

ورشة عمل  
ما هي الإشكالات الأكثر شيوعاً في نظام العمل  
(مسائل في القضايا العمالية والجواب عليه)

إعداد  
محمّد الشكرّة

١٤٤٣/٩/٢١ هـ

---

قبل أن نتطرق إلى عنوان الملف لا بد أن نذكر قاعدتان:

**الأولى:** ينبغي علينا أن نعلم طالما أن هذه الدولة العظيمة تحكم بالشريعة فإننا نحكم بالعدل وهذا لا يكفي فيه العلم بل علينا أن نعتقد ذلك اعتقاداً (النظام الأساسي للحكم م ١)

فالأمر جميعها مضبوطة ضبط تام لا إفراط ولا تفريط نحقق العدل بإعطاء كل صاحب حق حقه وهذا نصّ نبوي. وحين يقول رسولنا الكريم-عليه الصلاة والسلام- إن الراعي مسؤول عن رعيته ويؤكد في ذلك، إذن عليك كصاحب عمل إعطاء العامل أجره بلا تأخير ويدخل في ذلك عدم إعطاء العامل أجر ساعات العمل الإضافية وحين نستشعر ما جاء في صحيح البخاري عن أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال "قال الله" ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ورجل استأجر أجنبياً فاستوفى منه ولم يعط أجره

**الثانية:** علينا أن نفهم إن قضائنا على مستوى عال من المعرفة فقد درسوا الفقه وأصوله والأنظمة وتشربوها شرباً ويمر عليهم من القضايا ما لا يعد ولا يحصى وأنهم مأمورين أمر رباني ونظامي بعدم الظلم وعليهم الاجتهاد وإظهار الحق ومن عدل الشريعة وأن القاضي ممنوع في نظر قضيتك في أدق التفاصيل التي بسببها قد تؤثر في حكمه فقد قال نبينا عليه الصلاة والسلام لا يقضين حكم بين اثنان وهو غضبان، فاستنبط الأصوليين أن العلة هي تشويش الذهن وعليه إن كان فقط مشوش الذهن فهو ممنوع من الحكم في القضية

وتأكد إن كان لك حق ولم يحكم به لك فأنت من أسقطت هذا الحق بعدم استشارة محامي ومختص في موضوع قضيتك.

\*لا أقول بأنهم معصومين عن الخطأ، فإن أخطأ القاضي فقد أجاز لك النظام بالاعتراض على الحكم\*

بسم الله الرحمن الرحيم

إن كنا نريد أن نتحدث عن نظام العمل فعلياً أن نعلم ماهية عقد العمل في النظام السعودي وغيره من القوانين:

لقد ورد تعريف عقد العمل في (المادة الخمسون) من نظام العمل السعودي بأنه: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"

كما عرفته المادة ٦٧٤ من القانون المدني المصري بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأن يعمل في خدمة الطرف الآخر، وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر يتعهد بدفعه الطرف الآخر"

وعرفته أيضاً (المادة ٣١ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م) بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

وبمطالعة النصوص السابقة، نجد أنها وإن اختلفت ألفاظها في تعريفها لعقد العمل، إلا أنها تصب في معنى واحد، ألا وهو أن عقد العمل إنما هو اتفاق يقصد به قيام شخص بأداء عمل لحساب آخر، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر معين .

ولقد جاءت المادة الثانية من نظام العمل السعودي مشتملة على تعريف بعض المصطلحات التي اشتمل عليها تعريف عقد العمل في النصوص السابقة ومنها

(أ) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر .

(ب) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه

مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته. (ج) العمل: 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

(د) الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو

غير مكتوب ، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية

وبالنظر في تعريف عقد العمل الذي جاء في (المادة ٥٠ من نظام العمل الجديد) نجد أن هذا التعريف إنما يمتاز بدقة عبارته، وحسن صياغته، واشتماله على العناصر الأساسية الثلاثة لعقد العمل وهي: العمل، والتبعية، والأجر عناصر عقد العمل:

١- الأجر: "وهو محل التزام المتعاقد الآخر"

١- العمل: "وهو محل التزام أحد المتعاقدين"

٢- التبعية: "وتتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل"

على ذلك هل يكون عقد الاستشارات عقد عمل؟ لا لسقوط التبعية عنه.

## ( المسائل الأكثر وقوعًا في نظام العمل )

مسألة هل يجوز توقيع العامل على ورقة مخالصة باستلام كافة حقوقه وعقده ساري؟

تعتبر هذه المخالصة باطلة والدليل المادة ٨

يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة

للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل ما لم يكن أكثر فائدة للعامل

مسألة أنا كعامل كم عدد ساعات عملي الفعلية في رمضان؟

٦ ساعات والدليل المادة ٩٨ وكل ساعة تزيد على ذلك تعتبر ساعة إضافية للعامل

مسألة متى يحق لصاحب العمل أن يجبرني بأخذ الاجازة السنوية؟

يحق له إذا قام بالإجراءات التالية: (المادة ١٠٩ فقرة ٢)

١. إصدار قرار إداري للعامل

٢. يحدد موعد الاجازة ومسدتها

تبليغ العامل بالاجازة قبل موعدها ب ٣٠ يوم على الاقل

٣. احتساب أجر الاجازة على الاجر الأخير

مسألة موظف غير سعودي وأجبرني صاحب العمل على دفع نقل الكفالة وتجديد الإقامة

أو رسوم تغيير المهنة أو الخروج والعودة أو تذكرة العودة بعد انتهاء العلاقة التعاقدية؟

يحق لك المطالبة بما دفعته وذلك لإن صاحب العمل قد خالف نص المادة ٤٠  
ملاحظة\* يتحمل العامل تكاليف عودته في حال عدم صلاحيته للعمل أو رغب العودة  
ولا يوجد سبب مشروع\*

مسألة كلفني صاحب العمل بالعمل ساعات إضافية ولا أعرف كيفية حسابها؟

تحتسب ساعات العمل الاضافي : (المادة ١٠٧)

كل ساعة عمل اضافي = ساعة من الراتب الفعلي + ٥٠ % من الراتب الاساسي

الاجر الفعلي = الاساسي وجميع البدلات

الاجر الاساسي = بدون بدلات

مثال راتي ٤٠٠٠ - الاساسي - والفعلي ٥٠٠٠

١- تقدير أجر الساعة الأساسي

٤٠٠٠ ÷ عدد أيام الشهر ٣٠ يوم = الأجر الأساسي لليوم الواحد ١٣٣

وعليه يكون أجر اليوم الأساسي ١٣٣ ÷ ٨ ساعات العمل = ١٦,٦٢

٢- تقدير أجر الساعة الفعلي

٥٠٠٠ ÷ ٣٠ عدد أيام الشهر = أجر اليوم الفعلي ١٦٦

وعليه يكون أجر اليوم الفعلي ١٦٦ ÷ ٨ ساعات العمل = ٢٠,٨٣

فإذا كان العامل عمل ٤ ساعات إضافية فيستحق عليها أجر الساعات الإضافية:

أجر الساعة الفعلي ٢٠,٨٣ + ٥٠ % من أجر الساعة الأساسي ٨,٣١ = ٢٩,١٤

إن كان عمل ٤ ساعات فإنها تضرب في أجر الساعة الإضافية (٢٩,١٤)

مسألة اعمل في شركة من عامين ونصف وكل ما طلبت اجازتي تم تأجيلها ورفضها أو

التأخر في صرف الرواتب من شهر إلى شهرين ما العمل؟

المادة ٨١ يحق للعامل أن يترك العمل مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها إذا لم يتم

صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل

ومن ذلك عدم منح العامل إجازته السنوية أكثر من سنتين، التأخر في صرف الراتب

مسألة إذا طلبت اجازتي السنوية وتبين أن صاحب العمل خصم البدلات من الاجر؟

ليس لصاحب العمل أن يخصم البدلات فالأجر في الاجازة السنوية شامل البدلات  
المادة (١٠٩ و ٢)

### تنبيهات وقائية:

- في حال أردت إنهاء العقد أثناء فترة التجربة، عليك إشعار الـ HR على أن الانتهاء بسبب فترة التجربة المادة ٥٣ لأنه في حال ذكر سبب قد يلزم منك إثباته.  
- عند انتهاء العقد المحدد المدة فالأصل لا يلزم الإشعار بل ينتهي بانتهاء مدته (م ٧٤) ولكن إذا اتفق الطرفان بالعقد المحدد بأنه يتجدد تلقائياً ما لم يتم الإشعار قبل التجديد فالإشعار ملزم في هذه الحالة (م ٥٥ ف ١)  
- فترة التجربة في عقد العمل قد تكون مقررة لمصلحة صاحب العمل وحده ، وقد تكون مقررة لمصلحة العامل وحده وهذا من النادر جداً ، وقد تكون لكلا الطرفين بحيث يكون الحق لكل منهما في إنهاء العقد .

### من حالات إنهاء العقد برغبة العامل:

اولاً: اذا اتفق الطرفان على الانتهاء، سواء كان العقد محدد او غير محدد (مادة ٧٤ ف ١)  
إذا كان الاتفاق حسب طلب العامل فتعتبر استقالة، ويمنح جزء من المكافأة (مادة ٨٥)  
اذا كان الاتفاق بسبب طلب الشركة فلا تعتبر استقالة وتدفع المكافأة كاملة.  
ثانياً: بناء على رغبة احد الطرفين، فقط بالعقد غير المحدد (مادة ٧٤ فقرة ٣)  
إذا توفر سبب مشروع للإنتهاء فيجوز للعامل الإنتهاء دون موافقة صاحب العمل مع إشعار ٦٠ يوماً، لا تعتبر استقالة لأنها رغبة منفردة، ويستحق المكافأة كاملة ويجوز لصاحب العمل كذلك الإنتهاء اذا توفر سبب مشروع.  
- إذا قام صاحب العمل بإنهاء العقد شفهيلاً لأي سبب، فالأفضل للعامل عدم التوقف عن الحضور إلى العمل قبل الحصول على قرار إنهاء مكتوب، حيث تكررت بعض الحوادث التي اعتبر فيها العامل متغيباً عن العمل بسبب عدم وجود ما يثبت أن صاحب العمل هو الذي أنهى.

- فقط المنشآت التي عدد موظفيها اقل من خمسين يجوز لها اعتماد اللائحة إلكترونياً دون إجراء أي تعديل أو إضافات عليها وذلك عبر الموقع الإلكتروني

وما فوق ذلك فيشترط مراجعة لائحتها وتصديقها من مكاتب المحاماة المعتمدة  
مادة ٤ من اللائحة التنفيذية المعدلة .

**مسألة في حال انتهاء العقد بيني وبين صاحب العمل متى يتم تصفية حقوقي؟**

بعد آخر يوم عمل يجب استكمال إجراءات المخالصة ودفع الحقوق النظامية خلال  
أسبوع فقط، حتى لو كان سبب الإنهاء هو الفصل أما إذا كان العامل هو الذي أنهى  
العقد؛ فالحد الأقصى أسبوعين.

**مسألة هل يجوز نقل العامل أو تكليفه بعمل يختلف عن عمله جوهريا؟**

١- يجوز نقل العامل لمقر جديد دون موافقته، بشرط الا يتطلب ذلك تغيير محل اقامته  
ويجوز نقله خلاف المقر المتفق عليه على حساب صاحب العمل لمدة ٣٠ يوم سنويا  
٢- لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه بغير  
موافقته الكتابية إلا في الحالات الضرورية ولمدة لا تتجاوز ٣٠ يوم في السنة.

**مسألة في الجزاءات التأديبية والمخالفات:**

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل

إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر  
ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة بشرط أن لا يتعدى الجزاء  
المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة بما لا يزيد على أجر يوم واحد.

**هل يستطيع صاحب العمل اجبار العامل على العمل اثناء اجازة الاعياد؟**

في هذه المسألة خلاف منهم من قال يجوز لصاحب العمل أن يجبر العامل على العمل في  
الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى ودليلهم في ذلك المادة ١٠٦ .

**والقول الثاني وهو الراجح عندي** بأنه ليس لصاحب العمل أن يجبر العامل على العمل  
في الأعياد والمناسبات وذلك لأمر:

١- نص المادة ١١٢ على ان إجازة الأعياد حق للعامل وحين ذكر المشرع أنها حق  
فليس لك كصاحب عمل أن تنتزع هذا الحق الا برضا العامل

٢- نص المادة مطلق والقاعدة الأصولية أن المطلق يجري على إطلاقه ما لم يتم دليل التقييد بالنص أو الدلالة، ولم يرد عليها دليل التقييد لا بالنص ولا بالدلالة فتحمل المادة على إطلاقها أنه حق ثابت لا يسقط إلا برضا العامل.

٣- دليلهم على أن لصاحب العمل ان يجبر العامل على العمل في الأعياد والمناسبات هو نص المادة ١٠٦ وحين ننظر للمادة فلا يوجد ثمة دليل على أنك كصاحب عمل لك الحق في اجبار العامل على العمل في الأعياد والمناسبات! بل أن المادة تتحدث عن تنظيم وتحديد الساعات الفعلية وفترات الراحة الأسبوعية وذلك في الحالات التي تطرقت لها المادة.

هنا مسألة دقيقة جدا وهي أن بعض أصحاب العمل يقوم بتوقيع العامل على عقد العمل ومن ثم بعدها مباشرة إجبار العامل على توقيع تمديد فترة التجربة ما العمل في هذه الحالة؟

هذه حيلة من صاحب العمل والقاعدة الفقهية أن المحتال يعامل بنقيض قصده فإن وقع العامل التمديد في نفس وقت توقيع عقد العمل فلا عبرة بالتمديد وتبقى فترة التجربة على ما نصت عليه المادة ٥٣.

مسألة أنا موظف شركة ولكن أحتاج أعمل في شركة أخرى هل هناك ما يمنع ذلك؟ لا طالما لم ينص العقد على عدم العمل أثناء العلاقة التعاقدية

مسألة أنا موظف بعقد عمل مرن أو عقد عمل لبعض الوقت هل أستحق مكافأة نهاية خدمة؟

لا يستحق المادة ١٢٠

مسألة تم إنهاء عقدي بناء على إغلاق المنشأة هل هو سبب مشروع وما هي حقوقي؟

إذا كان إنهاء العقد بسبب اقفال المنشأة

- فيحق للعامل مكافأة نهاية خدمة
- وله مدة اشعار اذا كان عقده غير محدد
- وله رصيد الاجازات غير المستخدمة

• ولكن لا يكون مستحقا لتعويض الانهاء غير المشروع المذكور في المادة ٧٧

• مع مراعاة باقي الحقوق المتفق عليها

### مسألة هل انخفاض الأداء يعتبر سبب مشروع لفسخ العقد؟

انخفاض الأداء لا يعتبر سبب مشروع لإنهاء العقد

٢. لكن من ضمن الاسباب المشروعة للإنهاء اذا ثبتت

. عدم تأدية التزامات العقد الجوهرية

. عدم اطاعة الأوامر المشروعة

. اتباعه سلوك سيئ

. ارتكابه عمل مخل بالشرف أو الأمانة

. تعمد أي فعل أو تقصير يقصد به الضرر المادي بصاحب العمل (مادة ٨٠)

### ( مسألة دقيقة جدا وهي شرط عدم المنافسة )

فنظام العمل السعودي نص في مادته ١/٨٣ على شرط المنافسة، وذلك إذا كان العمل

المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز له أن يشترط على العامل

ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحته أن يكون محرراً ومحدداً من حيث

الزمان والمكان ونوع العمل، وأن لا تزيد مدته عن سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة

التعاقدية، وفي حال فقد شرط من هذه الشروط يجعله باطلاً، كما في مدونة المبادئ

والقرارات العمالية وقد اختلفوا المختصين بقانون العمل ما المقصود من بند المنافسة هل

هو قيام العامل بمنافسة صاحب العمل تجارياً؟ أم أن المقصود هو أن لا يعمل العامل

عند منافس

مثل ما ذكرنا بأن هناك خلاف على قولين:

١- صدر بعض الاحكام من المحاكم العمالية على أن المقصود هو عدم قيام العامل

بمنافسة صاحب العمل تجارياً وذلك إعمال بنص المادة ٨٣ وهو عدم قيام العامل ذاته

بمنافسة صاحب العمل وكذلك لو أننا قلنا أن المقصود هو عدم العمل عند منافس هذا

يعتبر إجحاف بحق العامل وظلم كيف أن يمنع عن العمل بمهنته الذي يتقنها بحجة أن لا

ينافس صاحب العمل وذلك يتعارض مع نص المادة الثالثة أن العمل حق للمواطن.

٢- أن المقصود هو أن لا يعمل العامل عند منافس وذلك حفظ لحق صاحب العمل السابق وأما نص المادة الثالثة فقد حُصص بنص المادة (٨٣) وهذا ما عليه بعض شراح نظام العمل حيث أن النص عام فإن كانت طبيعة العمل ومهام العامل تسمح له بصورة أو بأخرى من التعرف على أصحاب العمل فإنه في هذه الحالة جاز لصاحب العمل حفظ حقه بوضع بند عدم المنافسة سواء كانت هذه المنافسة قام بها العامل بنفسه أو بوكيل أو بمشاركة الغير أو بالعمل لدى منافس لذلك المادة جاءت مقيدة بالضوابط المذكورة في المادة.

مسألة هل أنا جبت عذر للشركة ورفضوا يستلمون العذر بحجة إن المستشفى الي صدر من العذر ليس تحت تغطية التأمين هل يحق لهم ذلك؟

لا يحق للشركة ولا فرق بين العذر الصادر من مستشفى حكومي أو اهلي طالما أنه عذر صحيح واشترط أن يكون العذر من مستشفى تحت تغطية التأمين غير صحيح.

كتبه/ محمد الشكرة

١٤٤٣/٩/٢١ هـ