

قانون العمل

مذكرة لطلاب [الـ٣ حقوق]

مستقة من محاضرات د. رزق الرئيس

محبكم : أبو حبيب

- ✓ صدرت هذه المادة بتاريخ ٢٠/٤/١٤٣٥هـ ، قبل الاختبار النهائي .
- ✓ تذكر أحيى الطالب: هذه المادة لا تغنى بحال عن الكتاب المراجع لهذه المادة .
- ✓ لا تنسَ من أعدَّ هذه المادة من دُعاعك له بالمديةة والتوفيق والإخلاص .
- ✓ شُكرٌ وثناءً عَطِيرٌ إلى الأسوين الفاضلين أبو نواف وأبو ختة على مشاركتهما في المذكرة تدويناً وتقريرياً .

بسم الله الرحمن الرحيم

مسرّد:

الصفحة	العنوان	م
٤	الباب الأول: مدخل إلى قانون العمل	١
٤	فصلٌ : نشأة وتسمية قانون العمل	٢
٥	الباب الثاني : تعريف نظام العمل ونطاق تطبيقه	٣
٥	فصلٌ : تعريف نظام العمل ونطاق تطبيقه	٤
٧	الباب الثالث : عقد العمل	٥
٨	فصلٌ : ماهية العمل	٦
٨	فصلٌ : الأجر	٧
٩	فصلٌ : التبعية	٨
١٠	الباب الخامس : الاستثناءات على قانون العمل	٩
١٠	فصلٌ : الاستثناءات الكلية	١٠
١١	فصلٌ : الاستثناءات الجزئية	١١
١٢	الباب السادس: عناصر عقد العمل	١٢
١٣	فصلٌ : أطراف عقد العمل	١٣
١٣	فصلٌ : الحرية التعاقدية	١٤
١٤	فصلٌ : المراحل الممهدة لعقد العمل	١٥
١٧	الباب السابع : انعقاد عقد العمل بشكل نهائي	١٦
١٧	فصلٌ : الشكلية في عقد العمل	١٧
١٨	فصلٌ : الأركان الموضوعية لعقد العمل	١٨
٢١	الباب الثامن: تنظيم العمل	١٩
٢٢	فصلٌ : سلطة الإدارة	٢٠
٢٣	فصلٌ : سلطة التنظيم	٢١
٢٣	فصلٌ : السلطة التأدية	٢٢
٢٧	الباب التاسع: آثار عقد العمل	٢٣
٢٨	فصلٌ : الالتزام بالعمل	٢٤
٢٩	فصلٌ : الالتزام بدفع الأجر	٢٥
٣١	ملحق: غموج أسئلة اختبار	٢٦
٣٢	الباب العاشر: التنظيم المتعلق بوقت العمل	٢٧
٣٢	فصلٌ : أوقات العمل والاستثناءات الواردة عليه	٢٨
٣٥	فصلٌ : فترات الانقطاع	٢٩

٣٥	الباب الحادي عشر : الإجازة والعطلات	٣٠
٣٦	فصلٌ : الإجازة السنوية	٣١
٣٧	فصلٌ : عطلات الأعياد	٣٢
٣٧	فصلٌ : الإجازة المرضية	٣٣
٣٩	فصلٌ : الإجازة العرضية	٣٤
٣٩	فصلٌ : إجازة الامتحانات	٣٥
٣٩	فصلٌ : الإجازة دون أجر	٣٦
٤٠	فصلٌ : إجازة الحجّ	٣٧
٤٠	فصلٌ : إجازة الرضاع بالنسبة للعاملة	٣٨
٤١	فصلٌ : إجازة الرفقة بالنسبة للعاملة	٣٩
٤١	الباب الثاني عشر : انقضاء عقد العمل	٤٠
٤٢	فصلٌ : الأسباب العامة لانقضاء العقود	٤١
٤٢	فصلٌ : الأسباب الخاصة لانقضاء عقد العمل	٤٢
٤٩	فصلٌ : الآثار المترتبة على انقضاء عقد العمل	٤٣
٥١	ختام	٤٤
٥٢	ملحق : نموذج لأسئلة الامتحان	٤٥

كتابٌ [قانون العمل]

الباب الأول [مدخل إلى قانون العمل]

فصلٌ : [نشأة وتسمية قانون العمل]

مسألة : نشأة قانون العمل :

في العهد الروماني وما سبقة من عصور كان الاعتماد على العبيد ، حتى أتت العصور الوسطى ، وحدثت الثورة الفرنسية فتميزت بوجود نظام للمهن الصناعية والزراعية ، والذي كان يعطي بعض الحقوق لمن يعمل عند الملاك كتوقف العمل ليلاً ، وتفصيله كالتالي :

١. نظام الإقطاعيات للمهن الزراعية ، ويعني به استخدام ملاك الأراضي من يعيشون عليهما للعمل بما ، وزراعتها .

٢. نظام الطوائف للمهن الصناعية ، ويعني بما تقسم العاملين لثلاثة مراتب :

أ. المعلم ، وهو المحترف في الصنعة ، ولا يصل إليه حتى يبدأ صبياً ثم عريضاً .

ب. العريف ، وهو من اعتاد على الصنعة بعد أن كان صبياً .

ت. الصبي ، وهو المبتدئ في الصنعة .

إلا أن ثمت إشكال حصل هنا ، وهو ما أصاب هذا النظام من انحراف ، فصار فيه في نظام الطوائف ابن المعلم معلم ، وابن الصبي صبي لا يتجاوز ذلك .

بعد ذلك تشكلت حالة غليانٍ عند من يعمل عند الملاك ، كانت هي إرهادات الثورة في أوروبا ، والتي حدثت عام ١٩٨٧ م .

بعدها قامت الثورة شكلت أربعة مبادئ هي :

١. تقرير حرية العمل طبق نظام حرّ، ينص على حرية التعاقد بين العامل وصاحب العمل .

٢. لا يجوز تحديد العقد على أن يكون أبداً بين العامل وصاحب العمل .

٣. رفض تدخل المشرع بأي شكل من الأشكال ، فالعقد هو شريعة المتعاقدين فلا يجوز أن تتدخل الدولة في العلاقة بين صاحب العمل والعامل .

٤. تحريم التنظيمات المهنية لأصحاب المهن .

وبعد فترة ليست بالطويلة حدث ما لم يكن بالحسبان ، وجاء أصحاب الأعمال على العمال ، من خلال تشغيلهم ٦ أو ١٤ ساعة ، بعد التعاقد معهم ، وعدم تدخل الدولة في العقد .

هنا بدأ المفكرون يرون أن الدولة وفق مبدأ أن العقد شريعة المتعاقدين لا تملك التدخل لحماية مواطنيها ، وهنا بدأت نواة قواعد تنظم العمل في القانون المدني ، تحمي بما العاملين عند أصحاب العمل ، وخاصة الأطفال منهم والنساء ، لكنها اخسرت في نطاق الصناعة ، بعد ذلك كثرت القواعد في غير مجال الصناعة لحماية النساء والأطفال .

مسألة : مراحل تسمية قانون العمل :

أما عن تسمية هذه القواعد فقد كانت أول تسمية أطلقت عليها هي التشريع الصناعي ، لكن لما امتدت هذه القواعد إلى الأعمال التجارية المختلفة تغيرت التسمية إلى تشريع العمل والعمال .

إلا أن إشكالاً حدث في هذه التسمية ، وهو أن هذا التشريع يعني بالعمال ولا يشمل أصحاب العمل .

فلذلك ظهرت تسمية ثلاثة وأسموها التشريع الاجتماعي على اعتبار أن هذا التشريع يعني بالسلام الاجتماعي ، وبقيت هذه التسمية مستمرة حتى الآن في بعض الدول ، لكن الإشكال هنا أن هذه التسمية أوسع من مضمون قانون العمل فهي شاملة السلم الاجتماعي .

وقد استقرّ الفقه القانوني على تسمية هذا التشريع بقانون العمل ، وهو أصوب وصفٍ ينطبق على القواعد المنظمة للعمل .

مسألة : نظام العمل في المملكة :

لم يكن ثم نظام يحكم العمل بالمملكة ، حتى صدر نظام تعويض عمل المشاريع الصناعية عام ١٣٥٦هـ ، واستمر العمل به ثلاث سنوات .

وَصَدَرَ بعده نظام العمل رقم (٢) في عام ١٣٥٩هـ ، وقد كان هذا النظام أكثر شمولًا من سابقه ، حيث حدد ساعات العمل بـ ٨ ساعات ، وحدد أيام العطل الأسبوعية وغيرها .

وفي عام ١٣٨٦هـ ، صدر نظام العمل والعمال ، بستين مادة وغطيَ أغلب الحالات التي ينظمها قانون العمل ، وقد استمر العمل بهذا النظام ثلاثة سنوات ، صدر بعدها نظام العمل والتأمينات الاجتماعية ١٣٨٩هـ ، واستمر العمل به ثلاث سنوات .

وفي عام ٤٢٦هـ صدر نظام العمل المعروف به حالياً .

الباب الثاني [تعريف نظام العمل ونطاق تطبيقه]

فصلٌ [تعريف نظام العمل ونطاق تطبيقه]

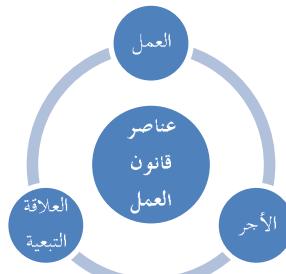
قانون العمل هو مجموعة القواعد التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل ، بمناسبة عمل ، مأجور ، يتم تحت إشراف ومتابعة صاحب العمل .

مسألة : عناصر قانون العمل :

١. عمل ، وتعني به كل عملٍ في النظام يصلح أن يكون محلًّا للعقد ، ومثاله الطبيبُ والمهندسُ والبقالُ وغيرها .

٢. الأجر ، وتعني به ما يأخذه العامل مقابل عمله ، وخلو العقد من النص على الأجر لا يعني عدم وجوده ، ولا يلزم أن يكون الأجر نقدياً كذلك ، إلا أنهم إذا اتفقا أنه لا أجر فهُنا تكون بقصد عمل تطوعي لا يخضع لقانون العمل .

٣. علاقة تبعية ، وتعني بما أن يكون العمل تابعاً وتحت إشراف صاحب العمل ، لأن يعمل مستقلاً .
ومثال ذلك تعاقد زيد مع عمرو على أن يكون عمرو عاملًا لدى زيد في البقالة ، مقابل راتب مقداره ألفي ريال ، على أن يطيع وينفذ توجيهات وأوامر زيد .



مسألة : خصائص قانون العمل :

١. الطابع الامر (الجمائي) ، فجل قواعده آمرة لأن القانون في أساسه جمائي في ويتبّع هذا في أمور :
 - أ. أنه يشكل الحد الأدنى لحقوق العمال ومثال ذلك ما نصّت عليه المادة الثامنة والتسعون "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد".
 - ب. أي اتفاقٍ بين العامل وصاحب العمل في مصلحة العامل فهو نافذ ، ومثال ذلك إذا اتفق العامل وصاحب العمل على عمل العامل خمس ساعات يومياً فلا حرج لأنَّ هذا الاتفاق في مصلحة العامل. ت. أنَّ هذا الفرع من القانون فيه عقوبات جنائية .
٢. الطابع الواقعي ، ويعني بهذه السمة أنه أقل قواعد القانون تحريراً ، لأنها تغوص في تفصيل الواقع بشكل لم يألفه القانون ، كأن تضع قواعده في أنواع الأعمال وقواعد خاصة بالنساء والأطفال ، ومثال ذلك في المادة المئة والخمسون "عمل المرأة في كل الحالات التي تنفق مع طبيعتها، ومحظوظ تشغيلها في الأعمال الخطيرة أو الصناعات الضارة" .
٣. قواعد خاصة بالإثبات والتفسير :
 - أ. التفسير : الأصلُ العام في القانون الخاص لا ترجح لطرفٍ على طرف ، إلا أنه في قانون العمل فإنَّ القاعدة إنَّ كان فيها غموض فتفسير النص يكون لمصلحة العامل ومثال ذلك تعاقد زيد مع عمرو على أن يعمل عنده من شروق الشمس حتى وسط النهار ، فاحتلما بعد إتمام العقد على تعریف وسط النهار هل هو الساعة الثانية عشر ظهراً ، أم مع تمام الشمس على الأرض علمًا بأنَّ تعامد الشمس يكون عادةً يتارجح من الحادية عشر والنصف حتى الواحدة ظهراً ، فهنا يُفسّر الاتفاق لمصلحة العامل ففي بعض الأوقات تكون نهاية الدوام الحادية عشر والنصف ، وبعض الأوقات الثانية عشر ولا تزيد .
 - ب. الإثبات :

- الأصل في القانون أنَّ البينة على المدعى ، إلا في قانون العمل فإنَّ الإثبات يكون على صاحب العمل ، ومثال ذلك لو فُضِّلَ عاملٌ من صاحب العمل ، فادعى عليه أمام القضاء ، فالإثبات يكون على صاحب العمل .

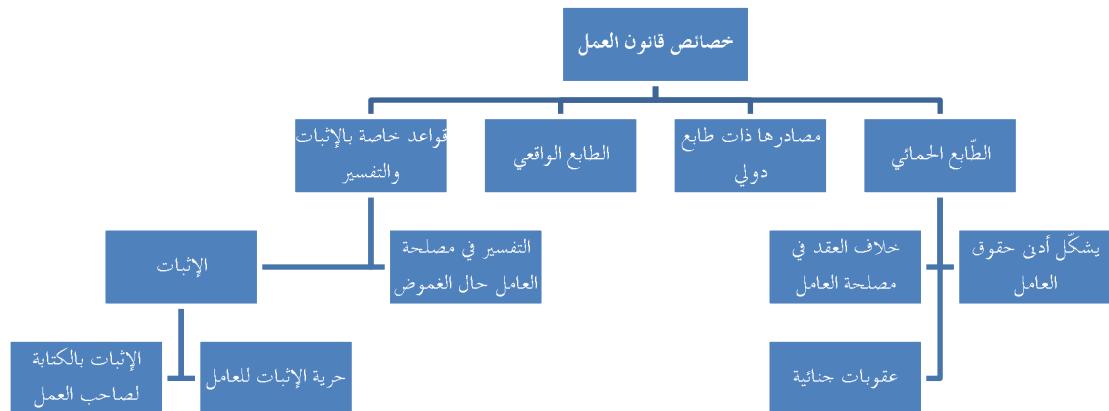
سؤال : هل صحيح أنَّ المدعى هو العامل :

- جواب: الصحيح أنَّ المدعى هو صاحب العمل بفضله العامل ، لأنَّه بفصله ادعى تقديره ، ولهذا فإنَّ عبء الإثبات على المدعى وهو صاحب العمل .
- عبء الإثبات حرٌّ بالنسبة للعامل ، فهو يستطيع الإثبات بأي وسيلة ، أمّا صاحب العمل فلا يكون إثباته إلا بالكتابة لأنَّ صاحب العمل ، إلا في بعض القواعد والتي بطبعتها لا تثبت إلا بالشهادة فهنا تصلح الشهادة لصاحب العمل .
 - وقد نصَّ على إلزم صاحب العمل بالكتابة ، لأنَّه هو من يملك القدرة والحق على الكتابة وإلزام العامل بذلك .

^١ وكل قواعد القانونية مجردة .

٤. مصادر قانون العمل ذات طابع دولي :

ابتداءً أكثر الدول تتشابه في قانون العمل ، لأنها تستقي من مصدرٍ واحد هو التشريع الدولي الذي يكون عبر المصادقة عبر الاتفاقيات الدولية عن طريق منظمة العمل الدولية التابعة لعصبة الأمم المتحدة .



مسألة : نطاق تطبيق قانون العمل :

١. كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر .
 ٢. عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة من في ذلك الذين يستغلون في المراعي أو الزراعة .
 ٣. عمال المؤسسات الخيرية .
 ٤. العمال في المنشآت الزراعية والرعوية التي تشتمل عشرة عمال فأكثر ، والأصل في الزراعة عدم خضوعها لقانون العمل ، لكن النظام حدد أن المزرعة التي بها أكثر من عشرة عمال تخضع لقانون العمل .
 ٥. العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بت تصنيع منتجاتها .
 ٦. العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها .
 ٧. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل .
 ٨. العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل .
- وهذه تقييداتٌ نص عليها النظام ، لا داعي لها لأنَّه بمحض توافق الأركان يُعرفُ أنَّ هذا التقييد يخضع لقانون العمل ، أو لا يخضع .

الباب الثالث [عقد العمل]

عقد العمل هو عقدٌ مبرم بين صاحب عمل وعامل يتعهد بموجبه العامل أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل ، وإشرافه ، بأجرٍ .^٣

إلا أنَّ ثُمت استثناءات للنظام من عقد العمل ، وهي استثناءاتٌ كُلية أو جزئية تخضع لبعض الأحكام من قانون العمل وسنورد تفاصيلها لاحقاً .

^٢ من المادة الخامسة من النظام .

^٣ من المادة ٥٠ في نظام العمل .

فصلٌ [ماهية العمل]

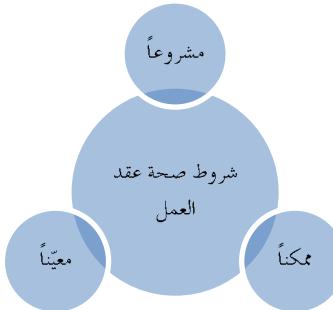
العمل هو كل جهدٍ يصلحُ أن يكون عمل مادياً كان أو معنوياً، إيجابياً أو سلبياً، ومثال العمل الإيجابي المادي بذل البَرَقَال الجهد في بيع ما في البقالة من بضائع فهذا عملٌ ماديٌّ، ومثال العمل المعنوي المؤلف في عمله بمركز البحوث، أما السلبي فمثلاًه جلوس أحدهم أمام رسام ليقوم برسمه.

وَمَنْتَ رُؤُى ترى أن عقد العمل هو عقد بيع للمنفعة، وهذا مجانبٌ للصواب، لأن السلعة التي يبيعها العامل لا انفكاك بها عن شخصه، والبائع في عقد البيع يبيع شيئاً منفكًا عنه، ومثال ذلك بيع زيد لعمرو القلم، وعمل العامل بذله ووقته في خدمة صاحب العمل.

ومثله عقد الإحارة لتوحد العلة.

مسألة : شروط صحة العمل أن يكون ملائلاً للعقد :

١. أن يكون مشروعًا قانوناً.
٢. أن يكون ممكناً لا مستحيلاً.
٣. أن يكون معيناً.



فصلٌ [الأجر]

ابتداءً عرف نظام العمل السابق الأجر بأنه كلُّ ما يُعطى للعامل مقابل عمله.

مسألة : الأجر في النظام الجديد :

١. الأجر الأساسي : هو ما يتلقاه العامل شهرياً، يضاف له بعض العلاوات التي يأخذها بصفة دورية ومنثال ذلك الراتب الشهري، مع العلاوة السنوية المحددة^٤.
٢. الأجر الفعلي : هو ما يتلقاه العامل شهرياً، مضافاً له الضمائم الأخرى، ومتالها خارج الدوام^٥.
ويعتبر الأجر من أهم مسللزمات عقد العمل، وبانعدامه ينعدم عقد العمل، وعدم النص على الأجر في العقد لا يعني عدمه^٦، ويمكن تحديده مستقبلاً اتفاقاً، أو بأحرمة المثل، أو بالعرف، أو بالرجوع إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية^٧.

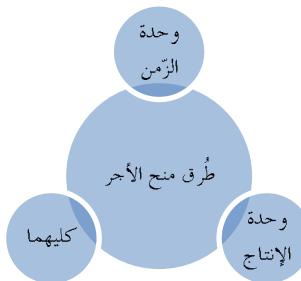
^٤ من المادة الثانية : الأجر الأساسي : كل ما يعطى للعامل مقابل عمله ، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب ، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه ، مضافاً إليه العلاوات الدورية .

^٥ من المادة الثانية : الأجر الفعلي : 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 لنقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل .

^٦ المادة ٥ : يحدد الأجر بأجر المثل ، أو العرف ، فإن لم يكن فتحدد الميئات العمالية .

مسألة : طُرُقُ منح الأجر :

١. وحدة الرّزْمَن : كأن يكون راتب شهري أو أسبوعي .
٢. وحدة الإنتاج : كأن أعطي العامل أجراً متفقاً عليه على كلّ ١٠٠ وحدة .
٣. بكليهما .



فصلٌ [التَّبَعِيَّة]

التَّبَعِيَّة هي المعيار الأساسي في التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود .

مسألة : التَّبَعِيَّة القانونية :

ونعني بالتَّبَعِيَّة تلقّي أوامر وتوجيهات صاحب العمل وتنفيذها ، وإيقاع الجزاءات على العامل في حالة تقصيره ، ولا يُسأل العامل عن أيّ آثار تنتج عن عمله إذا التزم بتوجيهات وأوامر صاحب العمل ، فالالتزام هنا بذلُّ عناء لا تحقيق نتيجة .

ويوحُّدُ خلطُ في كثير من العقود مع عقد العمل ، ومثالها العقد مع المقاول في طلب صاحب المترَّل وضع خمس نوافذ في بيته ، فهنا إذا لم تتحقق النتيجة فلا يستحق المقاول المال المقابل لأنَّ هذا عقدُ مقاولة .

مسألة : التَّبَعِيَّة الاقتصادية :

ونعني بالتَّبَعِيَّة الاقتصادية اعتماد العامل في رزقه على أجراً صاحب العمل ، ويجدُ القول أننا لا نستطيع الاستناد على التَّبَعِيَّة الاقتصادية في القانون لأنَّها تشتملُ أموراً ليست من اختصاص قانون العمل .

فما نقصده نحن التَّبَعِيَّة القانونية ، وليس الاقتصادَية أو الفنية .

سؤال : إلى أي مدى نسلِّم بوجود التَّبَعِيَّة القانونية ؟

جواب : سلطة الإدارة التنظيمية ، هي الحد الأدنى من التَّبَعِيَّة ، فإنَّ وُجُود التَّبَعِيَّة الفنية فهذا حسن ومثال التَّبَعِيَّة القانونية متابعة الطبيب في وقت عمله ، دون الدخول في تفصيلات فنية ، أما التَّبَعِيَّة الفنية كأن يكون الاستشاري مشرفاً على الأخصائي .

٧ من المادة الخامسة والستون : إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يتلزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المشأة إن وجد ، وإنْ قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يوجد فيها العمل ، فإنَّ لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة

باب الخامس [الاستثناءات على قانون العمل^٨]

فصل [الاستثناءات الكلية]

الاستثناءات تكون إما كلية^٩ أو جزئية^{١٠} :

مسألة : الفئات المستثناة كلياً :

١. عمال الزراعة ، وهم العاملون في المنشآت الزراعية والرعوية والذين عددهم يقل عن عشرة عمال .
٢. أفراد أسرة صاحب المنشأة ، وسمى المنشآت العائلية .
٣. خدم المنازل .
٤. عمال البحر ، للسفن التي تقل حمولتها عن ٥٠٠ طن .
٥. العاملون غير السعوديون القادمون لأداء مهمة محددة في مدة لا تتجاوز شهرين .
٦. اللاعبين في الأندية .

ويجدر التنبيه على أن الثلاثة الأول هي مستثناة تقليدياً ، أمّا الثلاثة الآخر فهي ما اتفقت عليه النظم المعاصرة .
العاملين في مجال الزراعة :

المبرر لاستبعادهم سابقاً أنّ عملهم مختلف عما يتضمنه قانون العمل ، بالإضافة إلى عدم إرادته المشرع بإثقال أصحاب المزارع بالأنظمة ، لكن لم تعد الزراعة بسيطة في العصر الحاضر ، فقد تطورت ، واستشرّت بمحاجها ، ولذلك أحضّع المشرع أجزاء من العمل في الزراعة والرعى لنظام العمل ، وهم كالتالي :

١. عمال الزراعة في الحكومة .

٢. أي مشروع زراعي خاص يعمل فيه أكثر من ١٠ عمال يخضع لنظام العمل .

٣. أي منشأة زراعية تقوم بأعمال أو تصنيع^{١١} منتجاتها ، وكل عمال المنشآة الذين يقومون بالزراعة أو غير ذلك يخضعون لنظام العمل ، ومثال جميع عمال شركة المزاري الذي يقومون بالزراعة .

٤. العمال الذين يقومون بإصلاح الآلات الزراعية وتشغيلها وصيانتها يخضعون جميعهم مهما كان عددهم .

عمال المنشآت العائلية :

اعتبر النظام السابق أن الأسرة تحوي الأصول والفروع والحواشي ، أمّا في نظام العمل الجديد فحددتهم بالأصول والفروع والزوجة .

ولا يخضع أفراد أسرة صاحب العمل لأحكام نظام العمل بشرط ألا يعمل معهم سواهم فإن دخل معهم سواهمطبق عليهم جيغاً نظام العمل ، ومبرر ذلك أن ثبت اتفاق تقليدي لعدم إفساد العلاقة والروابط الأسرية بروابط قانونية .

فئة الخدم في المنازل ومن في حكمهم :

الخادم هو من يقوم بعمل مادي ، في المنزل ، بعلاقة خصوصية بينه وبين المخدوم ، ويقع تحت من حكمه كل من تطبق عليه هذه الأركان ، كالبستاني في الحديقة ، أو حارس الاستراحة إذا كانت خاصة .

^٨ من المادتين الخامسة والسابعة من النظام .

^٩ ويعني بذلك عدم حضور العامل لأي حكم من أحكام نظام العمل .

^{١٠} يخضع العامل لبعض الأحكام دون بعضها الآخر .

^{١١} معنى التصنيع : تحويل منتجاتها من الصورة الأولية إلى الثانوية ، أو من الثانوية إلى التertiaria .

ابتداءً المبرر لاستثناءهم العلاقة الخصوصية بين الخادم والمخدوم ، وللخادم في الفقه القانوني ثلاثة معايير لتسميمه بالخادم :

١. المعيار المادي ، أن يقوم الخادم بعمل مادي ، وليس ذهني كالتنظيف أو السيادة ، وليس بعمل ذهني كالتدرис .

٢. العمل في المنزل ، ولو فرضنا عمل عاملٍ في مؤسسة كفيلة ، وعconde عقد عمل في بيته فتعلى الخادم الغالب من الواقع الفعلي فإن غلب عمله في البيت فيعتبر خادماً ، وإن غلب عمله في المؤسسة فيعتبر عاملاً.

٣. وثاقة العلاقة التي تربط الخادم والمخدوم ، ومن ذلك معرفة تفصيات وأسرار عائلية لا يمكن أن يعرفها غيره.

فصلٌ [الفئات المستثناة جزئياً]

ويقصد بالاستثناء الجزئي أن بعض أحكام نظام العمل لا تطبق على هذه العقود ، و العقود المستثناة هي :

١. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل .

٢. عقد العاملين لبعض الوقت^{١٢} ، وهو العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل وساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المشا، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع ، ومثال ذلك عقد عمل بين مؤسسة الرؤية الدقيقة للإعلان ، والمصم عمرو على أن يقوم بدوام جزئي من الرابعة إلى الثامنة علماً بأنّ بقية الموظفين يعملون ثمان ساعات يومياً.

٣. عقد العمل العرضي والموسي والمؤقت ، وتفاصيلهم كالتالي :

أ. العمل المؤقت^{١٣} ، وهو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتنقضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه ، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً ، ومثال ذلك تعاقُد مؤسسة الرؤية الدقيقة للإعلان مع المصمم عمرو على أن يقوم بسبع تصاميم خلال عشرة أيام .

ب. العمل العرضي^{١٤} ، هو العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتمد ، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً ، ومثال ذلك تعاقُد مؤسسة الرؤية الدقيقة للإعلان مع عمرو على أن يقوم بصيانة جهاز الطباعة لديهم خلال أسبوع .

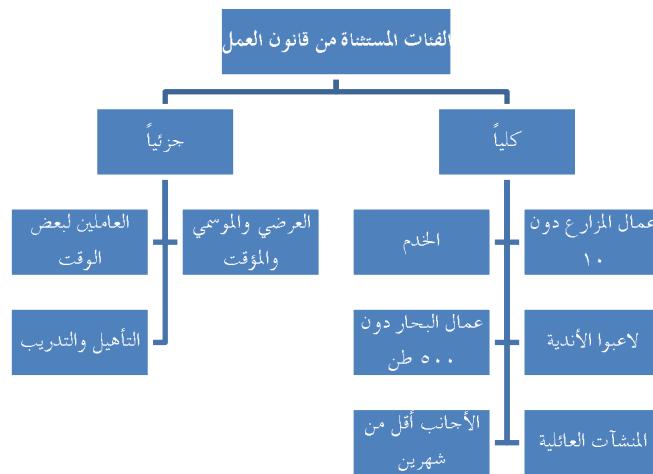
ت. العمل الموسي ، وهو العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها^{١٥} ، ومثال ذلك تعاقُد مؤسسة السهام للرعى والزراعة مع عمرو لحصاد زرع هذا العام .

^{١٢} نصت المادة الثانية على أن العمل لبعض الوقت هو "العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل وساعات العمل اليومية المعتادة لدى المشا، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع".

^{١٣} نصت المادة الثانية على أن العمل المؤقت هو "العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتنقضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه ، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً".

^{١٤} نصت المادة الثانية على أن العمل العرضي هو "العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتمد ، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً".

^{١٥} التعريف مستقى من المادة الثانية .



سؤال : ما هو الفرق بين العمل المؤقت ، والعرضي ، والموسيي ؟

م	معيار التفرقة	العمل المؤقت	العمل العرضي	العمل الموسيي
١	نوع العمل	يدخل في طبيعة عمل المؤسسة	لا يدخل في نشاط المؤسسة	يؤدي في مواسم دورية مؤقتة
٢	المدة	يشترط عدم تجاوز ٩٠ يوم	يشترط عدم تجاوز ٩٠ يوم	مواسم دورية

ويجدر التنبيه إلى أن العقود التي تخضع جزئياً لنظام العمل تخضع في المسائل المتعلقة بالتالي^{١٦} :

١. ساعات العمل .
٢. الصحة .
٣. السلامة المهنية .



الباب السادس : [عناصر عقد العمل]

علمنا سابقاً أن عقد العمل هو عقد مُبرم بين صاحب عمل وعامل ، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر .

وعناصر عقد العمل هي :

١. أطراف عقد العمل .
٢. الحرية التعاقدية .
٣. المراحل الممهدة لعقد العمل .
٤. انعقاد عقد العمل بشكل نهائي .

^{١٦} وقد ينص على ذلك في الفقرة الثامنة من المادة الخامسة .

فصلٌ [أطراف عقد العمل]

وأطراف عقد العمل هما العامل وصاحب العمل ، وتفصيله كالتالي :

١. العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عنه ، ومثال ذلك موظفي مؤسسة الرؤية الدقيقة في مصر مع أن مقر المؤسسة ومكان عمل صاحب العمل الرياض .

ولا يكون العامل إلا شخصاً طبيعياً^{١٧} ، وشخصية العامل في عقد العمل تجعل العقد ذو اعتبار شخصي ، ويعني ذلك أن شخصية العامل هي أساس التعاقد معه ، ويترتب على ذلك :
أ. لا يجوز للعامل أن يكون في غير العمل الذي تعاقد معه صاحب العمل لأجله ، فلا يجوز أن يعمل عمرو المصمم في الطباعة .

ب. وفاة العامل تنهي العقد^{١٨} ، ووفاة صاحب العمل لا تنهي العقد ولا اعتبار لها في العقد فقد ينوب غيره عنه في إدارة العمل .

٢. صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عامل أو أكثر مقابل أجر ، والأصل لا اعتبار لشخصية صاحب العمل في عقد العمل ، إلا إذا رويت في إبرام العقد^{١٩} ومثال ذلك تعاقد طبيب عمل في مستشفى د. سليمان الحبيب لأن صاحبه د. سليمان الحبيب .

فصلٌ [الحرية التعاقدية]

الأصل في عقود العمل الحرية التعاقدية يعني أن عقد العمل رضائي لا شكلي ، فيحق للعامل أو صاحب العمل أن يتعاقد أو لا يتعاقد ، دون أي قيود تلزم طرفاً بالتعاقد مع الطرف الآخر .

مسألة : الاستثناءات على الحرية التعاقدية :

حد النظام من الحرية التعاقدية لاعتبارات إنسانية ووطنية ، وتفصيلها كالتالي :

١. الاعتبارات الإنسانية وفيها قيدان :

أ. قيود توجب على صاحب العمل التعاقد مع فئة معينة ، وهم العمال الذين توافرت فيهم صفات تقلل من إمكانية استخدامهم ، فأوجب النظام على صاحب العمل التعاقد معهم ، ومثال ذلك المعاقين^{٢٠} المؤهلين إذا كانت أعمال صاحب العمل تتسم بتعيينهم .

ب. قيود تمنع صاحب العمل من التعاقد مع فئة معينة ، وفي هذا المنع حماية لهم ، وتحتتص هذه الحماية بعمل النساء والأطفال في بعض القطاعات .

ومن الأمثلة على القيود على الأطفال عدم جواز تشغيل من هم أقل من سن خمسة عشر عاماً^{٢١} ، أما من سنّة يحاوز الثالثة عشر ويقل عن الخامسة عشر فيحوز لهم الالتحاق بعض المؤسسات

^{١٧} افتقار الشخص الاعتباري للوجود الفعلي يعني من كونه عامل ، والأغلب اليوم أن الأشخاص الاعتباريين هم أصحاب العمل .

^{١٨} وقد نصت المادة التاسعة والسبعين على أن العقد "ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طيبة معتمدة من الجهات الصحية المختولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل".

^{١٩} وقد نصت المادة التاسعة والسبعين على "لا يقتضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد رويت في إبرام العقد"^{٢٠} كل شخص تقضي قدراته عن العمل ، وقد نصت المادة التاسعة والعشرون على "على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاماً فأكثر ، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل العوائق الذين تم تأهيلهم مهنياً أن يشغل ٤٤% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنياً" أما الذي إعاقته بسبب العمل ، فإن النظام أوجب توظيفه في وظيفة أخرى تناسب مع إعاقته كما في المادة التاسعة والعشرون .

التعليمية والفنية والمهنية ، ومثال ذلك عمل طالب في الثاني المتوسط في مؤسسة تعليمية تعنى بتطوير مناهج الصف الثاني المتوسط .

ومن أمثلة القيود على النساء ، منع النظام عمل النساء في الأعمال الخطرة كالتنقيب عن النفط وغيرها مما يشكل خطراً عليها وتلحقها منه مشقة كبيرة^{٢٢} .

٢. الاعتبارات الوطنية ، فالعمل حق للمواطن ولا يجوز لغيره ممارسته^{٢٣} ، إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام^{٢٤} .

فصلٌ [المراحل المهددة لعقد العمل]

ونبحث في المراحل المهددة لعقد العمل في عقد التدريب والتأهيل ، وعقد العمل بشرط التجربة .

مسألة : عقد التدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل^{٢٥} :

١. هو عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة^{٢٦} ، فهو بذلك ليس بعامل لدى صاحب العمل .

٢. سمي عقد التدريب بذلك لأنه ليس بعقد عمل وإنما عقد تعليم .

٣. سبب وجود هذا العقد تحت نظام العمل التشابه الكبير في وضع المتدرب والعامل من حيث التبعية ، ومن حيث أنه لا يكون هناك مسوغ لصاحب العمل أن يتذرع بأن هذا الشخص متدرّب ولا ينطبق عليه نظام العمل .

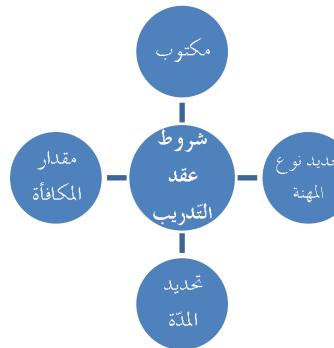
٤. شروط عقد التدريب^{٢٧} :

أ. أن يكون مكتوباً .

ب. أن تحدد فيه نوع المهنة .

ت. أن تحدد فيه مدة التدريب .

ث. أن يحدّد فيه مقدار المكافأة .



^{٢١} وقد نصت المادة الثانية والستين بعد المائة على "لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل" .

^{٢٢} وقد نصت المادة التاسعة والأربعون بعد المائة على الآتي "ويحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة" مُستقى من المادة الثالثة من النظام .

^{٢٤} وقد نصّ على ذلك في المواد من المادة الثانية والثلاثون إلى المادة الواحدة والأربعون .

^{٢٥} يسمى قليلاً عقد التدرج .

^{٢٦} وقد نصت المادة الخامسة والأربعون على "عقد التأهيل والتدريب عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة" .

^{٢٧} وقد نصت المادة السادسة والأربعون على "يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً ، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها ، ومدة التدريب ومراحله المتابعة ، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة" .

٥. المكافأة ، فيتقاضى المتدرب مكافأةً على عمله لأنّه يعمل ، وللتدريب ثمارٌ يستفيدُ منها صاحب العمل فاستحق مكافأةً على ذلك ، وتصاعد المكافأة مع التدريب .

وسيت مكافأةً تتميزها عن عقد العمل ، ويجب أن يكون المقابل ليس مقابل القطعة أو الإنتاج^{٢٨} بل مبلغ ثابت يستحقه المتدرب مجرد التدريب .

٦. ينتهي العقد بنهاية المدة المتفق عليها ، أو بالإرادة المشتركة بين المتدرب وصاحب العمل ، ويتحقق لصاحب العمل أن يلغيه بإرادته المنفردة إذا لم يحصل قابلية المتدرب للتدريب^{٢٩} .

٧. تشغيل العامل المتدرب ، يحق لصاحب العمل إلزام المتدرب بالعمل لديه ضعف مدة التدريب أو سنة كاملة أيهما أطول^{٣٠} .

٨. عقد التدريب من العقود التي تخضع جزئياً لنظام العمل .

مسألة : عقد العمل بشرط التجربة :

عقد التجربة قد يكون لمصلحة العامل وقد يكون لمصلحة صاحب العمل وأيٌّ من الأطراف يحق له فسخ العقد إلا إذا اشترط في العقد أنه لمصلحة أحدهما ، وغالباً ما يكون الشرط لمصلحة صاحب العمل .

ومن الأمثلة عليه تقدّم عمرو للعمل في مؤسسة الرؤية الدقيقة للإعلان ، فاشترط عليه زيد مدير المؤسسة التجربة لمدة ثلاثة أشهر تجربةً .

وجود العقد :

يوجد عقد التجربة بتوفّر الشروط التالية^{٣١} :

١. إذا اشتُرِطَتْ التجربة صراحةً في العقد ، وإذا خلا العقد من شرط التجربة اعتبر عقد عملٍ بات .

٢. لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة ، إلا إذا كانت التجربة لعمل آخر ، وبعد ذلك لا تجوز تجربة العامل لمرة ثالثة حتى لو اختلف العمل ، وسبب المع من تكرار التجربة للمرة الثالثة ، حتى لا يستغل العامل بذرية تجربته .

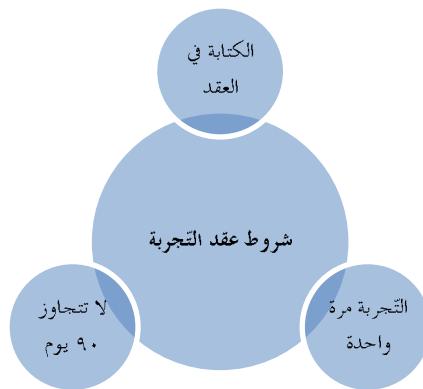
٣. يشترط ألا تتجاوز التجربة التسعين يوماً ، غير محسوبة فيها إجازات الأعياد والإجازات المرضية ، وبعد مضي التسعين يوماً يعتبر عقد التجربة عقد عمل بات ، إذا استمر العامل في العمل ، وصاحب العمل في دفع الراتب .

^{٢٨} وقد نصت المادة السادسة والأربعون على " ومتدرب المكافأة التي تعطي للمتدرب في كل مرحلة ، على ألا يكون تعيديها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج" .

^{٢٩} وقد نصت المادة الثامنة والأربعون على "صاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا لم يحصل المتدرب عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة ، وللمتدرب أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق . وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب" .

^{٣٠} وقد نصت المادة الثامنة والأربعون على "يجوز لصاحب العمل أن يلزم المتدرب بأن يعمل لديه بعد انقضاء مدة التدريب ، مدة لا تزيد على ضعف هذه المدة أو سنة أيهما أطول" .

^{٣١} وقد نصت المادة الثالثة والخمسون على الآتي "إذا كان العامل خاصعاً لفترة تجربة وجب النص على ذلك صراحةً في عقد العمل ، وتعديدها بوضوح ، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً . ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية ، ويكون لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد حال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في إنهاء لأحدهما" وقد نصت المادة الرابعة والخمسون على الآتي "لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد ، واستثناء من ذلك يجوز بالاتفاق طرف في العقد إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية لا تتجاوز مدتها تسعين يوماً ، بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر . وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً ، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك" .



الطبيعة القانونية لعقد التجربة :

اختلاف أهل الفقه في تكييف عقد التجربة على ثلاثة آراء :

١. عقد متعلق على شرط واقف .
٢. عقد متعلق على شرط فاسخ .
٣. شيء آخر مثل العقد التمهيدي .

والراجح أنه عقد متعلق على شرط فاسخ ، وهو شرط عدم رضا صاحب العمل .

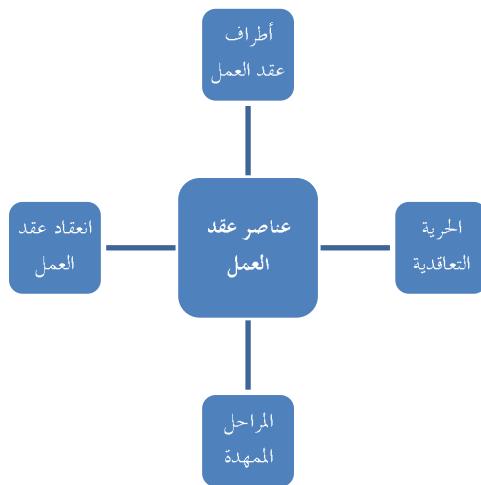
آثار العقد :

يلترم صاحب العمل بتمكين العامل من عمله بالشكل المعتمد والطبيعي ، وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة ، فلا يترتب على ذلك أي التزامات ولا يستحق أي من الطرفين أي تعويض إلا إذا كان العقد من صالح أحدهما دون الآخر ، ومثال ذلك لو تعاقد الطبيب عمرو مع مستشفى دلة شرط التجربة لمدة ثلاثة أشهر لصالح مستشفى دلة فقط وبعد مضي شهر من التجربة أراد الطبيب بإرادته المنفردة إنهاء العقد فهنا يترتب عليه التعويض للمستشفى .

ويتحقق لأي من الطرفين فسخ العقد بمحرر الإحاطار إذا كان شرط التجربة لصالح الطرفين .

وتحت أمران ينبغي التنبه لهما هنا :

١. يشترط أن تكون التجربة تسعين يوم إذا كانت لصالح العامل ، ومثال ذلك تعاقد عمرو مع مؤسسة الرؤية الدقيقة للعمل كمصمم ، إلا أن عمرو اشترط تجربة المؤسسة ، فهنا لا يصح أن تقل مدة التجربة عن تسعين يوم .
٢. إذا كانت التجربة لصالح صاحب العمل فيمكنه الاكتفاء بثلاثين يوم كمدة للتجربة ، ولا يجوز أن تتجاوز تسعين يوم .



الباب السابع [انعقاد عقد العمل بشكل نهائي]

الأنظمة بشكل عام لا تحدد كيفية انعقاد عقد العمل في قانون العمل ، لكنها ترجع ذلك للقواعد المدنية .

فصل [الشكلية في عقد العمل]

لم يقرر النظام أي شكلية لانعقاد العقد بل هو عقد رضائي يكفي لانعقاده تطبيق الإيجاب والقبول . ولذلك الكتابة ليست شرطاً لانعقاد العقد فالعقد غير المكتوب ينبع التزاماته ، وليس من الغريب أن نجد عقوداً ليست مكتوبة بين العامل وصاحب العمل ، ومثال ذلك مقابلة زيد لعمرو بالشارع فاتفقا على أن يعمل عمرو لدى مؤسسة زيد ، دون تدوين العقد .

وعلى أن الكتابة ليست شرطاً من شروط عقد العمل ، إلا أن الغالب هو العقد المكتوب لتميزه بالوضوح ، وسهولة الإثبات ، وهكذا يحلّ التزاع إن حدث .

مسألة : الفرق بين الكتابة كوسيلة إثبات وكركن شكلي في العقد :

١. قد تكون الكتابة وسيلة إثبات فقط ، وهنا يظل العقد رضائياً ، وهذا هو الأصل .

٢. قد تكون الكتابة ركناً في استثناءين وشروطين :

أ. الاستثناءين :

- عقد التدريب ، ويرى الدكتور أن هذا للإثبات .

- عقد العمل البحري على السفن التي تزيد حمولتها عن خمسة طن .

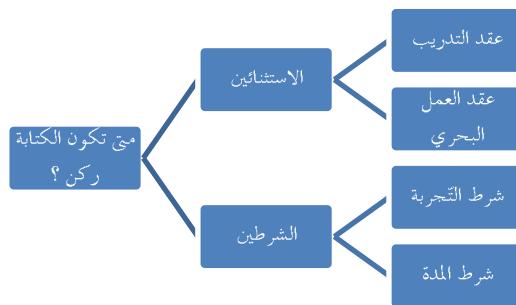
ب. الشروطين وهناك بندان لا بد أن يكونان مكتوبين :

- شرط التجربة ، ولا يصح استنتاجه استنتاجاً .

- شرط المدة كذلك لا يستنتج وإنما بمجرد السكوت نعرف أنه عقد غير محدد المدة .

ويجدر التنبيه على أن عقد الأجنبي إذا سكتنا عن تحديد المدة فيه فهو محدد المدة بنهاية إقامته

بينما السعودي فلا تحديد لنهاية العقد .



فصلٌ [الأركان الموضوعية لعقد العمل]

١. الرّضا .
٢. المخّل .
٣. السبب .
٤. الأهلية .

ونستطيع أن نقول هنا أن المخل هو محل الرضا والسبب هو سبب الرضا وهذا أحد بالفكرة القائلة بأن أركان العقد هي الرضا والأهلية على اعتبار أن المخل والسبب عائدة على رضا المتعاقدين .

فصلٌ [الرّضا]

ويعني بالرّضا تطابق الإرادتين لإنشاء العقد وينصب الرّضا على التالي :

١. ماهيّة العقد .
٢. التراضي على العمل .
٣. التراضي على الأجر .
٤. التراضي على المدة .

مسألة : ماهيّة العقد :

لا يعقد العقد إلا إذا قصد الطرفان التعاقد بعقد عمل مُتوافقة أركانه ، أمّا إذا انتفى أحد هذه الأركان فلا يُعد تراضياً على ماهيّة العقد .

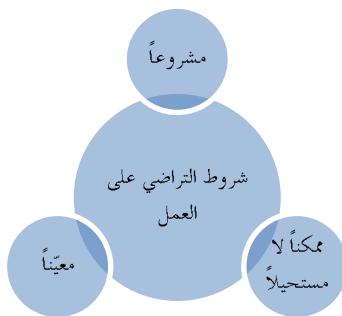
مسألة : التراضي على العمل :

التراضي على العمل يعني أنه لابد أن يكون العمل :

١. معيناً أو قابلاً للتعيين ومثال ذلك عمل طبيب في مستشفى دله ، وبعد مباشرة العمل عينه مدير المستشفى مرض فهنا لا يوجد تراضي على العمل .

ويجدر القول بأنه بالإمكان استنتاج التراضي عبر معرفة النية مشتركة ، والتي قد تكون خفية .
٢. أن يكون ممكناً لا مستحيلاً ، فلا يصح التراضي على شيء غير ممكن التنفيذ ، وحتى لو تراضى عليه الطرفان فإن العقد لا ينعقد ، ومثال ذلك عمل عامل في إحياء الأموات .

٣. أن يكون مشروع ، فلا يخضع لنظام العمل أي تعاقد على عمل غير مشروع ، كترويج المخدرات .



مسألة : التراضي على الأجر :

فلا بد من تراضي الطرفين على أمرین :

١. أن العقد ينعقد بمحرر إتجاه نية الإرادتين لأن يكون هناك أجر ، ولا يعني غياب النص عن ذكر الأجر في العقد عدم وجوده ، واتفاق الطرفين على انعدام الأجر يعني انعدام عقد العمل .
٢. أن يتم تحديد الأجر في العقد ، فإذا لم يحدد فإنه يعتبر موجوداً ، ويمكن تحديده وفق آليات معينة هي أجر المثل ، والعرف ، والقضاء .

مسألة : التراضي على المدة :

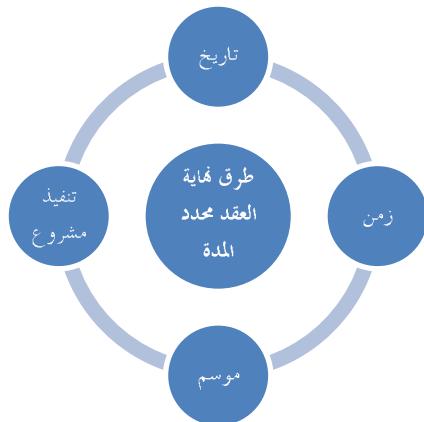
عقد العمل من العقود الرّمنيّة^{٣٣} ، وإثبات العقد فيه بالنسبة للعامل يكون بكل وسائل الإثبات لأنّه هو الطرف الأضعف في العقد ، بينما الإثبات بالنسبة لصاحب العمل لا يكون إلا بالكتابة لأن الإثبات بالكتابة لا يصعب عليه .

وعقد العمل من حيث المدة يأتي على صورتين :

١. محدد المدة ، وهو العقد الذي يُحدّد وقت انتهاءه بأمور هي :
 - أ. تاريخ معين كأن ينص على انتهاء العقد في ٢٠/١١/٤١ هـ .
 - ب. زمن معين كأن ينص على انتهاء العقد بعد سنة من بدايته .
 - ت. موسم معين كأن ينص على انتهاء العقد في موسم الخريف .
 - ث. تنفيذ مشروع معين كأن ينص على انتهاء العقد بعد إنشاء الصالة .
- وضارط ذلك أن نهاية العقد لا ترتبط بإرادة أحد الطرفين ، بل لا بد من الاتفاق عليها .

ويجدر التنبيه على أنه إذا اتفق العامل مع صاحب العمل على أن يكون العمل لمدة سنة مع حق أي منهما إخاء العقد بإرادة أي من الطرفين أو طرف منهما فهنا يكون عقد غير محدد المدة ، ومثال ذلك لو اتفق زيد مع عمرو على أن يعمل في مؤسسته لمدة سنة مع حق زيد إخاء العقد بإرادته المنفردة ، فهنا يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة .

^{٣٣} يعني بالعقود الرّمنية العقود المستمرة ، وهي العقود التي ثُرم ، وتنتهي آثارها خلال فترة زمنية ، فالعقد مستمر طالما العقد قائماً .



٢. غير محدد المدة ، وهو العقد الذي لم يتحقق طرفاً صراحةً أو ضمناً على مدة ، ولا يجب النص في العقد أن العقد غير محدد المدة بل يكفي في ذلك عدم النص على مدة ، ولا يوجد مدة قصوى في العقد لكن نظام العمل جعل أي عقد فيه المدة أكثر من ثلاثة سنوات عقد غير محدد المدة قانوناً حتى ولو نص على هذا في العقد .

ولا يوجد قيد لأي من الطرفين في إنهاء العقد فكلًاهما يستطيع أن ينهيه ، إلا أن صاحب العمل لا ينهيه إلا بسبب مشروع ، وتقليل العامل لاستقالته سبب مشروع بحد ذاته .

نقطة : الفرق بين العقد محدد المدة والغير محدد المدة :

الفرق الجوهرى بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة هو إنهاء العقد بالإرادة المنفردة ، أما المحدد المدة فيجوز فيجوز إنهاؤه إذا اتفقت الإرادتان ، أو انتهى وقت العقد .

سؤال : هل هناك مدة قصوى للعقد محدد المدة ؟

جواب : كأصل عام لا يوجد مدة قصوى ، لكن النظام نص على أن العقد مع العامل الوطنى الذى مدته أكثر من ثلاثة سنوات يصبح غير محدد المدة ، فالمدة القصوى إذا هي ثلاثة سنوات ، وتجديد المدة قيد فلا يمكن إنهائه إلا بإرادة الطرفين ، أو بانتهاء المدة .

أما العامل الأجنبي فيجب أن يكون العقد معه مكتوبًا ومحدد المدة ، وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل ^{٣٣} هي مدة العقد ^{٣٤} .

نقطة : تجديد العقد محدد المدة :

أولاً : بالنسبة لل سعوديين ^{٣٥} :

العامل الوطنى يبدأ عمله بعد محدد المدة ، وينقلب العقد إلى عقد غير محددة المدة بطريقين :

- إذا انقضت ثلاثة سنوات وهي المدة القصوى ، والعامل مستمر في عمله وصاحب العمل مستمر في دفع الراتب ، فإن العقد يتحول بقوة القانون إلى عقد غير محدد المدة .

^{٣٣} رخصة العمل هي الإقامة .

^{٣٤} مستثنى من المدة السابعة والثلاثون .

^{٣٥} وقد نصت المادة الخامسة والخمسون على "ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدتة ، فإذا استمر طرفاً في تنفيذه عد العقد مجددًا لمدة غير محددة وإذا تضمن العقد المحدد المدة شرطًا يقضى بتجديده لمدة مائة أو مدة محددة ، فإن العقد يتجدد للمرة المتفق عليها ، فإن تعدد التجديد متتابع ، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاثة سنوات أليهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه ، تتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة " .

٢. إذا تضمن العقد شرطاً يفيد بأنه يتجدد لمدة مماثلة أو محددة ، فإن العقد يتجدد بالمدة المتفق عليها ، لكن النظام افترض عدم حسن النية في تكرار التجديد دون الثلاث سنوات ، وقرر أنه لا يكون التجديد أكثر من مرتين متتاليتين على ألا تتجاوز المتران ثلاثة سنوات ، فإذا تجاوزت الثلاث سنوات سينقلب العقد إلى عقد غير محدد المدة .

ثانياً : بالنسبة للعامل الغير سعودي :

عقد العامل غير سعودي محدد المدة ، ويتجدد عقده في كل مرة بنفس المدة السابقة ، وإذا سُكت عن مدة عقد الأجنبي فإن العقد يكون محدد المدة وينتهي بانتهاء إقامته ، وإذا وُجِد شرطٌ في العقد أنه بعد انتهاءه يتجدد لمدة مماثلة فيصحيح ذلك .

سؤال : تعاقد عامل مع صاحب العمل لستين ، وبعد انتهاءها تم تجديد العقد تلقائياً فأصبحت المدة الكاملة أكثر من ثلاثة سنوات .. فهنا هل تطبق أحكام العقد غير محدد المدة بمجرد تجديد العقد ؟ أو يمضي ثلاثة سنوات ؟

جواب : تطبق أحكام العقد غير محدد المدة بمجرد تجديد العقد .

استطراد : سؤال على احتساب مدة الخدمة :

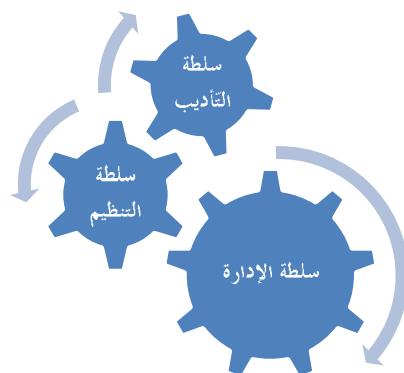
صاحب عمل شغل عامل لمدة سنة ، وبعد نهاية العقد لم يجدد وفصله ليومين ثم أعاده بعدها بعقد جديد فهل تُحسب الخدمة للعامل في العقد الأول أم لا ؟

جواب : الأصل أنها لا تُحسب ، لكن إذا اكتشف القضاء هذا التحايل فيعتبر مدة الخدمة متصلة مع أن النظام لم ينص على ذلك .

الباب الثامن [تنظيم العمل]

لصاحب العمل الحق في إدارة منشأته ، فالالأصل هو الإنتاج والربح ولكن عليه مراعاة بعض الأمور ، ولصاحب العمل ثلاث سلطات في منشأته :

١. سلطة الإدارة .
٢. سلطة التنظيم .
٣. سلطة التأديب .



فصلٌ [سلطة الإدارة]

سلطة الإدارة وهي السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل وهو يدير كل موارد الشركة من أموال وأشخاص ، والإدارة التي يقوم بها رئيس المشروع لها شقان :

١. إدارة الأموال العينية والنقدية .
٢. إدارة الأشخاص فيستطيع التعاقد أو ترقية أو فصل عمال حدد .

فصلٌ [سلطة التنظيم]

سلطة التنظيم ، وهي التي يكون فيها سن القراءين لضمان حسن سير المنشأة ، وترمز أهميتها في المنشآت الكبيرة . وهذه السلطة تقترب من مفهوم السلطة التنظيمية ، ولصاحب العمل الحق في تنظيم العمل كحقه في إعطاء الأوامر والتوجيهات ، وهذا واضح في المنشآت الصغيرة .

أما بالنسبة لإصدار اللوائح الداخلية^{٣٦} فهذه سلطة تنظيمية ، ولها عدة مسميات :

١. اللائحة التنظيمية .
٢. اللائحة الداخلية .

وتشمل اللائحة التنظيمية تنظيم العمل ، وتنظيم الجزاءات ، ويضعها صاحب العمل بسلطته أو المفوض بذلك . مسألة : مضمون اللائحة التنظيمية :

وتحتل اللائحة التنظيمية بالأوامر والتوجيهات التي يعطيها صاحب العمل للعمال ، وعليهم تنفيذها فإن لم يفعلوها فيطبق عليهم الجزاء .

وتحتوي اللائحة التنظيمية قواعد تنظم العمل وما يتصل به من أحكام ، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية بما لا يتعارض مع نظام العمل ، وتفصيلها كالتالي :

١. فرات وساعات العمل .
٢. فرات وساعات العطلات .
٣. فرات وساعات المناوبات .
٤. فرات وساعات الإجازات وشروط استحقاقها .
٥. الضوابط التي يضعها صاحب العمل .



^{٣٦} وقد نصت المادة الثانية عشر على "يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بمجموع محتواه ليكون كلّ منها على بيته من أمره وعالياً بما له وما عليه . وعلى صاحب العمل الذي يشغل عشرة عمال فأكثر أن يقدم للوزارة خلال ستة من تاريخ سريان هذا النظام أو تاريخ بلوغ النصاب - لائحة لتنظيم العمل تتضمن الأحكام الداخلية للعمل ، ويجب أن تكون هذه اللائحة شاملة لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام ، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام" .

مسألة : نطاق الالتزام بوضع اللائحة التنظيمية :

تلتم المنشآت التي يزيد عدد عمالها عن عشرة عمال بوضع لائحة تنظيمية ، أما من عمالهم دون العشرة فلها الخيار في وضع اللائحة ، أو عدم وضعها ، لكن إن وضعتها وجب عليها الالتزام بما فيها .

مسألة : كيفية إعداد اللائحة :

١. تتضمن الأحكام التي يراها صاحب العمل ، وتعرض على وزارة العمل فإذا مضى ستون يوماً ولم تتخذ الوزارة أي إجراء يُعد هذا قبولاً ضمنياً^{٣٧} .

٢. بعد اعتمادها من وزارة العمل على صاحب العمل نشر اللائحة في مقرات المنشأة أو بأي وسيلة أخرى تكفل معرفة العاملين بها ، فتكون بمثابة النظام داخل المنشأة .

نقطة : الأمور التي تحكم علاقة العامل بصاحب العمل :

بوجود اللائحة التنظيمية تكون هناك ثلاثة أمور تنظم العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل وهي :

١. نظام العمل .

٢. العقد .

٣. اللائحة التنظيمية .

وفيما يتعلق بالرقابة على اللائحة :

أ. هناك رقابة إدارية سابقة ، ويختص جهاز بوزارة العمل بمراجعة اللائحة واعتمادها .

ب. الرقابة اللاحقة وهي الرقابة القضائية ، وهذه لا يمكن أن تكون دون إثارة من جانب العامل ، فإذا رأى القضاء أن ثبت مخالفة في بنود اللائحة فيحكم ببطلانه .

مسألة : الطبيعة القانونية للائحة :

فيها قولان :

١. هناك رأي أنها ذات طبيعة عقدية وهذا خطأ لأنه لا تراضي لها بين العامل وصاحب العمل ، ومن أركان العقد الرضا ، بالإضافة إلى أنه إذا اختلف شرط هنا وشرط في العقد فنأخذ بالأصلح للعامل ، ولا يمكن استنتاج رضا العامل من خلال استمراره بالعمل .

٢. هناك رأي بأنها ذات طبيعة تنظيمية ، فكانه مجتمع صغير وفيه نظام ، وهذا ليس بصواب لأن مجرد مخالفة اللائحة النظام أو العقد بطل البند إذا كان في غير مصلحة العامل ، بالإضافة إلى أنها لو كانت ذات طبيعة تنظيمية لما احتاجت إلى موافقة من وزارة العمل .

٣. هناك رأي أن مصدرها رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل ، ولعل هذا هو الصواب ، وتمثل هذه الرابطة في إعطاء الأوامر والتوجيهات المشروعة للعامل ، وعلى العامل الالتزام بهذه التوجيهات والأوامر ، ولصاحب العمل إيقاع الجزاءات عليه إن هو خالف ذلك .

فصلٌ [السلطة التأديبية]

أوجب النظام وضع الجزاءات في اللائحة التنظيمية ، وتشكل اللائحة التنظيمية من جزء للتنظيم ، وجزء لإيقاض الحزاءات والسلطة التأديبية هي حق صاحب العمل في إيقاع الجزاء عندما يرتكب العامل خطأ موجب للجزاء .

^{٣٧} وقد نصت المادة الثالثة عشر "تعتمد الوزارة لائحة تنظيم العمل ، وما يطرأ عليها من تعديل ، خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها إلى الوزارة فإذا انقضت تلك المدة دون صدور الموافقة أو الاعتراض عليها أصبحت اللائحة نافذة اعتباراً من انقضاء تلك المدة".

مسألة : حق صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية :
ويحق لصاحب العمل إيقاع الجزاء عند ارتكاب العامل خطأ .

والخطأ بصورة عامة هو الانحراف والتعدّي ، ويعني به في نظام العمل الانحراف والتعدّي في سلوك العامل ، ويكون الخطأ على صورٍ شتى هي :

١. عدم إطاعة الأوامر والتوجيهات المشروعة من صاحب العمل .
٢. عدم احترام الأنظمة داخل المنشأة .
٣. كل إخلال يُعطل العمل .

مسألة : شروط إيقاع الجزاء على العامل :

١. أن يرتكب الخطأ داخل المنشأة .
٢. أن يكون الخطأ متعلق بالعمل .

إلا أن ثمت أخطاء تحيّر إيقاع الجزاء ولو لم داخل العمل شريطة أن تكون متعلقة بالعمل ومثال ذلك ضبط الهيضة معلمة في قضية أخلاقية ، فهنا يتناقض عملها التربوي ، مع فعلها ، ويحق للمدرسة الأهلية فصلها .
وهناك أخطاء متسامحة عنها ، وهي التي لا تستحق الجزاء عليها من تفهّمها .

مسألة : كيفية ممارسة السلطة التأديبية :

١. الجزاءات الموجوّدة في نظام العمل ^{٣٨} وهي :

- أ. الإنذار وهي أسهل عقوبة تقع على العامل .
- ب. الغرامة .

ت. الحرمان من العلاوة ، أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن سنة إذا كانت مقررة من صاحب العمل .

ث. تأجيل الترقية لمدة لا تزيد عن سنة .

ج. الإيقاف مع الحرمان من الأجر .

ح. الفصل .

خ. قد يكون الفصل مع الحرمان من المكافأة أو غيره وسيأتي تفصيله لاحقاً .

ويجدر القول أنه لا مانع من أن توضع بعض التفصيات في الجزاءات في الاتّاحة التنظيمية لكن يحكمها هذا الإطار العام .

٢. قواعد إيقاع الجزاءات التأديبية :

أ. لا يجوز لأي صاحب عمل أن يوقع أي جزاء غير منصوص عليه في النظام ^{٣٩} .

ب. لا يجوز تشديد الجزاءات في حال تكرار المخالفه إذا مضى على مخالفته السابقة ١٨٠ يوم ، ويعنى

هذا أنه يجوز في الأصل تشديد الجزاء إذا تكررت المخالفه في أقل من ١٨٠ يوم ^{٤٠} .

ت. لا يجوز الاتّهام بمخالفه مضى على كشفها ثلاثة أيام ، ولم توجه التّهمة للعامل ^{٤١} .

^{٣٨} مستقى من المادة السادسة والستون .

^{٣٩} وقد نصت المادة السابعة والستون على "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل".

^{٤٠} وقد نصت المادة الثامنة والستون على "لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفه إذا كان قد انقضى على المخالفه السابقة مائة وثمانين يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوجيه الجزاء عليه عن تلك المخالفه".

^{٤١} وقد نصت المادة التاسعة والستون على "لا يجوز اتّهام العامل بمخالفه مضى على كشفها أكثر من ثلاثة أيام".

رث. إذا ثبتت التهمة على العامل أنه مخالف ، ولم يُجازِه صاحب العمل خلال ثلاثةين يوماً من ثبوت التهمة فيسقط حق صاحب العمل في إيقاع الجزاء ، ولا بدّ من إيقاع العقوبة خلال أقل من ثلاثةين يوم من إثبات التهمة^{٤٢}.

ومثال ذلك احتلاس مالي تم في مؤسسة الرؤية الدقيقة يوم ١/١ ، وتم كشفه في ٥/١ ، فهُنا يبدأ حساب التقاضي في توجيه الاتهام ، فإن لم يستطع صاحب العمل توجيه التهمة خلال ثلاثةين يوماً فيسقط حقه في إيقاع الجزاء .

أما إن استطاع توجيه التهمة ، فيعطي مهلة ثلاثةين يوم لإثبات التهمة فإن لم يستطع صاحب العمل إثبات التهمة خلال ثلاثةين يوماً فيسقط حقه في إيقاع الجزاء .

أما إن استطاع إثبات التهمة فلا بدّ من إيقاع العقوبة خلال ثلاثةين يوماً وإلا سقط حقه في إيقاع الجزاء .

ج. لا يجوز جزء العامل بعملٍ قام به خارج العمل إلا إذا كان هذا متصلٌ بمديره أو مسؤوله كعداوه له وصدمه خارج العمل^{٤٣}.

ح. لا تُوقع على العامل غرامة مالية أكثر من ٥ أيام في الشهر ، ويجوز له تكرار الحمصة أيام كل شهر ، ومثال ذلك عاملٌ أتلف جهاز بمبلغ عشرة آلاف ريال ، فيحق لصاحب العمل الحسم منه شهرياً خمسون ريالاً تعادل أجر خمسة أيام في الشهر^{٤٤}.

خ. لا يمكن توقيع أكثر من جزاء على العامل على مخالفة واحدة^{٤٥} ، ومتالها لا يصح الإنذار والغرامة .

د. لا يمكن إيقاف العامل أكثر من خمسة أيام دون أجر^{٤٦}.

٣. الإجراءات المتعلقة بإيقاع الجزاءات :

أ. لا يجوز إيقاع أي جزاء إلا بعد إبلاغ العامل كتابةً ، واستجوابه والتحقيق معه ، ويجوز الاستجواب شفاهةً إذا كانت العقوبة إنذار أو غرامة لا يتجاوز يوم واحد^{٤٧}.

ب. إبلاغ العامل كتابةً بالعقوبة المقررة عليه ، ويوّقع بالاستلام ، ويجوز الإبلاغ بالبريد المسجل ويعتبر ذلك إبلاغ كامل له^{٤٨}.

^{٤٢} وقد نصت المادة التاسعة والستون على "ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبتها في حق العامل بأكثر من ثلاثةين يوماً".

^{٤٣} وقد نصت المادة السبعون على "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلةً بالعمل أو بصاحبها أو مديره المسؤول".

^{٤٤} وقد نصت المادة السبعون على "كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجرة خمسة أيام .. ولا أن تُقطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد".

^{٤٥} وقد نصت المادة السبعون على "ولا توقع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة".

^{٤٦} وقد نصت المادة السبعون على "ولا تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر".

^{٤٧} وقد نصت المادة الواحدة والسبعين "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر بودع في ملفه الخاص . ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في الحالات البسيطة التي لا يتعذر الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد ، على أن يثبت ذلك في المحضر".

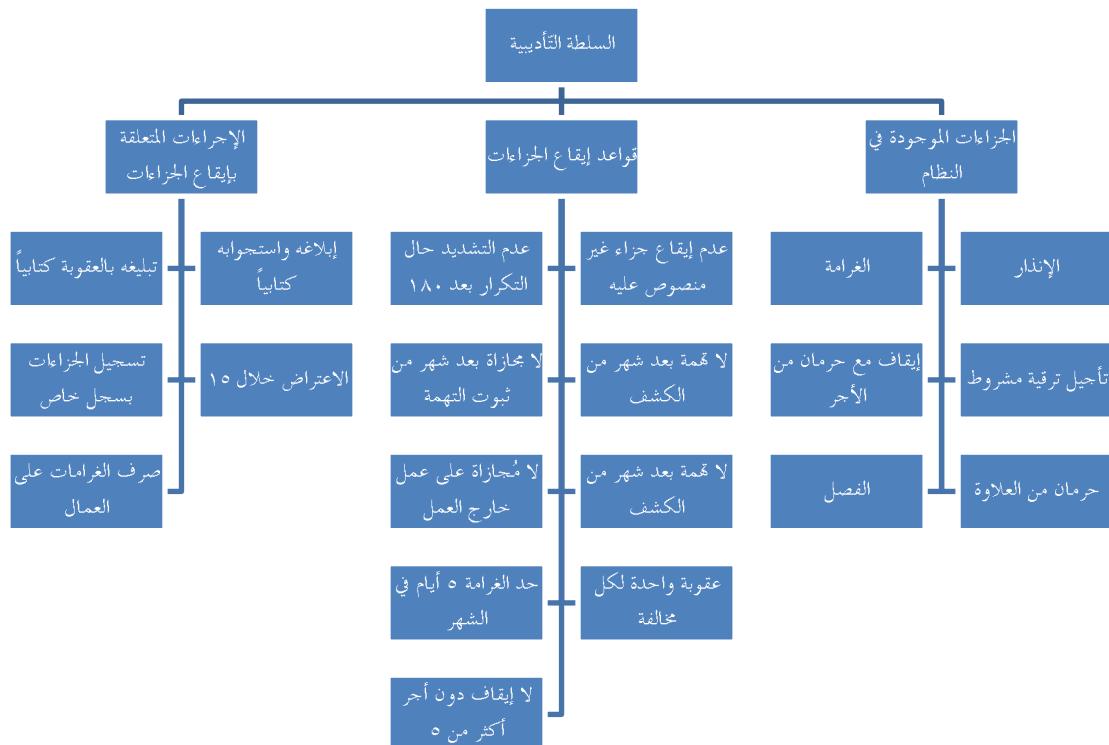
^{٤٨} وقد نصت المادة الثانية والسبعين على "يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابةً ، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه".

ر. يجوز للعامل الاعتراض إلى هيئة تسوية المخالفات العمالية خلال خمسة عشر يوماً من علمه بالعقوبة ، أو من تاريخ الإرسال الذي ثبت فيه وصول البريد ، وعلى هيئة تسوية المخالفات العمالية أن تصدر قرارها خلال ثلاثة أيام يوماً بقبول طلب العامل أو رفضه ، ولا يصح سكوتها^{٤٩} .

ث. تسجيل العقوبات والمخالفات بسجل خاص في المنشأة^{٥٠} .

ج. لا يجوز لصاحب العمل التصرف بأموال الغرامات ، إلا بما يعود للعامل بالتفع ، كأن يفرش سكن العمال بفرش جديد بعد موافقة وزارة العمل^{٥١} .

ويجدر القول بأن المخالفات التي تكون على صاحب العمل فترسل إلى صندوق تنمية الموارد البشرية^{٥٢} .



^{٤٩} وقد نصت المادة الثانية والسبعون على "للعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوجيه الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى هيئة تسوية المخالفات العمالية، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثة أيام يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها".

^{٥٠} وقد نصت المادة الثالثة والسبعون على "يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك".

^{٥١} وقد نصت المادة الثالثة والسبعون على "يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك".

^{٥٢} وقد نصت المادة الثانية والأربعين بعد المتن على "تؤول مبالغ الغرامات التي توقع بسبب مخالفة أحكام هذا النظام ولوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية".

الباب التاسع [آثار عقد العمل]

١. الالتزام بالعمل .
٢. الالتزام بطاعة الأوامر المشروعة .
٣. الالتزام بدفع الأجر بالنسبة لصاحب العمل .
٤. الالتزام بتنظيم وقت العمل .
٥. الالتزام بالأمور الثقافية .

فصلٌ [الالتزام بالعمل]

مسألة : حفظ أسرار العمل :

فقد يصُدُّ أن العامل يَطْلَع على أسرار العمل^٣ ، فلو سُجِّح للعامل بنشر هذه الأسرار ، فقد تتضرر المنشأة التي يعمل بها ، ويفترض هذا الالتزام مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد بكتمان الأسرار ، ويعني بالأسرار أي أمرٍ من شأن نشره تضرر المنشأة التي يعمل بها^٤ .

وقد رَتَب نظام العمل على إفشاء الأسرار عقوبة فصل العامل دون أي حقوقٍ أياً كانت ، لأنَّ هذا من أسباب الفصل المشروعة^٥ .

سؤال : كم المدة التي يظلّ التزام حفظ الأسرار قائماً فيها؟

جواب : خلط النظام بين المنع من المنافسة وحفظ الأسرار^٦ ، وخلاصة ذلك التالي :

١. حفظ الأسرار ، ليس لحفظ الأسرار مدة زمنية ، وإنما يستمر حفظ الأسرار باعتبار أن إفشاء السر تحكمه قواعد المسؤولية التقصيرية^٧ في مجرد إثبات الضرر تنتهي المسؤولية على مُفشي السر ، ويقى هذا الالتزام قائماً حتى يشيع هذا السر ويصبح أمراً عادياً ، ومثال ذلك عاملٌ في معمل تجهيز خلطة مطعم البيك ، وبعد تركه للعمل ذهب إلى مطعم الليوان وباع لهم سرّ تغيير خلطة البيك ، وتسبب ذلك بضرر على مبيعات مطعم البيك ، فهُنا تنشأ المسؤولية على مُفشي السر .

٢. المنافسة ، وقد حدّدت المنافسة بستين ليلة يُحرم العامل من خبرته التي اكتسبها في الحال ، ويجب أن يكون شرط المنافسة :

- أ. مكتوب .
- ب. محدد زماناً ومكاناً ، على لا يتجاوز العامين .
- ت. وجود أسرار حقيقة للمنشأة .

^٣ وقد نصت الفقرة السادسة في المادة الخامسة والستين على "أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي يتوجهها ، 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".

^٤ وقد نصت الفقرة التاسعة من المادة الثمانين على أنه يحق لصاحب العمل فصل العامل "إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه".

^٥ وقد نصت المادة الثالثة والثمانون على "إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عماله صاحب العمل ، أو بالاطلاع على أسرار عمله ، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل لا 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 لا تزيد مدة هذا الاتفاق على ستين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين".

^٦ انظر مذكرة النظرية العامة للاحترام (٢٤/٦) .

ومثال ذلك عاملٌ في معمل تجهيز خلطة مطعم البيك ، وبعد تركه للعمل ذهب إلى مطعم الليوان وعمل فيه ، فباعتبار أن مطعم الليوان منافس لمطعم البيك ، وكان هناك شرط مكتوب يمنعه من المنافسة فلا يحق له العمل لدى المنافس مطعم الليوان .

سؤال : هل اكتساب الخبرة يُعد سراً؟

جواب : لا بالطبع ، فيحق له المنافسة مباشرةً شرط ألا يوجد شرط يقضى بغير هذا .

مسألة : مخترعات العامل :

نظام العمل الجديد أغفل هذه المسألة لكن الفقه قسمها إلى ثلاثة أقسام :

١. إذا وُظّف العامل لإيجاد هذه المخترعات فإنها تكون حق لصاحب العمل ، و النظام القديم نص على أن أي اختراع يسجله العامل خلال السنتين التي تكون بعد انتهاء العقد يكون لصاحب العمل ^{٥٧} .
٢. إذا توصل العامل للاختراع وهو لم يوظف لأجله فيكون للعامل ، إلا إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يكن ليتوصل للاختراع لولا إمكانات صاحب العمل ، فيكون الريع المالي لصاحب العمل ، وينسب الاختراع للعامل .
٣. الاختراع الحر يُنسب للعامل ويكون ريعه المالي للعامل نفسه .
٤. تُنسب الاختراعات الفكرية إلى العامل مطلقاً .

فصلٌ [الالتزام بدفع الأجر]

وهذا أهم الالتزامات على الإطلاق ، وقد علمنا سابقاً أن الأجر هو كُلّ ما يعطى للعامل مقابل عمله ، وتحديد مقدار الأجر مسألة تفاوضية متروكة حرية الطرفين ، ولم يضع النظام حد أدنى للأجر ^{٥٨} ، وكل أجر يصلح أن يكون مقابل العمل بشرط ألا يكون تافهاً للدرجة التبرع .

ومناط استحقاق العامل للأجر هو استعداد العامل للقيام بالعمل ، وليس القيام بالعمل فربما يعفي صاحب العمل العامل من العمل ، فإذا لم يُعطِ صاحب العمل العامل عملاً فيستحق أجره بالكامل ^{٥٩} .

مسألة : مشتملات الأجر الفعلي :

١. الأجر الأساسي ، وهو راتبه مضافة إليه العلاوات الدورية .
٢. الأجر الفعلي ، وتحوي الأجر الأساسي مضافاً إليها الضمانات الأخرى وهي :

 - أ. العمولة المثوية في المبيعات والأرباح ، ومثال ذلك ٢% من المبيعات للعامل ، وقد لا يكون للعامل أحراً أساسياً بل يعتمد فيه على نسبة من مبيعاته .
 - ب. البدلات التي يستحقها العامل لطاقة يبذلاها أو مخاطر يتعرض لها أثناء العمل ، ومثال ذلك ٢% من الأجر الأساسي أحatar عمل العامل في برج عالي .
 - ت. الرّيادات المنوحة وفقاً لمستوى المعيشة أو مواجهة أعباء العائلة ، ومثال ذلك بدل غلاء المعيشة .

^{٥٧} يُنسب الاختراع للعامل لكن ريعه يكون للمنشأة .

^{٥٨} وقد نصت المادة التاسعة والستون على "يجوز دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العاملين فيها وعلى غير المكلفين بالتفتيش على المجم أو الحجر ، والأشخاص الذين يحملون إذنًا خاصًا من الجهة المختصة".

^{٥٩} وقد نصت المادة الثانية والستون على "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".

رث. المكافأة التي يعطيها صاحب العمل العامل حرّاء نشاطه أو أمانته أو غيرها ، وهذا تقييد فهي لا تُعتبر من صور الأجر إلا إذا نصّ عليها عقداً ، أو جرى العرف عليها بمنحها حتى يعتقد العمال أنهم من حقّهم ذلك ، ومثال ذلك راتب شهر زيادة في شركة سابك .

ج. الميزات العينية^{٦٠} فهي ليست ميزة ماديّة فقد تكون سكن ، وقد تكون سيارة ، ولا تُعتبر أجرًا إلا إذا نصّ عليها في العقد ، ويجب ألا تتعدى راتب شهرين من كلّ سنة ، ويجب ألا تكون من مستلزمات العمل وإلا لا تُعتبر من الميزات العينية .

ومثال على الميزات العينية عمل زيد في مؤسسة الرؤية الدقيقة براتب خمسة آلاف ريال شهرياً ، ووفر له صاحب العمل سكناً يُؤجر بقيمة خمسة وعشرون ألف سنوياً ، فهنا لا يحسب على زيد إلا ضعف راتبه وهو مبلغ عشرة آلاف ريال منها بشرط ألا يُتفق على خلاف ذلك في العقد .



مسألة : ضمائن استيفاء الأجر :

لم يكُفّ نظام بترير الأجر بل نصّ فيه على الضمائن التي تمكّن العامل من استيفاء أجره ، والضمائن هي :

١. إمكانية وجود حدّ أدنى للأجر ، وقد قرر النظام على أن من يضع الحدّ الأدنى مجلس الوزراء^{٦١} .
٢. حق الامتياز من الدرجة الأولى على جميع أموال صاحب العمل ، وهو أولوية يقررها القانون على بقية الدائنين ، وحق الامتياز حقّ عنيّ تعي^{٦٢} ، وتفصيله كالتالي :
 - أ. امتياز من الدرجة الأولى .
 - ب. تشمل جميع حقوق العامل من أجر وغيره كالتعويض .
 - ت. له لورثة .

ث. على كافة أموال صاحب العمل بما فيها أمواله الخاصة ، بل حتى في تفليسه صاحب العمل يتقدّم العامل ويُصرف للعامل معدل شهر قبل إجراء التفليسه .

^{٦٠} مستقى من الفقرة الخامسة في المادة الثانية .

^{٦١} وقد نصّت المادة التاسعة والثمانون على "مجلس الوزراء عند الاقتضاء وبناء على اقتراح الوزير وضع حدّ أدنى للأجر" .

^{٦٢} وقد نصّت المادة التاسعة عشر على "تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقدار هذا النظام ديوناً ممتازة من 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 مجلـل يعادل أجر شهر واحد ، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر ، بما في ذلك المصاروفات القضائية ومصاروفات الإفلاس أو التصفية" .

وهنا تجنب النظام الجديد عبارة كانت موجودة في النظام السابق مضمونها أنه يصرف للعامل حقوقه قبل حقوق الخزينة العامة للدولة .

والراجح أنه يسبق غيره في تحصيل ديونه لأنّ ديون العامل ليست للمنشأة بل هو دائن في المنشأة ، معنى أنّ الثروة التي تشكلت في المنشأة ساهم هو في تشكيلها فلذلك له الحق فيما كان سبباً في إيجاده.

٣. التضامن ، أمّا الضمانة الشخصية فتأتي بطريقين :

أ. العقد ومثال ذلك شراء شخص سيارة ويضممه شخص كفيل ضامن ، فهنا يجوز للدائن مطالبة الكفيل بالدين أو المشتري ، ووحد التضامن للتوسيع على الدائن و اختياره أكثر شخص يسترد دينه منه .

ب. تقرير القانون لها ، وحالات التضامن قانوناً هي :

- إذا تعدد أصحاب العمل ، فيجوز للعامل الرجوع على أي شخص منهم ويكون هذا في المؤسسات^{٦٣} .
- إذا عاهد صاحب العمل لآخر عملاً ، وأحضر الأخير عماله للقيام بعمل لمصلحة صاحب العمل ، فيجب على الأخير أن يعطي عماله جميع الحقوق التي يعطيها صاحب العمل عماله^{٦٤} .
- ومثال ذلك تعاقد زيد مع عمرو على أن يأتي عمرو بعماله ، لخدمة زيد في منشأته ، فهنا يجب على عمرو أن يعطي عماله كافة الحقوق التي يتمتع بها عمال زيد
- إذا انتقلت ملكية المنشأة إلى صاحب العمل الجديد فيكون الصاحب القديم والجديد مسؤولين بالتضامن ، إلا في حالة المنشآت الفردية فهنا يجوز اتفاق الخلف والسلف على انتقال حقوق العمال للخلف ، بشرط موافقة العامل خطياً^{٦٥} .

ومثال ذلك في المنشآت الفردية بيعُ زيد مؤسسة الرؤية الدقيقة لعمرو شهر شعبان ، ولم يسلم العمال آخر شهر رجب ، فهنا يكون زيداً وعمرو مسؤولين بالتضامن إلا إذا تنازل العمال خطياً عن مطالبة زيد .

ومثله مكافأة نهاية الخدمة ، فيُخَيِّر العامل بين إبقاء عقده واستلامه مستحقاته من المالك السابق ، أو تنازله عن مطالبة المالك السابق خطياً ، وتكون كل مطالباته موجّهة للمالك الجديد . ولعل هذه الفقرة ضيقَت على العامل ولم توسع عليه ، بخلاف مقاصد نظام العمل .

^{٦٣} وقد نصت عليها المادة الحادية عشر "إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا النظام وعقوده".

^{٦٤} وقد نصت المادة الحادية عشر على "إذا عاهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية ، أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله ويكونان مسؤولين عنها بالتضامن فيما".

^{٦٥} وقد نصت المادة الثامنة عشر على "إذا انتقلت ملكية المنشأة إلى مالك جديد ، أو طرأ تغيير على شكلها النظمي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك ، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين ، وتعد الخدمة مستمرة أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المادة 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 بمعرفة العامل الخطية ، وللعامل في حال عدم موافقته طلب إبقاء عقده وتسليم مستحقاته من السلف".

٤. من ضمانات استيفاء العامل للأجر تقييد الجسم من أجر العامل ، فلا يجوز الجسم في غير حالات الجسم

وتنقسم حالات الجسم إلى قسمين قسمٌ لا حاجة فيه لموافقة العامل خطياً وحالات الجسم^{٦٦} فيه كالتالي:

أ. حالة استرداد القروض المُعطاة من صاحب العمل ، فلا يجسم أكثر من ٥١٠٪ من الشهر .

ب. اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل نظاماً ، ولا تتجاوز

٩٪ شهرياً .

ت. الاشتراكات في صندوق الادخار .

ث. أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمل .

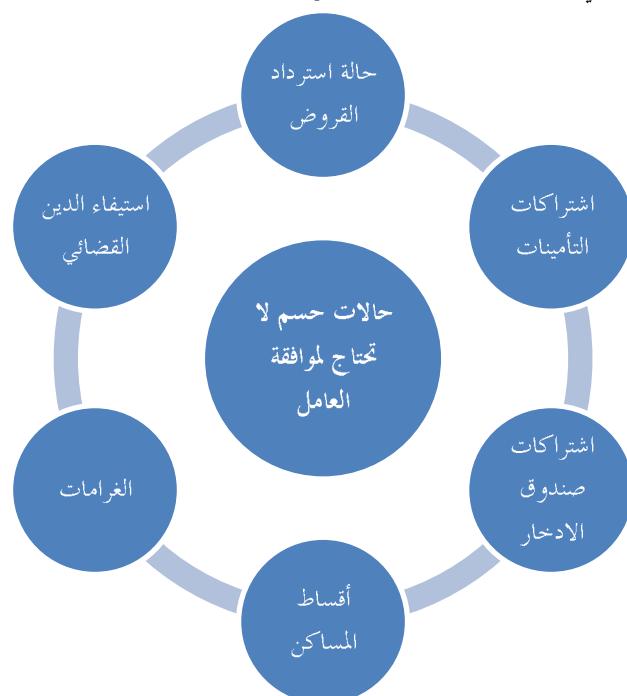
ج. الغرامات التي توقع على العمال بسبب المخالفات ، وكذلك المبلغ الذي يُقطع منه مقابل ما أتلفه .

ح. استيفاء أي دين نفاذًا لحكم قضائي عما يزيد عن ربع الأجر ما لم ينص الحكم على غير ذلك .

ولا يجوز في جميع الأحوال الجسم بما يزيد عن نصف الأجر ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكانية الزيادة على هذه النسبة المئوية ، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره وهنا لا يعطي أكثر من ثلاثة أرباع الأجر^{٦٧} .

أما الحالات التي لا يحق لصاحب العمل الجسم فيها على العامل إلا بموافقتها الخطية هي كل الحالات التي

لم تذكر الحالات التي لا حاجة فيها لموافقة العامل خطياً .



مسألة : عامل لم يسبق له العمل لدى صاحب العمل نفسه، تم تحديد مدة التجربة في عقده بـ (٥٠) يوم ؟

جواب : مadam العامل لم يسبق له العمل لدى صاحب العمل نفسه، فيجوز تجربته وبالتالي يعتبر العقد صحيح من جميع الأوجه - وتحديد مدة التجربة بـ (٥٠) يوماً جائز حيث أن مدة التجربة لم تتجاوز المدة القصوى المحددة في النظام بستعين يوماً.

^{٦٦} مستقرة من المادة الثانية والخمسين .

^{٦٧} مستقرة من المادة الثالثة والخمسين .

الباب العاشر [التنظيم المتعلق بوقت العمل]

فصلٌ : [أوقات العمل والاستثناءات الواردة عليه]

حدد نظام العمل ساعات العمل بثمان ساعات يومياً ، أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً^{٦٨} ، يعني أن صاحب العمل مُخير بين تشغيل العامل ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً ، لأن نظام العمل نص على أداة التّخدير "أو" ، إلا أن المعيار السائد هو تشغيل العامل ثمان ساعات يومياً .

ومع ذلك استثناءات على هذه الأوقات نوردها فيما يلي :

مسألة : الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ثمانية ساعات^{٦٩} :

يجوز لصاحب العمل في الأعمال التي تتم بالتناوب الزّيادة على ثمانية وأربعين ساعة أسبوعياً ، أو ثمانية ساعات يومياً ، بشرط أن متوسط ساعات العمل في ثلاثة أسابيع لا يزيد عن ثمانية وأربعين ساعة أسبوعياً ، ومثال ذلك مناوبة حارس منشأة لفترات خمسة أيام كاملة بليلها ونهارها بساعات عمل تساوي ١٢٠ ساعة ، على ألا يعمل في بقية الأيام حتى ينتهي الشهر ، فهنا نقسم $120 / 3 = 40$ ساعة عمل أسبوعياً .

مسألة : الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل تشغيل العامل بخلاف ما يجاوز عشرة ساعات^{٧٠} :

١. حالات الجرد السنوي ، وإعداد الميزانية ، والتتصفيية ، بشرط ألا تزيد عدد أيام العامل في عمله عن ثلاثة أيام في السنة ، ومثال ذلك قيام صاحب العمل بتوجيهه زيد بإيقاف العمل والعمل على الجرد عشرة ساعات يومياً ، لمدة ستة أيام متتالية .

٢. إذا كانت الأعمال موجهة لخطر محدق بالمنشأة ، أو إصلاح ما تلف ، أو تلافي خسارة ، ومثال ذلك قيام العمال بتركيب المظلات قبل فصل الشتاء ومجيء الأمطار .

٣. الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى التي تحدد بقرار من وزير العمل ، ومثال لها عمل محل المدابي داخل أحد المترهلات لمدة عشرة ساعات .

٤. إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي ، ومثال ذلك إتمام عقد تصميم وطباعة أربعة مجلات خلال أسبوع واحد .

٥. الأعمال التي لا يشغل فيها العامل بصفة مستمرة ، ومثال ذلك عمل العامل عند أحد أجهزة قياس ضغط الهواء داخل أحد المصانع ، وعمله أن يقوم كل ساعة بتشغيل آلية قياس الضغط^{٧١} .

ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل في الحالات التي ذكرناها عن عشرة ساعات في اليوم ، أو ستين ساعة أسبوعياً ، وقد اشترط نظام العمل السابق على ألا تزيد هذه الأيام على ثلاثة أيام يوماً في السنة ، إلا أن النظام الجديد لم ينص على أيام معينة في عدا حالات الجرد .

^{٦٨} نصت المادة الثامنة والستون على أنه "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي".

^{٦٩} نصت المادة المائة على أنه "يجوز لصاحب العمل - موافقة الوزارة - في الحالات التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثمان ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً".

^{٧٠} حق القطة الرابعة ، مستثنى من المادة السادسة بعد المائة ، والتي نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد الثامنة والستون والأولى بعد المائة والفرقة الأولى من المادة الرابعة بعد المائة من هذا النظام" وتفصيلهما بعاليه .

^{٧١} نصت المادة التاسعة والستون على "يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والستون من هذا النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشغل فيها العامل بصفة مستمرة".

ويجدر التنبيه على أن كل هذه الاستثناءات تُعتبرُ ساعات إضافية للعامل بحيث يستلم عن كل ساعة ٥٠٪ من راتبه لهذه الساعة^{٧٢}.

ويحقُّ لصاحب العمل في هذه الحالات تشغيل العامل أكثر من خمسة ساعات متتالية دون فترة راحة^{٧٣} ، بالإضافة إلى تشغيله يوم الجمعة وهو يوم الراحة الأسبوعي^{٧٤} .



مسألة : العاملون في المناصب العليا^{٧٥} :

لا شكّ أن العاملين في المناصب العالية ، والتي تحتم عليهم مسؤولية شبه مسؤولية صاحب العمل في إدارة المنشأة ، وتوجيه العمال ليسوا خاضعين لساعات العمل التي تنظم أوقات العمل ، حيث يحقّ لصاحب العمل تشغيلهم بما يتجاوز الثمانية ساعات يومياً ، ودون فترة راحة .

ومن أمثلة ذلك مدير الموارد البشرية في شركة سايبك ، أو مدير المدير الطبي في مستشفى دلة .

مسألة : الأعمال التي تنظم اللائحة الداخلية للمنشأة أوقاتها :

١. الأعمال التحضيرية والتكميلية^{٧٦} ، فلا ريب أن النصوص التي تنظم أوقات العمل لا تطبق على الأعمال التحضيرية التي يحضر فيها الشخص نفسه بالعمل ، ومثال ذلك ليس العامل لباس العمل ، أو فترة تروجه من بيته إلى العمل ، ولا تطبق كذلك على الأعمال التكميلية كخلعه أدوات عمله من خوذة وحامي شرار بالنسبة للحام .

٢. الأعمال المتقطعة^{٧٧} ، ومثال ذلك قيام العامل على ضرب الجرس كلّ ساعة .

^{٧٢} نصت المادة السابعة بعد المئة على " يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضاعفاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي " .

^{٧٣} وقد فضلت المادة السادسة بعد المئة على حواز مختلفة المادة الأولى بعد المئة التي تنصّ على "نظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة لراحة الصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل " .

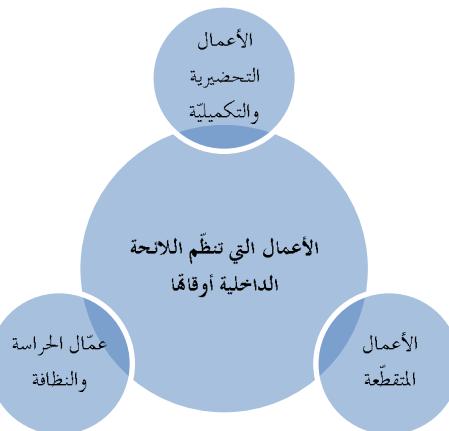
^{٧٤} وقد فضلت المادة السادسة بعد المئة على حواز مختلفة الفقرة الأولى من المادة الرابعة بعد المئة التي تنصّ على " يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال " .

^{٧٥} نصت المادة الثامنة بعد المئة على " لا تسرى أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على ... الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال " .

^{٧٦} نصت المادة الثامنة بعد المئة على " لا تسرى أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على ... الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده " .

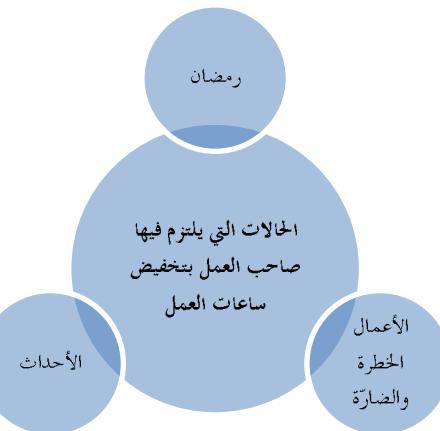
^{٧٧} نصت المادة الثامنة بعد المئة على " لا تسرى أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على ... العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة " .

٣. عمال الحراسة والنظافة^{٧٨} : وقد نصّ النظامُ على عدم خضوعهم للمواد التي تظم أوقات العمل ، باستثناء الحراسة الأمنية المدنية .



مسألة : الحالات التي يلتزم فيها صاحب العمل بتحفيض ساعات العمل :

١. تخفيفُ ساعات العمل للعاملين المسلمين في رمضان إلى ٣٦ ساعة أسبوعياً ، أو ٦ ساعات يومياً^{٧٩} ، ويجدرُ التنبيه على أن المستثنىات التي ذكرناها أعلاه تُستثنى من هذه النقطة كذلك .
٢. الأعمال الخطرة والضاربة ، وهذه يحددها الوزير ، وعادةً ما يكون العمل فيها ستّ أو سبع ساعات^{٨٠} . ومن أمثلتها العاملين في المعامل الكيميائية ، وتذويب الرصاص .
٣. الأحداث فلا يجوز تشغيلهم أكثر من ست ساعات يومياً ، وتحفظ إلى أربعة ساعات في رمضان^{٨١} .



^{٧٨} نصت المادة الثامنة بعد المئة على "لا تسرى أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على ... العمال المخصصون للحراسة والنظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية".

^{٧٩} نصت المادة الثامنة والتسعون على "تحفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين ، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم ، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع".

^{٨٠} نصت المادة التاسعة والتسعون على "كما يجوز تخفيفها -أي ساعات العمل- إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضاربة . وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير".

^{٨١} وقد نصت المادة الرابعة والستون بعد المئة على "لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلًا أعمليًا أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة ، عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات".

فصلٌ [فترات الانقطاع]

مسألة : فترة الانقطاع اليومي :

لم يُجزِّ نظام العمل عمل العامل لمدة تزيد عن خمسة ساعات متتالية بلا فترة راحة ، ويجب أن يخلل الشهانية ساعات فترات للراحة لا تُحسب من ساعات العمل ، وقد حدد النظام فترات للراحة والصلاة لا تقل عن نصف ساعة كل خمسة ساعات ، ولا يحق لصاحب العمل كذلك إبقاء العامل بما يجاوز الإحدى عشر ساعة في مقر العمل ^{٨٢} . ومثال ذلك عمل زيد محسوباً في مؤسسة عمرو ، فيبدأ دوامه السابعة صباحاً ثم يأخذ فترة راحة من الساعة الثانية عشر إلى الثانية عشر والنصف ولا تُحسب هذه النصف ساعة من عمله ولا سلطة لصاحب العمل عليه فيها ^{٨٣} .

مسألة : فترات الانقطاع الأسبوعية ^{٨٤} :

أوجب نظام العمل وجود فترة انقطاع أسبوعية كل ستة أيام ، حيث يحصل العامل فيها على راحة لمدة يوم واحد ، والأصل أنه لا يحق للعامل التنازل عن هذه الراحة أثناء سريان العمل ، وقد حدد هذا اليوم بيوم الجمعة في المملكة ، ويستطيع صاحب العمل إلزام العامل بالعمل يوم الجمعة ، وإعطاءهم يوماً بديلاً ، ويجدُّر التنبيه على أن العامل يأخذ أجره كاملاً عن هذا اليوم وكأنه يوم عمل عادي ، ولا يجوز كذلك إلزام صاحب العمل العامل بتشغيله يوم الراحة مقابل مكافأة أو مبلغ نقدي .

وقد استثنى النظام الذين يعملون في المناطق البعيدة ^{٨٥} كعمل العامل في أحد المحاجر ، أو الأعمال التي تتطلب استمرار العمل ومثاله ألا يكون هناك مرض غير هذا المرض ، وهنا يحق تجفيف الراحتات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع بشرطين :

١. إذا اتفق صاحب العمل والعامل .
٢. موافقة الوزارة .

باب الحادي عشر [الإجازات والعطلات]

يجب أن نعلم ابتداءً أن كل إجازة مرتبطة بسببها ، ومجدد توافرها يستحق العامل الإجازة حتى ولو استنفذ جميع الإجازات التي حددها نظام العمل ، ويجدُّر التنبيه على أن هناك فرقاً بين العطلة والإجازة فالعلطة هي فترة الانقطاع عن العمل التي حددها الدولة لكافة العمال في كل المنشآت ، أما الإجازة فهي استحقاق العامل للانقطاع عن العمل فترة ٢٤ ساعة أو أكثر بسبب مشروع ، وقد حدد نظام العمل الإجازات التالية :

١. الإجازة السنوية .
٢. عطل الأعياد واليوم الوطني .

^{٨٢} نصت المادة الأولى بعد الملة على "تضُمُّ" ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاوة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد".

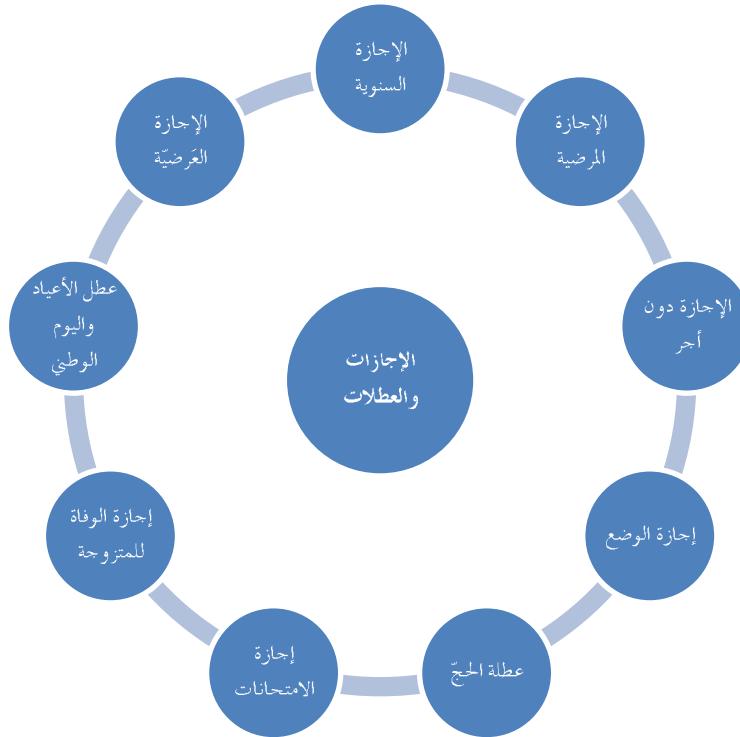
^{٨٣} نصت المادة الثانية بعد الملة على "لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاوة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل".

^{٨٤} نصت المادة الرابعة بعد الملة على أن "يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال ويجوز لصاحب العمل - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن يستبدل هذا اليوم بعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليه أن يكفهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية مقابل نقدي ... يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل ، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية".

^{٨٥} نصت المادة الخامسة بعد الملة على "يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجفيف الراحتات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك الوزارة".

٣. الإجازة المرضية .
٤. الإجازة العَرَضِيَّة .
٥. الإجازة دون أجر .
٦. إجازة الوضع .
٧. عطلة الحجّ .
٨. إجازة الامتحانات .

٩. إجازة الوفاة للعاملة المتزوجة زوجها .



فصلٌ [الإجازة السنوية]

وقد حدد النَّظَامُ إجازةً يستحقُها العاملُ هي^{٨٦} :

١. إذا لم يكمل سنة في عمله ، فيأخذُ إجازته بنسبة ما قضاه منها .
٢. إجازة لا تقل عن إحدى وعشرين يوماً للعامل الذي أكمل سنة ، ولم يبلغ الخمس سنوات .
٣. إجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً للعامل الذي أمضى في عمله أكثر من خمسة أعوام .

مسألة : خصائص الإجازة السنوية :

١. للعامل أن يأخذه أجره كاملاً أثناء الإجازة ، ويُدْفَعُ الأَجْرُ مُقْدَمًا^{٨٧} ، ومثال ذلك أحد العامل إجازة فش شعبان ، فيأخذ راتب شعبان قبل بداية الإجازة .

^{٨٦} نصت المادة التاسعة بعد المئة على أنه "يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً ، تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة ، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً".

^{٨٧} نصت المادة التاسعة بعد المئة على أنه "تكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً".

٢. يجب على العاملأخذ الإجازة ، ولا يحق له التنازل عنها مطلقاً وإن كان يقابل مالي^{٨٨} ، لكن لو أنه لم يأخذها فيأخذ ما يقابل عمله مالاً^{٨٩} ، ومثال ذلك انتهاء عمل العامل في شهر شعبان ، ولم يأخذ إجازة خلال العام الماضي ، فهنا يقوم صاحب العمل بإعطاء العامل راتب شهر عن الإجازة التي أخذها .
٣. سلطة صاحب العمل تنظيمية في منح الإجازات لعماله ، فيتحقق له تحديد أوقات أخذ العامل للإجازة حتى وإن لم يوافق شرط إشعاره قبل ٣٠ يوم منها^{٩٠} ، ومثال ذلك تحديد صاحب مؤسسة زيد للمقاولات أوقات الإجازات لعماله ، كل شهر خمسة عمال بعينهم .
٤. 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 استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة ، على الألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة^{٩١} ، ومثال ذلك وجود ضغط في عمل مؤسسة زيد وأثناء هذا الضغط أتى العامل يريد أن يأخذ إجازة في محرم عام ٤٢٢هـ ومحرم هو نهاية سنة العامل التعاقدية ، فمن حق زيد رفضها وتأجيلها لتسعين يوماً تكون في عام ٤٢٣هـ ، لكن بعد انتهاء التسعين يوم لا يحق لزيد رفض الإجازة ، إلا إذا وافق العامل كتابة على ذلك .
٥. للعامل أن يطلب تأجيل إجازته لسنة بعد سنة استحقاق الإجازة ، بشرط موافقة صاحب العمل^{٩٢} .

فصلٌ [عطلات الأعياد واليوم الوطني]

أيام الإجازات الرسمية تسمى عطلاً ، وقد أحاط النظام في تسميتها بالإجازات^{٩٣} ، والعطل الرسمية هي :

١. عطلة عيد الفطر ، وتحسب ثلاثة أيام من اليوم التاسع والعشرين من رمضان .
٢. عطلة عيد الأضحى ، وتحسب أربعة أيام من اليوم التاسع من ذي الحجة يوم عرفة .
٣. اليوم الوطني ، ومدة الإجازة فيه يوم واحد فقط .

فصلٌ [الإجازة المرضية]

وقد اختلف نظام العمل القديم والجديد في تنظيم الإجازات المرضية ، فقد كان نظام العمل السابق يخضع المنشآة التي يزيد عمالها عن عشرين عاملاً للمواد النظامية الخاصة بالإجازات المرضية ، أما نظام العمل الجديد فيخضع جميع المنشآت بلا استثناء ، وثبت أمر يحد التباهي عليه هو أن السنة المرضية يبدأ حسابها من تاريخ أول إجازة مرضية وليس من بداية السنة التعاقدية .

وتفصيل مراحل الإجازة المرضية^{٩٤} كالتالي :

^{٨٨} نصت المادة التاسعة بعد المئة على أنه "يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز التزول عنها ، أو أن يتراضى بذلك نقداً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته" .

^{٨٩} نصت المادة الحادية عشر بعد المئة على أنه "العامل الحق في الحصول على أجراً عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازتها كما يستحق أجراً الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل" .

^{٩٠} نصت المادة التاسعة بعد المئة على أنه "صاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمتضيقات العمل ، أو ينجزها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار العامل بالميادين المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافي لا يقل عن ثلاثين يوماً" .

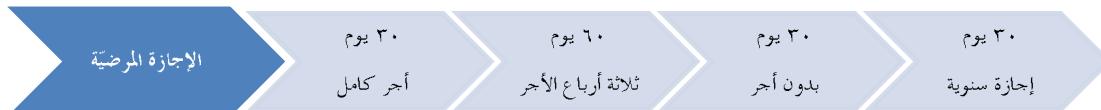
^{٩١} مستقى من نص المادة العاشرة بعد المئة .

^{٩٢} نصت المادة العاشرة بعد المئة على أنه "العامل موافقة صاحب العمل أن يوجل إجازته السنوية أو أيام منها إلى السنة التالية" .

^{٩٣} نصت المادة الثانية عشر بعد المئة على "كل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها الالائحة" .

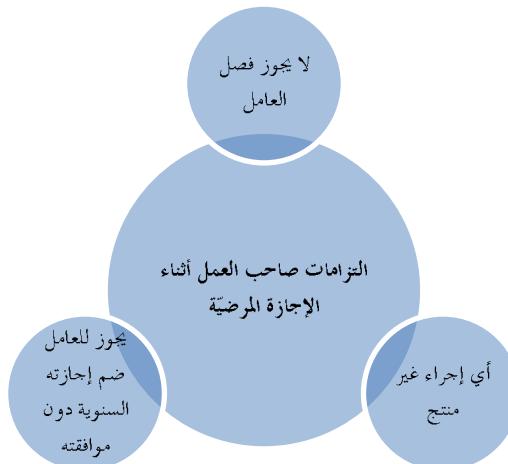
^{٩٤} نصت المادة السابعة عشر بعد المئة على أنه "العامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى ، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة" .

١. حق العامل في الإجازة بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى .
٢. إذا انتهت الثلاثين يوماً الأولى ، فنبدأ السنتين يوماً الثانية ، ويتحقق أن يأخذ العامل فيها ثلاثة أرباع الأجر .
٣. إذا انتهت المرحلتان الأولى والثانية ، فنبدأ الثلاثين يوماً الأخيرة ، وتكون إجازة بثلاثين يوماً دون أجر .
٤. إذا استنفذ العامل الإجازة المرضية كاملاً فيتحقق له أن يأخذ الإجازة السنوية .



ومجموع الإجازات المرضية ١٢٠ يوماً ، تُحسب متصلةً أو متقطعة ، وثبتت التزامات يلتزم فيها صاحب العمل ^{٩٥} :

١. لا يجوز فصل العامل أثناء إجازته المرضية مطلقاً .
٢. أي إجراء في غير مصلحة العامل غير منتج بالنسبة له .
٣. يحق للعامل طلب ضم إجازته السنوية إلى إجازته المرضية إذا لم يتمتع بما بعد .



ولم ينص النظام على حساب الإجازة المرضية كرصيد للعامل ، بعكس الإجازة السنوية التي تُحفظ له ويستحقّها بعد انتهاء السنة لذا لا تُحسب له ويتنهى استحقاقها بنهاية العام .

مثال يبيّن استحقاق المريض زيد للأجر

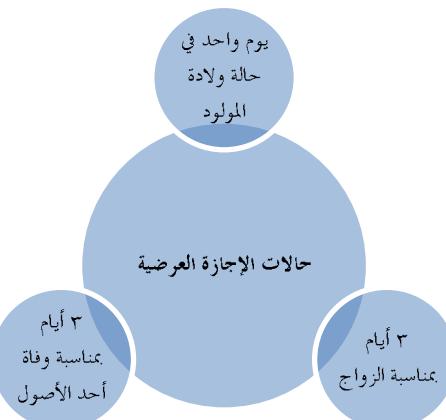
الشهر	الأيام	المراحل	الأجر
محرم	٣٠ يوم	الأولى	أجر كامل
صفر	٣٠ يوم	الثانية	ثلاثة أرباع الأجر
ربيع الأول	٣٠ يوم	الثانية	ثلاثة أرباع الأجر
ربيع الثاني	٣٠ يوم	الثالثة	دون أجر

^{٩٥} نصت المادة الثانية والثمانون على أنه "لا يجوز لصاحب العمل إبقاء خدمة العامل بسبب المرض ، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام ، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية" .

فصلٌ [الإجازة العرضية]

للعامل الحق في إجازة عرضية بأجر في بعض الحالات هي^{٩٦} :

١. يوم واحد في حالة ولادة مولود له .
 ٢. ثلاثة أيام مناسبة زواجه .
 ٣. ثلاثة أيام مناسبة وفاة أحد الأصول^{٩٧} .
- ويحق لصاحب العملأخذ الإثبات من العامل على سبب هذه الإجازة .



فصلٌ [إجازة الامتحانات]

ولم ينص نظام العمل القديم على هذه الإجازة ، وإنما نص عليها نظام العمل الجديد ، لكن ثبت تبنته هنا وهو أن لفظة امتحان التي أتى بها النظام مجانية للصواب ، ولعل الأصول ذكر اختبار .

ويحق للعامل الذي يدرس في جامعة أو مدرسةأخذ إجازة بنفس عدد أيام الامتحانات ، لكن يجب عليه تبلغ صاحب العمل قبلها بخمسة عشر يوماً ، أما بالنسبة للأجر فله حالتين :

١. إذا كانت السنة غير معادة ، فيحق للعامل أن يأخذ أجراً كاملاً بعد الأيام التي أحيز فيها .
٢. إذا كانت السنة معادة ، فيحق لهأخذ الإجازة دون أجر ، ويعني بالسنة المعادة أن يرسب العامل في دراسته ، كأن يعيد الصف الثالث الثانوي .

فصلٌ [إجازة دون أجر]

ونعني بالإجازة دون أجر^{٩٨} الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على انقطاع العامل عن العمل دون أجر معبقاء العقد ، وتوقف آثاره ، ولم يحدد النظام مدةً معينة لها ، بل ترك الحرية للاتفاق بين العامل وصاحب العمل . إلا أنّ النظام اعتبر أن العقد يعتبر موقوفاً بعد عشرين يوماً من بداية الإجازة إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك ، ومثال ذلك أخذ العامل إجازة دون أجر لمدة عام ثم عاد واستمر في العمل ، فبعد انتهاء عقد العمل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة إلا عن عشرين يوماً من فترة الإجازة دون أجر لأن العقد يُعتبر موقوفاً هنا .

^{٩٦} نصت المادة الثالثة عشرة بعد المئة على "للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له ، وثلاثة أيام مناسبة زواجه ، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه . ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها" .

^{٩٧} الأب وإن علا ، والابن وإن تزوج .

^{٩٨} نصت المادة السادسة عشر بعد المئة على أنه "يجوز للعامل موافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر ، يتافق الطرفان على تحديد مدتها ، وبعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك" .

فصلٌ [إجازة الحجّ]

ولم ينص نظام العمل القديم على إجازة الحجّ، وإنما نص عليها نظام العمل الجديد^{٩٩}، وقرر أن للعامل الحصول على إجازة لقيامه بالحج بأجر كامل لا تقل عن عشرة أيام، ولا تزيد عن خمسة عشر يوماً، مشتملةً عطلة عيد الأضحى.

ومثال ذلك حين أراد العاملأخذ إجازة للحج أدنى له صاحب العمل بأخذ الإجازة من اليوم الخامس حتى اليوم السادس عشر من ذي الحجة، فهنا دخلت عطلة عيد الأضحى في هذه الإجازة، ولا يحق أن يطالب العامل بها مستقبلاً.

وتكون الإجازة مرّة واحدة للعامل طوال مدة عمله، ويحق لصاحب العمل تحديد عدد العمال الذين يقومون بالحج، ويشترط لاستحقاقها أمرين :

١. إذا لم يكن العامل قد أدى الحج من قبل .

٢. أن يمضي العامل أكثر من سنتين متصلتين لدى صاحب العمل .

فصلٌ [إجازة الوضع بالنسبة للعاملة]

للمرأة العاملة الحق فيأخذ إجازة الوضع لمدة عشرة أسابيع ، أربعة منها قبل الولادة ، وستة منها لاحقة على الولادة لا يحق لصاحب العمل تشغيل العاملة فيها^{١٠٠} ، وعلى صاحب العمل دفع الأجر وفق التالي :

١. إذا اشتغلت العاملة أقل من سنة فتأخذ الإجازة دون أجر .

٢. إذا اشتغلت العاملة من سنة إلى ثلاث سنوات فتستحق نصف الأجر^{١٠١} .

٣. إذا اشتغلت العاملة أكثر من ثلاث سنوات فتستحق أجر كامل .



وتحت تبنييهين يجدر ذكرها هي :

١. العاملة التي عملت من سنة إلى ثلاثة سنوات تحصل على إجازة وضع بنصف الأجر ، وبالتالي تحصل على إجازتها السنوية بنصف الأجر ، ومثال ذلك ولدت مريم التي عملت سنتين مولوداً في شهر محرم فتحصل على نصف أجر الشهور من ذي الحجة حتى نصف شهر صفر ، ثم أتى شهرُ شعبان وأرادتأخذ إجازتها السنوية ، فهنا يحق لهاأخذ الإجازة بنصف الأجر .

^{٩٩} نصت المادة الرابعة عشرة بعد المئة على أنه "للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى"؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل . ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل ، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمتغيرات العمل" .

^{١٠٠} نصت المادة الحادية والخمسون بعد المئة على أنه "للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المختتم للوضع ، والأسابيع الستة اللاحقة له ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة طبيب المنشأة ، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية . ويجدر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع" .

^{١٠١} نصت المادة الثانية والخمسون بعد المئة على "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 كامala إذا بلغت مدة خدمتها ثلاثة سنوات فأكثر يوم بده الإجازة ، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادلة 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" .

٢. العاملة التي عملت ثلاث سنوات فأكثر تحصل على إجازة وضع بأجر كامل ، وبالتالي تحصل على إجازة سنوية بدون أجر ، ومثال ذلك ولدت مريم مولوداً في شهر محرم فتحصل على أجر كامل للشهر من ذي الحجة حتى نصف شهر صفر ، ثم أتى شهر شعبان وأرادتأخذ إجازتها السنوية ، فتأخذ الإجازة بدون الأجر .

فصلٌ [إجازة الوفاة بالنسبة للعاملة]

للمرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها حق أخذ إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة^{١٠٢} ، ويحق لها طلب الزيادة بموافقة صاحب العمل .

الباب الثاني عشر [انقضاء عقد العمل]

ونعني بالانقضاء انتهاء أو إنهاء العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل ، وينقضي عقد العمل بأسباب عدّة هي :

١. أسباب عامة تنقضي فيها جميع العقود بما فيها عقد العمل محمد المدة وغير محمد المدة ، وهي :

أ. التقادير .

ب. الفسخ .

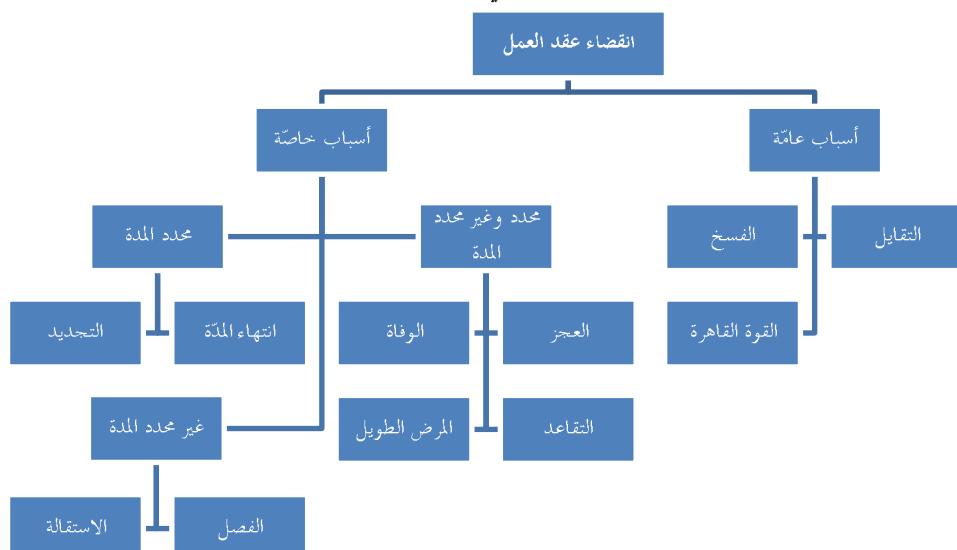
ت. القوة القاهرة .

٢. أسباب خاصة ينقضي فيها عقد العمل ، وهي :

أ. أسباب يشترط فيه العقد محمد المدة وغير محمد المدة ، وهي العجز والوفاة والمرض الطويل والتقاعد.

ب. أسباب خاصة بالعقد محمد المدة ، وهي انتهاء المدة ، وتجديد العقد بعد انقضاء مذنته .

ت. أسباب خاصة بالعقد غير محمد المدة ، وهي الفصل والاستقالة .



^{١٠٢} نصت المادة الستون بعد المئة على "للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة" .

فصلٌ [الأسباب العامة لانقضاء العقود]

مسألة : التقابل^{١٠٣} :

ونعي بالتقابل التقاء الإرادتين المنشأتين للعقد لإنتهاء العقد أثناء استمراره وشرطه الوحيد رضا الطرفين واتفاقهما على إنتهاء العقد ويجب أن تكون موافقة العامل كتابية هنا ، ومثاله اتفاق العامل وصاحب العمل على إنتهاء العقد بعد عمل استمر سنتين .

مسألة : الفسخ^{١٠٤} :

ويكون الفسخ اتفاقياً^{١٠٤} أو قضائياً^{١٠٥} وحدينا هنا عن الفسخ القضائي ، ويتربّ الفسخ على الإخلال في تنفيذ الالتزامات التعاقدية ، وهذا نفرق بينه وبين البطلان^{١٠٦} ، فللطرف الآخر في حال ترافق الطرف الأول عن تنفيذ التزاماته أن يتوقف هو عن تنفيذ التزاماته ويلجأ للقضاء للفسخ ، ومثال ذلك عمل زيد لدى عمرو مصمماً ، وبعد مباشرته العمل أمره عمرو أن يعمل محاسباً ، ولأن هذا إخلال في تنفيذ العقد ، رفع زيد دعوى على عمرو لفسخ العقد ، فحكم القاضي بفسخ العقد .

مسألة : القوة القاهرة^{١٠٧} :

وتتعلق القوة القاهرة باستحالة تنفيذ العقد ، فهي وسيلة صالحة لإنتهاء العقد سواء كان العقد عقد عمل أو غيره ، ومثال ذلك تعاقد زيد للعمل سائقاً لدى عمرو ، وبعد مباشرته العمل انقطعت يداه ورجلاه في حادث ، فهنا ينتهي العقد بالقوة القاهرة^{١٠٨} .

فصلٌ [الأسباب الخاصة التي ينقضي فيها عقد العمل]

ونعني بالأسباب الخاصة لانقضاء عقد العمل الأسباب التي نصّ عليها نظام العمل وينقضى عقد العمل بالأسباب التالية :

مسألة : أسباب يشترك فيه العقد محمد المدة وغير محمد المدة :

١. الوفاة^{١٠٩} ، وينقضى عقد العمل بوفاة العامل ، ولا ينقضى بوفاة صاحب العمل إلا إذا روعيت شخصية صاحب العمل في العقد ، ومثال ذلك شرط الصحافة ونعني به أن يتعاقد الصحفي من أجل أن رئيس التحرير هو فلان فإذا توفي رئيس التحرير فإن العقد ينقضى .

^{١٠٣} نصت المادة الرابعة والسبعين على أنه "ينتهي عقد العمل ... إذا انفق الطرفان على إيهاته ، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية".

^{١٠٤} الفسخ الاتفاقي هو شرط اتفاقي يُدرج في العقد ينفق الطرفان فيه على فسخ العقد بإرادتهما ، وللتفصيل انظر مذكرة النظرية العامة للالتزام (١) ٢٤/٦ .

^{١٠٥} الفسخ القضائي هو فسخ العقد وإنهاءه بحكم قضائي وشروطه وجود عقد ملزم بين الجانبيين ، وإنخلال أحد الطرفين بتنفيذ العقد ، وإنذار الآخر له ، وللتفصيل انظر مذكرة النظرية العامة للالتزام (١) ٢١/٦ .

^{١٠٦} الفرق الأول أنه يُبني الفسخ على عقد صحيح ، قد استوفى أركان العقد ، فالعقد هنا يجب أن ينفَّذ حتى النهاية ، أما البطلان فيقوم على مخالفة أحد أركان العقد ، ولا أثر له ، الفرق الثاني أنه في الفسخ تكون سلطة القاضي التقديرية واسعة في الحكم ، في الفسخ من عدمه وتعديلاته أما البطلان =ففيه سلطة القاضي محدودة ، فهو يحكم بالبطلان من عدمه فقط ، ويكون البطلان بمجرد أن يُثبت المتضاد مخالفة العقد لأحد الأركان ، وللتفصيل انظر مذكرة النظرية العامة للالتزام (١) ٢٠/٦ .

^{١٠٧} نصت المادة الرابعة والسبعين على أنه "ينتهي عقد العمل في - حالة - القوة القاهرة"

^{١٠٨} القوة القاهرة هي كل ظرف عام خارجي لم يحيده أحد طرفي العقد ، لا يمكن توقعه ، ولا يمكن دفعه .

^{١٠٩} نصت المادة التاسعة والسبعين على "لا ينقضى 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 طيبة معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المعول الذي يعينه صاحب العمل" .

وفي حال لم تُراعي شخصية صاحب العمل في اختيار العامل للعمل فلا ينقضي العقد لأنّه يمكن استمرار العامل مع ورثة صاحب العمل .

ولربما كان صاحب العمل شخصية اعتبارية كالشركتات .

٢. العجز الكلي^{١١٠} ، فإذا بلغ العجز المؤقت عاماً كاملاً ، أو تقرر طبياً عدم احتمال شفاء العامل وعدم تمكّنه من العمل فهنا ينقضي العقد .

٣. المرض الطويل ، ولم ينص نظام العمل الجديد على المرض الطويل ، لكن يمكن استنتاجه من مضامين نصوصه ، وبعد استفاذ العامل للمدة التي حددها النظام بعشرة وعشرين يوماً لإجازته المرضية ، يحق لصاحب العمل إكماء خدمة العامل^{١١١} ، ومثال ذلك مرض المصمم زيد وانقطاعه عن العمل مئة وأربعين يوماً ، فهنا يعتبر مستنفذاً المد الذي حدده النظام لعودته للعمل ، ويحق لصاحب العمل فصله .

٤. التقاعد^{١١٢} ، ولم يحدد نظام العمل السابق سن التقاعد ، إلا أنّ النظام الجديد حدد سن التقاعد بستين للرجال ، وخمسة وخمسين سنة للنساء ، مالم يتطرق الطرفان على استمرار العقد ، وإذا كان عقد العمل محمد المدة وكانت مدته تنتهي إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة يتنهى العقد بانتهاء مدته ، ولا يجوز لصاحب العمل الاحتياج بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستين سنة .

ومثال ذلك عقد بين زيد الذي يبلغ سنه تسعه وخمسين سنة وعمرو ، على أن يعمل لدى عمرو لثلاثة أعوام ، وبعد انتهاء العام الأول بلغ سُنُّ زيد ستين سنة ، فهنا لا يحق لعمرو إكماء العقد بمحنة التقاعد .
ويجوز تخفيض سن التقاعد للعامل في حالات التقاعد المبكر المنصوص عليها في لائحة تنظيم العمل .

مسألة : أسباب ينقضي فيها العقد محمد المدة :

١. انتهاء العقد^{١١٣} ، ولا يجوز إكماء العقد محمد المدة بالإرادة المنفردة ، وإذا أنهى بشكل غير مشروع فيعوض العامل ، ومثال ذلك عمل زيد لدى عمرو مصمماً لـ٦٠ عام ، وبعد انقضاء ستة أشهر ارتأى عمرو ولا حاجة لزيد في العمل ، فهنا لا يحق له إكماء العقد .

٢. تحول العقد من عقد محمد المدة إلى عقد غير محمد المدة ، ويتحول في حالتين :

أ. تحولٌ ضمئي^{١١٤} ، والعقد هنا لم يتضمن بندًا ينص على تجديد العقد ، فإذا انقضت المدة واستمر العامل بالعمل ، واستمر صاحب العمل بدفع الأجر فيتحول العقد إلى عقد غير محمد المدة^{١١٥} .

^{١١٠} نصت المادة السابعة والثلاثين بعد المئة على أنه "إذا بلغت السنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً، ينتهي العقد ويعوض عن الإصابة".

^{١١١} نصت المادة السابعة عشر بعد المئة على أنه "للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى ، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ، دون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة" ونصت المادة الثانية والثمانون على أنه "لا يجوز لصاحب العمل إكماء خدمة العامل بسبب المرض ، قبل استفادته المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام ، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازة السنوية بالمرضية".

^{١١٢} نصت المادة الرابعة والسبعين في فقرها الرابعة على أنه "إذا بلغ 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 محمد المدة، وكانت مدته تنتهي إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة يتنهى العقد بانتهاء مدته".

^{١١٣} نصت المادة الرابعة والسبعين على أنه "يتنتهي عقد العمل في - حالة... إذا انتهت المدة المحددة في العقد".

^{١١٤} نصت المادة الخامسة والخمسون على أنه "يتنتهي عقد العمل محمد المدة بانقضاء مدته ، فإذا استمر طرفاً في تطبيقه عد العقد بمدداً مدة غير محددة وإذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مئتان أو مدة محددة ، فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد مرتين متتاليتين، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات أوهما أقل واستمر الطرفان في تطبيقه ، تحول العقد إلى عقد غير محمد المدة".

^{١١٥} تنتهي على أن مسألة التجديد مذكورة تفصيلاً في الصفحة التاسعة عشر ، والعشرين .

ب. تحويل صريح ، وهو اتفاقُ صاحبِ العمل مع العامل على تجديد العقد دون تحديد مدة . وهناك بعض الممارسات العملية التي تنهي العقد محدد المدة بعد انتهاء مدة ، لكن يعود العامل بعد أسبوع وبدأ بالعمل بعقد جديد ، وهذا لا شك أنه تحايل ، ويعتبر القضاء هنا أن العقد هذا مستمر .

مسألة : أسباب ينقضي فيها العقد غير محدد المدة :

المبدأ هنا أن أي عقد غير محدد المدة يكون إلهاً بالإرادة المنفردة من أحد الطرفين وهذا الإناء يتم عن طريق صاحب العمل ويسمى فصلاً ، ويتم عن طريق العامل ويسمى استقالة ، وتفصيله كالتالي :

١. إناء صاحب العمل العقد بالإرادة المنفردة ، وله حالتان هما :

أ. إناء العقد بالإرادة المنفردة ، وله حالتان :

أولاً: الفصل ، ويكون في الحالات التي يتحقق فيها لصاحب العمل الفصل بالإرادة المنفردة دون مكافأة ، ولا إشعار^{١١٦} ، ولا تعويض .

ثانياً : حق صاحب العمل في إناء العقد بالإرادة المنفردة مع احتفاظ العامل بحقوقه ، وهو تصرف قانوني يعلم به صاحب العمل العامل برغبته في إناء العقد ، ولم يفصل النظام في هذا .

ب. الفصل غير المشروع ، ولا يجوز فيه لصاحب العمل إناء العقد بالإرادة المنفردة^{١١٧} .

٢. إناء العامل العقد بالإرادة المنفردة ويسمى الاستقالة ، ولم ينص نظام العمل على مصطلح "الاستقالة" ، وهي تصرف قانوني يعلم به صاحب العمل العامل برغبته في إناء العقد ، وتعتبر الاستقالة سبباً مشروعاً بذاتها .

مسألة : إناء صاحب العمل العقد بالإرادة المنفردة :

ابتداءً يحد التنبية على أن ثبت خلل في المصطلحات الواردة في إناء العقد ، فلم يفرق نظام العمل بين فسخ العقد ، وبطلانه ، حيث أن الفسخ إخلال بالالتزامات التعاقدية ، أما البطلان فهو خلل في أحد أركان العقد ، وقد أورد النظام حالات إناء العقد جمياً باعتبارها حالات فسخ .

أولاً : الحالات التي يتحقق فيها فصلُ العامل دون إشعارٍ ولا مكافأة ولا تعويض^{١١٨} وهي:

١. إذا وقع من العامل اعتداءً على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه ، وهذا لا شك أن يقع تحت نطاق أخطاء العامل وقد قسمت التشريعات العمالية الأخطاء إلى ثلاثة أقسام :

أ. الخطأ العادي ، وهو الخطأ المتوقع صدوره من العامل ، فلا عقاب عليه هنا ، ومثال ذلك عدم قدرة مندوب المبيعات على جلب الزبائن مع فعله كل الأسباب الازمة لذلك .

ب. الخطأ الخفيف ، وهو الخطأ الذي يعاقب فيه العامل بعقوبة لا تصل إلى الحد الأعلى الذي هو الفصل مع الحرمان من الحقوق ، ومثال ذلك تقاعسه عن العمل فترةً معينة .

^{١١٦} الإشعار هو الاحتضار وهو الإنذار .

^{١١٧} نصت المادة الثامنة والستون على أنه "يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغیر سبب مشروع أن يطلب إعادةه إلى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافقين أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية" .

^{١١٨} الحالات مستعنة من المادة الشمانون من نظام العمل .

ت. الخطأ الجسيم ، وهو الخطأ الذي يعاقب فيه العامل العقوبة الأقصى ، وهي الفصل مع الحرمان من الحقوق ، وقد اعتبر النظام اعتداء العامل لفظاً أو جسداً على صاحب العمل خطأ جسيم ، ومن أمثلته كذلك قيام حارس بالتدخين بالقرب من مواد شديدة الخطورة .

٢. 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 ، ومثال ذلك توجيه صاحب العمل زيد للعامل المصمم عمرو بتصميم مئة مطبوع كل شهر ، فلم يؤدها عمداً ودون عنبر ، فهنا يحق له فصله .

والفسخ هنا ينطبق معناه الحقيقي ، لأن العامل هنا أخل بالتزام جوهري .

٣. إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة ، وليس بالضرورة أن يكون هذا السلوك في المنشأة ، ومثال ذلك فصل معلمة في مدرسة الثامنة والثمانون ضبطت في قضية أخلاقية في حي السلام .

٤. إذا وقع من العامل عمداً أي فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بعمل العامل ، ومثال ذلك علم صاحب المطعم زيد أن موصل الطلبات عمرو يقوم بالتفحيط والمرور على المطبات بشكل سريع بهدف تخريب سيارة المطعم فهنا يقوم بإبلاغ الشرطة وفصله بعد ٢٤ ساعة .

٥. إذا ثبت أن العامل جلأ إلى التزوير^{١١٩} ليحصل على العمل ، ويجد القول هنا أن التزوير حالة تدلّيس^{١٢٠} ، والتدلّيس عيبٌ من عيوب الرضا الذي هو أحد أركان العقد ، لذا فالصواب أن يُسمى هذا بطلاناً نسبياً^{١٢١} للعقد ، لا فسحاً له .

٦. إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار ، ولعل تسمية هذا فسحاً مجانبً للصواب ، لأن عقد العمل بشرط التجربة (الاختبار) يعطي الخيار الثابت لصاحب العمل في إنهاء العقد ، فلا يسمى فسحاً أصلاً وإنما حالة خيار ثابت لصاحب العمل في عدم إتمام العقد .

٧. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع في حالات هي :

أ. تغيبة أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، ويجب هنا أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام .

ب. تغيبة أكثر من عشرة أيام متتالية ويجب هنا أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام متتالية .

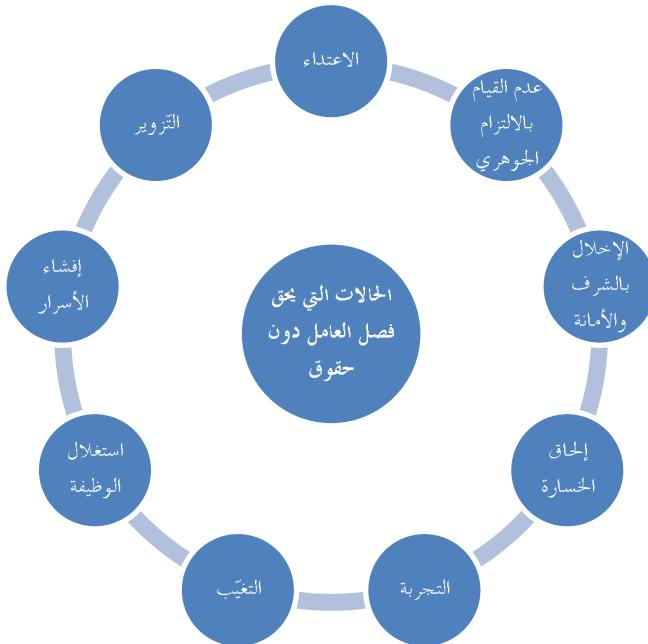
٨. إذا ثبت أن العامل استغل مركـه الوظيفـي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية ، ومثال ذلك توظيف العامل زيد لابنه عمرو مديرًا للموارد البشرية وهو غير مؤهل بعد .

^{١١٩} التزوير هو تغيير الحقيقة ، في محرر ، بإحدى الطرق المنصوص عليها نظاماً ، بقصد الغش ، تغييراً من شأنه الإضرار بالغير ، وللتفصيل انظر مذكرة القانون الجنائي الخاص (١٢/٢١) .

^{١٢٠} التدلّيس هو استخدام أحد المتعاقدين أساليب تصليلية خداعية يمارسها المدلّس على المدلّس عليه ، من خلالها يتصوّر الشيء المتعاقد عليه بخلاف الحقيقة ، ويندفع المتعاقد للتعاقد بسبب هذا التدلّيس ، وللتفصيل انظر مذكرة النظرية العامة للالتزام (١) ١٤/٦ .

^{١٢١} البطلان النسبي هو جزء يقره القانون بسبب الإخلال بأحد أركان العقد يجوز تصحيحه بموافقة المتعاقد الآخر ، وللتفصيل انظر مذكرة النظرية العامة للالتزام . (١) ١٧/٦ .

٩. إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمال فيه^{١٢٢}.
ومن المعلوم أن هذه الحالات وردت في النظام على سبيل الحصر ، ولا قياس عليها بحال من الأحوال ، بالإضافة إلى
أن هذه المعايير خاصة لتقدير القضاء ، ولا يكفي ادعاء صاحب العمل ذلك لاعتبارها صحيحة .



ثانياً : الحالات التي يحق لصاحب العمل فيها إنهاء العقد مع احتفاظ العامل بحقوقه :

ثبتَ حالاتٌ عديدةٌ يحقُّ لصاحب العمل فيها إنهاء العقد بالإرادة المنفردة فيما عدا الحالات التي أوردناها سابقاً ،
ولم يورد النظام تفصيلاً على هكذا حالات ، إلا أنها استبانت من خلال الواقع العملي ، والتطبيقات القضائية التي
تصدرها هيئات العمالية التي أقرّت لصاحب العمل إنهاء العقد مع احتفاظ العامل بحقوقه .

ونعرف حقاً صاحب العمل في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة مع احتفاظ العامل بحقوقه ، بائنة تصرف قانوني يعلم به
صاحب العمل العامل برغبته في إنهاء العقد ، ومن أبرز هذه الحالات الخطأ الخفيف من العامل ومثاله تقاشه
وتأخره الدائم عن العمل ، أو الفصل الاقتصادي .

الفصل الاقتصادي :

ويسمى في الواقع العملي التسريع ، وهو إنهاء مشروع لعقد العمل تقوم به المنشأة لسبب اقتصادي ، والفرق بينه وبين الفصل دون إخطار أن الفصل هنا يكون دون إحداث العامل أي خطأ .

ومن الأمثلة البارزة في الفصل الاقتصادي قيام شركة ميشلان بتسريع عقد ألف عامل لعدم قدرتها الاقتصادية على
الاستمرار مع هذا الكم من العمال .

وبعد النظر في التشريعات العمالية وأحكام هيئات الداخلية تم استنتاج عدّة ضمانات للعامل عند تسريعه هي :

١. التتحقق من الوجود الحقيقي للسبب الاقتصادي ، وعدم قدرة المنشأة على الاستمرار مع عدد عمالٍ
كهذا .

٢. وضع بعض الضوابط لمن يُسرّح من المنشأة منها :

^{١٢٢} وقد فصلنا في فصل الالتزام بالعمل بباب آثار عقد العمل في هذه النقطة .

أ. تسريح آخر دفعه عمال اشتغلت في المنشأة ، فتقوم المنشأة بتسريح الدفعة الأخيرة ، فالتي قبلها وهكذا .

ب. تسريح العمال القريين من سن التقاعد استثناءً ، ومثال ذلك صرف صاحب العامل راتب سنة من عمره تسعه وخمسين ، ثم تسريحه .

ت. تسريح الأقل كفاءة من العمال .

ث. إذا تساوت كفاءة العامل الوطني والعامل الأجنبي فتقوم المنشأة بتسريح العامل الأجنبي .

مسألة : إهاء العامل العقد بالإرادة المنفردة :

لم ينص النظام على مصطلح "الاستقالة" ، لكنه نص على الحالات التي يجوز فيها أن ينهي العامل عقد العمل ، ولها حالتان :

أولاً : إهاء العامل عقد العمل دون إخطار صاحب العمل مع احتفاظه بكل حقوقه وهي^{١٢٣} :

١. إذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ التزامه الجوهرى ، و الفسخ هنا من الأسباب العامة في الأصل وليس من الأسباب الخاصة ، لكن الخصوصية هنا أن العامل نص على أن العامل يحتفظ بكل حقوقه ، ومثال ذلك عدم تسليم صاحب العمل زيد للعامل عمرو راتبه الشهري .

٢. إذا ثبت أن صاحب العمل قد أدخل على العامل الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه وهذا نادر الحدوث ، ونقول مرة أخرى أن هذا نوع تدليس والتدليس بطلان ، فلا تسميه فسخاً ، ومثال ذلك قيام صاحب العمل بالتدليس على العامل في وصفه للمنشأة وطريقة عمل العامل .

٣. إذا كلف صاحب العمل العامل دون رضاه بعمل مختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه^{١٢٤} ، ونستطيع معرفة العمل الجوهرى من خلال معيارين نقيسهما وقت التعاقد وليس لحظة التكليف ، والمعياران هما : أ. معيار شخصي : وهي المعايير التي يعدها الأشخاص معيار للتعاقد ، ومثال ذلك إذا عمل العامل بالرياض لأن العمل بالرياض فهنا التزام جوهرى من صاحب العمل على عمله بالرياض ، وبالتالي أي تغيير في مكان العمل يعتبر جوهرى ، ولا يلزم بالمعايير الشخصي أن يكون جوهرياً في أصله وإنما جوهرى عند العامل ، فالعمل في الرياض ليس جوهرياً عند العمال أجمع وإنما عند هذا العامل فقط ، ولا يلزم العامل على كتابة المعيار الشخصي وإنما يستشفه القضاء .

ب. المعيار الموضوعي ، وهي اشتراطات التعاقد المكتوبة في العقد ، ومثالها عمل العامل مصمماً على الأتووكاد .

٤. 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 ، ولا معيار للعنف هنا بل يخضع لتقدير القضاء ، ومثال ذلك قيام صاحب العمل زيد بالتلقيح على عمرو ، واتهامه في عرضه .

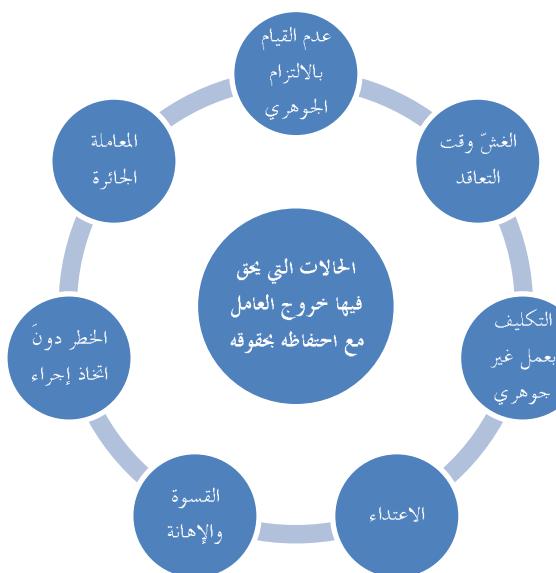
^{١٢٣} الحالات مستقاة من المادة المحادية والثمانون .

^{١٢٤} نصت المادة ستون على أنه لا يجوز تكليف العامل بعمل مختلف احتلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية ، إلا في حالات الضرورة التي قد تتضمنها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثة يوماً في السنة ، ونصت المادة الثامنة والثلاثون على أنه لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله ، ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة .

٥. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجحود أو الإهانة ، ومثال ذلك قيام صاحب العمل بتكليفه بذات عمله بمالا يطيق .

٦. إذا كان في مقر العمل خطير حسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علِمَ بوجوده ، ولم يتخذ الإجراءات لإزالته ، وهذه النقطة تتعلق بصحة العامل ، فإذا كان العمل مصدر لإصابة العامل بالأمراض ، ولم يتخذ صاحب العمل أي إجراء فهنا يتحقق للعامل إنتهاء العقد ، ومثال ذلك عمل عامل في معمل كيميائي يتطلب ملابس خاصة ولم يُعطها له صاحب العمل مما يعرضه للإصابة بمرض السرطان .

٧. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن ينهي العامل العقد ، ومثال ذلك إهمال العامل بالعمل حتى يستقيل ، وهذا يُعدُّ القضاء تكييف هذه الاستقالة لتكونَ فضلاً غير مشروع .



ثانياً : الاستقالة :

وتعريفها أنها تصرف قانوني يعلم به العامل صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد ، ولا يوجد شكل محدد للاستقالة ، وقد يُستنتج ضمنياً كأن يُقدم سيرته الذاتية لشركة أخرى ، ويجب أن تصدر الاستقالة من العامل بإرادة حرة منفردة .

الأثار المترتبة على الاستقالة :

الأصل أنها لا ترتب أي حقوق لصاحب العمل ، إلا إذا كان العامل متعرضاً ومثال ذلك أن يستقيل العامل المحاسب أثناء فترة الحرد ، والاستقالة بحد ذاتها بسبب مشروع ، ولا يُشترط القبول في الاستقالة لأنها إنتهاء العقد بالإرادة المنفردة .

مسألة : الإخطار فيما يوجب الإخطار :

الإخطار هو التعبير عن الإرادة بشكل واضح بالرغبة في إنهاء العقد ، ويجب في التسريع والاستقالة ، أو فيما عدا الحالات التي يتحقق لصاحب العمل إنتهاء العقد دون إخطار ولا تعويض ولا مكافأة ، ويتحقق للعامل فيها إنتهاء العقد دون إخطار شرطين اثنين :

١. الإخطار ، وهو إعلام الطرف الآخر بالرغبة في إنهاء العقد .

٢. مدة الإخطار ، ويجب أن تكون قبل ٣٠ يوم من إنهاء العقد .

سؤال : ماذا يستفيد المُحظّر من الإخطار ؟

١. بالنسبة لصاحب العمل ، فإذا بلغه العامل فيترك له فرصة البحث عن بديل .

٢. بالنسبة للعامل ، فيعطي الفرصة للبحث عن عمل ، ويستمر العامل خلال فترة الإخطار كعامل عادي .

والجزاء المترتب على عدم احترامها هو دفع قيمتها ، ومثال ذلك لو استقال العامل ووجه الإخطار لصاحب العمل قبل عشرة أيام ، فيخصم عشرين يوم من آخر راتب له ، وكذلك صاحب العمل لا بد من أن ينتظر شهر يشتعل فيها العامل عنده ، وإلا فيعطيه راتب شهر .

فصلٌ [الآثار المترتبة على انقضاء عقد العمل]

من المعلوم أن انقضاء عقد العمل لا يخرج عن كونه انقضاء غير مشروع أو انقضاء مشروع ، وسنفصل فيما يلي عن الآثار المترتبة في الحالتين .

مسألة : الآثار المترتبة على انقضاء عقد العمل بشكل غير مشروع :

ونعني به الفصل الذي يفتقر إلى السبب المشروع في إنهاء العقد ، وقد نصت التشريعات العمالية على أمرين يجعلان السبب مشروعًا :

١. أن يكون السبب موجوداً ، بحيث يمكن التتحقق من وجوده .

٢. أن يكون هو السبب الحقيقي ، فيجب أن يكون هو الباعث على الفصل .

ومثال ذلك قيام أحد العمال بالشهادة ضد صاحب العمل في أحد القضايا ، وبعد فترة تم فصل العامل بدعوى سرقته بعض المعلميات من المنشأة ، فرفع العامل دعوى ، فاكتشف القضاء أن السبب الحقيقي هو الشهادة ضد صاحب العمل بدليل أن ما سرقه العامل من معلميات مما يعني عنه عادةً ، فهنا تتحقق السبب ، لكن لم يكن هو السبب الحقيقي .

٣. ألا يَتَّخِذ صاحب العمل الإجراءات المشروعة في إنهاء العقد ، ومثال ذلك عدم إخطار صاحب العمل العامل عند إرادته تسرّيحه .

ويترتب على الفصل غير المشروع :

١. حق العامل في طلب عودته إلى العمل ^{١٢٥} .

٢. حق العامل في التعويض ^{١٢٦} ، ولأول مرة ينص على الأضرار الأدبية والمعنوية والاحتمالية في النظام السعودي ، ومن أمثلة التعويض حكم هيئة تسوية الخلافات العمالية بتسلیم عامل يقترب من التقاعد راتب عام كامل قادم ، وعدم عودته لعمله ، أو الحكم بتسلیم العامل أجراه على بقية المدة التي لم يعمل فيها العامل في العقد محدد المدة .

^{١٢٥} نصت المادة الثامنة والسبعين على أنه "يجوز للعامل الذي يحصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادة إلى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافقين أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية".

^{١٢٦} نصت المادة السابعة والسبعين على أنه "إذا أهلي العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإلقاء الحق في تعويض تقدر هيئة تسوية الخلافات العمالية ، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإلقاء".

ويجدر التنبيه أن القضاء العمالي لا يحكم بعودته عادة وإنما يحكم بالتعريض خشية إثارة الخلاف مرة أخرى بينه وبين صاحب العمل ، وقيام صاحب العمل بمتابعته متابعة دقيقة ، وترصد لأخطاءه ، إلا أن ثمت استثناءات تجعل القضاء العمالي يحكم بعودته هي :

أ. إذا تعلق الفصل بالنظام العام كان يقوم بفصله لأن أصله من غير منطقته التي نشأ فيها .

ب. الشركات الكبيرة ، عادة لا يثار فيها الخلاف مرة أخرى .

ت. إذا ارتأى القضاء أنه يردع بقية المنشآت ، ومثال ذلك إعادة امرأة فُصلت بعد إتمام ولادتها .

مسألة : الآثار المترتبة على انقضاء عقد العمل بشكل مشروح :

١. حق العامل في شهادة الخدمة ^{١٢٧} ، وتحمّل دون تقاضي صاحب العمل أي مبلغ مقابلها ، إلا أن ثمت إشكال في النص هنا ، وهو نص نظام العمل على وجوب أن ينص في الشهادة على أسباب إنتهاء العقد إذا كان في الشهادة ما يسيء إلى العامل ، وهذا لا شك أنه مجانب للصواب فالاصل أن يعطى العامل شهادة خدمة تذكر فيها خبراته ، لا مساوئه ، وهنا إقرار بوجود ما قد يسيء للعامل في الشهادة .

٢. إعادة المستندات والأدوات والمهامات ، فيجب على صاحب العمل إعادة ما بحوزته من أوراق ومستندات تحصل العامل ^{١٢٨} ، ويجب على العامل إعادة ما لصاحب العمل من عهدي ووثائق كالدفاتر أو الملفات أو غيرها ^{١٢٩} .

٣. مكافأة نهاية الخدمة وتحسب بحساب آخر راتب للعامل ، وثبت تفصيل يجدر إيراده هنا :

أ. الطبيعة القانونية للمكافأة ، وقد اختلف أهل القانون في تكييفها ، وتفصيلها كالتالي :

- رأي يرى أنها تعويض للعامل ، وهذا مجانب للصواب لأن التعريض يتطلب مسؤولية تقصيرية فيها ضرر وخطأ وعلاقة سببية .
- رأي يرى أنها أجر للعامل ، وهذا مجانب للصواب لأن الأجر يكون بشكل دوري مقابل عمل ، وليس المكافأة كذلك ، لأنها ليست مستحقة للعامل في كل حالاته .
- رأي يرى أنها ذات طبيعة خاصة ، ومصدرها النظام ، ولعل هذا هو الصواب .

ب. استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة ، ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة في جميع الحالات عدا الحالات المذكورة في المادة الثمانون من نظام العمل ، وتفصيلها كالتالي :

أولاً : في حالة انتهاء علاقة العمل أو قيام صاحب العمل بإنهاء العقد ^{١٣٠} :

- يستحق العامل أجر ١٥ يوم عن كل سنة في السنوات الخمس الأولى .
- يستحق العامل أجر ٣٠ يوم عن كل سنة تلي السنوات الخمس الأولى .
- يستحق العامل المكافأة الكاملة عن ثلاثة أيام في السنة في حالة فسخ العقد بالقرة القاهرة ^{١٣١} .

^{١٢٧} نصت المادة الرابعة والستون على "أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل ويوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الأخير ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتغلت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل" .

^{١٢٨} نصت المادة الرابعة والستون على أن يعيد للعامل جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق يعني إذا انقضى عقد العمل .

^{١٢٩} نصت المادة الخامسة والستون على أنه يجب على العامل أن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة" .

^{١٣٠} نصت المادة الرابعة والثمانون على أنه "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 ، ويتحدد الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل" .

ثانياً : في حالة قيام العامل بالاستقالة^{١٣٢} :

- إذا استقال قبل إكماله سنتين لدى صاحب العمل فلا يستحق مكافأة نهاية الخدمة .
- إذا استقال بعد إكماله السنتين ، وقبل إكماله الخمسة أعوام ، فيستحق تلث المكافأة ، ومعنى ذلك استحقاقه خمسة أيام عن كل سنة .
- إذا استقال بعد إكماله الخمسة سنوات ، وقبل إكماله العشرة سنوات ، فهنا يستحق تلثي المكافأة ، ومعنى هذا استحقاقه عشرة أيام عن كل سنة في السنوات الخمس الأولى ، وعشرين يوم عن كل سنة في السنوات الأخرى .
- إذا استقال العامل بعد إكماله العشرة سنوات لدى صاحب العمل فيستحق المكافأة كاملة ، ومعنى هذا استحقاقه خمسة عشر يوماً عن الخمسة أعوام الأولى ، وثلاثون يوماً عن الخمسة أعوام الثانية .

استثناء المرأة العاملة :

في حالة قيام العاملة بالاستقالة بعد زواجها بأقل من ستة أشهر ، أو بعد وضعها بأقل من ثلاثة أشهر^{١٣٣} فتستحق مكافأة كاملة حتى ولو لم تمض عامين في عملها .

ثالثاً : في حالة انتهاء العقد محدد المدة :

يستحق العامل المكافأة الكاملة عن ثلاثين يوماً في السنة في حالة العقد محدد المدة .
ويعطى العامل مكافأة على أساس الأجر الفعلي ، وتعتبر فترة التجربة ضمن فترة العمل ، ويجوز لصاحب العمل استثناء بعض النسب في مكافأة نهاية الخدمة شرط كتابتها في عقد العمل^{١٣٤} .

تمّت بحمد الله ،

^{١٣١} نصت المادة السابعة والثمانون على أنه "تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته" .

^{١٣٢} نصت المادة الثامنة والثمانون على أنه "إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة تلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق تلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر" .

^{١٣٣} نصت المادة السابعة والثمانون على أنه "كما تستحقها - أي المكافأة - العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها" .

^{١٣٤} نصت المادة السادسة والثمانون على أنه "استثناء من حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام ، يجوز الاتفاق على لا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسبة المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص" .

ملحق

الاختبار الفصلي الأول للمقرر (١٣٣/نظم) نظام العمل والتأمينات الاجتماعية

السؤال الأول :

اشرح بالتفصيل مفهوم التبعية وأهميته كعنصر مميز لعقد العمل ، مع بيان فيما إذا كان هناك حد أدنى مطلوب لاعتبار أن العقد عقد عمل؟ (٧ درجات)

المطلوب إيجابة مفصلة وهذا يقتضي الحديث عن التبعية من حيث: مفهوم العمل التابع والعمل المستقل حيث يقود هذا المدخل إلى تحديد مفهوم التبعية وفق قانون العمل: بقدرة صاحب العمل على إعطاء الأوامر والتوجيهات والتزام العامل بتنفيذ هذه الأوامر. وأهمية هذا العنصر تكمن في أنه يترب عليه آثار قانونية مهمة، منها أن التزام العامل سوف يتحدد بالنهاية "بتقسيم الجهد والعناية الازمة" وبالتالي فإنه لا يسأل عن مدى تحقيق المنشئة لأهدافها .

ويعتبر هذا المعيار حاسماً في تحديد ما إذا كان العقد عقد عمل من عدمه. ولا يعني عن ضرورة توافر هذا المعيار بمفهومه القانوني الصور الأخرى للتبعية: والتي منها التبعية الاقتصادية: وهي اعتماد العامل على الأجر الذي يتلقاه مقابل العمل، لأنها متقدمة من عدة وجوه: أهمها أنها توسع من نطاق تطبيق قانون العمل ، وأنها معيار اقتصادي ، لا يصلح الاعتماد عليه في تكييف الصفة القانونية للعقد .

وتكتفي التبعية القانونية كمعيار ولا حاجة للتبعية بمفهومها الفني أيضاً: باعتبارها الحد الأقصى للتبعية، وصورتها أن يتولى صاحب العمل الإشراف على أدق تفاصيل العمل إذ أن هذا المعيار سوف يضيق من نطاق تطبيق قانون العمل وبالتالي سوف يفقد كثير من العمال الحماية القانونية التي خصهم بها قانون العمل على عكس المفهوم الاقتصادي للتبعية.

خلاصة القول أن التبعية بمفهومها القانوني والتي هي "سلطة التنظيم والإدارة" من وجه آخر ، هي المعيار أو الحد الأدنى اللازم لاعتبار عنصر التبعية متواافقاً وبالتالي اعتبار العقد عقد عمل .

السؤال الثاني:

بيان الأثر (الحكم) القانوني المترتب على الحالة الآتية:

انتهاء مدة عقد العمل لعامل أجنبي ، واستمراره في تنفيذ العمل وتتقاضي الأجر بعد نهاية مدة العقد ؟
إذا انتهت مدة العقد محدد المدة واستمر طرفاً في تفيذه بعد نهاية مدته، فإن الأصل أن العقد سيتحول من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة ما لم يقرر طرفاً تجديده لمدة مماثلة وبشرط أن لا تتجاوز المدة الأصلية مع التجديد ثلاثة سنوات إلا أن أحد أطراف العقد في السؤال عامل أجنبي:- وحيث أن النظام أوجب أن يكون عقد العامل الأجنبي محدد المدة دائمًا بموجب نص المادة (٣٧)، ففي هذه الحالة فإن العقد يبقى على طبيعته عقد محدد المدة ولا يتتحول إلى عقد غير محدد المدة (التجديد الضممي) مهما تعددت مرات التجديد ومهما بلغت مدة العقد .

غياب النص على الأجر في عقد العمل مع اتفاق الأطراف أن العمل ليس تبرعاً. (٤ درجات)
مادام أن نية أطراف العقد اتجهت إلى أن العمل بأجر حتى وإن لم يذكر في العقد، فإن غياب النص على الأجر لا يؤثر على العقد من حيث كونه عقد عمل صحيح.... وفي هذه الحالة يمكن معالجة مشكلة عدم تحديد الأجر من الناحية القانونية وفق ما ورد في نص المادة (٩٥) من نظام العمل:-

- يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته (أجر المثل).
- يقدر طبقاً للعرف .
- تتولى هيئة تسوية الخلافات العمالية تقديره .

الطابع الآمر لقواعد قانون العمل. (٤ درجات)

الطابع الآمر لقواعد قانون العمل:

يتربّ على كون قواعد قانون العمل من القواعد الامرية الآثار الآتية:

- أنها تتعلق بالنظام العام - وبالتالي لا يجوز مخالفتها أو استبعادها.
- أنها تطبق بأثر فوري.
- أنها مقترنة بعقوبات جزائية.
- أنها تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال يعني جواز مخالفة بعض هذه النصوص وذلك وفقاً لما ورد في نص المادة (٨) من نظام العمل إذا كانت هذه المخالفة تتحقق مصلحة أكبر للعامل.

إذا كان جميع العاملين في مصنع إنتاج السكر من أفراد أسرة صاحب العمل (فروعه وأصوله) فيما عدا سائقي السيارات التي تقوم بتوصيل الإنتاج للنواب. (٤ درجات)

يمكن أن تكون هذه المنشأة مستبعدة من دائرة سريان قانون العمل باعتبار أن جميع العاملين فيها من أسرة صاحب العمل (الأصول والفروع)، غير أن وجود عدد (غير محدد) من سائقي السيارات الذين يعملون في المنشأة وإن لم يذكر عددهم جعل هذه المنشأة من المنشآت التي تخضع لقانون العمل..... وعليه فإن وجود هذه الفئة من العمال حتى وإن كان عملهم لا يمس بشكل مباشر الإنتاج إلا أنهم عمال في المنشأة وبالتالي فإن جميع العاملين في المنشأة يخضعون لقانون العمل بما فيهم أفراد أسرة صاحب العمل.

مذكرة سلسلة تيسير الفنون لطلاب القانون^{١٣٥} ، المتوفرة في مركز التصوير بكلية الحقوق ، والقريفل للتصوير:

المحاضر	الرمز	المقرر	م	المحاضر	الرمز	المقرر	م
د.نايف أبو الحيل	٢٢٧	أحكام الوصايا والرقة والمواريث	١٣	الشيخ د.هشام السعيد	١١٣	مدخل إلى الفقه الإسلامي	١
د.الدين الجيلاني أبو زيد	٢٣٨	القضاء الإداري	١٤	د.حسن عبدالحميد	١١٢	تاريخ القانون	٢
د.أحمد محمد وهان	١٠١	مقدمة في علم السياسة	١٥	د.رزق الرئيس	١٠١	مبادئ القانون	٣
د.رضا محمود العبد إبراهيم	٢١٥	العمادات المدنية	١٦	د.أمين مرعبي	١٣٨	القانون الإداري (١)	٤
د.محمد صافي الجيش	٢٣٩	القانون الدولي العام (٢)	١٧	د.محمد المسعودي	١٣٥	القانون الدولي العام (١)	٥
د.عصام الغامدي	٢٢٦	القانون التجاري	١٨	د.عبدالرازق نجيب	١١٤	النظريّة العامة للاتّراحات (١)	٦
د.سرحان العتيبي	٢٣٢	مقدمة في العلاقات الدوليّة	١٩	د.الدين الجيلاني أبو زيد	١٣٧	القانون الدستوري	٧
د.متولى مرسى	٣١٢	أحكام الملكية	٢٠	د.أمين مرعبي	٢٣١	نظام الزكاة والضرائب	٨
د.أحمد لطفي	٣٤٤	القانون الجنائي الخاص	٢١	د.عبدالرازق نجيب	٢١٢	النظريّة العامة للاتّراحات (٢)	٩
د.رزق الرئيس	٣١١	قانون العمل	٢٢	د.الدين الجيلاني أبو زيد	٢٣٣	القانون الإداري (٢)	١٠
د.خالد بانصر	٣٢٥	القانون البحري	٢٣	د.متولى مرسى	٢١٤	قانون المرافعات	١١
د.ياسر السريجي	٣٢٣	العقود و عمليات البنك	٢٤	د.أحمد لطفي	٢٤٥	القانون الجنائي العام (١)	١٢
الشيخ د.سعاد الشثري	٤١٥	القواعد الفقهية	٢٥				

تمَّت بحمد الله ،