


- ٢٥- لا عيبين كرة القدم في الاندية السعودية هم من الفئة المستثناة من الخضوع لنظام العمل.
- ٢٦- من العناصر الاساسية في عقد العمل عنصر علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل.
- ٢٧- المنح والمكافآت للعمال تعد من عناصر الاجر الفعلي في نظام العمل.
- ٢٨- يجوز لصاحب العمل أن بعد انتهاء مدة اختبار العامل ألا يتعاقد معه دونما ابداء الأسباب.
- ٢٩- التزام صاحب العمل بتقديم الوسائل والادوات اللازمة لمباشرة العمل، يعد من الالتزامات التي يفرضها نظام العمل.
- ٣٠- إذا كان مقر العمل لا يسهل الوصول اليه، يجب على صاحب العمل بموجب النظام توفير وسائل الانتقال اليومي للعمال.
- ٣١- يلتزم كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق نائية أو بعيدة عن العمران، أن يوفر لهؤلاء العمال الواجبات الغذائية المناسبة والمسكن.
- ٣٢- يجب على صاحب العمل أن يحدد طبيعة العمل الذي سوف يقوم به العامل في عقد العمل.
- ٣٣- يقصد بالمنحة كل مقابل نقدي أو عيني، يحصل عليه العامل من صاحب العمل علاوة على الاجر الاساسي للعامل في مناسبات معينة.
- ٣٤- عمال البحر الذين يعملون في سفن نقل بضائع تقل حمولتها عن ٦٠٠ طن، هم من الفئة المستثناة من الخضوع لنظام العمل.
- ٣٥- اجر العامل لا بد أن يتحدد على أساس الزمن فقط (بمعنى احتساب الاجر بالساعة).
- 36- لا تقبل أية دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام، أمام الهيئات المنصوص عليها بعد مضي أربع وعشرين شهرا.
- ٣٧- لا توجد حماية قانونية لحق العامل في الاجر كاعتباره من حقوق الامتياز على أموال صاحب العمل، في نظام العمل السعودي.
- ٣٨- صاحب العمل لا بد أن يكون شخصا طبيعيا ولا يتصور أن يكون شخصا معنويا كشركة.
- ٣٩- التبعية القانونية في عقد العمل يقصد بها استئثار صاحب العمل بجهود العامل مقابل ما يدفعه له من أجر.
- ٤٠- عمال الخدمة المنزلية يخضعون لأحكام نظام العمل السعودي.
- ٤١- الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة، أي العمل لدى صاحب عمل آخر، لا يشترط أن يكون مكتوبا.
- ٤٢- الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة، لا يجوز في جميع الأحوال أن يتجاوز السنتين بعد انتهاء عقد العمل.
- ٤٣- حالة القوة القاهرة، من الحالات التي يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه.
- ٤٤- في أعمال الجرد السنوي وفقا لنظام العمل، من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل مخالفة أحكام التنظيم القانوني.
- ٤٥- العمال المخصصون للحراسة والنظافة، من الفئات الغير خاضعة لبعض أحكام التنظيم القانوني لوقت العمل.
- ٤٦- الأجر المستحق للمرأة العاملة، خلال اجازة الحداد، هو الأجر الاساسي وليس الأجر الفعلي.
- ٤٧- يشترط لمنح اجازة الحج، أن يكون العامل قد أمضى لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل.
- ٤٨- للعامل الذي يثبت مرضه، الحق في اجازة مرضية بأجر كامل عن السنتين يوما الأولى لمرضه.
- ٤٩- يستحق العامل اجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوما في السنة إذا أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة.
- ٥٠- في عقد العمل تحت الاختبار يجوز اخضاع العامل لفترة تجربة ثانية بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر.

تمنياتنا لكم بالتوفيق

<p>بسم الله الرحمن الرحيم</p> <p>الزمن: ساعة ونصف</p> <p>نموذج: A</p>	<p>اختبار نهائي لمادة العمل والعمال</p> <p>BL ٣٠٩</p> <p>الفصل الدراسي الأول</p> <p>١٤٣٩هـ / ١٤٣٨هـ</p>	 <p>جامعة الملك عبد العزيز</p> <p>كلية الحقوق</p>
---	---	--

السؤال الأول: ظلل مستطيل (A) للعبارة الصحيحة و (B) للعبارة الخاطئة:

- 1- يشترط لصحة عقد العمل خلوه من عيوب الارادة كالتدليس أو الإكراه عند أبرام عقد العمل.
- 2- يجب أن يكتب عقد العمل بنسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة ، و على الرغم من ذلك يعد العقد قائماً حتى ولو لم يكن مكتوباً اذا نشأت علاقة عمل بين الطرفين.
- 3- لم يهتم المنظم السعودي بعقد التأهيل المهني في نظام العمل الجديد، حيث أنه لم يتم تخصيص أي نص في النظام لهذا العقد.
- 4- مدة الاختبار في عقد العمل تحت الاختبار يجب ألا تزيد على ٩٥ يوم حسب ما نص عليه نظام العمل.
- 5- أشترط نظام العمل ان يتم النص صراحة على شرط الاختبار في عقد العمل تحت الاختبار .
- 6- اجازات الاعياد والمناسبات الرسمية هي اجازات مقرررة لصالح العمل بموجب نظام العمل.
- 7- لا يحق لصاحب العمل بموجب نظام العمل السعودي تحديد موعد استحقاق العامل للإجازة السنوية.
- 8- لا يجوز تشغيل الأحداث أكثر من ثمان ساعات يومياً وفقاً لنظام العمل السعودي.
- 9- لا يمكن أن يتحدد اجر العامل بطريقة مختلطة تجمع بين طريقة الاجر بالزمن والاجر بالإننتاج.
- 10- يمكن تعريف قانون العمل، بأنه عبارة عن مجموعة القواعد القانونية المنظمة للعلاقة التعاقدية التي تربط العامل بصاحب العمل.
- 11- من الممكن أن تنشأ علاقة تعاقدية بين العامل وصاحب العمل دونما أن يكون هناك عقد مكتوب بين الطرفين.
- 12- تضم المصادر الرسمية لقانون العمل التشريع والقرارات الوزارية.
- 13- لا يعد العرف مصدراً من مصادر نظام العمل في المملكة العربية السعودية.
- 14- من الخصائص المميزة لقانون العمل أن قواعده تتميز بتأثرها بمبدأ العدالة الاجتماعية.
- 15- يعتبر أي شرط يتنازل بموجبه العامل عن حقوقه المقررة في نظام العمل أثناء سريان عقد العمل غير باطل.
- 16- إذا كان العامل يباشر عمله تحت رقابة صاحب العمل واشرافه، فان العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل.
- 17- من الممكن أن يتم دفع اجر العامل بعملة اخرى غير العملة الرسمية للدولة وفقاً لنظام العمل السعودي.
- 18- إذا حضر العامل لإداء عمله، في الوقت المحدد للعمل، ولم يستطع أن يقوم بالعمل لسبب راجع لصاحب العمل، كان له الحق في اجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- 19- الأجر الفعلي في نظام العمل يقصد به الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات الاخرى للأجر.
- 20- لا توجد حماية قانونية لحق العامل في الاجر كاعتباره من حقوق الامتياز على أموال صاحب العمل، في نظام العمل السعودي.
- 21- لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر أكثر من ٢٠% من الاجر في حال اقتراض العامل منه.
- 22- إذا تسبب العامل في تلف آلات يملكها صاحب العمل، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، جاز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح التلف، على ألا يزيد الاقتطاع لهذا الغرض على أجر سبعة أيام في كل شهر.
- 23- أعطى نظام العمل صاحب العمل الحق في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل في حال مخالفته للوائح العمل.
- 24- يلتزم كل صاحب عمل يستخدم أكثر من ٢٥ عاملاً بأن يشغل ما لا يقل عن ٤% من إجمالي عدد العمال في المنشأة، من العمال المعوقين المؤهلين مهنيًا، وذلك وفقاً لنظام العمل السعودي.