوب أو غير مكتوب ) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها صناعية كانت أو تجارية أو زراعية أو فنية أو غيرها عضلية كانت أو ذهنية " [[32]](#footnote-32).

تعريف نظام العمل :

هو : مجموعة القواعد النظامية التي تحكم علاقة عمل بين صاحب العمل والعامــــل بمقتضاها يقوم الثاني بالعمل موضوع العقد تحت إدارة وإشراف الأول .

ويمكن أن يعرف بأنه : مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص أو أشخاص بالعمل لحساب آخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر . العلاقة بين العامل و ًاحب العمل " العلاقات التعاقدية"

**سردنا خصائص عقد العمل في هذا بداية هذا المبحث ثم أذكر آثار الانعقاد وتكوينه ونحو ذلك:**

أولاً : هو عقد رصاني : معناه أن الرضى هو ركن أساسي في عقد العمل.

ثانياً : هو من العقود المسماة : أي نص المشرع بتسمية عقد العمل والسبب في تسميته نظراً لشيوع هذا النوع من الأعمال بين الناس.

ثالثاً : هو من عقود المعاوضة : العامل يقوم بعمل متفق عليه في عقد العمل ويأخذ مقابل ذلك أجرة.

رابعاً : هو عقد ملزمك للجانبين : لا بد أن يكون هناك التزام ثاني يقع على عاتق صاحب العمل.

خامساً : هو من العقود الزمنية المستمرة : حسب المدة المتفق عليها.

سادساً : هو منشأ لعلاقة التبعية :يمون العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل([[33]](#footnote-33)).

سابعاً : إن عقد العمل كأي عقد من العقود، التي تنشأ بالإرادة الحرة لطرفي التعاقد، ولذلك فلابد من القول : إنه من المبادئ المستقرة التي يقوم عليها التنظيم القانوني للعمل مبدأ حرية العمل، ولقد أعطى الإسلام للمسلم الحرية الكاملة في اختيار العمل الذي يناسبه ويتفق مع رغباته وقدراته، ولا يقر الإسلام أي إكراه أو إجبار على القيام بعمل معين، لذا فإن الإنسان في الإسلام مكفول له الحق في أن يتعاقد مع أي إنسان آخر أو أي شركة كانت في أي مكان يختاره للعمل([[34]](#footnote-34)).

هذه الحرية اليت كفلتها سائر التشريعات والأنظمة، كان لابد من حمايتها من أن تستغل من قبل التكتلات والأطراف الأقوى في سوق العمل ؛ لذا نص العديد من الأنظمة على بعض القيود على هذه الحرية، التي يقصد من ورائها المحافظة على التوازن العادل بين مصالح الفئات المختلفة في هذه العملية، كالتشريعات التي يقصد من ورائها حماية حقوق العمال، والتزام أصحاب العمل بها، وبعض هذه القيوم تستند إلى أمور إنسانية، ومن ذلك ما ورد في نظام العلم السعودي في مادته (160) من عدم جواز تسغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطيرة أو الصناعات الضارة بالصحة، ومن ذلك أيضاً النص على وجوب تشغيل العاجزين كما ورد في المادة (54) من النظام كما أن منها ما يستند أيضاً إلى اعتبارات دينية وأخلاقية، كما نصت الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها بأنه لا يجوز بأي حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق.

إن من تلك القيود ما يستند إلى اعتبارات المصالح الوطنية للبلاد، ومن ذلك الأحكام والقيود الخاصة بأحكام تشغيل الأجانب التي نص عليها نظام العمل السعودية في مواده ( 48، 49/ 50) التي وضعت قاعدة أساسية هي أن العلم حق للمواطن السعودي، لا يجوز لغيره ممارسته إلا إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في مواد النظام.

ولم يرد في نظام العمل قواعد تتعلق بانعقاد عقد العمل، ومن ثم فهو يخضع في انعقاده للقواعد العامة لأحكام العقود في الفقه الإسلامي، ولا سيما عقد إجارة الأشخاص، التي تقوم أساساً على أركان ستة، هي: " العاقدون، والآجر، ومستأجرة، والمعقود عليه من المنفعة المتعاقد عليها، وأجرتها، وصيغة العقد المتمثلة في الإيجاب والقبول "، وفي القانون فإن الراجح لدى فقهائه هو أن لعقد العلم ركناً واحداً وهو التراضي، وذلك يتفق مع ما ذهب غليه فقهاء الحنفية من اعتمادهم الصيغة الركن الوحيد للعقد.

أما طرفا التعاقد في عقد العمل فهما العامل وصاحب العمل، وقد حددت المادة السابعة من نظام العمل السعودي الطرف الأول، عندما نصت على أن العامل: هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه، ولو كان بعيداً عن نظارته، مقابل أجر، ولا يهم نوع العمل الذي يمارسه العامل فقد يكون يدوياً أو فكرياً، كما لا يهم نوع النشاط الاقتصادي، فقد يكون المشروع صناعياً أو تجارياً أو زراعياً([[35]](#footnote-35)).

أما الطرف الثاني في التعاقد : فهو صاحب العلم، وطبقاً لنص الفقرة الثامنة من المادة السابعة من نظام العمل السعودي فهو أي شخص طبعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر.

ولكي ينعقد العقد انعقاداً صحيحاً يترتب عليه آثاره النظامية لابد من أن يتحقق في ذلك العقد، التراضي بين طرفيه على عقد العمل تراضياً صحيحاً خالياً من عيوب الإرادة، تتوافر لأطرافه الأهلية اللازمة لإبرامه، ومضمون هذا التراضي هو تطابق إرادة الطرفين على عناصر العقد الجوهرية، وهي العمل والأجر والمدة، وتنص المادة التاسعة من نظام العمل السعودي على أنه يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته؛ ليكون كل منهما على بينه من أمره وعالماً بما له وما عليه، ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر، لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة، ومن بين الأمور التي تنظمها تلك اللائحة تلك العناصر الثلاثة([[36]](#footnote-36)).

عقد العمل كأي عقد من العقود يرتب آثاراً على العقد، ويلزم بها كل طرف من أطرافه تتمثل في الحقوق والواجبات الناشئة عن العقد لكل منهما([[37]](#footnote-37)).

**الفرع الثالث : أهم سمات عقد العمل :**

1 – أنه عقد لازم ، أي ملزم للطرفين .

2 – أنه عقد معاوضة الأجر مقابل المنفعة .

3 – أنه عقد يقوم على الاعتبار الشخصي من جانب العامل ، فينقضي بوفاته ، كما أنه ليس للعامل أن ينيب عنه أحد في أداء عمله ، ولا ينقضي بوفاة صاحب العمل إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد .

4 – أنه عقد رضائي في أصله والعقد الرضائي : هو العقد الذي يكفي لانعقاده الإيجاب والقبول بين العاقدين ولا يحتاج في انعقاده إلى شكل خاص .

5 – عقد العمل من العقود التي ترد على عمل الإنسان ، وهو وإن كان يتفق في هذا مع عقود أخرى ترد على العمل ، كعقد المقاولة وعقد الوكالة مثلاً ، إلاَّ أنه يتميز عن هذه العقود في أنه يقتصر على العمل التابع المأجور . فالتبعية والأجر هما من الخصائص الجوهرية التي تميز عقد العمل عن العقود الأخرى التي ترد على العمل .

6 – شخصية العامل لها اعتبار خاص في عقد العمل : فرب العمل يختار العامل على أساس كفاءته المهنية وسلوكه الشخصي ، ويبدو أثر هذا الاعتبار في تنفيذ العقد وفي انتهائه ، حيث يتعين على العامل أن يقوم بالعمل بنفسه ، ولا يجوز له أن يعهد به إلى غيره .

كما أن وفاة العامل تؤدي حتماً إلى انقضاء عقد العمل فلا ينتقل إلى ورثته ، وذلك بخلاف موت صاحب العمل ، حيث لا يؤدي ذلك إلى إنهاء العقد مع العامل إلاَّ في الحالات القليلة التي يكون فيها لشخصية صاحب العمل اعتبارها الخاص في العقد .

**الفرع الرابع : أركان عقد العمل :**

أولا : العاقدان :

وهما طرفا العقد أي العامل وصاحب العمل .

وقد جاء تعريف العامل في المادة الثانية من النظام بأنه : " كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ، ولو كان بعيد عن نظارته " .

وقد جاء تعريف العامل في هذه المادة أن يكون شخصاً طبيعياً ، وبهذا يفترق النظام الجديد عن النظام السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/21) وتاريخ 6/9/1389هـ ، حيث عرف العامل في المادة السابعة ( فقرة 7 ) بأنه : كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظارته مقابل أجر .

أما صاحب العمل فقد جاء تعريفه في المادة الثانية من النظام الجديد :

" بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر " .

ثانيا : المعقود عليه :

يقصد بالمعقود عليه في عقد العمل هو محل العقد ، وهذا المحل مزدوج ؛ وذلك لأن العقد يرتب التزاماً على عاتق العامل ، والتزاماً على عاتق صاحب العمل .

وعلى هذا فإن محل التزام العامل القيام بعمل معين ، ومحل التزام صاحب العمل دفع أجر محدد بطريقة محددة ، هذا ويجب أن يكون المحل ممكناً، فإذا اتفق عامل وصاحب عمل ، على أن يقوم العامل بعمل غير ممكن بحكم العادة كهدم جدار في نصف ساعة ، كان ذلك العقد باطلاً لعدم إمكان القيام بالعمل المنوط به .

ثالثا : الصيغة :

يقصد بالصيغة الإيجاب والقبول فلابد أن يلتقي الإيجاب البات الصادر عن صاحب العمل أو العامل بقبول الطرف الآخر .

ولا بد أن يتطابق التعبير عن الإيجاب مع التعبير عن القبول ، بحيث يكون مضمون التعبيرين واحداً فلا يختلفان في أمر من الأمور التي تناولها أحدهما .

**الفرع الخامس : شروط عقد العمل :**

يشــــترط لعقد العمل بعض الشروط منها شروط موضوعية وأخرى شكلية :

أولاً : الشروط الموضوعية :

1 – الأهليـــة :

تنقسم الأهلية إلى قسمين :

أهلية وجوب : وهي صلاحية الفرد لكي يتحمل حقاً معيناً ، وهذا القسم لا يثير أي مشاكل نظامية .

وأهلية أداء : وهي صلاحية الفرد للقيام بتصرف قانوني معين .

وبالنسبة لهذا القسم من الأهلية ، فقد نص نظام العمل الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ في المادة الثانية والستين بعد المائة على حظر تشغيل الأشخاص الذين لم يتموا سن الخامسة عشرة ونص على أن للوزيـــــر أن يرفع هذا السن في بعض الصناعات والمناطق بقرار منــــــــه .

إلا أنه استثنى من الحالة السابقة تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (13–15) سنة في أعمال خفيفة .

ويراعى فيها :

أ – ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم .

ب – ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة ، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه .

وإذا تم التعاقد خلافاً لهذه القيود فإن العقد يكون باطلاً سواء أجراه العامل أو أجراه عنه وليه .

ب – سلامة إرادة المتعاقدين من العيوب :

وعيون الإرادة هي : الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال ، فإذا توافر أحد هذه العيوب في عقد العمل فإنه يكون قابلاً للإبطال .

مثال الغلط : توهم صاحب العمل عند التعاقد توافر مؤهل معين لدى العامل .

مثال التدليس : تقديم شهادات مزورة أو توصيات مصطنعة .

مثال الإكراه : تهديد ملاحي السفينة بالنزول إلى البر وقت الإبحار .

مثال الاستغلال : استغلال صاحب العمل طيش العامل لدفعه إلى القيام بعمل بالغ الخطورة لقاء أجر غير مناسب .

ثانياً : الشروط الشكلية :

1 – استخدام اللغة العربية في كتابة العقد :

نصت المادة التاسعة من نظام العمل على أن اللغة التي يجب أن تكتب بها عقود العمل والبيانات والسجلات والملفات يجب أن تكون هي اللغة العربية .

وإذا استعملت لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية فإن النص العربي هو المعتمد .

2 – احتواء عقد العمل على البيانات الأساسية للمتعاقدين والعمل :

وقد نصت المادة الثانية والخمسين عليها وهي :

اسم صاحب العمل ومكانه ، واسم العامل وجنسيته ، وما يلزم لإثبات شخصيته ، والأجر المتفق عليه ، ونوع العمل ومكانه ، وتاريخ الالتحاق ، ومدته إن كان يحدد المدة ، مع مراعاة أن عقد عمل غير السعودي يجب أن يكون مكتوباً ومحدد المدة .

3 – كتابة عقد العمل :

فقد نصت المادة الحادية والستين على وجوب كتابة عقد العمل ، وذكرت أنه يكتب من نسختين يحتفظ كل طرف بنسخة ، إلا أن النظام ذكر في ذات المادة أن العقد يكون قائماً ولو لم يكن مكتوباً ، لكن يجب مراعاة ما ورد في المادة الثانية والخمسين من أن عقد عمل غير السعودي يجب أن يكون مكتوباً .

**الفرع السادس : إثبات عقد العمل :**

يتم إثبات عقد العمل بالكتابة ، وكتابة عقد العمل هي الوسيلة الأصلية لإثباته بالنسبة لطرفي العقد ، وهي الوسيلة الوحيدة للإثبات بالنسبة لصاحب العمل .ويفترض وفقاً لما نص عليه النظام أن يكتب العقد من نسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه . وكتابة عقد العمل واجبة بمقتضى النظام ، حيث نصت المادة (51) من نظام العمل على أنه : " يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة ... " .

فإذا وجدت علاقة عمل ولم تتم كتابة عقد لها بين الطرفين فإن العقد يعد قائماً وموجوداً ولو كان غير مكتوب .

وقد ورد النص على هذا الحكم في المادة (51) من النظام ، حيث نص على أنه : " ... ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ... " .

ويكون من حق العامل في هذه الحالة إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات وهذا الحكم خاص بالعامل فقط ولا يكون لصاحب العمل وسيلة لإثبات العقد سوى الكتابة .

وقد نص المنظم على هذه الحالة في المادة (51) وجاء نصها كما يلي : " ... وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات ... " .

أما إذا كان العقد مكتوباً فلا يجوز قبول الإثبات بوسائل الإثبات المختلفة كالشهادة وغيرها فيما يخالف أو يجاور ما نص عليه العقد .

ولأهمية الكتابة في عقد العمل ، وحيث أولاها النظام أهمية كبرى في إثبات الحقوق والالتزامات ، خاصة بالنسبة لصاحب العمل وكذلك العامل لصعوبة الإثبات عبر وسائل الإثبات الأخرى .

أقول لهذه الأهميـــــة فقد أتاح النظام لطرفي العقــــد المطالبة بكتابــــة العقد القائم في أي وقت ويجب بالتالي على الطرف الآخر الاستجابة له وكتابة العقد بشكل فوري . وهذا منصوص عليه في المادة (51) من النظام حيـــــــث ورد فيها : " ... ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت ... " .

إثبات عقد العمل بالنسبة لعمال الحكومة والمؤسسات العامة :

بالنسبة لهذه الفئة من العمل فإنه لا يشترط كتابة عقد عمل لها بل يقوم مقام العقد قرار التعيين أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة التي تملك حق التعيين . وقد نص النظام على هذا الحكم في آخر المادة (51) والتي جاء نصها كما يلي : " ... أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد " .

**المطلب الثاني**

**مقدمات عقد العمل**

يسبق انعقاد عقد العمل أحياناً إعداد العاملين وتأهيلهم لممارسة المهنة ويتم هذا الإعداد عن طريق التدريب والتأهيل المهني ، ويختلف عقد التدريب عن عقد العمل من حيث طبيعته والغرض منه .

ثم إن عقد العمل قد يتم مباشرة بين العامل وصاحب العمل دون حاجة إلى وساطة وهذا هو الغالب ، ولكن في حالات أخرى قد لا يتم التعاقد على العمل مباشرة بين طرفيه بل نتيجة للتوسط في إبرامه من بعض الأشخاص أو الهيئات المختصة والوساطة تسبق انعقاد عقد العمل وتمهد له وبالتالي فهي منفصلة عنه وتستقل بأحكام خاصة بها ، ويُلحق البعض بمقدمات عقد العمل فترة الاختبار أو التجربة التي يتفق عليها المتعاقدان في بعض عقود العمل ، وهي فترة تسمح لكل من طرفي العقد أن يتحقق مما إذا كانت المصلحة في أن يمضي في العقد أم لا .

مقدمات عقد العمل ( المراحل التمهيدية السابقة لعقد العمل ) :

1 – تنظيم عمليات التوظيف والوساطة في إبرام عقود العمل ( في الباب الثاني من النظام ) .

2 – التدريب والتأهيل ( الباب الرابع من النظام ) .

**الفرع الأول : تنظيم عمليات التوظيف والوساطة في إبرام عقود العمل**

**أولا : – وحدات التوظيف :**

ألزم النظام في المادة (22) وزارة العمل بتوفير وحدات للتوظيف في أماكن مناسبة لأصحاب العمل والعمال .

وهذا يعني أن على الوزارة أن توفر وحدة للتوظيف في كافة المناطق والمدن حتى يصدق عليها أنها في أماكن مناسبة للعمال وأصحاب العمل .

ولهذه الوحدات اختصاصات تقوم بها وهي مهام في الحقيقة أوجبها عليها النظام وهي كما نص عليها النظام :

1 – مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين .

2 – جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي

 **ثانيا : تنفيذ الواجبات الآتية :**

( أ ) تسجيل طالبي العمل .

(ب) الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال .

(جـ) إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة .

( د ) تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريــــب المهني ، أو بإعـــــادة اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة .

(هـ) غير ذلك من الأمور التي تقررها الوزارة .

وإذا نظرنا إلى هذه المهام وجدنا أنها تشمل جوانب تنفيذية إضافة إلى الجوانب المتعلقة بالتخطيط لسوق العمل وفرصه المتوفرة من خلال توفير المعلومات عن سوق العمل وتطوره وتحليل هذه المعلومات .

كما يقرر النظام أن قيد الاسم في وحدة التوظيف حق لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه ، وقد ورد هذا الحكم في المادة (23) من النظام .وقد ألزمت المادة (25) أصحاب الأعمال بواجبات يقومون بها في هذا الشأن ، حيث نصت على أنه : " على كل صاحب عمل ... " .

ب – توظيف المعوقين في المادة (28) والمادة (29) حيث نظمت هاتان المادتان ما يتعلق بتوظيف المعوقين والضوابط النظامية لذلك .

جـ – الوساطة في إبرام عقود العمل :

المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين ومكاتب الاستقدام الأهلية المادة (30) ، والمادة (31) وتحدد اللائحة مهام هذين النشاطين والتفاصيل المتعلقة بهما .

**الفرع الثاني : عقد التدريب والتأهيل مع غير العاملين لدى صاحب العمل :**

عرفت المادة (45) عقد التأهيل والتدريب بأنه : " عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة " .

المادة (46) يشترط أن يكون عقد التدريب مكتوباً وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها ومدة التدريب ومراحله المتتابعة ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة .

المادة (47) تجيز لوزير العمل أن يلزم بعض المنشآت بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الكليات والمعاهد والمراكز وخريجيها لتدريبهم وإكسابهم الخبرة العملية .

المادة (48) تجيز لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا لمس عدم قابلية المتدرب أو عدم قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة ، وكذلك للمتدرب أو وليه أو وصية مثل هذا الحق .

واشترطت المادة عند الرغبة في إنهاء العقد من أحد الطرفين إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب .

أجازت المادة (48) لصاحب العمل أن يلزم المتدرب بأن يعمل لديه بعد انقضاء مدة التدريب مدة لا تزيد على ضعف مدة التدريب أو سنة أيهما أطول .

المادة (49) عقد التدريب والتأهيل تسري عليه الأحكام الواردة في نظام العمل الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية والحد الأقصى لساعات العمل ، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية وقواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وشروطها ، وما يقرره الوزير شموله به من أحكام النظام الأخرى .

**الفرع الثالث : فترة الاختبار أو التجربة ( عقد العمل تحت الاختبار ) :**

وهو عقد يبرمه صاحب العمل والعامل ويضمناه شرط التجربة .

وفائدة ذلك أن من تقرر هذا الشرط لمصلحته يمكنه أن يختبر مدى ملائمة العقد له خلال فترة التجربة ، فإذا وجد أنه يحقق الغرض الذي ينشده من التعاقد مضى في تنفيذه وإن تبين له أن العقد لا يناسب استخدام الشرط المقرر لمصلحته لفسخ العقد خلال الفترة المقررة للاختبار ، والشرط قد يتقرر لمصلحة صاحب العمل أو لمصلحة العامل أو لكل منهما ، فصاحب العمل يستطيع خلال فترة الاختبار أن يتحقق من مدى صلاحية العامل وكفاءته الفنية واستعداده الشخصي ، مما يسمح لصاحب العمل باختيار عماله لتحقيق أفضل عائد لنشاطه التجاري أو الصناعي أو غيرهما . وكذلك العامل يمكنه في خلال فترة الاختبار أن يتحقق من ظروف العمل ومدى ملاءمته ومدى تناسب الأجر مع ما يبذله من عمل وجهد .

وعقد العمل تحت الاختبار وفق ما ذكرناه هو عقد عمل مكتمل الأركان معلق على شرط وهو عدم نجاح التجربة ، وهذا الشرط الفاسخ يتيح لمن يقرر له أن يفسخ العقد إذا وجد أن التجربة لم تنجح .

وبالتالي فإن عقد العمل تحت الاختبار ليس عقداً تمهيدياً مؤقتاً كما ذهب إلى ذلك بعض الشراح وليس عقد عمل معلق على شرط واقف كما ذهب إليه آخرون .

ذلك أنه إذا انقضت فترة الاختبار دون تحقق الشرط الفاسخ يصبح العقد باتاً ، ويستمر في إنتاج آثاره منذ إبرام العقد وليس من تاريخ انقضاء فترة الاختبار .

وبذلك يتضح أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل مكتمل الأركان ولكن أعطي لطرفيه أو لأحدهما القدرة على إنهائه بموجب الشرط الفاسخ (التجربة) .

**الفصل الثاني**

**تمييز عقد العمل عن غيره من العقود**

**المبحث ألاول**

**تمييز عقد العلم عن غيره من العقود في الفقه الإسلامي**

قد يشتبه عقد العمل بغيره من العقود ، وقد تدق التفرقه بينه وبين بعض العقود فيحاول أصحاب العمل الاستفادة من هذا التشابه للتخلص من بعض الالتزامات التي يفرضها عليهم نظام العمل عن طريق محاولة وصف العلاقة التي تربطهم بمن يؤدون عملاً لحسابهم بالمقاولة أو الوكالة أو غير ذلك من العلاقات التي لا تخضع لنظام العمل .

ومن هنا تظهر أهمية التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود التي تشتبه به ، لأن المزايا التي يوفرها نظام العمل لمن يسري عليهم قاصرة على الحالات التي يرتبطون فيا بعقد عمل .

وكثيراً ما يظهر الخلط وتدق التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة والوكالة والشركة وغيرها كالبيع والإيجار .

المطلب الأول

تمييز عقد العمل عن المقاولة في الفقه الإسلامي

عقد العمل يكيف فقهياً على أنه عقد إجارة على الأشخاص، والمراد بعقد الإجارة على عمل الأشخاص في الفقه الإسلامي هو التزام صادر، وهو العقد الوارد على منفعة شخص في مقابل أجر معلوم.

وهو في تطبيقاته المعاصرة يشمل تقديم الخدمات الطبية، والتعليمية، ونحوها لمن يحتاج إليها عن طريق التمويل بالمرابحة في المنافع.

وأما القوانين فتطلق على هذا العقد عقد العمل، أو نظام العمل في النظام السعودي، حيث عرفه بأنه : عقد مبرم بين صاحب العمل، وعامل، يتعهد بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل، أو إشرافه مقابل أجر، ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما، وذلك لمدة محددة، أو غير محددة، أو من أجل القيام بعمل معين([[38]](#footnote-38)).

عقد المقاولة :

عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه بأن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً مقابل بدل يتعهد به الطرف الآخر – وهو عقد جائز سواء قدم المقاول العمل والمادة وهو المسمى عند الفقهاء بالاستصناع، أو قدم المقاول العمل وهو المسمى عند الفقهاء بالإجارة على العمل.

سبق الفقه الإسلامي في إتخاذ معيار التبعية للتفرقة بني عقد العمل وغيره من العقود كعقد المقاولة، ومن ذلك فرق بين الأجير الخاص والأجير المشترك.

فالأجير المشترك هو من يستأجر لعمل معين لا يختص به أشخاص أو أشخاص معينين وهو عقد المقاولة.

أما الأجير الخاص فهو من يستأجر لمدة معينة بعمل يختص به شخص معين أو أشخاص معينون وهو عقد العمل.

**المطلب الثاني**

**تمييز عقد العمل عن عقد الشركة**

**في الفقه الإسلامي**

وشركة العقود أنواع خمسة : هي شركة " العنان والأبدان، والوجوه، والمضاربة، والمفاوضة ".

والذي يكون بينه وبين عقد العمل تشابه هو شركة المضاربة لأن أحد الشركيين فيها شريك بالعمل فقط، والآخر بالمال فقط، مما يجعل الشريك بالعمل شبيه بالعامل والشريك بالمال شبيه لصاحب العمل.

يتضح الفرق بين عقد العمل " الأجير " والشريك المضارب في الضمان، وذلك أنه في حالة الخسارة فإن الأجير أو العامل يأخذ أجره كاملاً، والخسارة لا تلحق به إلا إذا فرط أو قصر، أما الشريك العامل بمال شريكه فإنه فيحالة الخسارة يخسر ما عمله، لأن الشريك ضامن.

وأيضاً يتضح في انقضاء العقد، ففي عقد الشركة ينتهي العقد بموت أحد الشركاء، أما في عقد الإجارة على الأشخاص فلا ينقضي بموت صاحب العمل.

**المطلب الثالث**

**تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة**

**في الفقه الإسلامي**

عقد الوكالة :

الوكالة بفتح الواو وكسرها اسم مصدر بمعنى التوكيل وهي لغة : التفويض يقال : وكلت أمري إلى الله أي فوضته إليه واكتفيت به وقد تطلق ويراد بها الحفظ ومنه قوله تعالى: { وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ }، وشرعاً : استتابة جائز التصرف مثله فيما تدخله النيابة([[39]](#footnote-39)).

ويتضح تفريق الفقه بين الوكيل والعامل ما إذا كانت الوكالة تبرعية، أما إذا كانت الوكالة بمقابل فإنه لا يوجد اختلاف واضح بينهما، ولعل ما استجد من أحكام حديثة تفرق بين الوكيل بالأجر والعامل لم يكن محتاج إليه سابقاً، ولكن الفقه لا يعارض هذا التنظيم وإن كان في الأخير هو يدخل تحت حكم الأجير.

**المبحث الثالث**

**تمييز عقد العمل عن غيره من العقود**

**في النظام**

عقد العمل: هو العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر وهو صاحب العمل.

من تعريف عقد العمل وطبيعة هذا العقد يتضح لنا جوانب اشتباه كبيرة بينه وبين العقود الأخرى مما يضطرنا لإيجاد مما يضطرنا لإيجاد وتوضيح الفروقات حتى يصبح جلياً وواضحاً فلا يلتبس بالعقود المشابهة له.

وفائدة هذه التفرقة:

لما يتمتع به عقد العمل من أحكام وأنظمة تخصه فيدعي صاحب العمل أن ما كان بينه وبين ذلك الشخص إنما هو عقد آخر لا علاقة له ويكون غالباً قد حاول صياغة العقد بصياغة ملبسة لكن قاضي الموضوع هو من يحاول معرفة الحقيقة بما تحف القضية من قرائن وشواهد ولعل عنصر التبعية هو الأبرز في عقود العمل([[40]](#footnote-40))، ونحن نحاول في هذا الموضوع أن نضع كل عقد في مكانه الصحيح بحيث لا يلتبس بالآخر.

**المطلب الأول**

**التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة**

تعريف عقد المقاولة :

هو عقد بمقتضاه يلتزم شخص المقاول أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لحساب شخص آخر مقابل أجر.

من خلال تعريف العمل والمقاولة اتضح لنا:

التشابه بين عقد العمل وعقد المقاولة:

* أن محل العقد هو عمل.
* أن يكون العمل مقابل أجر.

إن عقد المقاولة من أكثر العقود التباسا بعقد العمل نظراً لكون محل الاثنين هو القيام بعمل مقابل أجر مما يؤدي إلى التشابه بينهما([[41]](#footnote-41)).

بعض الفروقات بين العامل والمقاول:

أن المقاول يكون التزامه بتحقيق نتيجة أما العامل يكون التزامه بذل عناية الشخص المعتاد.

1 – أن المقاول بجوز له الاستعانة بغيره في أداء العمل، بعكس العامل الذي يجب أن ينجز عمله بنفسه.

2 – أجر العامل يتحدد غالباً بالنطاق الزمني أما أجر المقاول فيتحدد بأهمية ما يقوم به.

3 – كذلك مقدار الأجرة فالعامل أجره ثابت ويتغير تغير دوري طفيف، أما المقاول فقد لا تكون ثابتة بل بحسب مرحلة التنفيذ([[42]](#footnote-42)).

4 – المقاول يعمل لحساب الجمهور كافة، في حين يعمل العامل لحساب صاحب عمل واحد.

5 – تتعدد أعمال المقاول غالباً فيقوم بأعمال منوعة، أما العامل يقتصر عمله غالباً في مجال واحد.

6 – كذلك يكون صاحب العمل هو المسؤول عن الأضرار الناشئة عن الحادث الفجائي ولا يتحملها العامل، أما المقاول فيتحملها ولا يسأل عنها صاحب العمل.

7 – إنهاء علاقة العمل بالنسبة لعقد العمل يكون بشروط عكس عقد المقاولة الذي ينتهي عقده بانتهاء العمل الملزم بإنجازه.

8 – المقاول يستطيع أن يفوض شخص آخر للقيام بالعمل عكس العامل الذي يجب أن يقوم بالعمل بذاته.

9 – المقاول قد يتهرب من تطبيق بعض القواعد لإنجاز عمله بينما العامل لا يتطيع لأنه تحت رقابة صاحب العمل.

ويوجد عدة معايير تبين طريقة الفصل بين عقد العمل والمقاولة:

المعيار الأول : طبيعة المحل:

فالمقاول ملزم بتحقيق النتيجة ويتحمل الخسائر التي سببها في المؤسسة ولا يعفى من المسؤولية إلا إذا برر ذلك بأسباب قانونية كالقوة القاهرة، أما العامل فهو غير ملزم بتحقيق نتيجة وإنما ملزم بتحقيق نتيجة وإنما ملزم بتحقيق أو بذل عناية الرجل العادي([[43]](#footnote-43))، وبالتالي لا يتحمل المسؤولية نتيجة أخطاء قام بها إذا لم يكن مفرطاً.

المعيار الثاني:

معيار الأجر طبقاً للنتيجة المحققة: في حالة إذا كان الأجر يتم بناءً على تحقيق نتيجة ولأهمية العمل تعبر علاقة مقاولة، أما إذا كان الأجر محدد بيوم أو مدة فهو عقد عمل.

وقد عيب على هذين المعبارين عدم الدقة فقد وعد شموليتهما لكل الصور فقد يشترط على العامل ألا يعطى أجره إلا عند تحقيق النتيجة.

كذلك قد لا يلتزم المقاول بتحقيق النتائج وإنما ببذل العناية ومع ذلك لم يكونوا عمالاً كالطبيب مع المرضى.

المعيار الثالث :

هذا المعيار قائم على أساس شخص صاحب العمل، فلو كان من يؤدي العمل يؤديه لصالح شخص معين صار عقد عمل، أما لو كان العمل للكافة وليس لشخص معين فهو عقد مقاولة.

وقد انتقد هذا بعدم دقته فقد يقوم شخص بالعمل لشخص معين ويعد مقاولاً كمقاول الدهانات، وقد يوجه شخص عمله للكافة ويعد عاملاً كمغسل الملابس.

المعيار الرابع:

وهو ما استقر عليه الفقه وهو التفرقة بين العقدين على أساس التبعية القانونية.

فإذا كان من يقوم بالعمل خاضع لإشراف وتوجيه من يؤدي له العمل فهو عقد عمل، وإن كان العكس ويعمل بحرية تامة فهو عقد مقاولة([[44]](#footnote-44)).

وهذا المعيار هو أدق المعايير وأقلها إشكالاً([[45]](#footnote-45)).

**المطلب الثاني**

**تمييز عقد العمل عن عقد الشركة في النظام**

عقد الشركة :

عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي، بتقديم حصة من مال أو من عمل، لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو من خسارة.

فالشركاء في عقد الشركة يساهم كل منهم في رأس مال الشركة بمال أو عمل.

فقد يشتبه عقد الشركة بعقد العمل لو كان الشريك يقدم حصته في الشركة عملاً.

وقد يشتبه عقد العمل بعقد الشركة إذا كان العامل يحصل على أجرة نسبة من الأرباح([[46]](#footnote-46)).

ومن هنا يصير التشابه بين العامل والشريك في الشركة التي حصة الشريك فيها ما يقوم به من علم بدني.

ومن هنا يثور التساؤل عن المعيار المميز بين العقدين([[47]](#footnote-47)).

والأطراف في عقد الشركة يقتسمون الأرباح والخسارة.

أما الأطراف في عقد العمل يتقاضى صاحب الجهد أجر مقابل جهده الذي يبذله لصاحب العمل ولا يقتسم معه الربح ولا يتحمل معه الخسارة.

كما أن الشركاء في الشركة يستطيعون أن يوكلوا غيرهم في إدارة الشركة، أما في عقد العمل فلا يستطيع العامل تفويض غيره في القيام بالعمل وإنما يلتزم بالقيام بالعمل بنفسه.

من خلال التعريف هناك أوجه اختلاف تميز عقد الشركة عن عقد العمل:

1 – في عقد الشركة تكون حصة الشريك إما عيناً أو مالاً أو عملاً، بينما في عقد العمل تكون الحصة دائماً خدمات يقدمها العامل للمستخدم.

2 – الشريك يتأثر بخسارة الشركة، بينما لا يتأثر العامل بخسارة المستخدم.

ولهذه الفروقات بين كون الشخص الآخر شريكاً أو عاملاً احتيج لمعيار يوضح لنا ذلك ولعل المعيار الدقيق والواضح في ها هو معيار التبعية، ولو كان أجر ذلك العامل هو حصة من الأرباح([[48]](#footnote-48)).

أما عقد الشركة فهو قائم على توافر نية المشاركة التي من مقتضاها المساواة وعدم التبعية فعقد العمل إذا متناقض مع عقد الشركة والمشاركة في الخسائر ليست وحدها دليل على المشاركة لو لم يكن ثمة نية على ذلك.

**المطلب الثالث**

**تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة في النظام**

عقد الوكالة:

عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه.

ومصدر الخلط بين عقد الوكالة وعقد العمل هو أن التزام كل من العامل والوكيل يتمثل في أداء عمل معين، وقد يتقاضى الوكيل على ذلك أجراُ([[49]](#footnote-49)).

إن العامل لا يمكنه القيام بأكثر من عمل في ذات الوقت، وهو تحت إشراف صاحب العمل بعكس الوكيل فقد يقوم بأكثر من وكالة بشرط ألا تؤثر إحداهما على الأخرى، تحت توجيهات الموكل، ولو كان يتلقى منه بعض التوجيهات.

لكن العامل يلتزم بوسيلة بينما يلتزم الوكيل بنتيجة([[50]](#footnote-50)).

وجدت عدة معاير للتمييز بين هذين العقدين، هي:

المعيار الأول :

هذا المعيار قائم على أن الوكالة تبرعية، والعمل بأجر.

وهذا المعيار لم يعد صالحاً بعد أن أصبحت غالب الوكالات بأجر.

المعيار الثاني:

ينظر هذا المعيار في محل العقد فإن كان ذهني عقلي فهو وكالة، وإن كان يدوي فهو عقد عمل.

وانتقد هذا بأن العمل لم يعد قاصراً على العمل اليدوي.

المعيار الثالث :

هذا المعيار قائم على الأجر فإذا كان ثابتاً فهو عقد عمل وإن كان متغيراً فهو عقد وكالة.

وانتقد هذا بأنه قد يكون للعامل حصة من العمل وبذلك أجره لن يكون ثابتاً وقد يتفق الوكيل والموكل على أن يتقاضى أجراً لأتعابه ثابت([[51]](#footnote-51)).

المعيار الرابع :

إن أبرز معيار للتفرقة بين العقدين والذي سلم من النقد، هو معيار التبعية القانونية، ففي الوكالة بالرغم من تعليمات الموكل وأوامره، يبقى للوكيل حرية واسعة في تنفيذ الوكالة، بشرط أن لا يخرج عن حدودها، بعكس العامل الذي يكون مقيد بأوامر مشغله تماماً.

ولو كان العمل في ذاته يمكن أن يصنف بأنه عمل عامل ويمكن أن يصنف بأنه وكالة فلا مانع من احتساب الاثنين، فإن كان يمكن الفصل بينهما كان ذالك وإلا نظر لأقربهما للتصرف الواقعي([[52]](#footnote-52)).

ومثال ذلك ربان السفينة الذي يقوم بقيادتها وفي نفس الوقت يعقد عقود النقل، فله في هذه الحالة تصرفين قانونين تصرف باعتباره عامل وتصرف باعتباره موكل من صاحب السفينة.

**الفصل الثانى**

**آثار عقد العمل**

يترتب على إبرام عقد العمل، نشوء التزامات متقابلة على عاتق طرفي العقد : صاحب العمل والعامل.

ويلاحظ أن هناك التزامات جوهرية، تنشأ عن عقد العمل الخاضع لنظام العمل، ففي كل عقود العمل يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر، مقابل التزام العامل بأداء العمل : ولكن قانون العمل أخضع العقود التي تسري عليها أحكامه، إلى تنظيم قانوني أكثر تفصيلاً، ويتضمن عدة التزامات على عاتق أصحاب الأعمال، لم ينظمها النظام الآخر.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن الأصل – وفقاً لمبدأ سلطان الإدارة أن المتعاقدين لهما حرية تحديد الآثار الناشئة عن العقد، ولكن هذه الحرية مقيدة بالتنظيم الذي وضعه المنظم من أجل حماية العامل وحماية المصلحة العامة، بحيث لا يجوز للمتعاقدين استبعاد الالتزامات التي فرضها المنظم، أة تغيير مضمونها، إلا إذا كان في المخالفة تحقيق فائدة أكبر لمصلحة العامل.

ونتناول على التوالي، التزامات صاحب العمل ( مبحث أول )، ثم التزامات العامل ( مبحث ثان).

**المبحث الأول**

**التزامات صاحب العمل**

الالتزام الجوهري الذي يقع على عاتق صاحب العمل، هو أداء الأجر: كما سبق القول.

ولعل ذلك، هو السبب، الذي دفع بالمنظم، إبان إصدار النظام المدني، للاكتفاء بتنظيم صاحب العمل بأداء الأجر، واكتفى بالإحالة إلى القوانين الخاصة فيما يتعلق بالالتزامات الأخرى.

ويبدو للوهلة الأولى، أن المنظم اكتفى بالنسبة للعقود الخاصة للنظام المدني على الترام صاحب العمل بأداء الأجر، غير أن هذه الملاحظة يجانبها الصواب؛ لأن الصحيح، أن هناك التزامات أخرى تقع على عاتق صاحب العمل، بموجب القواعد العامة في تنفيذ العقود، وهي تسري بالنسبة لكافة العقود الخاصة للنظام المدني، سواء نص عليها صراحة أو لم ينص عليها، فالقواعد العامة تنص بأن ينفذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، وبان المتعاقدان لا يلتزمان العقد وفقاً للقانون والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام.

أما نظام العمل، فيعدد الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، وهي كثيرة تفوق في عددها بالطبع الالتزام الوحيد ( بأداء الأجر ) المقرر في النظام المدني.

لذلك، فنحن لا نخالف الرأي الغالب في الفقه، بأن العامل المرتبط بعقد عمل يخضع لنظام العمل، يكون في مركز أفضل من العامل الذي يخضع في تنظيم عقده مع صاحب العمل، للنظام المدني.

غير أننا، رغم تسليمنا بذلك، نرى أن الفوارق ليست شاسعة، وتفسير ذلك، أن القواعد العامة تضيف إلى التزامات صاحب العمل مجموعة من الالتزامات صاحب العمل مجموعة من الالتزامات التي هي أما من مستلزمات العقد، أو من مقتضيات تنفيذه بحسن نية: فن مستلزمات العق، أن يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل للعامل، وأن يمكنه من أدائه، وأن يقدم له المكان والأدوات اللازمة، وأن يعطيه شهادة نهاية خدمة عند انتهاء العقد، ومكافأة نهاية خدمة العقد.

ومن مقتضيات حسن النية، أن يعامل صاحب العمل العامل معاملة لائقة، ولا يكلفه فوق طاقته، وأن يوفر له الظروف الملائمة للعمل من الناحيتين الصحية والاجتماعية.

لذلك، نعتقد، أن هناك عدد من الالتزامات التي وردت صراحة في نظام العمل وإلزام المنظم بها أصحاب الأعمال الخاضعين لنظام العمل، تجد طريقها لعقود العمل الخاضعة للنظام المدني دون أن ينص عليها صراحة، وسنحاول، طوال عرض التزامات صاحب العمل، أن نوضح ذلك.

وباستقراء أحكام نظام العمل، نجد أن هناك التزامين جوهريين يقعان على عاتقه: الإلتزام بأداء الأجر، والإلتزام بوقاية العامل، فنخصص لكل منهما مطلباً مستقلاً، ونستعرض في مطلب ثالث، التزمات صاحب العمل الأخرى.

إن أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل تتمثل فيما يلي :

1 – الالتزام بأداء الأجر للعامل .

2 – الالتزام بتنظيم وقت العمل وفق القواعد التي نص عليها النظام .

3 – الالتزام باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العامل من مخاطر المهنة 4 – الالتزام بتحقيق الرعاية الصحية والاجتماعية .

5 – الالتزام بمنح العامل الإجازات المنصوص عليها .

**المطلب الأول**

**الإلتزام بأداء الأجر**

الإلتزام بأداء الأجر، هو : كما سبق البيان، الإلتزام الجوهري على عاتق صاحب العمل، وهو المقابل لقيام العامل بأداء العمل المتفق عليه، بمعنى أن الأجر هو المقابل القانوني للعمل، وهما يرتبطان ارتباط وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، حيث يعتبر سبب التزام كل من الطرفين التزام الطرف الآخر: فالتزام صاحب العمل بأداء الأجر سببه التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

وقد سبق لنا أن تعرضنا لبيان مفهوم الأجر، وعناصره، وطرق تحديده.

لذلك، نكتفي هنا، بشرح أحكام الوفاء بالأجر، ونبين الحماية التي أحاطه بها المشرع، سواء في مواجهة صاحب العمل، أو في مواجهة دائني العامل([[53]](#footnote-53)).

يمثل الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل وهو ركن من أركانه ، فإذا تخلف عنه فلا يكون عقد عمل بل يعد من التبرعات ، وقد نص المنظم على وجوب توافر عنصر الأجر في العقد لاعتباره عقد عمل وقد نص على هذا في المادة الخمسين من النظام عند تعريف عقد العمل .

والقاعدة في هذا أنه يشترط لاستحقاق الأجر أداء العمل المتعاقد عليه لأن العقد عقد معاوضة فلا يستحق العامل الأجر إلا بأدائه للعمل فالقاعدة العامة في هذا السياق تقضي بأن الأجر مقابل العمل وبالتالي لا يستحق العامل أجراً إذا لم يؤد العمل المطلوب منه .

ذلك أن الأجر نتيجة لأداء العامل وقيامة بالتزامه بأداء العمل فإذا أخل بهذا الالتزام فلا شك أنه لا يستحق المقابل المادي ولا يمكن القول بإلزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر للعامل رغم إخلاله بالتزامه الجوهري والأساسي .

كما أن الأجر يرتبط بالعمل ارتباط السبب بالمسبب فالعامل يلتزم بالقيام بالعمل المتفق عليه مقابل التزام صاحب العمل بأداء الأجر المقابل لهذا العمل ، فسبب التزام كل منهما هو التزام الآخر .

**الفرع الأول: المقصود بالأجر :**

عرفت المادة الثانية من النظام الأجر بأنه الأجر الفعلي ، وعرفت الأجر الفعلي بأنه : الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل ، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله ، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل . ثم مثل لذلك ببعض الأمثلة .

وحتى تكتمل الصورة والتعريف بالأجر بشكل واضح لابد من تعريف الأجر الأساسي حيث عرفه النظام بأنه : كل مايعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب ، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوات الدورية ، وعليه يمكن تعريف الأجر بأنه : " كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما في ذلك جميع الزيادات والبدلات والميزات سواء كانت نقدية أو عينية " .

ويشتمل الأجر على كل ما يعطي للعامل مقابل عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدياً أو عينياً وسواء كان الأجر كله أو بعضه من العمولات أو من الهبة ويشمل الأجر كذلك جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها .

كذلك يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية ، وكذلك كل منحه تعطى للعامل علاوة على المرتب .

 **الفرع الثاني : أهم العناصر التي يشملها الأجر** :

**أولا : الأجر الأساسي :**

ويقصد به الأجر المتفق عليه في عقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات دورية – هو يدفع في الغالب في صورة نقدية وقد يدفع عينا ويكون بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالساعات أو بمقدار الإنتاج .

أي بالقطعة فيكون بحساب الأجر على أساس وحدة إنتاجية معينة بحيث يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر مع عدد الوحدات الإنتاجية التي يحققها فيزيد بزيادتها وينقص بنقصانها .

وقد يحسب الأجر بالطريحة وذلك على اعتبار عنصر الزمان والكم الإنتاجي ويسمى هذا الأجر بالإنتاج والفرق هنا بينه وبين السابق أن هذا يكون على أساس الزمان والإنتاج معاً ، بخلاف السابق .

**ثانيا : العلاوة :**

 يعتبر جزءاً من الأجر العلاوة التي يحصل عليها العامل ، وتتعدد أنواع العلاوات بتعدد الغرض منها ، فقد تكون العلاوة دورية ، وقد تكون تعويض عن غلاء المعيشة ، وقد تكون تعويض عن الأعباء العائلية.

* فأما العلاوة الدورية : فهي مبلغ من النقود أو شيء آخر غير نقدي يعطى للعامل في فترات دورية منتظمة .
* وأما علاوة تعويض غلاء المعيشة ، وتعويض أعباء العائلة يقصد بذلك المبالغ التي تعطى حتى يتمكن العامل من مواجهة ارتفاع الأسعار وزيادة تكاليف المعيشة بصفة عامة وكذلك المبالغ التي تعطى للعامل لمواجهة زيادة أعبائه العائلية .

**ثالثا : العمولة :**

 هي ما تعطى للوسطاء والطوافين ومندوبوا المبيعات، وقد تكون العمولة أمراً أساسياً ، وتكون العمولة للممثلين التجاريين كالسماسرة ، وتقدر بنسبة مئوية ويتم تطبيقها طبقاً للاتفاق أو العرف التجاري .

**رابعا : المزايا العينية :**

 لا يشترط في الأجر أن يكون نقدياً بل يجوز أن يكون عينياً ويقصد به ما يقدمه صاحب العمل إلى العامل من أشياء غير النقود.

**خامسا : الهبة :**

 يقصد بالهبة مبلغ من النقود أو أي شيء آخر يتقاضاه العامل من عملاء المنشأة التي يعمل فيها بمناسبة قيامه بعمله .

فالهبة لا تقدم إلى العامل من صاحب العمل بل من العميل ، وهذا الأخير يقدم إليه على سبيل التبرع والتفضل بحسب الأصل ، وقد تكون أجراً أساسياً ، ويمكن أن تكون جزءاً من الأجر ، والمعيار في ذلك كله هو طبيعة الأجر .

**سادسا : البدل :**

يقصد بالبدل التزام صاحب العمل بدفع مبلغ من النقود للعامل زيادة على أجره الأساسي ، وهذا البدل قد يكون تعويضاً عن مبالغ أنفقها العامل في سبيل إنجاز العمل المطلوب منه مثل بدل السفر وبدل الملابس الخاصة بالعمل وغيرها .

**سابعا : المنح والمكافآت :**

 تعتبر جزءاً من الراتب وتعطى للعامل زيادة على الراتب الأساسي وتصرف له مقابل أمانته وإخلاصه في أداء العمل والمقياس فيها إما عقد العمل أو النظام الأساسي للمنشأة أو العرف كما نصت على ذلك المادة الثانية .

**الفرع الثالث : أسالب دفع الأجرة :**

أما بالنسبة لأجرة العامل فتدفع بالعملة السعودية أي بالريال السعودي ، وأيضاً يجب دفع الأجر بعدد ساعات العمل ومكانه طبقاً للمادة التسعين حيث نصت على أنه :

" يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه ... " .

وذلك طبقاً للأحكام الآتية :

1 - العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل .

2 - العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر .

3 - إذا كان العمل يؤدي بالقطعة ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل .

4 - في غير الحالات السابقة تؤدي أجور العمال مرة كل أسبوع على الأقل .

ويجوز لصاحب العمل أن يدفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة ، إذا وافق العامل على ذلك ، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة في المادة التسعين المشار إليها أعلاه .

**الفرع الرابع: ساعات العمل الإضافية
1- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافيّاً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي.
2- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية .
3- تعد جميع ساعات العمل التي تؤدَّى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية .**

**لا تسري فترات الراحة اليومية و ساعات العمل الفعلية اليومية بعد المائة من هذا النظام على الحالات الآتية :
1- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
2- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
3- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
4- العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية .
وتحدد اللائحة الأعمال المبينة في الفقرات 2، 3، 4 من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها.**

**الفرع الخامس:الإجــازة فى حالة وفاة الزوج بأجر:**

المادة الستون بعد المائة :

" للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة " .

أعطى المنظم المرأة العاملة الحق بأخذ إجازة بأجر كامل ، في حالة وفاة زوجها ، وبين المنظم أن الحد الأدنى لمدة هذه الإجازة خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة ، ويلاحظ هنا أن النظام لم يحدد حداً أعلى لهذه الإجازة .

**الفرع السادس: امتياز أجر العامل**

 **تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى النظام ديوناً ممتازة من امتياز أجر العامل الدرجة الأولى . وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة ، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد ، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر ، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية. (المادة التاسعة**

 **عشر)**

**الفرع السابع :حالة غموض أجرة عامل في عقد العمل:
1- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .
2- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها ، وفي تحديد مداها .**

**الفرع الثامن : المسؤولية من الاجرة حالات ملكية المنشأة لمالك جديد:**

**إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد ، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك ، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة .
أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور ، أو مكافأة نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية ، أو غير ذلك من حقوق ؛ فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن. ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب ، اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية . وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلّم مستحقاته من السلف . (المادة الثامنة عشرة)**

**الفرع التاسع : حالة غموض أجرة عامل في عقد العمل:
1- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .
2- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها ، وفي تحديد مداها .**

 **الفرع العاشر :نسبة المبالغ المحسومة من أجرة العامل :**

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية :
1- استرداد قروض صاحب العمل ، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على 10% من أجره .
2- اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.
3- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
4- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تمليكها للعمال أو أي مزية أخرى .
5- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها ، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه .
6- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي ، على ألاّ يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.
ويستوفى دين النفقة أولاً ، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى .

لا يجوز - في جميع الأحوال - أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية امكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة ، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر. :
1- إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير موافقته الكتابية ، أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية ، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق ، أو يدفع له أجوره المتأخرة.
2- يجوز للهيئة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل حسم المبالغ المذكورة أو تأخر في سداد الأجر دون مسوغ أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

**الفرع الحادى عشر :حالة توقف العامل أو احتجاز العامل :
إذا جرى توقف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع 50% من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته ، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يوماً ، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة . فإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته ، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره. أما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك.**

**المطلب الثاني**

**الإلتزام بتنظيم وقت العمل وفق القواعد التي نص عليها النظام :**

يقتضي تنفيذ التزام العامل بأداء العمل المكلف به وقتاً قد يطول وقد يقصر تبعاً لنوع العمل وطبيعته .

والأصل أن للمتعاقدين حرية تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله ، فإذا لم يتفق المتعاقدان على ذلك في عقد العمل ، كان لصاحب العمل باعتباره المهيمن على أداء العمل أن ينظم هذا الوقت فيحدد موعد بدئه وموعد انتهائه ولم يترك نظام العمل الحرية المطلقة لصاحب العمل في تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي بل وضع قواعد آمره تتعلق بهذا التنظيم يجب على صاحب العمل مراعاته .

**الفرع الأول : قواعد تنظيم العمل اليومي والأسبوعي :**

**أولا : قواعد تنظيم وقت العمل اليومي :**

المنظم قد حدد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي فإنه في الوقت نفسه قد منح صاحب العمل سلطة تنظيم وقت العمل اليومي وفقاً لظروف العمل باعتبار أن ذلك يعد متفرعاً عن سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته باعتباره المالك والمسؤول عن إدارتها فكيف يمكن التوفيق بين هذا التنظيم القانوني لوقت العمل وسلطة صاحب العمل التنفيذية وخاصة إذا علمنا أن القواعد السابقة بشأن ساعات العمل وأوقات الراحة تتعلق بالنظام العام والرد على هذا التساؤل ليس من الصعوبة يمكن نظراً لأنه وأن كأن المشرع قد أعطى لصاحب العمل سلطة تنظيم المنشأة بما في ذلك وقت العمل إلا أن صاحب العمل يلتزم في هذا الخصوص بالتنظيم الذي أورده المشرع بشأن الحد الأقصى لساعات العمل أقل من الحد الأقصى المقرر قانوناً.

وإذا تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على عدد معين من ساعات العمل يقل عن الحد الأقصى المقرر لساعات العمل عد هذا الاتفاق ملزماً لكل من طرفيه فلا يجوز لصاحب العمل العدول عنه بإرادته المنفردة وإلا كان من حث العامل الحصول على أجر عن الساعات الزائدة عما تم الاتفاق عليه حتى لو لم يكن متجاوزاً للحد الأقصى المقرر قانون لساعات العمل أما إذا لم يكن هناك بند في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل على هذا التخفيض لساعات العمل ولم يتوافر العرف بمفهومه الخاص في قانون العمل على النحو السابق.

كأن من حق صاحب العمل العدول عن هذا التنظيم والعودة إلى العمل بالحد الأقصى المقرر قانون لساعات العمل دون أن يكون من حث العامل المطالبة بأجر الساعات الإضافية([[54]](#footnote-54))، وقد قضت محكمة النقض المصري وتطبيقاً لذلك بأنه إذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العامل ساعات أقل من المقرر قانون ورأى صاحب العمل منعه من ذلك نص في عقد العمل فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق وليس للعامل في هذه الحالة الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين عدد ساعات العمل التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة وتلك التي حددها القانون إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل أو كان العرف قد استقر على منحهم هذه الأجور([[55]](#footnote-55)).

وضع النظام أربع قواعد رئيسة لتنظيم وقت العمل اليومي :

1- : الحد الأقصى لساعات العمل اليومي

 وفقاً لنص المادة (98) من نظام العمل لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد .

والساعات الثماني المفروضة حد أقصى كقاعدة عامة في اليوم إنما يقصد بها الحد الأقصى للساعات التي يمكن تشغيل العامل فيها في لأداء العمل المطلوب منه .

ولكن لا يعني هذا أن يكون العامل قائماً فعلاً بالعمل بشكل متواصل طوال هذه الساعات إذ قد تتوقف مواصلة العمل على وجود عملاء كما في المحال التجارية .

والساعات الثمان هي الحد الأقصى للعمل اليومي ، ومن ثم يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات أقل كأربع ساعات أو ست ساعات يومياً ، وله أن يعدل بعد ذلك عن هذا التنظيم الذي اتبعه بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى وهو ثمان ساعات .

**2 - : فترات الراحة**

أشرنا أنفاً إلى أن الحد الأقصى لساعات العمل لا تدخل فيه الأوقات المخصصة للصلاة والراحة وتناول الطعام، حيث إن المشروع ألزم صاحب العمل بمنح العامل فترة أو أكثر للصلاة والراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة ولا عن نصف ساعة في المرة الواحدة.

وأن يراعي في تحديد هذا من نظام العمل الجديد([[56]](#footnote-56)).

وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل تشغيل العالم أكثر من خمس ساعات متصلة في اليوم الواحد، حيث يتحتم عليه منح العامل فترة راحة لا تقل عن ساعة والعالم بشرط ألا تقل في مجموعها عن ساعة كاملة ولا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة وألا يسبقها أو يليها اشتغال العامل أكثر من خمس ساعات ويجب أن تمنح هذه الفترات للعامل أثناء ساعات العمل لأن المنظم قد يطلب أن تكون فترات الراحة متخللة لساعات العمل حتى يستطيع العامل أني يلقط أنفاسه فلا يصاب العامل بالإجهاد([[57]](#footnote-57)).

وعلى الرغم من أن القواعد المنظمة لفترات الراحة وتناول الطعام من القواعد المتعلقة بالنظام العام والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وإلا أن المنظم قد أعطى لوزير العمل الحق في الخروج على هذه القواعد وذلك عن طريق تحديده للحالات أو الأعمال التي تتطلب لأسباب فنية أو لظروف التشغيل عدم حصول العاملين بها على فترات راحة بحيث يستمر العامل في أداء العمل دون الحصول على فترة راحة أثناء ساعات العمل وأن كان ذلك لا يعني عدم حصول العاملين في تلك الأعمال على فترات للراحة والصلاة حيث ترك المشرع هذا الأمر لدائرة المنشأة لتنظيم كيفية ومواعيد تقرير تلك الراحات([[58]](#footnote-58)).

 وهي فترات أوجبها النظام تتخلل ساعات العمل الفعلية بحيث لا يتجاوز ساعات العمل المتواصلة خمس ساعات، ومن أهم هذه الفترات الأوقات المخصصة للصلاة والطعام ، فلم يكتف النظام بوضع حد أقصى لساعات العمل اليومي بل أوجبت المادة (101) أن تتخلل هذه الساعات فترات للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف الساعة خلال مجموع ساعات العمل بحيث يراعى ألا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متوالية دون فترة للراحة والطعام .

**3- الحد الأقصى لبقاء العامل في مكان العمل**

حرصاً من المنظم على ألا تطول فترة بقائه في مكان العمل بما ممن شأنه أن يترتب عليه ضياع وقته وزيادة إرهاقه فقد وضع المنظم حداً أقصى للمدة التي يجوز فيها لصاحب العمل استبقاء العامل في مكان العمل بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد على أن تحسب من بين هذه الفترات المخصصة للصلاة وتناول الطعام والراحة أي أن فترة الراحة تحسب من ضمن الحد الأقصى لمدة بقاء مكان العمل دون أن اشتراط لذلك عكس ما كان عليه الوضع في نظام العمل السابق أن يقضيها العامل في مكان العمل، حيث لم يعد يحق لصاحب العمل إلزام العامل بقضاء فترة الراحة والصلاة وتناول الطعام داخل المنشأة لحسابها ضمن الحد الأقصى لمدة بقاء العامل داخل المنشأة يومياً([[59]](#footnote-59)).

ذلك حتى لا تضيع الفائدة المقصودة من وضع حد أقصى لساعات العمل اليومي حيث ألزم النظام صاحب العمل بأن ينظم ساعات العمل اليومي بحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات وقد ورد النص على هذا الحكم في المادة (106) وتحتسب فترات الراحة من ساعات الوجود في مكان العمل إذا كان العامل يقضيها فيها .

**4- منع تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء ليلاً**

نصت المادة (150) والمادة (163) من نظام العمل على أنه لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء فترة معينة من الليل.

**ثانيا : قواعد تنظيم وقت العمل الأسبوعي** :

وضع النظام القاعدتين التاليتين لتنظيم وقت العمل الأسبوعي :

القاعدة الأولى : تقرر الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعي وفقاً للمادة (98) ، والمادة (100) من نظام العمل حيث لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع لسائر شهور السنة فيما عدا شهر رمضان المبارك فتكون ساعات العمل الفعلية للمسلمين محددة بـ (36) ساعة أسبوعياً كحد أقصى ، وكذلك لا يجوز تشغيل الأحداث والمراهقين أكثر من ستة وثلاثين ساعة في الأسبوع .

**الفرع ا الثاني : وجوب حصول العامل على راحة أسبوعية**

 الراحة الأسبوعية من الأمور الضرورية لتجديد نشاط العامل وإعطاءه الفرصة للتفرغ لبعض شؤونه الخاصة وقد نصت المادة (104) من النظام على أن يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال ، وأجازت لصاحب العمل بعد إبلاغ مكتب العمل المختص أن يستبدل بهذا اليوم بعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع ، ويجب عليه والحالة هذه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يجعل العامل يعمل في يوم الراحة الأسبوعية ويعوضه بمقابل نقدي ، ولا يعتد بذلك حتى وإن قبل به العامل ، ويستحق العامل أجره كاملاً عن يوم الراحة الأسبوعية كما لا يقل يوم الراحة الأسبوعية عن (24) ساعة متتالية .

**المطلب الثالث**

**التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر المهنة وتقديم الرعاية الصحية لهم :**

يلتزم صاحب العمل باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من المخاطر المهنية كما يلتزم بتقديم الرعاية الصحية للعمال في أماكن العمل .

وقد جاء الباب الثامن من النظام لينظم التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من المخاطر المهنية .

**المطلب الرابع**

**الإلتزام بتحقيق الرعاية الصحية والاجتماعية :**

 ألزم النظام صاحب العمل تقديم الرعاية الصحية للعمال في أماكن العمل، كما راعت أحكام النظام حماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة ووقاية العامل وسلامته .

وتحقيقاً لذلك ، يجب على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية :

* حفظ المؤسسة في حالة صحية ونظيفة خالية من الروائح .
* إنارة المؤسسة بصورة كافية خلال ساعات العمل .
* إعداد دورات مياه في أمكنة يسهل الوصول إليها .
* تأمين المياه الكافية الصالحة للشرب في أماكن مناسبة .

المادتين (121– 122) .

كما ألزم النظام صاحب العمل بتوفير عدد من الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال وفي أماكن العمل المواد ( من 142 إلى 148 ) .

**المطلب الخامس**

**العمل في أعمال الشاقة :**

**العمل في المناجم والمحاجر:
يقصد بالعمل في المناجم والمحاجر الآتي :
1- العمليات الخاصة بالبحث ، أو الكشف عن المواد المعدنية ، بما في ذلك الأحجار الكريمة ، أو استخراجها ، أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص ، سواء أكانت المعادن صلبة أم سائلة.
2- العمليات الخاصة باستخراج رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها ، أو تركيزها أو تصنيعها في منطقة الترخيص.
3- ما يلحق بالعمليات المشار إليها في الفقرتين 1 ، 2 من هذه المادة من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة .**

**الشروط :التشغيل فيها :
لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر ، ولا يجوز تشغيل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر.
المادة السابعة والثمانون بعد المائة :
لا يجوز السماح لأي شخص بالعمل في العمليات التي يسري عليها هذا الباب إلا بعد إجراء فحص طبي كامل عليه ، وثبوت لياقته الصحية للعمل المطلوب ويجب إعادة هذا الفحص دورياً ولا يجوز تحميل العامل أي نفقه مقابل الفحوص الطبية اللازمة .
ويحدد الوزير بقرار منه الأوضاع والشروط والمدد التي يجب الالتزام بها .**

**لا تزيد ساعات العمل الفعلية التي يمضيها العامل تحت سطح الأرض على سبع ساعات في اليوم ، ولا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على عشر ساعات في اليوم . وإذا كان العمل في باطن الأرض فتشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من باطن الأرض إلى سطحها.**

 **المطلب السادس**

**الإلتزام بمنح العامل الإجازات المنصوص عليها :**

وهو من أهم الالتزامات التي يقررها النظام على صاحب العمل وهي مقررة كحد أدنى ولا يجوز لصاحب العمل المساس بها إلا في حدود ما يسمح به النظام والإجازات التي ورد في نظام العمل النص على حق العامل في الحصول عليها هي :

**الفرع الأول : الإجازة السنوية :**

وهي أهم الإجازات وقد ورد النص عليها في المادة (109) من النظام ويستحق العامل وفقاً لهذه المادة إجازة سنوية في كل عام وهذه الإجازة لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً إذا لم تبلغ خدمة العامل لدى صاحب العمل خمس سنوات فإذا بلغت خدمة العامل لدى صاحب العمل خمس سنوات متصلة تزاد الإجازة السنوية إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً في السنة وقد نصت الفترة الثانية من المادة (109) على أنه يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل ، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بإجازته بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً.

**الفرع الثاني :تأجيل الإجازة السنوية** :

 نصت المادة (110) على أن للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية ، وكذلك نصت على أن لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً فإذا اقتضت ظروف العمل التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .

 **| الفرع الثالث :التعويض النقدي عن الإجازة السنوية :**

لا يتم التعويض النقدي عن مدة الإجازة السنوية أو جزء منها إلا في حالة ترك العامل للعمل قبل تمتعه بإجازته السنوية وقد نص النظام على هذا الحكم في المادة (111) حيث جاء فيها أن : " للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجرة الإجازة عن أجراء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل " .

**الفرع الرابع : الإجازات الأخرى :**

 نص النظام على إجازات أخرى يستحقها العامل في حالات معينة ويكون إجازات مدفوعة الأجر وهي : إجازات الأعياد والمناسبات الرسمية المادة (112) وإجازات المناسبات الاجتماعية الخاصة بالعامل وهي ولادة مولود له أو زواجه أو وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه المادة (113) وإجازة أداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال خدمته المادة (114) وإجازة تأدية الامتحان المادة (115) ، والإجازة المرضية وفق التنظيم الوارد في المادة (117) .

**الفرع الخامس: الإجازة بدون أجر :**

نصت المادة (116) على أنه يجوز للعامل إذا وافق صاحب العمل أن يحصل على إجازة بدون أجر يتفق الطرفان على مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

 **المطلوب السابع**

**توفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية في الأماكن البعيدة عن العمران**

**الفرع الأول : تشغيل عمال الذين يشتغلون في الأماكن البعيدة**

نظام العمل الذي ينص على أنه استثناء من حكم([[60]](#footnote-60)) النظام يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا أنفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك الوزارة ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها وسائل نقل وتنتهي ساعة العودة إليها ونستخلص من هذا النص أن المنظم أجاز للعامل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة له بشروط معينة وهي:

1 – أن يكون مكان العمل بعيداً عن العمران أو أن يكون العمل المشتغل به العامل من الأعمال التي تتطلب طبيعتها وظروف التشغيل فيها استمرار العمل دون انقطاع وبعد مكان العمل عن العمران هو السبب الأساسي وراء السماح للعامل بتجميع الراحات الأسبوعية باعتبار أن العامل في هذه الحالة لن يتمكن من الاستفادة الكاملة من الراحلة الأسبوعية المقررة له ومدتها يوم واحد، حيث إنه سيكون مضطراً إلى إنفاق جزء كبير من هذا اليوم في الوصول إلى محل إقامته والعودة منه إلى مكان العمل مرة أخرى ولذلك أجاز له المنظم تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة له متى توافرت الشروط الأخرى المتطلبة لذلك.

2 – يجب أن يتم الاتفاق على هذا التجميع بين كل من صاحب العمل والعمال كتابة وأن كان نظام العمل لم يتطلب أن يكون هذا الاتفاق مكتوباً حتى لا يثور نزاع بشأنه بل ولا بد من موافقة وزارة العمل على هذا الاتفاق.

واشتراط موافقة وزارة العمل على مثل هذا الاتفاق قصد من ورائه أعمال الرقابة على مدى سلامة هذا الاتفاق من عيوب الإرادة وخاصة عيب الإكراه، حيث يجب أن يتوافق العمال على هذا النظام اختيارياً ودون أية ضغوط من صاحب العمل.

3 – لا يجوز تجميع الراحات الأسبوعية عن مدة تزيد على ثمانية أسابيع وهو الحد الأقصى الذي رأى المنظم أن العامل لا يمكنه الاستمرار في العمل بعده دون الحصول على راحة أسبوعية وهو ما يعني أن المدة الكلية للراحة الأسبوعية المجمعة يجب ألا تزيد على ثمانية أيام باعتبار أن الراحة مدتها يوم في الأسبوع وإذا تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل على النحو السابق فإن مدة الراحات الأسبوعية المجمعة حفاظاً على وقت العامل وتمكيناً له من الاستفادة الكاملة، وأن هذه الراحة وحتى يتحقق الغرض من تجميع الراحات الأسبوعية فلا يضيع جزء كبير منها بين سفر العامل إلى أقرب مدينة بها وسائل نقل كما تنتهي مدة الراحات المجمعة بوصول العامل إلى هذه المدينة حين عودته من راحاته الأسبوعية المجمعة([[61]](#footnote-61)).

**الفرع الثانى : توفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية في الأماكن البعيدة عن العمران**يلزم صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقاً لما يحدده الوزير :
1- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة ، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت .
2- توفير وسائل ترفيه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل.
3- إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملاً . (ويقصد بالأسرة: الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه).
4- توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية .
5- إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل .
6- إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال .
وتحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران.

:
يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية للعمال.
ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن ، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها، وما يتحمله العامل مقابل الوجبة ، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال.
وسائل الانتقال من محل إقامتهم :
على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم، أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل، وإعادتهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.

**المبحث الثاني**

**التزامات العامل :**

تتنوع التزامات العامل بين التزامات يحددها النظام بشكل مباشر أو غير مباشر وبين التزامات تستمد من القواعد العامة للعقود وما تفرضه من الالتزام بمبدأ حسن النية من جانب أطراف العقد .

ومن أهم التزامات العامل ما يلي :

**المطلب الأول**

 **الالتزام بأداء العمل :**

وهذا الإلتزام هو مقتضى عقد العمل الذي قامت على أساسه علاقة العمل وبالتالي فهذا الإلتزام مستمد في الأساس من عقد العمل .

وقد نصت المادة (65) في فقرتها الأولى على هذا الواجب : ( 1 – أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر ) .

والتزام العامل بتأدية العمل هو الإلتزام الرئيس وتتفرع عنه بقية التزاماته والأصل أن العامل يلتزم بأداء ذات العمل المتفق عليه وأن يقوم بأداء هذا العمل بنفسه ، وأن يبذل في أدائه عناية الشخص المعتاد ( الرجل العادي ) .

ولأهمية هذا الالتزام والالتزامات المترتبة عليه نعرض لها بالتفصيل على النحو التالي :

**الفرع الأول : أن يؤدي ذات العمل الذي اتفق عليه في العقد** :

فيجب على العامل أن يقوم بأداء موضوع العقد على الوجه المتفق عليه ، ولا يجوز له أن يقوم بعمل غيره إلا بموافقة صاحب العمل ، كما أنه لا يجوز بالمقابل لصاحب العمل أن يجبره على أداء أعمال غيره إلا برضاه .

وهذا مقتضى القواعد العامة التي لا تجيز تعديل أي عقد إلا بإرادة طرفيه، ويرد على هذه القاعدة استثناء ومؤداه أنه يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه في العقد في حالتين هما :

* أولا  **:حالة الضرورة أو القوة القاهرة .**
* ثانيا **: حالة عدم الاختلاف الجوهري في العمل .**

ومن أمثلة حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي تجيز لرب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه أن يندلع حريق في المصنع ويهدد بإتلاف الآلات والمواد الموجودة فيه ، وعندها يجوز لصاحب العمل أن يكلف جميع العمال على اختلاف تخصصاتهم بإطفاء النار ، وإخراج المواد والأدوات الموجودة في المصنع لكي لا يطالها الحريق ، لأن الضرورة تتطلب تضافر جميع الجهود لحماية المصنع ومحتوياته ، وهذا الالتزام من قبل العامل يمثل استثناء من القاعدة العامة وقد ورد النص عليه في بعض القوانين ( كالقانون المصري م : 58 ) أما بعض القوانين الأخرى فلم تنص عليه وإن كان الشراح يرون أن هذا الالتزام يجب الأخذ به لأنه مما يفرضه حسن النية في تنفيذ العقود .

أما النظام السعودي فقد جعل هذا الأمر التزاماً مستقلاً ، حيث ورد في الفقرة (4) من المادة (65) أثناء تعداد واجبات العامل ( 4 – أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط على ذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه ) .

وعليه إذا قصر العامل في ذلك أو رفض أن يقوم بتقديم العون والمساعدة أو العمل الذي كلف به أثناء حالة الضرورة متعللاً بأنه يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً كان مخلاً بالتزاماته .

إلا أنه يجب التنبه إلى أن هذه الحالة التي اقتضتها الضرورة أو القوة القاهرة هي حالة طارئة لاتدوم ، لذلك فإن تغيير العمل يجب أن يكون مؤقتاً بما يقتضيه تجاوز حالة الضرورة والتمكن من عودة العامل إلى عمله لأصلي ، بحيث يتعين أن يتم إعادة العامل إلى عمله الأصلي بعد زوال حالة الضرورة .

وحالة الضرورة يتبعها جميع الأمور المرتبطة بها كالمساعدة في إزالة الأنقاض في المثال المذكور سابقاً وذلك بعد انتهاء الحريق وكذلك أعمال التنظيفات اللاحقة ، وعلى كل حال فعند الاختلاف يكون المرجع في تقدير ذلك للقاضي المختص ، ويقع على صاحب العمل في هذه الحالة عبء إثبات حالة الضرورة التي حملته على تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه فإذا عجز عن ذلك فلا يعـــد العامل مخلاً بالتزامــــه إن هو امتنـــع عن تنفيذ ما كلف به .

ومن أمثلة حالة عدم التغيير الجوهري في العمل إلزام العمال الذين تم التعاقد معهم لصناعة صنف من الملابس الداخلية ، بالعمل في صناعة صنف مقارب كالبيجامات مثلاً أو غيرها من الملبوسات التي تتطلب جهداً مماثلاً وأسلوباً مقارباً في العمل .

وبالتالي يكون العامل الذي يمتنع عن القيام بالعمل الجديد مخلاً بالتزامه لأن هذا العمل لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً ، أما إذا كان العمل الجديد يختلف عن العمل القديم اختلافاً جوهرياً ، كما لو كلف عامل فني ميكانيكا تم التعاقد معه لهذا الغرض بتنظيف مكان العمل (تنظيف الأرضية ) فإن له أن يمتنع عن القيام بهذا العمل دون أن يعد مخلاً بالتزامه لأن العمل الذي كلف به يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً . وعلى كل فإنه وعند الاختلاف في مدى اعتبار الاختلاف جوهرياً من عدمه يكون المرجع في ذلك إلى القضاء المختص مسترشداً في ذلك بعرف العمل وملابساته وظروف الحال .

وبما أن القاعدة العامة عدم جواز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه إلا أن النظام أجاز ذلك إذا أخذت موافقة العامل الكتابية عليه أما في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة فلا تشترط موافقة العامل الكتابية ولكن يشترط لهذا التكاليف المتعلقة بالضرورة ألا تتجاوز مدتها ثلاثين يوماً في السنة وقد نصت المادة (60) من النظام على هذا الحكم ، حيث ورد فيها : " مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة ( الثامنة والثلاثون ) من هذا النظام ، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة " .

ثم إن التغيير في العمل وإن كان غير جوهري يجب أن تقتضيه مصلحة العمل ، فإذا ثبت أن التغيير لم يستهدف مصلحة العمل وإنما قصد به الإساءة إلى العامل أو التضييق عليه فللعامل والحال ما ذكر أن يمتنع عن التنفيذ دون أن يعتبر مخلاً بالتزاماته .

ومما يلحق بالتزام العامل بأداء العامل لذات العمل الذي اتفق عليه ، أن يؤدي العمل في المكان المتفق عليه في العقد ، فإذا لم يحدد مكان العمل وكانت أعمال صاحب العمل تتم في أماكن مختلفة ، كان لصاحب العمل أن يحدد المكان الذي يتعين على العامل العمل فيه وأن ينقله من هذا المكان إلى غيره ما دامت مصلحة العمل تقتضي ذلك ، وليس للعامل أن يمتنع عن العمل في المكان الذي حدده له صاحب العمل أو نقله إليه ، وإلا اعتبر مخلاً بالتزامه بأداء العمل ، ما لم يثبت العامل أمام القضاء المختص أن تحديد المكان أو النقل لم يقصد به تحقيق مصلحة العمل .

**الفرع الثاني : أن يقوم العامل بأداء العمل بنفسه** :

ذلك أن الأصل أن شخصية العامل هي محل اعتبار في العقد فصاحب العمل لا يتعاقد معه في الغالب إلا بناءً على اعتبارات شخصية كالثقة في مهارته أو أمانته ، لذلك يجب على العامل أن يقوم بالعمل بنفسه ، فلا يجوز له أن يكلف غيره بإنجاز هذا العمل ، ويترتب على هذا الطابع الشخصي لإلتزام العامل كما ذكرنا ذلك سابقاً أن العقد ينتهي بوفاته ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يلزم ورثة العامل أو أحدهم بتنفيذه كما لا يصح لورثة العامل أن يقوموا من تلقاء أنفسهم بهذا التنفيذ .

**الفرع الثالث: أن يبذل في أداء العمل عناية الشخص المعتاد : " أو عناية الرجل العادي " :**

الأصل أنه يطلب من العامل أن يبذل في أداء عمله المكلف به عناية الرجل العادي طبقاً للقواعد العامة في الإلتزامات ولذلك فهو لا يسأل عن خطأه فقط بل يسأل عن إهماله وقله اهتمامه وعدم جدارته .

ومع ذلك فإن هذا الأصل ليس بمطلق ، إذ يجوز أن يتفق في العقد على أن تكون العناية المطلوبة من الأجير أكثر أو أقل من عناية الرجل المعتاد ولا يشترط أن يكون هذا صريحاً بل يمكن أن يكون ضمنياً يفهم من ظروف التعاقد وملابساته . ولكن لا يجوز أن يتضمن الاتفاق ما يمكن أن يعرض العامل للخطر .

**المطلب الثاني**

 **الإلتزام بطاعة أوامر صاحب العمل :**

بما أن العامل يخضع لسلطة صاحب العمل وتوجيهه وإشرافه فإنه وبمقتضى هذه السلطة يجب على العامل أن يلتزم بطاعة أوامر صاحب العمل أو وكلائه وممثليه المفوضين في إدارة العمل والإشراف عليه ما دامت هذه الأوامر تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الداخل في وظيفته .

إلا أن سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات مقيدة بعدم مخالفة العقد أو النظام أو الآداب العامة ، وكذلك ألا يكون في تنفيذها ما يعرض العامل لخطر .

فإذا كان الأمر الصادر للعامل مخالفاً لما هو متفق عليه بالعقد أو النصوص النظامية الآمرة أو مخالفاً للآداب العامة ، أو كان من شأنه تعريض العامل لخطر ، فليس على العامل والحال هذه أن يطيع هذا الأمر ، وبالتالي فإذا امتنع عن تنفيذه لا يكون مخلاً بالتزاماته .

على أن طاعة العامل لصاحب العمل مقيدة فهي لا تمتد إلى خارج نطاق العمل فلا يلتزم العامل بطاعة صاحب العمل فيما يتعلق بحياته الشخصية إلا إذا كانت الأعمال التي يقوم بها العمال لصاحب العمل تتطلب سلوكاً معيناً في حياتهم الشخصية بأن يكون لسلوك العامل خارج العمل تأثيره على العمل .

إن التزام العامل بالخضوع لأوامر صاحب العمل هو الذي يفسر التزامه بالخضوع للائحة العمل التي يضعها صاحب العمل ، فيمكن القول هنا إننا نجد الأساس النظامي الذي ينبني عليه إلزام العامل بالخضوع لهذه اللائحة من خلال هذا الإلتزام .

**المطلب الثالث**

 **الالتزام بالعناية بالأشياء التي في عهدته أو الموضوعة تحت تصرفه :**

يلتزم العامل أن يبذل عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهدته ، كما يلتزم بأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكه . ويستوي في ذلك أن تكون لازمة لتنفيذ العمل كالآلات وأدوات العمل والمواد الأولية اللازمة للإنتاج أو كانت أشياء سلمت إليه بمناسبة العمل ولو كانت غير لازمة لتنفيذه .

(م 65 ) فقرة (2) : " أن يعتنى عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهدته ، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكه " .

**المطلب الرابع**

 **أن يلتزم بحفظ أسرار العمل وعدم إفشائها :**

نصت الفقرة 6 من المادة 65 في سياق تعدادها لواجبات العامل : " 6 – أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل " .

وهذا الالتزام كما هو ظاهر عام يسري على جميع أنواع العمل المختلفة سواء كانت تجارية أو صناعية أو غير ذلك فهو التزام لصيق بعلاقة العمل بصفة عامة مثل الأسرار المتعلقة بطرق الإنتاج والآلات المستخدمة أو نشاط المنشأة التجارية ومعاملاتها وأسعار البضائع وما إلى ذلك من الأشياء التي تتسم بالسرية ويؤدي إفشائها إلى الإضرار بصاحب العمل ، وهذا الالتزام يعد مستمراً ، ولو انقضى عقد العمل ما دامت هذه المعلومات لها طابع السرية ، ولا يعد إخلالاً بالعقد إذا استخدم العامل هذه المعلومات لنفسه بعد انقضاء رابطة التبعية إلا أنه يحق لصاحب العمل أن يشترط على العامل عدم منافسته في نفس مجال عمله حتى بعد انقضاء عقد العمل إذا كان العمل المنوط بالعامل يمكنه من معرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمله ، وأوجب النظام لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وفي كل الأحوال يجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين ، حيث تنص م 83 من النظام على أنه : " إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو إفشاء أسراره ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وفي كل الأحوال يجب ألا تزيد مدة الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين "

**الفصل الثاني**

**تشغيل الأحداث و النساء**

**المبحث الأول**

**تشغيل الأحداث**

**المطلب الأول :**

 **تعريف الحدث و أحكامها :**

**الفرع الأول : الحدث :**

هو الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشر .

فإذا أطلق لفظ الحدث في نظام العمل فيراد به الشخص الذي أكمل الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشر فكل شخص لم يكمل الخامسة عشرة لا يعتبر حدثاً وبعد بلوغ الثامنة عشر لا يعتبر حدثاً أيضاً .

**الفرع الثاني : حكم تشغيل الحدث :**

لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة والصناعات الضارة أو بعض المهن والأعمال التي يمكن أن تعرض صحتهم وسلامتهم وأخلاقهم للخطر كبعض الآلات الخطرة أو بعض المختبرات التي يوجد بها مواد مضرة وذلك لأن تشغيل مثل هؤلاء في مثل هذه الأعمال فيه خطورة عليهم بالنسبة لتكوينهم الجسماني وعدم تحملهم لهذه الأعمال .

هذا وقد ذكرت المادة (161) أن هذه الأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة يجب أن تحدد بقرار من وزير العمل .

هذا ويفهم من هذه المادة أنه يجوز تشغيل الحدث في بعض الأعمال غير الضارة ولا الخطرة وذلك بما يتناسب مع عمره وقدرته البدنية .

**الفرع الثالث : حكم تشغيل الشخص الذي لم يتم سن الخامسة عشر** :

جاء في المادة (162) : " أنه لا يجوز تشغيل أو عمل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل " فالنظام حظر على أصحاب العمل تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره .

ويستثنى من ذلك الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ( 13– 15) في الأعمال الخفيفة إذا سمح بذلك وزير العمل ويشترط في ذلك :

1 – أن لا تكون هذه الأعمال تسبب ضرراً بصحتهم أو نموهم .

2 – أن لا تكون هذه الأعمال تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه .

وعلى ذلك فالأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ثلاث عشرة سنة لا يجوز تشغيلهم مطلقاً ولا دخولهم أماكن العمل .

**الفرع الرابع : فترة تشغيل الحدث :**

جاء في المادة (163) : " أنه يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعــــــة متتاليــــة إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه " .

فالنظام منع تشغيـــل الحدث ليـــــلاً على أن لا تقل فترة الليل عن اثنتى عشرة ساعة ، وذلك من أجل الحفاظ على صحة وسلامة الحدث ويجوز في بعــــض الحالات تشغـــيل الحدث ليلاً في الحالات التي يحددها وزير العمل بقرار منه .

**الفرع الخامس : مدة ساعات عمل الحدث :**

جاء في المادة (164) : " لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان فيجب أن لا تزيد ساعات العمل فيه على أربع ساعات وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة ، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة ، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة ، وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات " . فالنظام حظر على أصحاب الأعمال تشغيل الأحداث أكثر من ست ساعات فحدد العمل بست ساعات في اليوم الواحد فتحديد العمل بهذا القدر المحدد من الساعات هو القدر الذي يمكن تحمله من العمل والزيادة على ذلك إضرار بهم من الناحية الصحية وإرهاق لهم .

واستثنى من ذلك شهر رمضان فأوجب أن لا تتجاوز مدة العمل في اليوم الواحد في شهر رمضان أربع ساعات .

هذا وقد أوجب النظام أن يتخلل هذه الساعات فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة على أن لا تقل مدة هذه الفترة الواحدة عن نصف ساعة ومنع النظام من أن يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة .

هذا وقد ذكر النظام أنه يمنع من بقاء الحدث أكثر من سبع ساعات في مكان العمل .

**الفرع السادس : الأيام التي لا يجوز عمل الأحداث فيها :**

أولا **: أيام الراحة الأسبوعية .**

ثانيا: **أيام الأعياد .**

**ثالثا :** **العطلات الرسمية .**

**رابعا : الإجازة السنوية .**

**المطلب الثاني :**

 **المستندات المطلوبة من الحدث للعمل لدى صاحب العمل :**

1 – بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده .

2 – شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادر من طبيب مختص ومصدق عليها من جهة صحية وذلك لكي يكون قادراً على أداء عمله بكفاءة وعلى أحسن وجه .

3 – موافقة ولي أمر الحدث .

وقد أوجب النظام أن يكون هناك ملف خاص بالحدث تحفظ فيه هذه المستندات كذلك يجب أن يكون هناك سجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي الأمر ومحل إقامة الحدث وتاريخ تشغيله .

استثناء من الأحكام السابقة :

جميع الأحكام التي ذكرت سابقاً لا تسري على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس ، لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني أو في مؤسسات التدريب الأخرى بمعنى أنه لا يشترط سن معين أو ساعات عمل معينة ونحوه ، وكذلك لا تسري على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن أربع عشرة سنه على الأقل بشرط أن يكون هذا العمل ينفذ وفق الشروط التي قررها وزير العمل ، وكان هذا العمل يشكل جزءاً أساسياً من الأتي :

1 – دورة تعليمية ، أو تدريبية ، تقع مسؤولياتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب .

2 – برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر ، أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته .

3 – برنامج إرشادي ، أو توجيهي ، يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب .

**المبحث الثانى**

**تشغيل النساء**

**المطلب الأول :**

 **أسباب الأحكام الخاصة للنساء**

يقرر النظام – كمبدأ عام – مبدأ المساواة التامة في حق العمل ، بين جميع العاملين دون التفرقة بسبب الجنس ، كما نصت على هذا المادة الثالثة من نظام العمل " العمل حق للمواطن " ، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشــــروط المنصـــــوص عليها في هذا النظام ، والمواطنون متساوون في حق العمل " .

كما أنه من ناحية أخرى يقرر شمول النساء بأحكام نظام العمل على ذات النحو الذي يسري على العمال الذكور . غير أن هذا المبدأ لا يمكن قبوله على إطلاقه ؛ لأن مثل هذا الإطلاق يلزم منه إغفال الوظيفة الاجتماعية للمرأة من ناحية ، ولما بين الرجل والمرأة من اختلاف في القدرة البدنية ، والجسمانية من ناحية أخرى .

فالمرأة كونها الله سبحانه وتعالى لتكون مربية ، وأماً ، وربة بيت ، ولهذا فإن أي عمل تقوم به لا يتفق مع تكوينها الجسماني ، وطبيعتها ، يؤثر عليها من الناحية الصحية والنفسية .

ونتيجة لذلك فإن النظم والقوانين قد وضعت قيوداً على عمل المرأة لا تطبق على الرجل مراعية تكوينها الجسماني وطبيعتها .

والنظام السعودي كغيره من الأنظمة ، وضع قيوداً على عمل النساء قد تكون أوسع في مدلولها من القوانين الأخرى ، باعتباره ينطلق من مفهوم الشريعة الإسلامية لعمل المرأة ، ويتمشى مع التقاليد الاجتماعية والأعراف المحلية ؛ لهذا فقد خصها نظام العمل بأحكام خاصة لرعايتها أثناء العمل ، ووقت الحمل والوضع ، والرضاع وتربية الأطفال ، بالإضافة إلى تمتعها بالأحكام العامة الواردة في النظام ، والمقررة للعمال بوجه عام .

بيان المقصود بالنساء العاملات :

المقصود بالنساء : جميع العاملات سواء متزوجات أو غير متزوجات ، أو أحداث . غير أنه بالنسبة للأحداث ، فإن الأحكام الخاصة بتشغيل النساء تسري عليهن ، كما تسري عليهن أيضاً الأحكام الخاصة بالأحداث باعتبارهن أحداثاً . وفي حالة التعارض يطبق على الفتاة الحدث القاعدة الأصلح .

**المطلب الثاني**

**الأعمال المحظور بالنسبة للمرأة :**

المادة التاسعة والأربعون بعد المائة :

" مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها ، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة ، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة " .

أوجب المنظم مراعاة المادة الرابعة من هذا النظام ، والتي تنص على أنه : " يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق هذا النظام ، الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية " .

وأوضح أن من حق المرأة العمل في جميع المجالات التي تتفق مع طبيعتها ، ولهذا جاءت هذه المادة (149) لتحظر على أصحاب الأعمال تشغيل النساء في الأعمال الخطرة ، والصناعات الخطرة ، كإذابة الزجاج ، والمنجم ومقالع الأحجار ، وما شابه ذلك .

ذلك أن تشغيلهن في مثل هذه الأعمال فيه خطورة بالغة عليهن بالنسبة لتكونهن الجسماني ، ومدى الإدراك للمسؤولية .

وقد أضافت المادة أن تحديد هذه الأعمال والمهن يصدر به قرار من وزير العمل لتجنيبهن من المخاطر ، أو تقييد هذه الأعمال بقيود معينة ، كل ذلك حفاظاً على سلامة العاملات .

ومن الجدير بالذكر هنا أن نظام العمل بمجموعه يمنح اختلاط النساء بالرجل في أماكن العمل وأي تصرف أو قرار يفهم منه ذلك يصدر أثناء تطبيق النظام هو تصرف باطل ويخالف القواعد الأساسية في النظام الأساسي للحكم من جهة ويخالف نظام العمل من جهة أحرى ويخالف قبل ذلك أحكام الشريعة الإسلامية المتعلقة بهذا الجانب ، ذلك أن تطبيق الشريعة الإسلامية في هذه البلاد هو أمر محسوم ونظام العمل وغيره من أنظمة الدولة خاضعة لأحكام الشريعة الإسلامية .

**المطلب الثالث :**

**عمل المرأة أثناء الليل :**

المادة الخمسون بعد المائة :

" لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير " .

حظر المنظم تشغيل النساء أثناء فترة الليل في مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية ، وذلك حفاظاً على صحة وسلامة العاملات من العمل الليلي لمدة أطول من ذلك ، حيث إن العمل الليلي يعتبر أشد تعباً وإجهاداً من عمل النهار ، بالإضافة إلى أن المنزل يحتاج دائماً إلى المرأة في فترة الليل لرعاية الأطفال بوجه خاص ، والسهر على شؤونهم ، وهو واجب ديني واجتماعي سام .

واستثنى المنظم بعض الأعمال والحالات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل ، كحالات الظروف القاهرة التي تستلزم ذلك .

**المطلب الرابع**

**إجــازة الوضع :**

المادة الحادية والخمسون بعد المائة :

" للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع ، والأسابيع الستة اللاحقة له ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة طبيب المنشأة ، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ، ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع " .

تقضي القواعد الصحية بوجوب راحة المرأة في الأسابيع القليلة السابقة واللاحقة للوضع ؛ لأن العمل خلال هذه المدة غير ملائم لصحة المرأة ، وقد يؤدي إلى إجهاضها أو مرضها أو موتها .

من أجل ذلك أعطى المنظم الحق للعاملة في إجازة وضع مدتها عشرة أسابيع ، منها أربعة أسابيع قبل التاريخ المنتظر للوضع ، وستة أسابيع بعد وضع مولودها .

ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب المنشأة ، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية .

ولا يجوز البتة لأي صاحب عمل تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التاليـــة مباشرة لولادتها ، وهذا نص آمر لا يجوز الاتفاق على ماخلفته بأي حــــــــــتتتتال .

**المطلب الخامس**

**الأجــر أثنــاء الإجــازة :**

المادة الثانية والخمسون بعد المائة :

" على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها ، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل ، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة ، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل ، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية ، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر " .

بينت هذه المادة أن أجرة إجازة الوضع لها حالتان :

1 – تستحق نصف أجرها ، أثناء إجازة الوضع ، بشرط أن تكون خدمتها لدى صاحب العمل سنة فأكثر .

2 – تستحق الأجرة كاملة ، إذا كانت خدمتها ثلاثة سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة الخاصة بالوضع .

وكذلك الأجرة أثناء الإجازة السنوية العادية لها حالتان :

1 – لا تستحق الأجرة أثناء الإجازة السنوية العادية ، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل .

2 – تستحق نصف الأجر أثناء الإجازة السنوية ، إذا كانت قد استفادت من تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجر .

 **عمل المرأة لدى الغير أثناء الإجازة :**

المادة السابعة والخمسون بعد المائة :

" يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها ، ولصاحب العمل الأصلي – في هذه الحالة – أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة ، أو أن يسترد ما أداة لها " .

ليس ثمة شك أن المرأة العاملة وقد منحت هذه الحقوق رعاية لها ، ورعاية للأمومة من ناحية أخرى ، وفقاً لأحكام هذا الباب ، فمنحت الإجازات التي قررها النظام لهذا الغرض ، فإذا ثبت أنها عملت لدى صاحب عمل آخر ، أثناء مدة إجازتها المصرح بها نظاماً ، تسقط جميع الحقوق المستحقة لها ، وفقاً لأحكام هذا الباب .

ويحق لصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة الخيار بين أمرين :

1 – أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة :

2 – أن يسترد من العاملة ما قد أداة لها .

**المطلب السادس**

**توفير الرعاية الطبية للعاملة :**

المادة الثالثة والخمسون بعد المائة :

" على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة " .

أوجب النظام على صاحب العمل أن يتحمل مصروفات الفحص الطبي ، ونفقات العلاج أثناء الحمل والولادة ، وغير ذلك مما تستلزمه الرعاية الطبية للمرأة العاملة لديه .

**المطلب السابع**

**استراحة الرضاعة :**

المادة الرابعة والخمسون بعد المائدة :

" يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد ، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ، وتحسب هذه الفترة أـو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر " .

قرر المنظم للمرأة العاملة التي ترضع مولودها الحق في أن تأخذ – بعد إجازة الوضع – بقصد إرضاع مولودها الجديد ، فترة أو فترات للاستراحة ، بشرط أن لا يزيد مجموعها عن ساعة واحدة في اليوم الواحد ، وهذا الحق المقرر للعاملة المرضعة لا ينقص من حقها في فترات الراحة اليومية الأخرى المقررة لباقي العمال نظاماً .

والحكمة من إعطاء المرأة العاملة هذه الحقوق هي رعاية الأمومة ، وحفاظاً على سلامة الأم العاملة ومولودها معاً .

**المطلب الثامن**

**الحالات التي يحظر فيها فصل العاملة من العمل :**

المادة الخامسة والخمسون بعد المائة :

" لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع " .

**الفرع الأول: عدم الفصل فى حالة الحمل الا بسبب مشروع**

حظر المنظم على صاحب العمل أن يفصل المرأة العاملة لديه أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة ، وهي بإجازة منحها لها النظام بشروط معينة ، فإذا كانت تستعمل حقها المقرر لها نظاماً ، فلا يسوغ لصاحب العمل أن يفصلها أثناء استعمالها لهذا الحق ، وإلا اصبح قراره متسماً بالتعسف ، ويحق للعاملة أن تطالب بإلغاء هذا القرار والتعويض .

المادة السادسة والخمسون بعد المائة :

" لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع ، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة ، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً ، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة " .

حظر المنظم على صاحب العمل فصل العمالة بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام ، خلال الأيام المائة والثمانين السابقة على التاريخ المتوقع للولادة .

**الفرع الثاني : فى حالة المرضية نتيجة حملها**

إذا مرضت المرأة العاملة نتيجة حملها ، أو نتيجة لوضع مولودها فلا يحق لصاحب العمل أن يقرر فصلها ، عند توفر شرطين : ثبوت المرض بشهادة طبية معتمدة ، وأن لا تتجاوز مدة غيابها عن العمل مائة وثمانين يوماً .

**الفرع الثالث : توفير مقاعد الإستراحة :**

المادة الثامنة والخمسون بعد المائة :

" على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد ، تأميناً لاستراحتهن " .

ألزم النظام صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها النساء العاملات في جميع المهن ، أن يوفر لهن المقاعد اللازمة لتأمين استراحتهن .

وهذا النص قد جاء لاعتبارات إنسانية ، تقتضيها طبيعة المرأة العاملة ، ومقدار تحملها للعمل ، واختلاف تكوينها الجسماني عن الرجل **. الفرع الرابع**

**المطلب التاسع**

**حق المرأة العاملة دار حضانة**

**الفرع الاول :**

**حق المرأة العاملة في دار الحضانة لأطفالها حسب منظمة العمل العربية:**

اهتمت منظمة العلم العربية بشؤون المرأة العاملة فأصدرت قانون العمل رقم (12) لسنة 2003م، والذي يتعلق بإنشاء دور حضانة بمكان العمل للعاملات.. ونرى أن المنظمة ما زالت تولي هذا الأمر الاهتمام الأكبر ففي الدورة الرابعة والسبعون المنعقدة بالقاهرة في الفترة 6–7 نوفمبر من عام 2010م، تم مناقشة نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية بين الدورتين الثالثة والسبعين والرابعة والسبعين، ومن ضمن هذه النشاطات: دورة تدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية للعاملين في الشركة العامة لمرفأ اللاذقية، خلال الفترة 30/5 – 1/6/2010م، وقد خرجوا بعدد من التوصيات منها:" السعي لتوفير الخدمات الاجتماعية للعاملين في المرفأ " مطعم للعاملين ونادي رياضي وحضانة للأطفال".

ومن النشاطات أيضاً : ندوة حول " حقوق المرأة العاملة من خلال معايير العمل الدولية والعربية والتشريعات المصرية "، المقامة في القاهرة خلال الفترة 20–22/9/2010م، وقد خرجوا بعدد من التوصيات منها : " تفعيل أحكام قانون العمل رقم (12) لسنة 2003م المتعلقة بإنشاء دور حضانة بمكان العمل لمساعدة المرأة العاملة على الوفاء بالتزاماتها المزدوجة تجاه كل من أسرتها وعملها.

وتعد حماية الأمومة المسألة الأكبر أهمية للأمهات العاملات وللمجتمع ككل وذلك منذ تزايد أعداد النساء العاملات وخاصة المتزوجات وتتضمن حماية الأمومة: الحق في إجازة الوضع، والحق في المنافع العائلية والعمل الآمن خلال فترات الحمل والوضع، والتأمين الصحي ويشمل أمراض الولادة ورعاية الأم والطفل، وتقع المسؤولية الأكبر فيما يخص حماية الأمومة على عاتق الدولة، حيث إنها وظيفة اجتماعية معترف بها.

وجاءت أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية لتؤكد حق المرأة العاملة في حمايتها وحماية طفلها.

ومن ذلك إنشاء دور للحضانة، وذلك في المنشآت التي يعمل بها نساء لكيلا تكون رعاية الأم لطفلها عائقاً يحول دون عودتها للعمل " الاتفاقية العربية رقم 1، 5، 6"، و " الاتفاقية الدولية رقم 95".

صدرت هذه الاتفاقية العربية عن الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي بقرار المؤتمر رقم (125) بتاريخ 12/6/1976م، واهتمت بشروط وظروف تشغيل المرأة العاملة على مستوى الدول العربية، ونصت المادة الثامنة منه على أنه يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت أخرى.

ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

ضرورة العمل على توفير القدر المناسب لدور الحضانة في المصانع والمؤسسات، أو في نقاط تجمع بين المصانع والمؤسسات من أجل إيجاد الاستقرار النفسي للمرأة أثناء ساعات العمل، وذلك بإيداع أطفالهم بها.

**الفرع الثانى**

**حق المرأة العاملة في دار الحضانة لأطفالها حسب منظمة العمل الدولية:**

من أهم التوصيات الدولية التوصية رقم (95) بشأن حماية الأمومة والتي أصدرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الخامسة والثلاثين المنعقدة بتاريخ 4/6/1952م، والتي ألحقت بالاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة " بعد التعديل "، لعام 1952م، وتنص على ما يلي:

1 – يجب النص على إنشاء خدمات للرضع " دور حضانة "، ويفضل أن تكون خارج أماكن العمل حيث تعمل الأمهات، كما يجب النص " كلما أمكن " على أن يكون تمويل هذه الخدمات كلياً، أو " على الأقل " جزئياً على نفقة الدولة، أو طبقاً لنظم تأمين إجبارية.

2 – يجب أن يكون تجهيز دور الحضانة ورعاية الطفل، وعدد القائمين عليها ومؤهلاتهم طبقاً لمستويات تحددها لوائح خاصة، كما يجب أن توافق عليها سلطة مختصة وتخضع لإشرافها.

**الفرع الثالث**

**حق المرأة العاملة في دار الحضانة لأطفالها في الفقه الإسلامي:**

تبين لنا مما سبق أن النظام أعطى المرأة العاملة حقوقاً خاصة بالإضافة إلى الحقوق الممنوحة للعامل الذكر التي يشتركان فيها، أما في الفقه فلم يميز بين حقوق العامل وحقوق العاملة فكلاهما يشتركان في جميع الحقوق.

وأما ما خصه النظام للمرأة العاملة من حقوق فهو مبني على المصلحة العامة التي يراها ولي الأمر؛ نظراً للمتغيرات الحياتية، واختلاف الأزمان، حيث كثرت في هذا العصر مجالات عمل المرأة وتعددت واختلفت عما كانت عليه في السابق.

لكن قد يقال أن إلزام صاحب العمل بتوفير دار حضانة لأطفال العاملات يعد إلزاماً بما لم يلزمه الشرع.

ويجاب عليه بأن هذا من باب الشروط في العقد ولا بد من الإيفاء به إذ " المسلمون على شروطهم".

**الفرع الرابع** : **حق المرأة العاملة دار حضانة فى السعودية**

ضماناً لحق صاحب العمل في تفريغ العاملة للعمل، وانتظاماً لسير العمل، أوجب النظام على صاحب العمل تهيئة مكان مناسب ليكون دار حضانة، يعهد به إلى مربيات مؤهلات لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات ولكن هذا الالتزام على صاحب العمل بتوفير هذه الدار مشروط بأن يستخدم في منشأته خمسين عاملة فأكثر، وهذا يعني أنه إذا لم يستخدم إلا أقل من خمسين فلا يلزمه هذا الحق تجاه المرأة العاملة لديه، بل يكون الأمر اختياري.

وقد نص على ذلك نظام العمل والعمال السعودي الصادر عام 1426هـ في المادة التاسعة والخمسون بعد المائة حيث صرح بأنه يجب:

1 – على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

2 – يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

**الباب الثالث**

**انتهاء عقد العمل**

 **الفصل الأول**

 **أنواع انتهاء عقد العمل**

تتعدد حالات وأشكال انتهاء عقد العمل الذي أبرم بين صاحب العمل والعامل لكن مجمل هذه الأحوال تعود للحالات التالية :

أولاً : استحالة التنفيذ .

ثانياً : فسخ العقد من أي من الطرفين .

ثالثاً : انتهاؤه في الحالات الطبيعية .

**المبحث الأول**

 **استحالة التنفيذ**

ينتهي عقد العمل الذي أبرم بين صاحب العمل والعامل عند استحالة تنفيذ التزامات العقد بسبب خارج عن إرادة صاحب العمل أو العامل ولا يترتب على ذلك تبعات مادية تعويضية أو جزائية بسبب هذا الانتهاء .

ولذا فقد نصت المادة (79) من نظام العمل على انقضاء عقد العمل بوفاة العامل وذلك بقولها : " لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ؛ ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل " .

وهذا النص عام سواء أكان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة . لأن الأصل أن عقد العمل من العقود التي تراعي فيها شخصية العامل خاصة ، وذلك لأن شخصيته تكون محل اعتبار في هذا العقد .

ويتحقق انتهاء عقد العمل فور الوفاة ويسقط واجب الإخطار إذا كان العقد غير محدد المدة ، كما تنتهي العلاقة بالنسبة للمدة الباقية إذا كان العقد محدد المدة أيا كان سبب الوفاة .

ومما يندرج تحت هذه الحالة :

ما إذا أصيب العامل بالعجز وهذا العجز يقصد به في النظام : عدم استطاعة العامل من الناحية الجسمانية أو العقلية وبصفة دائمة أداء العمل المتفق عليه ، ولو كان في استطاعته القيام بعمل آخر من نوع مغاير .

وقد نص على هذا المادة (79) من نظام العمل ، حيث ورد فيها : " لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ؛ ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل " .

ويثبت العجز بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص كما أشارت إلى ذلك المادة (79) .

ومما يدخل تحت هذه الحالة ما إذا استنفذ العامل المدد المحددة له بسبب إجازة مرضية فإن لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب هذا المرض نصت على ذلك المادة (82) ، حيث قالت : " لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض ، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام ، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية " .

والجدير بالذكر أنه في حالة وفاة صاحب العمل فإن عقد العمل لا ينقضي ما لم تكن شخصيته قد روعيت في عقد العمل عند إبرامه نصت على هذا المادة (79) من نظام العمل ، حيث قالت : " لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ؛ ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل " .

**المبحث الثاني**

 **فسخ العقد من قبل أحد الطرفين :**

**المطلب الأول :**

 **فسخ العقد من قبل صاحب العمل :**

يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مكافأة أو تعويض أو سبق إعلان إذا أخل العامل بالتزاماته ولكن بشرط أن يتيح للعامل الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ .

وقد نصت المادة (80) على هذا بقولها : " لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية ، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ " .

ثم ذكرت الحالات التي يجوز لصاحب العمل أن يفسخ فيها العقد وهي :

1 – إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

2 – إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات – المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل – الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة .

3 – إذا ثبت إتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة .

4 – إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

5 – إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .

6 – إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار .

7 – إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .

8 – إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .

9 – إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه .

**المطلب الثاني**

 **الفسخ من جانب العامل :**

أوجد النظام نوعاً من التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بالفسخ لعقد العمل .

وعلى هذا الأساس قدر أن هناك حالات توجب أن يكون للعامل حق الفسخ للعقد دون أن تتأثر حقوقه ورد هذا في المادة (81) من نظام العمل حيث قالت : " يحق للعامل أن يترك العمل دن إشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها ، وذلك في أي من الحالات التالية " :

ثم ذكرت هذه الحالات وهي :

1 – إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل .

2 – إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه .

3 – إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام .

4 – إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف ، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .

5 – إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة .

6 – إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته .

7 – إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد .

**المطلب الثالث**

**بعض حالات التعويض التي يستحقها العامل في نظام العمل**

**الفرع الأول : تعريف التعويض لغة واصطلاحاً .**

 **أولا : التعويض لغة :**

من العوض وهو البدل ، والجمع أعواض ، تقول عوضت فلانا تعويضا إذا أعطيته بدل ما ذهب منه ، وتعوّض منه واعتاض : أي أخذ العِوض .

ومن اشتقاقات مادة العوض أيضا : " التعويض" كما ورد في لسان العرب.[[62]](#footnote-62)

 **ثانيا: التعويض اصطلاحا :**

عرف التعويض بعدة تعريفات منها ما يلي :

1. " دفع ما وجب من بدل مالي بسبب إلحاق ضرر بالغير "[[63]](#footnote-63)
2. " المال الذي يحكم به على كل من أوقع ضرراً على غيره في نفسٍ أو مالٍ أو شرف" [[64]](#footnote-64)

وقد ذكر صاحب كتاب التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي التعويض بنفس التعريف السابق إلا أنه ألغى قيد الشرف ، لأنه لا يرى التعويض عن الضرر المعنوي .[[65]](#footnote-65)

ثالثا :أدلة مشروعية التعويض .

وردت أدلة كثيرة من الكتاب والسنة تدل على مشروعية التعويض عن الأضرار ، فمن الكتاب قوله تعالى ( فمن اعتدى عليكم فاعتدوا عليه بمثل ما اعتدى عليكم)[[66]](#footnote-66)

وقوله تعالى ( وجزاء سيئةٍ سيئةٌ مثلها )[[67]](#footnote-67) ، وقوله تعالى ( وإن عاقبتم فعاقبوا بمثل ما عوقبتم به) [[68]](#footnote-68)

ووجه الدلالة : أن هذه الآيات تدل على مشروعية التعويض كما ذكر القرطبي في تفسيره بقوله : وفيها أنه يجوز أخذ العوض كما لو تمكّن الآخذ بالحكم من الحاكم.[[69]](#footnote-69)

ومن السنة ما أخرجه الترمذي في جامعه ، عن أنس – رضي الله عنه – قال: أهدت بعض أزواج النبي صلى الله عليه وسلم إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم طعاماً في قصعة ، فضربت عائشة – رضي الله عنها – القصعة بيدها فألقت ما فيها وكسرتها ، فقال النبي صلى الله عليه وسلم " طعامٌ بطعام ، وإناءٌ بإناء"[[70]](#footnote-70)

ووجه الدلالة من الحديث ظاهرة في مشروعية التعويض عن الضرر .

ولا شك أن التعويض يحقق صيانة الأموال والعقود ، ويحفظ حرمة الملكية التي لا تستباح ، ويكون في ذلك ردعاً وزجراً للمعتدين ، ورعاية للحقوق والمحافظة عليها.

**الفرع الثانى : أحوال حقوق التعويض فى نظام العمل**

إذا قام صاحب العمل على فسخ العقد أو إنهائه دون أن تتوافر أسباب فسخ العقد المشروعة ، فإنه يكون قد تعسف في استعمال حقه ، وعليه فإن العامل يستحق تعويضاً عن الضرر الذي أصابه نتيجة هذا الإنهاء التعسفي من قِبل صاحب العمل .

**أولا : تعويض المتضرر إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع (الإنهاء التعسفي )**

أنه إذا فسخ العقد "لغير سبب مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقرره اللجنة المختصة" ، ولكن نظام العمل في المملكة العربية السعودية لم يحدد متى يكون الفسخ مستنداً إلى سبب غير مشروع ، والراجح أن المقصود بذلك هو الإنهاء التعسفي ، ومن ثمَّ فإن الأمر يتعلق بعدم جواز التعسف في استعمال الحق بصفة عامة.

وإذا أردنا تعريف الفصل التعسفي أو الإنهاء التعسفي نجد أنه لم يتطرق نظام العمل السعودي لتعريف الفصل التعسفي ولكن من المستقر عليه قضاء أن مخالفة نص المادتين (74 ، 75 ) من نظام العمل والعمال من قبل صاحب العمل وإصداره لقرار الفصل بشكل منفرد قبل انتهاء مدة العقد المحدد أو إنهاء العقد الغير محدد المدة دون سابق إنذار للعامل مبيناً الأسباب التي أصدر على أساسها قرار الفصل ، فإن الفصل يكون في هذه الحالة فصلاً تعسفياً طالما أن قرار الفصل كان يهدف لتحقيق مصلحة غير مشروعة لصاحب العمل أو أنه كان يقصد بإصدار القرار الإضرار بالطرف الآخر أو كان يهدف لتحقيق مصلحة لا تتناسب مع ما سيصيب العامل من ضرر[[71]](#footnote-71) .

وعلى ذلك يمكن تعريف الإنهاء التعسفي:

 بأنه "استعمال الشخص للسلطات التي يخولها له القانون استعمالا يضر بالغير"[[72]](#footnote-72). وبعد هذا يمكن حصر حالات فسخ العقد غير القانوني أو العقدي إلى ما يلي :

1. نية الإضرار بالعامل .

 فإذا كان الفسخ أو الإنهاء لا يستهدف سوى الإضرار بالعامل فإن الفسخ يكون تعسفياً غير قانوني.

مثال ذلك / قيام صاحب العمل بفصل العامل لمجرد أنه أدلى بشهادته ضده في دعوى أقيمت عليه ، ذلك أن استعمال صاحب العمل لحقه في إنهاء العقد يجب أن لا يكون مشوباً بسوء القصد ونية الإضرار بالغير.[[73]](#footnote-73)

1. عدم التناسب بين مصلحة صاحب العمل والضرر الذي لحق بالعامل. مثال ذلك / إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العامل لمجرد أنه تلقى هدايا من العملاء ولم يثبت أن ذلك يؤدي إلى المساس بمصالح المخدوم.[[74]](#footnote-74)
2. إذا كان يهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة.

مثال ذلك / لو قام صاحب العمل بفصل العامل لمجرد أنه ينتمي إلى جزء معين من إقليم الدولة.

**ثانيا :عبء إثبات الفصل التعسفي :**
لا شك أن أي حالة من الحالات السابقة يعتبر الفسخ تعسفياً ، ولكن يقع عبء إثبات الفصل التعسفي على عاتق العامل الذي يجب أن يثبت أن فصله تم بشكل تعسفي مخالف للقانون ويلتزم أيضاً على صاحب العمل عبء إثبات مشروعية الفصل وفق الأحكام القانونية وإذا لم يقدم صاحب العمل ما يثبت أن إنهاء عمل العامل كان لأسباب مبررة فيكون فصله للعامل من العمل تعسفيا موجبا للتعويض .[[75]](#footnote-75)

وقد جاء قرار الهيئة العليا ما يلي :

 "حيث أن العقود هي شريعة المتعاقدين ويتعين الوفاء بها إعمالا لقوله تعالى (( يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود)) ولا يجوز التحلل منها إلا بضرورة ثابتة ، ويقع فسخها بالتراضي أو بقضاء القاضي ، كل ذلك على هدي القاعدتين الكليتين " لا ضرر ولا ضرار " وكذلك قاعدة " تصرف الإنسان في خالص حقه إنما يصح إذا لم يتضرر به غيره " ، مما يبين معه أن استعمال الحق يكون غير جائز إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير ، أو إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بالنسبة لما يصيب الغير من ضرر.

وأن استعمال الأجر لحق الفسخ مشروط بأن لا يكون مشوباً بالتعسف وسوء الفصل ، فإذا كان تصرف الأجر عارياً من الباعث المشروع وجب الحكم بالتعويض.[[76]](#footnote-76)

وهذه الحالات الثلاث بعد استقراء تام لشراح القانون تعتبر حالات متفق عليها ، ومتى وقعت فإن صاحب العمل يعتبر متعسفاً لاستعماله في حقه.

ويحسن بنا التنبيه على مسألة مهمة وهي :

**الفرع الثالث: التعويض عن فسخ عقد العمل غير القانوني أو العقدي:**

أولا : أن يكون للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع الحق في المطالبة بوقف تنفيذ هذا الفصل ، وإذا لجأ صاحب العمل إلى فصل العامل قبل انتهاء المدة ، بغير سبب مشروع ، وبدون أن يرتكب العامل أياً من الأخطاء الخطيرة المبينة في المادة 83 من نظام العمل ، أو إذا لجأ العامل بمحض إرادته إلى ترك العمل قبل انقضاء مدة العقد في غير الحالات المبينة في المادة 84 من النظام ، فإن هذا الإنهاء يعتبر إنهاءً غير مشروع أو سابقاً لأوانه.

فيترتب على ذلك إلزام الطرف الفاسخ بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً عن الضرر الناجم عن هذا الفسخ.[[77]](#footnote-77)

ويمكن لنا القول بأن الآثار القانونية للفصل التعسفي هي :(المطالبة التعويض – المطالبة بالإعادة للعمل في العقد غير محدد المدة ) وسنذكرها بالتفصيل في ما يلي:
**الفرع الرابع : المطالبة بتعويض الإشعار (الإخطار ) :**
نصت المادة 76 على أنه : إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد المدة المذكورة في المادة الخامسة والسبعين ( 75 ) من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار ، أو المتبقي منها ، ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض ، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالمعيار الزمني أما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بمعيار آخر فيراعى في التقدير ما ورد في النظام.

**الفرع الخامس : مكافأة نهاية الخدمة :**
أولا: قاعدة عامة للحصول مكافأة نهاية الخدمة

إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

 **ثانيا :مكافأة نهاية الخدمة فى حالة الاستقالة :**

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .

استثناءً مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

**ثالثا : يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر** :
استثناء من حكم المادة (الثامنة من غيرالقاعدة الامرة) من هذا النظام ، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى ا لعامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص .

إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر- من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية . أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل.

**الفرع السادس: المطالبة بالإعادة للعمل** .
يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل ويُنظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية ( مادة 78) من نظام العمل والعمال.

 نخلص إلى أن إن مبدأ التعسف في إنهاء عقد العمل يشمل كل إنهاء صادر من أي من طرفيه ، ولكن التطبيقات العملية لهذا المبدأ كانت في الغالب تخص الإنهاء الصادر من صاحب العمل وليس العامل إلا نادرا وذلك لقلة وقوعه من جانب العامل وشيوعه من صاحب العمل والى ندرة تعقب صاحب العمل للعامل أمام القضاء بسبب الظروف الاقتصادية للعامل لذلك فإن المبدأ العام هو عدم التعسف في إنهاء عقد العمل غير محدود المدة، وأن يكون الإنهاء مبني على أسباب مبررة ومشروعة يُسمح فيها بالإنهاء حسب نص النظام، وأن يكون للإنهاء مبرر حقيقي وجدي وإلا يحق للمتضرر المطالبة بالتعويض والعودة للعمل مرة أخرى .[[78]](#footnote-78)

وقد اطلعت على بعض قرارات هيئة تسوية الخلافات العمالية في تقدير التعويض الذي يستحقه العامل نتيجة الضرر الذي أصابه .

ومن ذلك قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالرياض على إلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل مقداره ( 11,500) ريال بسبب الأضرار التي لحقته من جراء إنهاء الخدمة وفصله عن العمل[[79]](#footnote-79) .

**المبحث الثالث**

**انتهاء العقد في الحالات الطبيعية :**

نص نظام العمل على أن عقد العمل ينتهي في حالات معينة تخضع لاتفاق الطرفين أو مدة العقد حال انتهائه أو بلوغ سن التعاقد ، ونص على هذا في المادة (74) من نظام العمل حيث ورد فيها : ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية :

1 – إذا اتفق الطرفان على إنهائه ، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية .

2 – إذا انتهت المدة المحددة في العقد – ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام – فيستمر إلى أجله .

- ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدّ العقد مجدداً لمدة غير محددة . مع مراعاة ما نص عليه هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين.
-ا ذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة ، فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد مرتين متتاليتين، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه ، تحّول العقد إلى عقد غير محدد المدة )الخامسة والخمسون(

في جميع الحالات التي يتجدد فيها العقد لمدة محددة ، تعد المدة التي تجدد إليها العقد امتداداً للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل التي تدخل مدة الخدمة في حسابها.
)السابعة والخمسون (

إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين ، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه . )السادسة والخمسون(

3 – بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة .

4 – بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستون سنة للعمال ، وخمس وخمسون سنة للعاملات ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن ، ويجوز تخفيض سن التقاعد ، في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل . وإذا كان عقد العمل محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته .

5 – القوة القاهرة .

وقد نص النظام على أنه يعمل بالفقرة الرابعة المتعلقة بسن التقاعد بعد سنتين من تاريخ العمل بهذا النظام .

 **الفصل الثاني**

**هيئة تسوية الخلافات العمالية**

 **المبحث الأول**

 **الاختصاص القضائي فى تسوية الخلافات العمالية**

الاختصاص القضائي هو سلطة الفصل في خصومة معينة بموجب النظام وقضاء العمل هو قضاء تم تخصيصه بسلطة معينة هي سلطة الفصل في الخلافات التي تنشأ بين أصحاب العمل والعمال . والحكمة من هذا التخصيص هي أن خلافات العمل تحتاج إلى دراية خاصة بالمشاكل التي تنجم عن تنفيذ عقود العمل أو تعديلها أو انتهائها . كما تحتاج إلى اطلاع كامل وإلمام دقيق بطبيعة علاقات العمل .

الاختصاص القضائي لهذه الهيئات :

الاختصاص القضائي إما وظيفي أن محلي أو نوعي .

**المطلب الأول**

**الاختصاص القضائي الوظيفي**

أما الاختصاص الوظيفي لهيئات تسوية الخلافا ت العمالية فهو الفصل في المنازعات العمالية بمقتضى نظام العمل والأـنظمة الأخرى ذات العلاقة .

 والاختصاص الوظيفي يتعلق بالنظام العام ، ومن ثم لا يجوز مخالفة قواعده ويترتب على ذلك أنه لا يجوز للخصوم الاتفاق على رفع الخلافات العمالية إلى جهة قضائية غير الهيئات المختصة المعنية في نظام العمل . كما يجب على الجهات القضائية الأخرى أن تقضي من تلقاء نفسها بعدم اختصاصها بالفصل في تلك المنازعات حتى لو لم يدفع أمامها بذلك .

**المطلب الثاني**

 **الاختصاص القضائي المحلي**

وأما الاختصاص المحلي فقد نصت المادة 220 من نظام العمل على أن ترفع الدعاوى أمام الهيئة الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها .

وقد جاء النص على خلاف القاعدة العامة في الاختصاص المحلي التي توجب أن يسعى المدعي إلى إقامة الدعوى في بلد المدعي عليه أي في موطنه ، والمقصود هو رعاية مصلحة الطرفين بتيسير مراجعتهما لأقرب الهيئات إليها وهي الهيئة الابتدائية التي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصها ، كما أن هذا الاختيار يسهل إجراءات الإثبات التي قد تستلزم انتقال الهيئة إلى مكان العمل .

أما الهيئة العليا فيشمل اختصاصها جميع مناطق المملكة باعتبارها المرجع الوحيد للفصل في الخلافات المستأنفة أمامها أو في المخالفات التي تقدم إليها .

**المطلب الثالث**

 **الاختصاص القضائي النوعي**

وأما من جهة الاختصاص النوعي :

فقد أخذ نظام العمل بمبدأ التقاضي على درجتين الذي هو أحد الضمانات الأساسية لحسن سير العدالة وتأمين تطبيق أحكام النظام وإصلاح الأخطاء التي يمكن وقوعها في قضايا العمل ، وهذه الاعتبارات تقوم على مصلحة عامة لا مصالح خاصة بأشخاص المتقاضين ومن ثم فهي تتعلق بالنظام العام ، وقد راعى المنظم توزيع الاختصاص النوعي بين الهيئات الابتدائية والهيئة العليا وفقاً لأهمية القضايا المعروضة على كل من هذه الهيئات .

**المبحث الثاني**

**الجهة المختصة بالفصل في منازعات العمل**

والجهة المختصة بالفصل في منازعات العمل سماها النظام في المادة (210) بهيئات تسوية المنازعات العمالية ، وهي جهة القضاء العمالي الذي يختص وحده دون غيره بالنظر في جميع الخلافات العمالية .

وقد وردت أحكام تنظيم الفصل في قضايا العمل في الباب الرابع عشر من النظام وتضمن المواد من (210 إلى 228 ) ، وتضمنت المادة (210) تسمية جهة الفصل في المنازعات العمالية بأنها هيئات تسوية الخلافات العمالية وقسمتها إلى قسمين :

1 – الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات .

2 – الهيئة العليا لتسوية الخلافات .

**المطلب الأول**

 **اختصاص الهيئة الابتدائية :**

تنص المادة 213 من نظام العمل على أن تختص الهيئة الابتدائية في :

**الفرع الأول : بالفصل نهائياً:**

1 – خلافات العمل التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال .

2– الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل .

3– فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال .

**الفرع الثاني : الفصل ابتدائياً:**

1 – خلافات العمل التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال .

2– خلافات التعويض عن إصابات العمل أيا كان قيمتها .

3 – خلافات الفصل عن العمل .

4 – فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال ، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوبتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال .

5ـ – فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية .

والقرار النهائي هو الذي لا يقبل الطعن بالاستئناف سواء كان صادراً من الهيئة الابتدائية في حدود نصابها النهائي أو كان صادراً من الهيئة العليا .

ويلاحظ أن الخلافات التي تفصل فيها الهيئة الابتدائية بقرارات ابتدائية ذات أهمية أكبر من الخلافات التي تفصل فيها بقرارات نهائية ، فالخلافات التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال تعتبر كبيرة الأهمية بالنسبة للعمال ، مما يبرر إخضاع القرارات التي تصدر بشأنها للطعن فيها بالاستئناف .

أما الخلافات المتعلقة بتعويض إصابات العمل فهي عادة على جانب من الخطورة لتأثيرها المباشر على حياة العامل ومستقبله مما يبرر خضوعها لرقابة الهيئة العليا ، وعرض الخلافات المتعلقة بفصل العمال على الهيئة العليا يؤدي إلى توحيد الاجتهاد القضائي واستقرار المبادئ في هذا الخصوص .

**المطلب الثانى**

 **اختصاصات الهيئة العليا**

اختصاصات الهيئة العليا :

تختص الهيئة العليا بمقتضى المادة (216) من نظام العمل بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها .

 **الفرع الأول :تشكيل دوائر الهيئات العمالية**

 أولا : **الهيئات الابتدائية**

 تتألف الهيئات الابتدائية من دوائر أو أكثر من عضو واحد وتفصل كل دائرة من هذه الدوائر فيما يطرح عليها من قضايا وتؤلف بقرار من الوزير " المادة (212)" من نظام العمل .

ثانيا:  **الهيئــة العليــا :**

تتألف من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء ويحدد عدد دوائر الهيئة العليا ومناطق عملها بقرار من الوزير بناءً على اقتراحات رئيس الهيئة المادة (215) من نظام العمل .

 **المطلب الثالث**

**قرارات هيئات تسوية الخلافات**

القرار هو الحكم الذي تصدره الهيئة المختصة التي تنظر النزاع وهو الخاتمة الطبيعية لكل خلاف .

وتنقسم القرارات إلى قسمين : قرارات قطعية ، وقرارات غير قطعية والقرارات القطعية هي التي تحسم النزاع كاملاً أو في جزء منه أو في مسألة متفرعة عنه .

القرارات غير القطعية وهي ما تسمى عادة بالقرارات الصادرة قبل الفصل في الموضوع أو القرارات التمهيدية وهي قرارات لا تحسم النزاع وإنما تتعلق بسير الدعوى أو بإجراء الإثبات .

والقرارات القطعية هي وحدها التي تحوز حجية الشيء المحكوم فيه ، فلا يحق للهيئة أن تعدل عنها بخلاف القرار غير القطعي الذي لا يحوز هذه الحجية ، ويجوز للهيئة الرجوع عنه بعد إصداره شريطة بيان الأسباب الموجبة لذلك .

والقرارات من حيث قابليتها للطعن تنقسم إلى قسمين : قرارات ابتدائية ، وقرارات نهائية .

فالقرار الابتدائي هو الذي يصدر من الهيئة الابتدائية ويكون قابلاً للاستئناف أما القرار النهائي فهو القرار الذي لا يقبل الطعن فيه بالاستئناف سواء كان صادراً من الهيئة الابتدائية في حدود اختصاصها أو كان صادراً من اللجنة العليا التي تعتبر قراراتها نهائياً في جميع الأحوال عملاً بالمادة (215) من نظام العمل .

**المطلب الرابع**

**الاستئناف**

طرق الطعن في الأحكام هي الوسيلة التي يتمكن بها الخصوم من التظلم من الأحكام الصادرة عليهم بقصد إعادة النظر فيما قضت به أو بقصد إلغائها بسبب بطلانها أو بطلان الإجراءات التي بنيت عليها مع إلغائها .

وقد قصر المنظم التقاضي في الدعاوى العمالية القليلة القيمة على درجة واحدة فلم يجز استئناف القرارات الصادرة فيها لأنها عادة بسيطة لا تحتاج إلى عناء في الكشف عن حقيقة الواقع فيها ، فالهيئة الابتدائية تحكم بصفة نهائية فيما لا تزيد قيمته عن عشرة آلاف ريال .

أما القضايا التي تختص الهيئة الابتدائية بالفصل فيها ابتداءاً فهي :

1 – الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال .

2 – خلافات التعويض عن إصابة العمل .

3 – خلافات الفصل عن العمل .

4 – فرض العقوبات المنصوص عليها في النظام على المخالفة التي تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال .

ومدة الاستئناف ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها وهذا ما نصت عليه المادة (217) من نظام العمل وإذا لم يستأنف قرار الدائرة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة (217) بعد القرار نهائياً وواجب التنفيذ بموجب المادة (218) من نظام العمل .

**المبحث الثالث**

**تسوية الخلافات العمالية بالصلح والتحكيم**

الخلافات العمالية تتم تسويتها بالتقاضي على النحو السابق كما تتم بالصلح أو التحكيم .

**المطلب الأول :**

**الصلح** :

عقد يحسم به الطرفان نزاعاً قائماً بأن يتنازل كل منهما عن جزء من إدعائه وهو من أعمال التصرف لأنه يؤدي إلى تنازل كل من الطرفين عن جزء مما يدعيه ومن ثم يشترط أن يكون كل من الطرفين كامل الأهلية ، كذلك لا يجوز للوكيل إجراء الصلح إلا بتفويض خاص .

والصلح إما أن يكون صلحاً قضائياً أو غير قضائي ، فالصلح غير القضائي هو الذي يتم خارج مجلس القضاء ، أما الصلح القضائي فهو الذي يتم بين الخصوم في مجلس القضاء أثناء نظر الدعوى سواء كان ذلك أمام الهيئة الابتدائية أو أمام الهيئة العليا ، وفي هذه الحالة يجب على رئيس الهيئة تسجيله في محضر الجلسة وتوقيع الطرفين عليه ويكون لمحضر الجلسة قوة السند التنفيذي .

**المطلب الثاني :**

 **التحكيم :**

فهو اتفاق يقبل بمقتضاه الطرفان طرح الخلاف القائم بينهما على محكم أو أكثر للفصل فيه بحكم ملزم بدلاً من عرضه على الجهة القضائية .

وقد أجاز نظام العمل تسوية خلافات العمل على طريق التحكيم ، حيث نصت المادة 224 على أنه : " يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصاً يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع وفي جميع الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية " .

والتحكيم يتم الاتفاق عليه عادة بمناسبة قيام خلاف معين بين صاحب العمل والعامل ، فيحرر بهذا الاتفاق محضر أو صك يسمى صك التحكيم أو مشارطة التحكيم ، وهذا الاتفاق جائز عملاً بالمادة (224) من نظام العمل .

إلا أنه يحدث كثيراً أن يتفق الطرفان المتعاقدان مسبقاً فيضعان في صلب عقد العمل المبرم بينهما شرطاً يوجب الالتجاء إلى التحكيم لتسوية ما يقع بينهما من خلافات وهذا ما يسمى بشرط التحكيم ، وليس ثمة ما يمنع من إعمال مثل هذا الشرط ؛ لأنه يتفق وأحكام نظام العمل .

**المبحث الرابع**

**تفتيش العمل:**

**يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر الوزير قراراً بتسميتهم ، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.**

 **المطلب الأول**

 **الشروط العامة في تعيين المفتشين:**

 **يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله - بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين:
1- أن يكون متصفاً بالحياد التام .
2- ألا تكون له أي صلة مباشرة ، أو غير مباشرة ، بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها.
3- أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يومًا.
4- يُقسم مفتشو العمل - قبل مباشرة أعمال وظائفهم - أمام الوزير بأن يؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص ، وألاّ يفشوا سر أي اختراع صناعي ، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ، ولو بعد انقطاع عملهم بهذه الوظائف . ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته.
5- على من يقوم بالتفتيش أن يبلغ بحضوره صاحب العمل أو ممثله ، وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي غير ذلك.**

**6- على مفتش العمل أن يحيط بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصل إليه بشأن
أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام, وألا يبوح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى**

 **المطلب الثانى
 أمور المفتشي العمل:
1- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم.
2- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من أتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.
3- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
4- ضبط مخالفات أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له .**

**المطلب الثالث**

 **الصلاحية لمفتشي العمل :
1- دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل ، دون إشعار سابق.
2- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقيق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي :
أ- سؤال صاحب العمل أو من يمثله ، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.
ب- الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازمة الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه ، والحصول على صور ومستخرجات منها.
ج- أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش ، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال ، أو سلامتهم ، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر ، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.
3- لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم في الآجال التي يحددها، وذلك لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم. كما له في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً .**

**4- يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في تقديم ما يلزم من مساعدة السلامة والصحة المهنية . ولمدير مكتب العمل وللمفتشين أن يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة.**

**المطلب االرابع**

 **واجبات أصحاب العمل بتفتيش العمل:
على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين ، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل ، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم ، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم ، وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم ، إذا ما طلب منهم ذلك .**

**توجيه و إنذار المفتشين :
إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام، أو القرارات الصادرة بمقتضاه، فله إسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافي المخالفة أو توجيه تنبيه شفهي أو توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة أو تحرير محضر ضبط المخالفة وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف الأخرى التي يعود تقديرها للمفتش.**

1. () محمد حسن منصور، محمد حسن قاسم، مبادئ القانون، المدخل الى القانون، نظرية الإلتزامات، بيروت، 200م، ص: 13. [↑](#footnote-ref-1)
2. () مازن ليلو راضي، حيدر أدهم عبدالهادي، المدخل لدراسة حقوق الإنسان، عمان ، 2007م، ص: 820؛ محمد حسن منصور، محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص: 89. [↑](#footnote-ref-2)
3. () Jhering, L'esprit dudroit roman, traduction Pangause, de mculenare, T. 17, no. 71. [↑](#footnote-ref-3)
4. () عصام أنور سليم، أسس الثقافة القانونية في نظريات القانون والحق والعقد، بيروت، 1997م، ص:119 ;Korkusuz, M. Refik , Turk Anayasasında ve Uluslar arası Belgelerde Temel Hak ve Gzgürlükler, Izmir–2005, s.20. [↑](#footnote-ref-4)
5. () عباس العبودي، تاريخ القانون، موصل، 1997م، ص: 230؛ محمد حسن منصور، محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص: 125. [↑](#footnote-ref-5)
6. () السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الرياض، 1415هـ، ص: 332. [↑](#footnote-ref-6)
7. () عبدالقادر الشيخلي، المبادئ العامة للأنظمة في المملكة العربية السعودية، الرياض، 1432هـ، 2011م، ص: 120. [↑](#footnote-ref-7)
8. () محمد حسين منصور، محمد حسن قاسم، مرجع سابق, ص: 15؛ عباس العبوني، مرجع سابق، ص: 24. [↑](#footnote-ref-8)
9. () عبدالباقي البكري، وزهير بشير، مدخل الدراسة القانونية، بغداد، 1989م، ص: 210. [↑](#footnote-ref-9)
10. () عباس العبودي، مرجع سابق، ص : 24؛ محمد حسين منصور، محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص: 15. [↑](#footnote-ref-10)
11. () محمد حسن منصور، محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص: 29. [↑](#footnote-ref-11)
12. () فايز محمد حسين، مرجع سابق، ص: 40. [↑](#footnote-ref-12)
13. () عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص: 21. [↑](#footnote-ref-13)
14. () عبدالقادر الشيخلي، مرجع سابق، ص: 110. [↑](#footnote-ref-14)
15. العمل, المادة, 2 نظام [↑](#footnote-ref-15)
16. () نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ الموافق عليه بقرار مجلس الوزراء رقم (219) وتاريخ 22/8/1426هـ. [↑](#footnote-ref-16)
17. () وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي.. دراسة مقارنة، د.ن، القاهرة، 1411هـ/ 1991م، ص : 8-9. [↑](#footnote-ref-17)
18. () جلال علي العدوي، النظام الفرنسي في المادة (710) منه، أصول نظام العمل السعودي، مطبوعات معهد الإدارة العامة، الرياض، 1401هـ/ 1981م، ص : 11. [↑](#footnote-ref-18)
19. () رشيد الواضح، علاقات العلم في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، 2002م، دار هومة، ص : 132. [↑](#footnote-ref-19)
20. () طلبة وهبة خطاب، عقد العمل في المملكة العربية السعودية.. دراسة لنظام العمل والعمال لسنة 1389هـ، نشر مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، 1401هـ/ 1981م، ص : 8-9. [↑](#footnote-ref-20)
21. () رضا وهدان، مذكرة من مطبوعات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ج1، ص: 34. [↑](#footnote-ref-21)
22. () د. وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي.. دراسة مقارنة، د.ن، القاهرة، 1411هـ/ 1991م. [↑](#footnote-ref-22)
23. () نجيب حامد، شرح نظام العمل السعودي الموسع، طباعة مكتبة القانون والاقتصاد، بيروت، الطبعة الثالثة، بيروت، 2008م، ج2، ص : 241. [↑](#footnote-ref-23)
24. () السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، نشر عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، 1415هـ/ 1995م. [↑](#footnote-ref-24)
25. () عبداللطيف المطيري، اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى، 1431هـ. [↑](#footnote-ref-25)
26. () محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، نشر الإدارة العامة للبحوث بمعهد الإدارة، الرياض، 1416هـ/ 1996م، ص: 15. [↑](#footnote-ref-26)
27. () الفسخ بالإرادة المنفردة في عقد العمل الفردي.. دراسة مقارنة، مع مجموعة من النصوص القانونية لعلاقات العلم في التشريع المغربي، طباعة مكتبة الوحدة العربية، عام 1966م. [↑](#footnote-ref-27)
28. () رشيد لواضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، 2002م، دار هومه، ص : 165. [↑](#footnote-ref-28)
29. () محمد بن سعود البشر، شرح تشريح أصول الاستبداد.. قراءة في نظام الآداب السلطاني، 1999، تاريخ الطباعة طباعة دار الطليعة، ج1، ص: 76؛ طلبة وهبة خطاب، عقد العمل في المملكة العربية السعودية.. دراسة لنظام العمل والعمال لسنة 1389هـ، نشر مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، 1400هـ/ 1981م؛ ولي الدين محمد بن عبدالله العمري، الخطيب التبريزي، مشكاة المصابيح، تحقيق محمد ناصر الدين الألباني، منشورات المكتب الإسلامي بدمشق، 1381هـ/ 1961م. [↑](#footnote-ref-29)
30. () سعيد سيف صالح، الإجارات الفاسدة في الفقه الإسلامي والتشريعات الوضعية العربية.. دراسة مقارنة، دار النشر مكتبة المتنبي،، 1991م، ج2، ص: 187. [↑](#footnote-ref-30)
31. () محمد إبراهيم دسوقي، الجوانب القانونية في إدارة المفاوضات وإبرام العقود، دار النشر الإدارة العامة للبحوث، 1995م، ج1، ص : 56. [↑](#footnote-ref-31)
32. العمل, المادة, 2 نظام [↑](#footnote-ref-32)
33. () جلال علي العدوي، أصول نظام العمل السعودي ة، مطابع معهد الإدارة العامة بالرياض، 1404هـ/ 1981م، ص : 342؛ وكذلك: محمود سامر دلالعة، عقد العمل في الدول العربية.. دراسة مقارنة، طباعة دار الفكر العربي ببيروت، 1996م، ج1، ص: 237. [↑](#footnote-ref-33)
34. () السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة، نشر عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، 1415هـ/ 1995م؛ وكذا وجيد محمد خيال، شرح نظام العلم السعودي.. دراسة مقارنة، د.ن. القاهرة، 1411هـ/ 1991م؛ نظام عمال المشاريع الصناعية والفنية بالأمر السامي رقم 8/4/4، وتاريخ 18/7/1356هـ، مطبعة الحكومة، مكة المكرمة، 1363هـ. [↑](#footnote-ref-34)
35. () سلطان إبراهيم، العمل والعمال في الفكر الإسلامي، الدار السعودية للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، ج1، ص : 251. [↑](#footnote-ref-35)
36. () محمود سامر دلالعة، عقد العلم في الدول العربية.. دراسة مقارنة، طباعة دار الفكر العربي ببيروت، 1996م، ج1، ص : 87؛ السيد عيد نايل الوسيط في شرح العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، 1415هـ/ 1995م، ص : 322. [↑](#footnote-ref-36)
37. () سعيد سيف صالح، الإجارات الفاسدة في الفقه الإسلامي والتشريعات الوضعية العربية.. دراسة مقارنة، دار النشر مكتبة المتنبي، 1991م، ج2، ص : 32. [↑](#footnote-ref-37)
38. () عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانوني المدني، ص : 230. [↑](#footnote-ref-38)
39. () منصور بن يوسف البهوتي، كشاف الفناع على متن الإقناع، دار العالم للكتب، (11/31). [↑](#footnote-ref-39)
40. () محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007م، ص : 95. [↑](#footnote-ref-40)
41. () سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004م، ص : 106. [↑](#footnote-ref-41)
42. () غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، ص : 64. [↑](#footnote-ref-42)
43. () سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص : 107. [↑](#footnote-ref-43)
44. () المرجع السابق، ص : 108. [↑](#footnote-ref-44)
45. () سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص : 107-108. [↑](#footnote-ref-45)
46. () سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص : 118. [↑](#footnote-ref-46)
47. () محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص : 97. [↑](#footnote-ref-47)
48. () محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص : 98. [↑](#footnote-ref-48)
49. () محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص : 99. [↑](#footnote-ref-49)
50. () غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص : 64. [↑](#footnote-ref-50)
51. () سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص : 121. [↑](#footnote-ref-51)
52. () محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص : 100. [↑](#footnote-ref-52)
53. () أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، قانون العمل والتأمينات الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992م، ص : 283-286. [↑](#footnote-ref-53)
54. () منير فريد الدكمي، مرجع سابق، ص : 210. [↑](#footnote-ref-54)
55. () أصول قانون العمل. [↑](#footnote-ref-55)
56. () نظام العمل، المادة (101–102). [↑](#footnote-ref-56)
57. () حسن كيرة ، أصول قانون العمل. [↑](#footnote-ref-57)
58. () منيرة فريد الدكمي، مرجع سابق، ص : 170. [↑](#footnote-ref-58)
59. () منير فريد الدكمي، مرجع سابق، ص : 170. [↑](#footnote-ref-59)
60. () نظام العمل ، المادة (104). [↑](#footnote-ref-60)
61. () منير فريد الدكمي، مرجع سابق، ص : 21. [↑](#footnote-ref-61)
62. ابن منظور ، لسان العرب ، مادة " عوض" 7/192-193 ، وكذلك الفيومي ، المصباح المنير ، مادة " عوض" ص 483 [↑](#footnote-ref-62)
63. الموسوعة الفقهية الكويتية ، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية – الكويت ط2 1408 هـ 13/35 [↑](#footnote-ref-63)
64. محمد شلتوت ، المسؤولية المدنية والجنائية ، مكتب الجامع الأزهر ،ص 35 [↑](#footnote-ref-64)
65. محمد أبو إسحاق ، التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي ، ص 155 [↑](#footnote-ref-65)
66. سورة البقرة ، آية رقم 194 [↑](#footnote-ref-66)
67. سورة الشورى ، آية رقم 40 [↑](#footnote-ref-67)
68. سورة النحل ، آية رقم 126 [↑](#footnote-ref-68)
69. محمد بن أحمد القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن ، دار إحياء التراث العربي ، 2/360 [↑](#footnote-ref-69)
70. محمد بن عيسى الترمذي ، جامع الترمذي ، كتاب الأحكام ، باب ما جاء فيمن يكسر له الشيء ما يحكم له من مال الكاسر ،3/640 ، رقم 1359 [↑](#footnote-ref-70)
71. عاطف فخري ، الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي ، ص 93 [↑](#footnote-ref-71)
72. عبد الحفيظ بلخضير ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1 1986م ص 13 [↑](#footnote-ref-72)
73. طلبة وهبة خطاب ، عقد العمل في المملكة العربية السعودية ، ص169 [↑](#footnote-ref-73)
74. محمد الفوزان ، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد ، ص 176 [↑](#footnote-ref-74)
75. كامل بدوي ،المرجع في التشريعات العمالية الموحد ، الجزء الأول ، عقد العمل الفردي وتـأمين إصابات العمل، ص315 ، حسن كيره ، أصول قانون العمل ، ص 775 ، منير الدكمي ، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي ، ص 337 [↑](#footnote-ref-75)
76. مبارك بن أحمد الحارثي، حقوق العامل عند انتهاء عقد العمل في نظام العمل ، مكتبة المعهد العالي للقضاء عام 1429, ص .60 [↑](#footnote-ref-76)
77. نزار عبد الرحمن الكيالي ، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، ص. 391 [↑](#footnote-ref-77)
78. مبارك بن أحمد الحارثي ، حقوق العامل عند انتهاء عقد العمل في نظام العمل ، ص 64 [↑](#footnote-ref-78)
79. قرار الهيئة العليا رقم 1780/ 424 في 2/12/1421 هـ [↑](#footnote-ref-79)