

شرح نظام العمل والعمال للدكتور خالد خياط (مجرد كتبت المحاضرات مع الدكتور والملف مو معتمد من الدكتور) دعواتكم لي ♥

المحاضرة الأولى

- هل انا عندي نظام مكتوب عن العمل؟ نعم هل يعتبر هذا القانون قديم ام جديد؟ قانون العمل كان من اول القوانين وأقدم القوانين وأكثر القوانين اللي تطورت وعندنا أربعة أنظمة.
 - بدأت فكرة إيجاد قوانين العمل مع اكتشاف كميات النفط في المملكة اصبح عندي شركات للتنقيب اجنبية هذه الشركات عندها عمال وعاملين وكان معروف ان فيها أنظمة موجودة وبدأت في تلك الفترة من عام 1356 ومابعد الى ضرورة تنظيم علاقة العاملين فظهر عني نظام تعويض عمل المشاريع الصناعية والفنية لا يرتقى ان يكون نظام للعمل لأنه خاص بشركات تنقيب العمل .
 - اول نظام عمل في المملكة كان تحت مسمى نظام العمل والعمال صدر عام 1361 هـ تضمن هذا النظام حوالي 17 مادة بسيطة حاولت انها تكون الأساس لأول قانون في المملكة ينظم العلاقات العمالية
 - قانون نظام العمل في المملكة ليس جديداً .
 - بعد التطور صار عندي نظام ثاني في عام 1366 هـ
 - بعدين تطور وصار نظام ثالث في عام 1389 هـ
 - حتى ظهر قانون العمل الحالي 1426 هـ ويعتبر رابع قانون أدخلت عليه تعديلات في عام 1436 هـ - 1437 هـ
 - نظام العمل في المملكة اول ما بدأ قديم كان يسمى نظام العمل والعمال .
 - حالياً القانون الذي ظهر عام 1426 هـ يسمى قانون نظام العمل بدل من نظام العمل والعمال .
 - بشكل عام نقدر نقول قانون العمل ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل العاملين في القطاع الخاص بمعنى من يوم تحصل تعديلات في نظام العمل يقصد فيها العاملين في القطاع الخاص .
 - من هم العاملين في القطاع الخاص ؟ العاملين في الشركات والمؤسسات الغير حكومية وفي بعض الأحيان قد تكون مملوكة للدولة
 - بالمقابل عندي نظام اسمه نظام الخدمة المدنية هذا النظام ينظم العلاقة المتعلقة بالموظفين للدولة
- ❖ **يوجد نظامين يحكم العلاقة العمالية :**
- 1- نظام الخدمة المدنية (الموظفين للدولة)
 - 2- نظام العمل (للموظفين بالقطاع الخاص)
- ❖ **ماهية قانون العمل او ماهو مفهوم قانون العمل ؟**

القانون عبارة عن مجموعة قواعد تنظيمية هدفها تنظيم العلاقة بين العاملين وصاحب العمل .

التبعية القانونية : ان العامل يعمل تحت صاحب العمل تحت إدارة و اشراف وتوجيه مقابل الاجر

سؤال: يقصد بالتبعية القانونية ان يعمل العامل تحت إدارة او اشراف او توجيه من قبل صاحب العمل (صح)

سؤال: يقصد بالتبعية التي تحكم او تنظم مابين العامل وصاحب العمل التبعية الفنية او الاقتصادية (خطا) القانونية

- العلاقة العمالية علاقة ليست مجانية وانما مقابل أجر

❖ أطراف العلاقة العمالية (طرفا عقد العمل)

- 1- العامل : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
 - 2- صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر .
 - 3- ممكن يكون 1- شخص طبيعي 2- شخص اعتباري
- ما لمقصود بالشخص الاعتباري ؟ في القانون الشخصية الاعتبارية بمعنى الشخصية القانونية الشخصية التي لها الاستقلال المالي و مستقلة بالنسبة للي يعطي القانون كالشركات والهيئات مثل: شركة الكهرباء
 - لا يشترط في صاحب العمل أن يتخذ من المهنة التي يباشرها حرفة له.
 - لا يشترط تحقيق الربح من العمل.

❖ القانون ينقسم الى قسمين :

- 1- قانون عام : هو القانون التي توجد فيه الدولة ويستهدف سلطة وسيادة (القانون الجنائي والقانون الدولي)
 - 2- القانون الخاص : يحكم العلاقة بين الافراد والأشخاص العاديين
- مهم: قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص

سؤال : يعتبر قانون العمل فرع من فروع القانون العام ؟ (خطا) الخاص

❖ خصائص قانون العمل هل له خصائص تميزه ؟ نعم

1- قانون واقعي ينظم علاقات موجودة

2- قانون العمل قانون حمائي

- لماذا يسمى حمائي؟ لانه يحمي اطراف العلاقة العمالية الاضعف (العامل)
- مين الاضعف بالعلاقة العمالية؟ العامل
- الاقوى؟ صاحب العمل
- العامل لا يستطيع ان يملئ شروطه ويضطر في كثير من الاحيان ان يتحمل

3- قانون العمل يوجد حتى يوازن الحقوق والالتزامات

- ان قانون العمل يحاول دائما ان يحمي العامل ويوازنه مع صاحب العمل عشان كذا يسمى قانون حمائي
- **سؤال:** يسمى قانون العمل حمائي لانه يحافظ على حقوق اصحاب العمل في مواجهة العمال (خطا) يحمي الطرف الضعيف اللي هو "العامل"

❖ ماذا يترتب على هذه الخصائص:

قانون العمل اعطاني ثلاث قواعد اساسية في اغلب دول العالم في اي تنازع وتنازل :

المبدأ الاول: اي تنازل للعامل عن الحقوق الموجوده في هذا النظام اثناء العلاقة العمالية فهي باطله

- مثلا شغال بشركة خاصه بنظام العمل والنظام يقول العامل لازم يأخذ اجازة يوم واحد في الاسبوع ولاخره جاء صاحب العمل وقال وقع على انك متنازل على الاجازة الاسبويه
- الاعتقاد السائد ان اذا وقعت خلاص صح العقد ولكن فعليا هذا التنازل وفقاً للماده ٨ من نظام العمل وفقاً لنظام المملكة العربية السعودية نصاً (تنازل العامل على حقوقه المقررة في نظام العمل باطل) حتى لو بشهود او بدون باطل .
- المبدأ هذا يكون اثناء العقد او بعد فسخ العقد ب ١٢ شهر فقط لكن بعد انتهاء العلاقة العمالية يعتبر التنازل صحيح

المبدأ الثاني : لو كان في قانون العمل في مادة والماده هذه فيها شك في التفسير فأن التفسير دائماً يكون في مصلحة العامل بحكم ان العامل الطرف الضعيف .

- **سؤال:** لو كان في غموض في مادة من مواد قانون العمل فأن التفسير يكون في مصلحة العامل(صح)
- المبدأ الثالث: لو اتفق العامل وصاحب العامل على مخالفة نظام العمل هذا الاتفاق يعتبر في الاصل باطل الا اذا كان الاتفاق في مصلحة العامل

- يعني مثلا لو النظام قال تحسب مكافأة نهاية الخدمة بالاجر الفعلي قام صاحب العمل قال انه حيثفق انه مكافأة نهاية الخدمة تحسب من الاجر الاساسي بدون الاجر الفعلي هذا الاتفاق يخالف
- مثال ثاني نظام العمل قال ساعات العمل لاتزيد عن ٨ ساعات في اليوم الواحد جاء صاحب العمل فس العقد قال ان ساعات العمل ١٠ ساعات فعليه في اليوم الواحد فهذا يخالف النظام
- لكن اذا كانت هذه المخالفة في مصلحة العامل فهي صحيحة
- ام اذا كانت ضد مصلحة العامل فهي باطله

❖ عقود العمل

عقد العمل لايشترط ان يكون مكتوب لصحته الأصل ان عقد العمل يكون مكتوب على صاحب العمل الالتزام بكتابة العقد وفقاً للعامل وصاحب العمل لكن لو كان العقد غير مكتوب يعتبر صحيح

❖ مصادر قانون العمل:

- 1- التشريع ١٤٢٦
 - 2- القرارات الوزارية (اللائحة التنفيذية)
 - 3- العرف
 - 4- الاتفاقيات الدولية
- نظام العمل ليس مصدره الشريعة انما لا يخالف الشريعة
 - **سؤال** نظام العمل مصدره الشريعة(خطا)
 - الشريعة لم تحرم وضع القوانين انما حرمت القوانين التي تخالف قواعد الشريعة الاسلاميه
 - القضاة في المملكة لايعتبر مصدر من مصادر قانون العمل انما مصدر استفادة
 - الاتفاقيات الدولية متى تم اعتمادها اعتبرت ملزمة.

❖ من حيث تطبيق القانون هناك ثلاث فئات عمالية (نطاق تطبيق العمل من حيث الأشخاص)

١- فئة عمالية تخضع لجميع احكام نظام العمل :

أ) العاملين بموجب عقد عمل لدى صاحب العمل تحت ادارة واشراف وتوجيه (تبعيه قانونيه) مقابل اجر أي يجب ان تتوفر في هذه الحالة العلاقة التبعية القانونية بين اطراف العلاقة العمالية اللي هم العامل وصاحب العمل بمعنى ان العامل يعمل تحت ادارة واشراف وتوجيه صاحب العمل مقابل الاجر

ب) العاملين في الدولة والمؤسسات الحكومية ويشمل ذلك الذين يشتغلون في المراعي والزراعة. الأصل ان جميع العاملين في الدولة خاضعين لنظام الخدمة المدنية باستثناء انه يوجد بعض الجهات الحكومية قد تتعاقد مع العاملين بموجب نظام العمل ومن ضمنهم ايضا العاملين في مجال الزراعة والرعاه

ج) العاملين في المؤسسات الخيرية (نظام العمل يؤكد ان العامل لايشترط ان يحقق ربح) هؤلاء النظام يشمل عليهم ويؤكد انه لايشترط لخضوع العامل في نظام العمل ان صاحب العمل يهدف الى تحقيق ربح

٢- فئة عمالية تخضع لبعض احكام نظام العمل :

أ) العاملين عمل جزئي

ب) عقود التأهيل والتدريب لغير العاملين لدى صاحب العمل

ج) العاملين عمل عرضي او موسمي او مؤقت بمدة لا تزيد عن ٩٠ يوم

٣- فئة عمالية مستثنيه من جميع احكام نظام العمل (المادة 7 من نظام العمل)

أ) افراد اسرة صاحب العمل

ب) لاعبين الاندية

ج) خدم المنازل

د) عمال الزراعة والرعاة

و) عمال البحر

ي) العاملون غير السعوديين

سيتم شرحها بالتفصيل بالمحاضرة الثانية

مراجعة سريعة في بداية المحاضرة الثانية ...

المحاضرة الاولى تعرفنا على تعريف قانون العمل واطراف العلاقة العمالية وقلنا العامل يجب ان يكون دائما شخص طبيعي بينما صاحب العمل من الممكن ان يكون شخص طبيعي او اعتباري على اساس قلنا الشركات والمؤسسات سواء تجارية لها شخصيه قانونيه مستقلة وتكلمنا على الفئات الخاضعة لنظام العمل وهي ثلاث فئات عمالية عشان نفهم العلاقة العمالية . (رجع راجعهم ثاني)

المحاضرة الثانية

بالنسبة للفئة الاولى قلنا أي شخص يعمل بعقد العمل

❖ ماهو عقد العمل؟

هو عقد مبرم بين طرفين طرف هو العامل وطرف صاحب العمل يعمل العامل تحت اشراف وتوجيه لدى صاحب العمل مقابل اجر وهذه الادارة وهذا الاشراف وهذا التوجيه يسمى التبعيه القانونيه

❖ عناصر عقد العمل : 1- التبعيه القانونية 2- الاجر

العنصر الأول : في عقد العمل " التبعيه القانونية"

يأتي في الصح والخطأ

- التبعيه القانونيه هي ان يعمل العامل تحت اشراف وادارة صاحب العمل(صح)
- المعيار الاول في تحديد العلاقة العماليه هو توفر التبعيه القانونيه (صح)
- هل يجب ان يمارس صاحب العمل هذه التبعيه بنفسه؟ بكل تأكيد لا وانما يمكن ان يمارسها أحد التابعين له

❖ التبعيه القانونيه والتبعيه الاقتصاديه

التبعيه الاقتصاديه يحنكر صاحب العمل نشاط العامل وبالتالي العامل لا يستطيع ان يعمل عند صاحب عمل اخرى.

التبعيه الاقتصاديه بمعنى انه قد يشترط ان يكون صاحب العمل هو مصدر الدخل الوحيد للعامل.

التبعيه القانونيه هي خضوع العامل في مباشرته , لرقابة وإشراف صاحب العمل الذي له الحق في اصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بالعمل للعامل كما له ايضا الحق في انزال الجزاء عليه عند مخالفة العامل الأوامر والتعليمات التي أصدره اليه بمناسبة قيامه بأداء العمل.

❖ التبعيه القانونيه والتبعيه الاقتصاديه (هل التبعيه الاقتصاديه هي المعيار ام التبعيه القانونيه)

الخلاصة : ان المعيار في العلاقة العماليه هي التبعيه القانونيه وليست التبعيه الاقتصاديه

صح وخطأ وهذا يتكرر كثير :

- نظام العمل السعودي يأخذ التبعيه الاقتصاديه في تحقيق العلاقة العماليه(خطأ) التبعيه القانونيه
 - ان نظام العمل السعودي يأخذ التبعيه القانونيه وليست الاقتصاديه (صح)
- ❖ **صور التبعيه القانونيه** : هذه التبعيه كيف ممكن تكون ؟

1/ تبعيه فنيه :بمعنى أمام صاحب العمل فنيا بالعمل الذي يؤديه العامل .

2/ تبعيه اداريه وتنظيميه :اي يكون خارج اختصاص نطاق صاحب العمل ولكن له الحق في اصدار الاوامر والتوجيهات.

العنصر الثاني: في عقد العمل هو "الأجر"

- هل العلاقة العمالية علاقه مجانيه؟ لا
- لابد ان يكون في اجر هذا الاجر يحصل عليه العامل مقابل ماؤديه من عمل
- ❖ **ماهو الاجر:** هو المقابل الذي يعطى للعامل مقابل مايقدمه من جهد سواء كان بعقد مكتوب او غير مكتوب
- هذا الاجر قد يكون أساسي وقد يكون فعلي

الاجر الاساسي : بدون البدلات

الاجر الفعلي : هو المجموع النهائي اللي يحصل عليه العامل كبدلات وعمولات(بدل سكن وبدل غلاء معيشه وبدل مواصلات)

❖ الاجر نوعين :

١/ الاجر الاساسي : الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله بدون بدلات + علاوات سنويه لو موجوده في العقد او لوائح تنظيم المنشأة

٢/ الاجر الفعلي : الراتب الاساسي الذي يحصل عليه العامل + جميع البدلات

- **سؤال/** ايهما اكثر من حيث القيمة؟ الاجر الفعلي لانه عبارة عن الاساسي+ البدلات
- مثال / لو شغالة بشركة براتب اساسي ٤ الف مع البدلات سواء بدل سكن او بدل معيشة او مواصلات وغيرها صار ٧ ألف.
- ايهما اكثر الراتب الاساسي ام الفعلي؟ الفعلي

يجي بالاختبار

- الاجر الفعلي لايشمل البدلات(خطا) يشمل
- لا يوجد فرق في النظام السعودي ما بين الاجر الاساسي والاجر الفعلي (خطا)

❖ كيف يحسب صاحب العمل الاجر الاساسي للعامل :

١/ حساب الاجر بالزمن (شهري او اسبوعي او باليوم او الساعة)

٢/ حساب الاجر بالقطعه (حسب الانتاج كل مانتجت كل مازاد الراتب)

• توضيح :

اذا كان اجر العامل محدد على اساس القطعه معناته انه الراتب مو ثابت.

❖ كيف ممكن احدد الاجر بالقطعة في الاجازات؟ في هذه الحالة نأخذ المتوسط لان في الاجازة ماحيكون

في انتاج (متوسط عدد ايام العمل الفعليه يعني بنهاية السنه اجمع الرواتب بعدين اقسماها على 12) حيطلع مبلغ هذا المبلغ هو الاجر بالقطعة.

٣/ حساب الاجر بالطريقتين: الزمن+ القطعة

توضيح : احيانا قد يكون الجمع بالطريقتين شخص عنده راتب شهري لكن يأخذ ايضا حسب القطعه يعني مثلا راتبه ٤ الاف وعلى كل قطعه تباع يأخذ زياده.

- ممكن نحسب الاجر بالزمن او القطعه او الاثنين معاً.

❖ العلاوة

لا يوجد نص في نظام العمل السعودي يلزم صاحب العمل بالعلامة لكن في انظمة في الدول الاخرى موجوده.

- متى تعتبر العلامة ملزمة اذا ورد نص في نظام العمل يلزم اوفي اللوائح لتنظيم العمل في المنشأة او اذا كان عقد العمل ينص على العلامة السنويه

❖ الفرق بين الاجر الاساسي والاجر الفعلي

الاجر الاساسي: يحصل عليه العامل مع العلاوات ان وجدت لانها ليست حق الا اذا نص عليها النظام او عقد او لائحة تنظيم المنشأة

اما الاجر الفعلي: فهو الراتب الاساسي+كافة الملحقات التي يحصل عليها العامل

وهذه الملحقات لها صور وامثلة (الملحقات التي تدخل ضمن الاجر الفعلي)

1/ العمولة او نسبية المبيعات او النسبه المئوية سواء من الارباح او الانتاج او التحصيل

2/ البدلات هذه البدلات لابد ان تكون بدل طاقه بدل مخاطرة احيانا يكلف العامل بدل نقل خارج المدينة(انتداب)يسمى بدل سفر مؤقت يعطي للعامل مرة واحده بمجرد الخروج والتكليف بالعمل الاخر وهذا ليس جزء من الاجر الفعلي وبدل يصرف شهرياً قد تكون هذه البدلات في صورة علاوة سنوية يلزم بها صاحب العمل نفسه

3/منح ومكافأة حسب مجهود العامل

4/ جزئيات عينية (جزء من انتاج او راتب شهريين).

- **سؤال** : لو انا اتفقت مع عامل على انه اعطيه علاوة سنويه وفجاءه وقفها هل يستطيع العامل طلبي او ا قوله لا انت لك راتب اساسي وهذه بدلات مهني من ضمن الراتب الاساسي ؟
- **الجواب**: جميع البدلات التي تكلمنا عنها هذه صور لو نص عليها قانون عقد العمل اصبحت ملزمة على صاحب العمل (زي بدل سكن او نسبة) ملزمة مايقدر صاحب العمل يلغيها من تلقاء نفسه.
- احياناً تكون مكتوبة في اللوائح الداخلية وعقد العمل و احيانا لا
- مثال: انا في شركة في قسم التسويق مو مكتوب في العقد ان اخذ مثلا 5%ALM من ارباح المبيعات اذا جرى العرف أي العرف السائد بين العاملين في السنوات السابقة ان العاملين في قسم التسويق له 5%ALM من ارباح المبيعات
- هل في هذه الحالة تعتبر ملزمة ؟ نعم ملزمة . لماذا؟ لان من مصادر قانون عقد العمل "العرف" طالما صاحب العمل ماشي على هذا النظام وصار سائد في الشركة وعرف انه 5%ALM من ارباح المبيعات جزء من الاجر الفعلي صار ملزمة عليه ومايقدر يلغيها من تلقاء نفسه .
- البدلات التي هي من ضمن الاجر الفعلي هل يمكن لصاحب العمل ألغائها من نفسه؟ لا لماذا؟ لابد من موافقة العامل
- العقد يتغير ومافي شي يلزم على صاحب العمل انه يعطي العامل عموله لان العموله ليست حق للعامل الا اذا تم الاتفاق في عقد العمل عليه هذا العقد يختلف اذا كانت في العقد او جرى العرف على رفعها فأنه لايمكن ألغائها الا بموافقة العامل
- العقد قد يكون مكتوب وقد يكون شفهي
- لو كان متفق على العمولة شفهي هل يستحقها العامل؟ نعم
- هل يستطيع صاحب العمل العدول عنها؟ لا

❖ عند الاتفاق الشفهي : على العامل اثبات الاتفاق اما

١/ بكشف حساب التي جرى دفعها اخر ثلاث او اربع شهور

٢/ شهود سمعوا الاتفاق

٣/ طلب حلف اليمين

❖ البخشيش

هل يعتبر جزء من الاجر الفعلي؟ في الحقيقة بنظام العمل السعودي لم يتكلم عن هذا الموضوع ولا يمكن اعتباره جزء من الاجر الفعلي وفي دول بالعالم تعتبره من الاجر الفعلي .

- عقد العمل فيه عنصر التبعية القانونية وعنصر الاجر
- بالنسبة لعنصر التبعية تكون قانونيه
- وبالنسبة لعنصر الاجر اما فعلي (مكافاة الخدمة) واما اساسي(اجر الدوام الإضافي بالساعة)

❖ خصائص عقد العمل (مهمه ما يخلو اختبار منها)

١/ عقد العمل عقد رضائي : اي توفر الرضا من العامل وصاحب العمل لابرام العقد

٢/ عقد العمل ملزم للجانبين

- اطراف العلاقة العماليه ماهي التزاماتهم؟
- أ/ العامل تجاه صاحب العمل(اداء العمل)
- ب/ صاحب العمل تجاه العامل(ان يدفع الاجر في الميعاد المتفق عليه)

٣/ عقد العمل من عقود المعارضة. (والتي يأخذ كل متعاقد فيها مقابلا).

٤/ عقد العمل من عقود المدة : قلنا عقود العمل قد تكون محدد المدة وغير محدد المدة

- لو كان محدد المدة : قد يكون للسعودي وغير السعودي
- عقد العمل لغير السعوديين دائما يكون محدد المدة
- لو ماتحددت المدة في العقد لغير السعوديين يتم الرجوع الى رخصة العمل كل شخص غير سعودي يأخذ رخصة للعمل محددة
- اما السعوديين قد يكون محدد او غير محدد المدة
- لو كان عقد محدد المدة وتجدد ثلاث مرات يتحول لعقد غير محدد المدة
- اذا كانت مدة التجديد تتجاوز ثلاث سنوات فإنه يتحول لغير محدد المدة

٦/ عقد العمل يقوم على اعتبارات شخصية : لو شغاله بشركة اليوم تعبانه ما بروح الدوام اذا كان في اعتبار شخصي هل اقدر اقول لاختي انزلي بدالي الدوام؟ لا لانه عقد العمل عقد ذو اعتبار شخصي بمعنى لا بد من ان يؤدي العامل العمل بنفسه

٧/ عقد العمل من العقود الواردة على العمل

سؤال صح وخطأ: عقد العمل عقد رضائي(صح)

❖ شرط التجربة في عقد العمل او عقد العمل تحت الاختبار

تعريفه: هو عقد عمل مكتمل الأركان يلتزم العامل بان يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل الحصول على الأجر ولكن يميز هذا العقد أن يتضمن شرط التجربة بمقتضاه يكون لكل من طرفي العقد (مالم يكن شرط التجربة مقرراً لمصلحة أحدهما دون الآخر) والغرض من هذا الشرط التأكد من مدى مناسبة العمل خلال فترة الاختبار ومن ثم إما الاستمرار في العمل أو إنهاء العقد خلال فترة الاختبار.

- لو رحلت اشتغل في شركة وقالوا لي وقع على عقد انا اتخوف من انو وقع ومايناسبني العمل الحل؟ نكتب في عقد العمل شرط اسمه "شرط التجربة" احدد مدة لاتزيد عن ٩٠ يوم خلالها استطيع كعامل او صاحب عمل حسب ماهو في العقد ان أنهى العلاقة العمالية بدون سبب ولا علي تعويض.
- هل هذا الشرط له ضوابط ؟ هل له شروط ؟ هل له احكام؟ نعم
- من حيث المبدأ عرفنا اذا اعطي شرط في عقد العمل يعطي هذا الشرط انهاء العلاقة العمالية ويعطي هذا الشرط للعامل او صاحب العمل او الاثنين

❖ أهمية عقد العمل تحت الاختبار

- عقد العمل تحت الاختبار يمنح صاحب العمل فرصة التأكد من مدى قدرة العامل ومهاراته للعمل لديه ومدى استفادته من العامل ويمنح العامل اختبار مدى ملائمة اجواء العمل والعوائد المادية ومدى تناسب الاجر مع مايقوم به من عمل
 - عقد العمل تحت الاختبار معلق على شرط فاسخ وهو عدم نجاح التجربة
- ## ❖ شروط "شرط التجربة" :

١/لابد ان تكون مكتوبة والكتابة هنا وسيلة إثبات وليس شرط لصحة العقد , اذا لم يرد النص بشرط التجربة او الاختبار في عقد العمل صاحب العمل لا يستطيع إثبات انه عقد عمل تحت التجربة.

٢/ مدة التجربة لاتزيد عن ٩٠ يوم ويمكن تمديدها كتابياً بموافقة العامل لتصبح ١٨٠ يوم (حد اعلى)

- وقعت عقد مع ايمان وهذا العقد وقعته معاها لمدة ٩٠ يوم بعد شهر ايمان شفت عندها مجهود وطاقة لكن ماني مقتنع فيها ١٠٠% فقلت خليني ابرم وامدد شرط التجربة ل ١٨٠ الحد الاعلى على هذا الاتفاق لا بد ان يكون مكتوب وموافقه العامل موافقه صريحه (لابد ان يكون التمديد مكتوب وبموافقة العامل)
- ليس هناك ما يمنع بأن تكون مدة الاختبار اقل من 90 يوماً
- هل ممكن ان يكون التجربة يوم او يومين ؟ نعم
- هل ممكن امدها اكثر من مره ؟ نعم اهم شي ماتعدى مدة التمديد مع مدة التجربة ١٨٠ يوم .

3- لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد الا ب3 شروط

توضيح: لو انهيت فترة التجربة وصاحب العمل قلتي انتي ماتنفعي تعالي احطك تجربة ثانيه هل هذا ممكن؟ لا الا ب3 حالات :

1/ موافقة العامل / ان يكون إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية باتفاق طرفي العقد (اتفاق مكتوب)

2/ ان يكون العمل اللي طلبه صاحب العمل بعد فترة التجربة الأولى عمل اخر مختلف ليس بنفس العمل لانه باطل (مثلا كنتي في قسم التسويق يحولوك لقسم المحاسبة)

3/ اصبح في فراغ بين العلاقة الأولى أي مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لاتقل عن ستة اشهر

لا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية

- هل تحسب الاجازات المرضيه في فترة التجربة؟ لا
 - لوكان شرط التجربة شفوي هل ممكن التمسك فيه ؟ لا النظام اشترط ان الشرط يكون مكتوب
 - هل فترة التجربة يعتبر عقد عمل؟ نعم
 - هل يأخذ العامل في فترة التجربة راتب؟ نعم
 - لو انتهائها هل يستحق راتب او مكافأة نهاية الخدمة؟ وهل يحق للعامل عند انتهاء صاحب العمل الشرط ان يطالب بحق؟ لا
 - (التدريب غير عن التجربة)
- ❖ **انهاء عقد العمل تحت التجربة**

في حالة وجود شرط الاختبار يجوز لكل من طرفي العقد أو لمن تقرر له الشرط إنهاء العقد بإرادته المنفردة قبل انتهاء فترة الاختبار دون أي التزام ودين تعويض كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة

❖ فترة التجربة

لابد من وجود تراضي في عقد العمل التراضي يشترط الاهليه اي اللي يوقع لازم يكون عنده اهليه قانونيه بالغ ورشيد ومايكون فيه اكراه في عيوب يسموها عيوب الارادة (تحت تهديد السلاح وقلت لك وقعي على عقد العمل هل يعتبر عقد صحيح؟ لا)

❖ عيوب الإرادة

توضيح : جبت شهادة مزورة وقدمت في شركة الشركة وقعت معاي عقد اتضح ان هذه الشهادة مزورة يكون العقد غير صحيح ويكون فيه عيوب الإرادة .

عقد العمل عقد رضائي وبالتالي لا يشترط المشرع شكلية معينة لإبرام العقد وانما يكفي التراضي بين الطرفين شرط ان يكون التراضي صادر عن ارادتين صحيحتين من الناحية القانونية وخالية من العيوب.

❖ شروط صحة الرضاء بعقد العمل

اولا: خلو الرضاء من عيوب الارادة

عيوب الإرادة أربعة (تجي في الصح والخطأ دائما)

- 1- الغلط : هو تصور احد الأطراف تصور غير حقيقي يدفعه الى ابرام العقد قد يكون هذا الخطأ من العامل او صاحب العمل
 - لو وقعت مع شخص وحصل غلط اذا اثبتته استطيع ألغي العقد .
 - لا بد ان يكون الغلط جوهريا حتى يعتد بها ويكون العقد قابل للإبطال والغلط الجوهرى (أن المتعاقد الذى وقع فيه ما كان ليقدّم على إبرام العقد لو لم يقع فى هذا الغلط). والغلط الذى يجعل صاحب العمل يتمسك بإبطال العقد لا بد ان يكون متصل بالعامل أي ان العامل له دور فى هذا الغلط الذى وقع فيها صاحب العمل اما لو كان الغلط بسبب اجنبي عن العامل هنا لا يحق لصاحب العمل التمسك بإبطال العقد
 - 2- الاكراه : تحت تهديد السلاح او تهديد مادي او معنوي سواء كان لمصلحة العامل او لا
 - لو اثبت انه حصل اكراه عند توقيع العقد حيعتبر سبب لانهاء العلاقة العمالية
 - سواء الإكراه المادي أو المعنوي فإذا أقدم احد الطرفين على إبرام العقد تحت تأثير الإكراه فان العقد يقع قابلا للإبطال لمصلحة المتعاقد المكره سوا العامل أو صاحب العمل
 - 3- التدليس : هو احتيال قد يكون من العامل او صاحب العمل
 - وهو استخدام طرق احتيالية من قبل احد المتعاقدين أدت بالمتعاقد الآخر إلى إبرام العقد ويثبت التدليس حتى لو كان صادر التدليس عن غير المتعاقدين متى ثبت للطرف المدلس عليه أن المتعاقد الآخر كان يعلم بالتدليس هنا يصبح العقد قابل للإبطال لمصلحة المدلس عليه.
 - 4- الاستغلال: استغلال ظروف شخص معين
 - يعتبر من عيوب الارادة التى تجعل العقد قابلا للإبطال متى كانت التزامات احد المتعاقدين لا تتناسب مع ما حصل عليه من فائدة في العقد او لا تتناسب مع التزامات الطرف الاخر.
- سؤال : من عيوب الإرادة في عقد العمل الاكراه (صح)
- اذا توفرت احدى من عيوب الإرادة يحق للطرفين الغاء العقد

ثانيا: الاهلية اللازمة لإبرام عقد العمل

- ضرورة توفر الاهلية اللازمة لابرام عقد العمل
 - لا بد من توفر كامل الاهلية لدى العامل وصاحب العمل لان عقد العمل يعتبر من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر
 - ان الشخص الذي بلغ 18 سنة يعتبر كامل الاهلية
 - لايجوز تشغيل الاحداث قبل بلوغ سن 15
 - يمكن تشغيلهم في اعمال معينة.
- ❖ جزاء تخلف شروط صحة ابرام عقد العمل

اذا تخلف الرضا او انعدمت الاهلية يقع العقد باطل بطلان مطلق

تخلف شرط من شروط الرضا ونقص الاهلية يجعل العقد قابل للإبطال مع عدم الاخلال بالألتزامات صاحب العمل والعامل التي حدثت قبل الحكم بأبطال العقد أي أن الابطال يقتصر اثره على منع العقد من اثاره مستقبلا

المحاضرة الثالثة + مراجعة لما سبق

عندي ثلاث فئات ورجع ذكرهم و تكلمنا عن عقد العمل وانه عقد بين طرفين العامل وصاحب العمل العامل يجب ان يكون شخص طبيعي وانسان اما صاحب العمل ممكن ان يكون شخص طبيعي او اعتباري والشخصية الاعتبارية تمنح للشركات والهيئات على أساس يكون لها كيان قانوني مستقل .

- فكرة قانون العمل ان العامل يكون تحت ادارة واشراف صاحب العمل تسمى بالتبعية القانونية
- وان قانون العمل اخذ بالتبعية القانونية ولم يأخذ بالتبعية الاقتصادية
- وتكلمنا عن الاجر وقلنا ممكن يكون فعلي او أساسي
- الأساسي هو البدلات والفعلي بدلات قد تكون عمولات وغلاء معيشة بدل سكن قد يكون أيضا ميزات عينية
- قلنا اذا تم الاتفاق في عقد العمل على البدلات لا يستطيع صاحب العمل ان يعدلها او يلغيها من تلقاء نفسه
- تكلمنا عن موضوع هل يشترط كتابة عقد العمل ؟ عقد العمل الأصل يكون مكتوب والاصل الالتزام على صاحب العمل بكتابة العقد لو ماكان عقد العمل مكتوب هل العلاقة العمالية صحيحة ولكن في هذه الحالة لا يستطيع صاحب العمل اثبات العلاقة العمالية بينما العامل يقدر يثبت العلاقة بكافة طرق الاشباه قلنا مثلا شهود إقرار يمين وسائل الجوال ايميلات او كشف حساب من البنك او خطابات او تعليمات موجهها من صاحب العمل

❖ هل يشترط كتابة عقد العمل

يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة . ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت . أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقومون بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد

- يشترط أن يكون عقد العمل مكتوب من نسختين ولكن الكتابة ليس شرط لصحة العقد

❖ اثبات عقد العمل

• مما سبق نجد انه في حالة وجود عقد عمل مكتوب لا يستطيع العامل أو صاحب العمل اثبات عقد العمل او اثبات عكسه بغير وسيلة الكتابة.

- وفي حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب يكون للعامل وحده الحق في اثبات عقد العمل او عكسه بكافة طرق الاثبات اما صاحب العمل لا يستطيع اثبات عقد العمل او عكسه إلا عن طريق الكتابة فقط
- معناته لو كان عقد العمل غير مكتوب معناته صحيح

سؤال ممكن يجي بالاختبار (يعتبر عقد العمل الغير مكتوب عقد باطل) خطأ (عقد صحيح)

❖ تحديد نوع العمل والاجر

- لوخلا عقد العمل اولم ينص على اجر العامل اونوعية العمل هل العلاقة العمالية تعتبر مجانية ؟ لا
- في حالة عدم تحديد نوع العمل او الاجر في العقد هل يعتبر العقد باطل؟ لا
- في المحاضرة اللي فاتت قلنا قعد العمل عقد معاوضة بمعنى ان العامل يقدم العمل ليحصل على الاجر

• لو كان هذا الاجر لم يتم الاتفاق عليه في عقد العمل في هذه الحالة يتم تحديده بعدة طرق :

الطريقة الأولى : يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد يعني نرجع الى نفس المنشأة نشوف هل في عامل يأدي نفس العمل كم راتبه ؟

توضيح : يعني مثلاً جمانه شغاله في البنك في قسم خدمة العملاء لم يتم الكتابة في عقدها في البند الراتب الناس اللي نفس جمانه بنفس العمل والقسم في البنك (خدمة العملاء) نشوف كم راتبهم لو خمس الف جمانه راتبها خمس الف

الطريقة الثانية: لو فرضاً ما في احد نفس تخصصها او نفس القسم اشوف العرف المهني المتعارف عليه في البنوك

الطريقة الثالثة: لو حصل اختلاف في التقدير ما بين الطرفين خلاصة الموضوع اذا لم يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل في الأجور في عقد العمل يتم الرجوع الى الجهة القضائية المختصة لحل المنازعات (هيئة تسوية الخلافات العمالية حالياً)

الخلاصة : يتم تحديد مقدار الاجر او نوع العمل عن طريق الرجوع الى نوع الأعمال التي يقوم بها نظراً في نفس المنشأة وإذا لم يحدد نوع العمل يتم اللجوء إلى العرف فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية في تقدير طبيعة العمل وفقاً لمقتضيات العدالة.

سؤال : اذا خلا عقد العمل من تحديد اجر العامل لابد من كتابة عقد جديد (خطا)

- نفس الشيء لو لم يتم تحديد طبيعة العمل نفس الخطوات فوق ..
- الفكرة .. لو ماكان مكتوب الاجر او نوع طبيعة العمل لا يؤدي الى بطلان العلاقة العمالية او اعتبار العلاقة العمالية مجانية.

❖ **تحديد مكان العمل / ينبغي على طرفي العقد بين عقد العمل تحديد مكان تنفيذ العقد**

- الأصل ان لا يمكن نقل مكان العامل من مكان العمل لمكان عمل اخر الا بموافقة العامل كتابياً
- الاستثناء : يمكن تكليف العامل بعمل معين لمدة لا تزيد ثلاثين يوم في السنة خارج مدينة مكان العمل (حاجة تامة وفي حالات الضروره) (سواء عاملة او عامل) بدون موافقته بشرط ان يتحمل صاحب العمل التكاليف النقل والسكن والمواصلات والتذاكر والخ....
- هل هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل مطلقة؟ لا فقط لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوم فقط في السنة
- لا يجوز نقل العامل من مكان لمكان اخر اذا كان يترتب على هذا النقل تغيير موطنه أي من مدينة لمدينة أخرى يترتب عليه تغيير محل اقامته أي لا يجوز نقله من مكه الى جدة او من الطائف لجدة الا بموافقة العامل.

❖ **حالة تضمن عقد العمل شرط أو موافقة العامل على النقل**

- الخطورة في ان نظام العمل في اللائحة التنفيذية في عقد العمل اعتبر موافقة العامل على النقل في عقد العمل موافقة ملزمة
- كيف يعني ؟ يعني العمال يعتقدو ان لما يجي صاحب العمل ويطلب مني اني انقل يعطيني خطاب ومكتوب سوف يتم نقلك الى الرياض هل انت موافق ؟ اذا ماوفقت انتهى الموضوع
- لو كان في عقد العمل بند ينص على انه "يحق لصاحب العمل ان ينقل العامل الى أي منطقة من مناطق المملكة او أي فرع من فروع الشركة او المؤسسه في أي منطقة ووقعت العقد هذه الموافقة تعتبر موافقة مكتوبة حتى لو قبل صدور قرار النقل ويعتبر ذلك الشرط موافقة كتابية من العامل ويعتبر النقل صحيح

- معناته لما اجي أوقع عقد عمل وانا عارفه اني ماحقدر انقل من منطقة لمنطقة أخرى وشففت الشرط او البند اللي فوق ماوقع وخلص .
 - لكن لو هذا الشرط موجود في عقد العمل مايقدر ينقلني من مكان لمكان
 - طيب التنقل داخل نفس المدينة؟
- اذا كان النقل داخل المنطقة لايحتاج لموافقة العامل الا في حالة لو كان مكتوب في عقد العمل العامل يعمل فقط فرع جدة في فرع الردسي مثلا لايمكن نقله الى فرع اخر لوجود شرط لايمكنه بسببه نقله لازم يكون مكتوب فرع جدة الردسي او مجمع العرب فقط مو يقول فرع جدة بس لازم يحدد الفرع بالضبط

سؤال: لا يمكن نقل العامل الا بموافقة العامل كتابيا (صح)

سؤال: لا يمكن نقل العامل حتى في الحالات الضرورية الا بموافقة العامل خطأ

سؤال: لا يمكن نقل العامل حتى بظروف عارضة الا بموافقة العامل (خطأ) لايلازم موافقته في حالات الضرورية لمدة لاتزيد عن 30 يوم

❖ تحديد مدة العقد

ترك النظام السعودي لطرفي عقد العمل سلطة تحديد المدة وينتهي العقد بانقضاء المدة إذا لم يتم التجديد

تكلمنا في المحاضرة اللي راحت انو عقود العمل لها شكلين قد تكون محددة وغير محددة

عقد عمل محدد المدة معناته ان هذا العقد يتضمن مدة معينة تنتهي فيها العلاقة العمالية

او يكون غرض معين على سبيل المثال امل موقعة عقد مع البنك في البنك مكتوب ينتهي عقد العمل 1440/1/1 او ينتهي العقد في حالة اغلاق الفرع او ينتهي العقد في حالة انتهاء المشروع

هذا العقد المحدد المدة هل يتحول لعقد غير محدد المدة ؟ نعم

اذا استمرت امل وكان عقدها 1440/1/1 جت يوم 1442/1/2 ولم يصل اليها خطاب بالانتهاء واستمر البنك في إعطائها الأوامر والتعليمات معناته في موافقة ضمنية

- الموافقة قد تكون صريحة وقد تكون ضمنية
- الضمنية استمرار البنك في العلاقة العمالية على الرغم من انتهاء العقد يعتبر تمديد ولكن تحول العقد من محدد الى غير محدد المدة .

- بالنسبة لغير السعوديين دائما عقد العمل محدد المدة
- لو شخص غير سعودي وقع على عقد عمل ولكن لم يكن فيه مدة ووقت للانتهاء في هذه الحالة وفقا للمادة 37 للنظام العمل نرجع الى المدة المحددة في رخصة العمل

❖ **ماهي رخصة العمل ؟** هي رخصة التي تمنحها وزارة العمل او مكتب العمل بالنسبة للعمال غير السعوديين .

- العامل السعودي هل ممكن يكون عقد العمل محدد المدده او غير محدد ؟ نعم

سؤال: العامل الأجنبي دائما عقد العمل غير محدد المدة (خطأ) محدد المدة

سؤال : عقد العمل لغير سعودي قد يكون محدد المدة وغير محدد المدة (صح)

❖ قد يتحول إلى عقد العمل المحدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة (خاص للعامل السعودي)

- في حالة انتهاء مدة العقد واستمر طرفي العقد في تنفيذه في هذه الحالة يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة مع مراعاة نص المادة 37 بالنسبة للغير السعوديين

- إذا تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية أو بلغت مدة العقد مع التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر طرفي العقد في تنفيذه

- العقود محددة المدة تتمدد ثلاث مرات في المرة الرابعة تتحول تلقائياً لعقود غير محددة المدة أيضاً إذا كان مدة التمديد مع مدة العقد الأصلي أكثر من أربع سنوات يتحول إلى غير محدد (خاص للعامل السعودي)

• أما الغير سعوديين عقدهم محسوب ومحدد المدة حتى لو تمديده سنة أو أكثر

❖ شرط التجربة (رجع يشرحها من جديد)

- من الأشياء التي يتخوف منها العامل وصاحب العمل هي إبرام العقد
- شرط التجربة يعني يحق لصاحب العمل أو العامل إنهاء عقد العمل في مدة لا تزيد عن 90 يوم خلال فترة التجربة هذه يقدر العامل أو صاحب العمل أو الطرفين معا حسب ما هو محدد في العقد ان ينهي هذه العلاقة العمالية بدون أي التزام وأي ضوابط وشروط فقد تنهى العلاقة بمجرد إرادة الطرف ذلك بدون الحاجة إلى موافقة الطرف الأخرى أو تبرير الأسباب .
- الخلاصة العامل أو صاحب العمل لو رغبوا بإنهاء العلاقة العمالية خلال فترة التجربة ليس عليهم أي التزام
- الهدف من فترة التجربة ان كل الطرفين عندهم حرية في الاستمرار أو عدم الاستمرار

سؤال : هل يمكن تمديد فترة التجربة ؟ نعم بشرط ان لا يزيد عن المدة الاصلية 180 يوم

سؤال : هل يمكن عند انعقاد العقد تحديد التمديد 180 يوم ؟ لا لا بد ان يكون التمديد بعد تنفيذ العقد

- شرط التجربة لا يدخل من ضمنها الاجازات المرضية او الأعياد(عيد الفطر وعيد الأضحى)
- أقل حد ادنى في الأعياد هو اربع أيام فقط

سؤال : لا تعتبر الاجازات المرضية من ضمن فترة التجربة (صح)

مثال للتوضيح : لو جا شخص وبدأ فترة التجريب اللي هي 90 يوم وجاء قدم إجازة مرضية بعد أسبوع لمدة شهر هل هذا الشهر يتحسب من الـ 90 يوم ؟ لا

- لا بد ان يكون شرط التجربة مكتوب ولا يمكن اثباته الا بالكتابة.
- إذا انتهت فترة التجربة لا يمكن وضع العامل في فترة تجربة ثانية الا بشرط موافقة العامل وتغيير المهنة (كنت في قسم المحاسبة اروح قسم التسويق)
- الاستمرار في العمل بعد انتهاء فترة التجربة او الاختبار دون ان يطلب أحد طرفي العقد الانهاء في هذه الحالة يتحول العقد إلى عقد غير محدد وهذا ما تم الحكم به من قبل هيئات تسوية الخلافات العمالية في نزاعات قضايا عمالية سابقة مع التأكيد بعدم وجود نص في نظام العمل السعودي حيث نرى أن الاستمرار يعتبر موافقة ضمنية على العقد ولا يحق لأي الطرفين إنهاء العلاقة العمالية وإذا تم الانهاء من قبل صاحب العمل يكون فصل غير مستحق التعويض.

المحاضرة الرابعة

تكلما في المحاضرات السابقة عن الخاضعين بالكامل لنظام العمل وتحديد العاملين بعقد العمل .

② (الفئة الثانية) اليوم حنتكلم على العقود التي تخضع لبعض احكام العمل :

- 1- عقود التأهيل والتدريب لغير العاملين
- 2- عقد البارت تايم (الدوام الجزئي او لبعض الوقت)
- 3- عقد العمل العرضي والموسمي والمؤقت

↑ هذه الفئات تخضع لبعض احكام نظام العمل وتستثنى من بعض الاحكام .

أولا : التدريب والتأهيل عندي نوعين :

عقد التأهيل والتدريب ليس عقد عمل بل عقد تدريب وتأهيل

أ) التدريب والتأهيل للعاملين على رأس العمل: المنشأة أحيانا تدرب مجموعة من العاملين على راس العمل بعض العاملين قد لا يحضر مكان التدريب او يتغيب او بعد مدة يفصل نظام العمل سمح له ان يطالب بقيمة البرنامج التدريبي.

- ✓ التدريب والتأهيل للعاملين على راس العمل يعتبر عقد عمل كامل
- ✓ التدريب والتأهيل للعاملين يخضع لكامل احكام نظام العمل

ب) التدريب والتأهيل لغير العاملين: عندي مجموعة من المتقدمين لا تتوفر فيهم المؤهلات تقوم الشركة بعمل برنامج تأهيل وتدريب وتأخذ هؤلاء وتدريبهم بموجب عقد تدريب وتأهيل على مهنة معينة لمدة معينة مقابل مكافأة مالية.

- ✓ عقد التدريب والتأهيل لغير العاملين لابد ان يكون بمكافأة وليس مجاناً
- ✓ لو تم تأهيل المتدرب وانتهت مدة التدريب والتأهيل هل المتدرب يستطيع ان يلزم صاحب العمل على التأهيل والتدريب على عقد العمل؟ لا

✓ المتدرب بموجب عقد التأهيل يخضع لبعض أحكام قانون العمل ويستثنى من بعض الأحكام

- ✓ لما المتدرب ينهي برنامج التدريب والتأهيل في أي جهة تقدم برامج تدريب وتأهيل لغير العاملين العامل لا يستطيع ان يجبر صاحب العمل انه يوظفه او يشغله عنده بينما صاحب يمكن ان يجبر العامل على أداء العمل بموجب عقد العمل بنفس مدة التدريب
- ✓ للتوضيح: انا الان في برنامج تدريب وتأهيل تقدمت له انهيت برنامج التأهيل والتدريب رفضوا انهم يشغلوني بموجب عقد عمل هل ألزمهم؟ لا
- ✓ لو العكس انتهيت من برنامج التدريب والتأهيل وصاحب العمل طلب ان اشتغل بنفس مدة التأهيل والتدريب يعني لو كانت مدة التدريب سنة يحق له يطالبني اشتغل سنة لو انا رافض حذفت لهم قيمة التدريب والتأهيل لو انا كملت معاهم لكن ما غلقت معاهم المدة كامل لابد مني ان اعوضهم على الجزء المتبقي من مدة التدريب.

✓ لصاحب العمل الحق في إلزام المتدرب بالعمل لديه بعد انقضاء فترة التدريب لمدة مماثلة لمدة التدريب

✓ في حالة رفض المتدرب العمل لدى صاحب العمل بعد انتهاء مدة التدريب يلتزم المتدرب بدفع تكاليف التدريب

- ✓ عقد التدريب والتأهيل لغير العاملين يجب أن يكون مكتوب ويحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها , مدة التدريب ومراحله , مقدار المكافأة التي يحصل عليها المتدرب

- ✓ من أطراف التأهيل والتدريب لغير العاملين؟ العامل ام صاحب العمل ام شخص أجنبي ولا واحد لان ما في علاقة عمالية عندي بس متدرب وصاحب عمل
- ✓ أطراف عقد التأهيل والتدريب (صاحب العمل , والمتدرب)
- ✓ لو انا وقعت عقد تدريب وتأهيل ولاحظت وثبت لي عدم جدية صاحب العمل في برنامج التدريب والتأهيل هل أقدر انهي؟ نعم
- ✓ كذلك صاحب العمل إذا شاف عدم جدية المتدرب يستطيع ان ينهي العلاقة التدريبية
- ✓ لكل طرف من أطراف عقد التأهيل إنهاء عقد التأهيل والتدريب قبل انقضاء مدته وفقا للضوابط المحددة
- ويمنح الحق أيضا لولي المتدرب أو وصيه طلب الإنهاء
- ✓ لا بد من التمييز بين التأهيل والتدريب للعاملين في المنشأة وبين المتدربين من غير العاملين

سؤال: عقد التدريب والتأهيل لغير العاملين من العقود التي تخضع لبعض احكام العمل (صح)

سؤال: يعتبر التأهيل والتدريب للعاملين عقد عمل خاضع لجميع احكام نظام العمل؟ (صح)

سؤال: التأهيل والتدريب لغير العاملين هو عقد عمل ام عقد تأهيل وتدريب؟ (عقد تأهيل وتدريب)

سؤال: التدريب والتأهيل لغير العاملين يخضع لبعض احكام نظام العمل؟ صح

ثانيا : البارت تايم (الجزئي او لبعض الوقت)

- البارت تايم هو عقد جزئي بمعنى نصف عدد ساعات العمل الفعلية
 - ساعات العمل الفعلية هي 8 ساعات/ البارت تايم نصفها يعني 4 ساعات
 - طبيعة عقد البارت تايم ؟ عقد يخضع لبعض احكام نظام العمل → مهم
- ❖ عقد البارت تايم له ضوابط معينة :

- 1- لا بد ان يكون مكتوب
- 2- لا بد ان يكون محدد المدة (ان يكون مدة عدد ساعات العمل هي نص عدد ساعات العمل الفعلية في اليوم)
- 3- يخضع لبعض احكام نظام العمل /هل العامل في البارت تايم له حقوق ؟ نعم أهمها : الاجازة بجميع أنواعها (الإجازات , الراحة الأسبوعية, العطل الرسمية , العمل الإضافي)
- 4- يسجل العامل بعض الوقت في التأمينات
- 5- في حالة فسخ العقد بدون سبب مشروع يستحق الطرف المتضرر تعويض يعادل قيمة المدة المتبقية من العقد

توضيح: لو انا موقع عقد عمل لبعض الوقت وتم فسخ العقد لسبب مشروع في هذه الحالة يدفع الطرف الاخر القيمة المتبقية من العقد .

سؤال عقد العمل بارت تايم (الجزئي او لبعض الوقت) هو عقد عمل غير مكتوب (خطا)

ثالثاً: عقد العمل العرضي والموسمي

هذه العقود لاتزيد مدتها عن تسعين يوم وهذه العقود تخضع لبعض احكام العمل → هذا بس اللي مهم

3 الغير خاضعين لاحكام نظام العمل (الفئة الثالثة)

1) افراد اسرة صاحب العمل وهم الزوج او الزوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم

صاحب العمل لا بد ان يكون شخص طبيعي فقط حتى يسري هذا الاستثناء ولا يسري في حالة الشخص المعنوي.

للتوضيح: إذا كانت عندي منشأة وجميع افرادها والعاملين فيها هم من افراد صاحب المنشأة اللي هم الزوجة والام والأب والأصول (الجد والجدة) والفروع (الأبناء) وفقا لنظام العمل النظام لا يطبق نظرا لوجود صلة القرابة. (يعني ما في أحد غيرهم شغال في المؤسسة)

(لا ينطبق هذه الاستثناء في حالة وجود عمال ليس لهم صلة قرابة مع افراد الاسرة هنا يخضعوا جميعاً لأحكام نظام العمل)

سؤال: المقصود بأفراد اسرة صاحب العمل المعفيين من احكام نظام العمل الزوج والأصول والفروع (صح)

2) لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها من الفئات المستثناة من احكام نظام العمل لا يخضعوا لأنظمة نظام العمل ولكن يخضعوا لأنظمة تسمى أنظمة الاحتراف **يخضعون لأنظمة ولوائح التي تصدرها رعاية الشباب**

✓ هل العاملين في الأندية سواء الامن او المحاسب يخضعوا لنظام العمل؟ نعم

3) العمالة المنزلية ومن في حكمهم: (المربية والطاهي والسائق) لا يخضعوا لأحكام نظام العمل انما يخضعوا لللائحة تنظيم خدم المنازل

فقهاء القانون اشترطوا شرطين في خدم المنازل:

- 1- أن يكون محل مزاولة الخدمة منزل معد للسكنى أو احد الأماكن الملحقة به.
- 2- أن يكون العمل الذي يمارسه العامل يدوية مادي لقضاء احتياجات المخدم أو ذويه(معلق بقضاء حاجات شخصية)

- اما بالنسبة بمن حكمهم هو كل من يقوم بعمل يدوي لخدمة صاحب العمل خارج نطاق المنزل.
- لا يعتبر المدرس الخاص او السكرتير الخاص من خدم المنازل ويخضعون لقانون العمل لان طبيعة العمل ذهنية وليست مادية يدوية.

- الطاهي ومربية الاطفال عمالهم مادي داخل المنزل وبالتالي يدخلون في نطاق الاستثناء
- فراش المكتب ومرضي العيادات الخاصة يخضعون لنظام العمل لان عملهم لا يتصل بقضاء حاجات شخصية ولا يتم داخل منزل المخدم

- من خلال واقع القضايا العمالية في السعودية

- لا تخضع الخادمه والحارس والبستاني والسائق للنظام العمل.

- في حالة الجمع بين أكثر من عمل (أي الشخص الواحد يجمع بين عمليين أحدهما ذو طبيعة مادية تتصل بخدمة صاحب العمل الشخصية والأخر ذو طبيعة ذهنية) العبرة بالعمل الأساسي.

4) عمال الزراعة والرعاة والخاصون ومن في حكمهم والمقصود هنا الذين يعملون لدى الافراد (شخص جايب في بيته مزارع او راعي) اما اللي يكونوا في المنشأة وليسوا من افراد صاحب العمل يخضعوا لأحكام نظام العمل **يشترط ألا يكون عمال الزراعة من المشتغلين لدى الحكومة والمؤسسات والهيئات**

5) عمال البحر الذين يعملوا في سفن تقل حمولتها عن 500 طن

6) العاملين السعوديين القادمين لمدة محددة لا تزيد عن شهرين لاداء مهمة محددة موجودين في مواسم الحج (الحلاقيين)

❖ المنازعات العمالية

- المنازعات العمالية يتم اللجوء الى مكاتب العمل (إدارة التسوية الودية) وتقديم شكوى ضد صاحب العمل ومحاولة حل النزاع بطريقة ودية .
- لو لم يتم حلها بشكل ودي يتم اللجوء الى الجهة القضائية
- ماهي الجهة القضائية المختصة بالمنازعات العمالية ؟ (هيئة تسوية الخلافات العمالية)
- هيئة تسوية الخلافات العمالية تنقسم الى درجتين :
- 1) درجة ابتدائية تسمى (الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية) بالاغلب قراراتها قابلة للطعن
- 2) الهيئة العليا قراراتها استئنافية يتم استئناف قرارات الهيئة الابتدائية امامها

❖ هل في قواعد معينة لرفع الدعوة العمالية؟ نعم

- ✓ النظام ألزمني بشرط زمني لايقبل بعده برفع او تقديم الدعوة العمالية لابد ان ترفع الدعوة العمالية خلال 12 شهر من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية

لو شغالة في شركة وحببت أطالب بحقوقي وانتهت العلاقة العمالية عندي 12 شهر من تاريخ اخر يوم تم فيه انهاء العقد او اخلاء الطرف لو ماقدمت او ماشتكت في هذه الفترة حتسقط الدعوة بمرور المدة حيقولني مكتب العمل او الهيئة عفوا دعوتك غير مقبولة لفوات المدة النظامية .

- ✓ في محاكم عمالية سوف يتم صدورها : في 2007 صدر قرار او تشريع من التنظيم القضائي بالمملكة بانشاء محاكم عمالية تتبع وزارة العدل هذه المحاكم رغم مرور سنوات الى الان هذه المحاكم ليست موجودة سيتم تطويرها خلال الثلاث شهور الاتيه وتكون هي الجهة القضائية المختصة بالمنازعات العمالية
- ❖ **قرارات الهيئة الابتدائية قد تكون قابلة للاستئناف وقرارات غير قابلة للاستئناف :**

قابلة للاستئناف يعني قرارات الهيئة اقدر استطيع ان اطعن فيها امام الهيئة العليا للاستئناف

هذه القرارات تكون في (خلافات إصابات العمل خلافات الفصل عن العمل الخلافات اللي المبالغ المطالبة أكثر من 10 الف) اما اللي اقل من 10 الف هذه قراراتها نهائية غير قابلة للاستئناف

- الهيئة العليا تصدر قراراتها من ثلاث اشخاص
- اما الهيئة الابتدائية من شخص واحد

المحاضرة الخامسة

الأجر مهم جدا يجي عليه 10-12 سؤال

❖ **الاجر:** هو اللي يتقاضاه العامل مقابل عمله

الأجر الأساسي: الراتب بدون أي نوع من أنواع البدلات

كل ما يعطى للعامل مقابل عمله ، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب ، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه ، مضافاً إليه العلاوات الدورية بدون بدلات

- هل في علاوة سنوية في نظام العمل ؟ لا
- ولكن لوائح المنشأة داخل المنشأة قد تصدر قرار علاوة سنوية
- نظام العمل يعطي صاحب العمل الحرية
- هل يوجد فرق بين الأجر الفعلي والاجر الأساسي؟ نعم
- **سؤال** لا يوجد فرق بين الاجر الفعلي والاجر الأساسي (خطا)

الأجر الفعلي: الراتب الأساسي مضافا اليه العمولات النسبية المئوية من الأرباح بدل السكن بدل المواصلات

- هل توجد بدلات ؟ نعم
- هل تعتبر الزامية على صاحب العمل ؟ لا
- ولكن في نظام العمل وضع عدة صور للبدلات أهمها العمولة ، أو النسبة المئوية من المبيعات ، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه ، أو إنتاجه ، أو تحصيله ، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه غلاء المعيشة الميزات العينية و المنحة أو المكافأة (تعتبر من الأمور ضمن مزايا الاجر الفعلي)
- لو كان في عقد العمل موصوف على بدلات هل صاحب العمل ملزم انه يدفعها ؟ نعم
- في بعض الحالات يقول عامل انا ماأخذ بدلات لكن زميلي في نفس القسم يأخذ بدل هل في هذه الحالة يحق لي أطلب ؟ نعم لان كلنا بنفس العمل حتى لو عقدي مو مكتوب ان لي بدلات بمجرد من ان عامل زي يأخذ ميزة إضافية عني استطيع ان أطلب بهذه البدلات

❖ **نظم العمل نص على المساواة بين العاملين في الحقوق**

- هل صاحب العمل يحق له يعدل اجر العامل سواء أساسي او فعلي ؟ لا
- لا يمكن تعديل اجر العامل الا بموافقة العامل

سؤال يعتبر الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى(غلاء) المعيشة من ضمن الاجر الأساسي (خطا)

- في بدلات لاتعتبر من الاجر الفعلي : زي بدل انتقال وبدل مصاريف بدل مواصلات بدل إقامة

❖ **طرق تحديد الأجر**

- 1- الزمن كمعيار للتحديد الأجر قد تكون شهر او اسبوع او يوم
- 2- الانتاج كمعيار للتحديد الأجر. على كل 50 قطعة يحصل على نسبة
- 3-الجمع بين الزمن والإنتاج كمعيار لتحديد الأجر. يتم تحديد اجر العامل على اساس الزمن كأجر ثابت ويضاف له زيادة على معدل الانتاج.

❖ تعديل طريقة أو معيار احتساب الأجر

- لو كان الراتب محدد بالزمن الشهري أو الأسبوعي أو اليومي هل يقدر صاحب العمل تغييرها لا يمكن لصاحب العمل تغيير طريقة تحديد الراتب أو تغيير الراتب الا بموافقة العامل كتابياً.

إذا تم تحديد طريقة احتساب الأجر سوا تم الاتفاق عليها في عقد العمل أو تم تحديدها في لائحة المنشأة، فلا يجوز نقصها أو تعديلها إلا باتفاق الطرفين وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل الانفراد بتعديلها حتى ولو لم يترتب على ذلك تخفيض أجر العامل وإنما لأبد من موافقة العامل سوا موافقة صريحة مكتوبة وليس ضمنية

❖ الحد الأدنى للأجور

هل نظام العمل السعودي وضع حد ادنى للرواتب ؟

- ✓ ان نظام العمل والعمال السعودي لم يحدد الحد الأدنى إلا انه نص على جواز تحديد حد ادني وفقا للمصلحة العامة
- ✓ فقط سمحت لمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجور

سؤال نظام العمل وضع حد ادنى للرواتب للعاملين في القطاع الخاص (خطا)

❖ النظام القانوني للوفاء بالأجر

المعيار في دفع الاجر (العملة الرسمية)

- 1- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد سواء سعودي او اجنبي
 - 2- تلتزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحدده ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك:
 - 1- العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل .
 - 2- العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر (قد يكون ميلادي او هجري حسب المتفق عليه)
 - 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 كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل .
- سؤال : لايلزم صاحب العمل بتحويل الرواتب عن طريق البنوك(خطا)

❖ في حالة عدم تحديد الأجر

إذا لم ينص عقد العمل سواء مكتوب او شفاهي أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل هل العلاقة العمالية باطلة؟ لا
هل العقد باطل؟ لا

- خلو عقد العقد من تحديد الاجر لا يعني بطلان عقد العمل
- خلو عقد العقد من تحديد الاجر لا يعني ان العلاقة العمالية مجانية

❖ يتم تحديد الاجر بثلاث طرق:

يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

سؤال : عدم تحديد اجر العامل في عقد العمل يؤدي الى بطلان العقد (خطا)

❖ إثبات الوفاء بالأجر

في النظام القديم لا يستطيع صاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بغير الكتابة ولكن النظام الحالي لم ينص على ذلك وبالتالي يستطيع صاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بكافة طرق الإثبات

❖ متى يستحق العامل الأجر رغم عدم أداء العمل؟

هل عندي حالة معينة يمكن ان العامل يحصل على الاجر دون العمل ؟ نعم (قال ركزو هنا مهمة)

إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك ، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل ؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل

سؤال: يستحق العامل الاجر على الرغم من عدم ادائه العمل اذا كان السبب يرجع لصاحب العمل (نعم)

سؤال: يستحق العامل الاجر في حالة عد ادائه العمل اذا حضر الى مكان العمل ولم يمنعه عن أداء العمل الا لسبب راجع للعامل (خطا) (ركزوا هنا رجاء) ☺

❖ حماية الأجور من استقطاعات صاحب العمل

- هل انا كصاحب عمل اقدر اخصم من اجر العامل او اتدخل ؟ لا
- طيب لو العامل تسبب في ضرر آلة ؟
- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة ، فلصاحب العمل

1- أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر ليه؟ حتى يكون في حماية للاجر

- ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه . وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.
- هل القرار الصادر نهائي ؟ لا يمكن للعامل ان يتظلم
- يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل ، وإلا سقط الحق فيه ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك.
- هل يمكن ان اخصم من اجر العامل بشكل مطلق ؟ لا
- صاحب العمل ليس له سلطة على صاحب العمل الا بالنظام

❖ 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 تملكها للعمال أو أي ميزة 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 ألا 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

❖ الحماية القانونية للأجور

انتقال او دمج منشأتين لا يؤثر على عقود العمل
إذا انتقلت ملكية المنشأة فإن العقود تلغى ؟ خطأ
المادة الثامنة عشرة :

- إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد ، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك ، تبقى عقود العمل نافذة في الحالتين، 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 (المالك الجديد) والسلف (المالك القديم) 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 وتسلم مستحقاته من السلف .

❖ (حق الامتياز)

(تعد المبالغ المستحقة للعامل أو وراثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى في حال تعدد الدائنين 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

❖ نظام حماية الأجور

يقوم برنامج حماية الأجور في وزارة العمل برصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين و العاملات في منشآت القطاع الخاص (السعوديين والوافدين) بهدف إنشاء قاعدة بيانات تحوي معلومات محدثة عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص وتحديد مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقيمة المتفق عليهما.