

(مقالات قضائية)

(٥)

الدعاوى العمالية

أحكام وإجراءات

١٤٤١هـ

حررها

ناصر بن عبدالله الجربوع

القاضي في محكمة الاستئناف بمنطقة القصيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على نبينا محمد وآله وصحبه أجمعين أما بعد :
فقد صدر نظام القضاء الأخير بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٧٨) وتاريخ
١٩/٩/١٤٢٨هـ، والذي تضمن في المادة (٩) منه ما يتعلق بترتيب محاكم القضاء
العام ، وانها تتكون مما يلي:

١- المحكمة العليا.

٢- محاكم الاستئناف.

٣- محاكم الدرجة الأولى ، وهي:

أ - المحاكم العامة.

ب - المحاكم الجزائية.

ج - محاكم الأحوال الشخصية.

د - المحاكم التجارية.

هـ - المحاكم العمالية .

وتختص كل منها بالمسائل التي ترفع إليها طبقاً لهذا النظام، ونظام المرافعات
الشرعية، ونظام الإجراءات الجزائية.

ونظراً لأن المحاكم العمالية باشرت اختصاصاتها حديثاً في نظر الدعاوى
العمالية وغيرها مما نص عليه في المادة (٣٤) من نظام المرافعات الشرعية اعتباراً من
تاريخ ٢٠/٢/١٤٤٠هـ، و كانت سابقاً تنظر لدى هيئات تسوية الخلافات العمالية
بوزارة العمل.

لذا أحببت إعداد ورقات يسيرة للمهتمين ومن لهم علاقة بالشأن والقضاء العمالي
تتعلق بالدعاوى العمالية وبعض من أحكامها وإجراءاتها.
وسوف يكون الكلام في المباحث الآتية:
الأول - المراد بالدعاوى العمالية.
الثاني - خصائص الدعاوى العمالية.
الثالث - أنواع الدعاوى العمالية.
الرابع - الطلبات في الدعاوى العمالية.
الخامس - اختصاصات المحاكم العمالية.
السادس - شروط قبول الدعاوى العمالية وآلية رفعها وقيدها.
السابع - إجراءات نظر الدعاوى العمالية.
الثامن - طرق الاعتراض على الأحكام.
التاسع - الخاضعون لأحكام نظام العمل.
العاشر - المستثنون من تطبيق أحكام نظام العمل.
الحادي عشر - أبرز أحكام نظام العمل.

سائلا المولى القدير أن يجعل فيها الفائدة والنفع.

،،،،،،،،،،

المبحث الأول: المراد بالدعوى العمالية :

تقوم الدعوى القضائية على ثلاثة أركان:

الأول: أطراف الدعوى - المدعي والمدعى عليه - .

الثاني: المدعى به - محل النزاع - .

الثالث: الصيغة.

ولأجل تحديد الدعوى العمالية عن الدعوى الأخرى لا بد من بيان أهم ركنين

فيها:

الأول: طرفا الدعوى - وهما صاحب العمل والعامل - .

الثاني: المدعى به - الحقوق الناشئة عن عقد العمل - .

ولقد تضمن نظام العمل تعريفات لبعض هذه الألفاظ:

فصاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل

أجر. (م ٢)

والعامل: كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت

إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته. (م ٢)

والعمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب

أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية،

أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية. (م ٢)

وأما عقد العمل: فهو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن

يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر. (م ٥٠)

ومن خلال هذه التعريفات التي حددها النظام يمكن أن نحدد ماهية ومفهوم

الدعوى العمالية بأنها: المنازعة بين طرفي عقد العمل نتيجة الإخلال بما تضمنه

العقد.

والدعوى العمالية يمكن أن تقام من العامل ضد صاحب العمل أو العكس.

ولتوصيفها كدعوى عمالية لا بد من توفر الشروط الآتية:

- ١- أن تكون بين صاحب عمل وعامل.
 - ٢- أن يعمل العامل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه (التبعية والاشراف).
 - ٣- أن يكون العمل مقابل أجر.
 - ٤- أن يكون العمل بناء على عقد، ولو كان غير مكتوب.
- وعند تخلف شرط من هذه الشروط فإن الدعوى تخرج من وصفها نزاعا عماليا يخضع لاختصاص المحاكم العمالية إلى اختصاص محاكم أو جهات قضائية أخرى بحسب طبيعة ونوع النزاع.

،،،،،،،،،،

المبحث الثاني : خصائص الدعاوى العمالية :

تمتاز الدعاوى العمالية بعدة خصائص من أبرزها الآتي :

- ١ - أنها تنظر على وجه الاستعجال بناء على المادة (٢٣٤) من نظام العمل.
- ٢ - تعدد الطلبات غالباً.
- ٣ - جواز رفع الدعوى الجماعية حتى مع اختلاف المدعون إذا كانت بسبب العمل أو شروطه بناء على الفقرة (٣/أ) من المادة (٤١) من نظام المرافعات الشرعية.
- ٤ - مراعاة جانب العامل في الإثبات أو المصالحة مثل ما جاء في المادة (٨) من نظام العمل.
- ٥ - وسائل الإثبات أحياناً تكون محددة في جانب أحد الطرفين ، مثل ما ذكر في المادة (٥٢) من نظام العمل.
- ٦ - المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بموجب حكم أو غيره تعتبر ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى بناء على المادة (١٩) من نظام العمل.
- ٧ - عدم اتباع أحكام النظام قد يجعل الأثر المترتب على الإجراء غير صحيح.
- ٨ - التظلم والاعتراض من بعض الإجراءات لا بد أن يكون خلال مدة محددة والا سقط الحق فيه ، مثل ما ورد في المادة (٩١) من نظام العمل.
- ٩ - أن قبول الدعوى محدد بمدة معينة بعد انتهاء علاقة العمل وفقاً للمادة (٢٣٤) من نظام العمل.

،،،،،،،،،،

المبحث الثالث: أنواع الدعاوى العمالية:

تختلف الدعاوى العمالية بحسب الأطراف أو العقد ، و يمكن تقسيمها بحسب الآتى :

أ - من ناحية العدد: هناك الدعوى الفردية، أو الدعوى الجماعية.

ب- من ناحية نوع العمل: هناك الدعوى الناشئة عن العمل الأصلي ، أو العمل المؤقت ، أو العمل العرضي ، أو العمل الموسمي ، أو العمل لبعض الوقت.

وورد في المادة الثانية تعريفات لهذه الأعمال.

ج- من ناحية العامل: هناك الدعوى المقامة من أو ضد عامل أصلي ، أو عامل تحت التجربة ، أو عامل سعودي ، أو غير سعودي ، أو من عمال الحكومة والمؤسسات العامة ، أو عمال القطاع الخاص.

ح- من ناحية نوع العقد: هناك الدعوى الناشئة عن عقد عمل ، أو عقد تأهيل و تدريب ، أو عن عقد محدد المدة ، أو عقد غير محدد المدة.

ولكل نوع بعض الأحكام الخاصة به وفقا لما هو منصوص عليه في نظام العمل ولائحته التنفيذية ، أو عقد العمل ، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة .

“ “ “ “ “ “ “ “ “

المبحث الرابع: الطلبات في الدعاوى العمالية:

تتماز الدعاوى العمالية بتعدد الطلبات كما سبق، ومن أبرزها على سبيل المثال الآتي:

- ١- أجور متأخرة.
- ٢- مكافأة نهاية الخدمة.
- ٣- بدلات وعمولات.
- ٤- تعويض عن إجازة سنوية.
- ٥- تعويض عن إنهاء العلاقة العمالية لسبب غير مشروع.
- ٦- شهادة خدمة.
- ٧- خروج نهائي.
- ٨- تذاكر سفر.
- ٩- تعويض عن ساعات إضافية ، وأيام الإجازات والأعياد.
- ١٠- تعويض عن عدم الإشعار بإنهاء العقد.
- ١١- تسليم وثائق ومستندات.
- ١٢- علاوة.
- ١٣- مبالغ الرسوم المستحقة على تجديد الإقامة او نقل الخدمات.
- ١٤- تأمين سكن.
- ١٥- تعديل المرتبة الوظيفية.
- ١٦- تعديل المسمى الوظيفي.
- ١٧- إلغاء قرار النقل.
- ١٨- مصاريف علاج.

،،،،،،،،،،

المبحث الخامس: اختصاصات المحاكم العمالية :

أولاً: الاختصاص الولائي:

تختص المحاكم والدوائر العمالية بنظر الدعاوى المقيدة لدى إدارات التسوية الودية بمكاتب العمل بعد التاريخ المحدد لمباشرة المحاكم العمالية لاختصاصاتها وهو (١١٦٩/٢/٢٠١٤هـ) بناء على تعميم معالي رئيس المجلس الأعلى للقضاء رقم ١١٦٩/٢/١٩٤٤٠هـ المبني على قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم ٤١٣/١٠/١٤٠٠هـ وتاريخ ١٥/٢/١٤٤٠هـ، وفقاً لما نصت عليه الفقرة ثانياً من المرسوم الملكي الصادر بالموافقة على نظام المرافعات الشرعية بأنه: لا يخل نفاذ هذا النظام بما نصت عليه آلية العمل التنفيذية لنظام القضاء ونظام ديوان المظالم الموافق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) بتاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ فيما يتعلق بالفترات الانتقالية.

وأما الدعاوى المقيدة لدى إدارات التسوية الودية بمكاتب العمل قبل تاريخ ٢٠/٢/١٤٤٠هـ فتستمر هيئات تسوية الخلافات العمالية بنظرها وفقاً للتعميم المذكور أعلاه.

ثانياً: الاختصاص النوعي:

نصت المادة (٣٤) من نظام المرافعات الشرعية أن المحاكم العمالية تختص بالنظر في الآتي:

- أ- المنازعات المتعلقة بعقود العمل والأجور والحقوق وإصابات العمل والتعويض عنها.
- ب- المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل أو المتعلقة بطلب الإعفاء منها.
- ت- الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل .

- ث- المنازعات المترتبة على الفصل من العمل.
- ج- شكاوى أصحاب العمل والعمال الذين لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، يتعلق بوجوب التسجيل والاشتراكات أو التعويضات.
- ح- المنازعات المتعلقة بالعمال الخاضعين لأحكام نظام العمل، بمن في ذلك عمال الحكومة.
- خ- المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، دون إخلال باختصاصات المحاكم وديوان المظالم .
- د- كما تختص أيضا بالنظر في التظلم من قرارات لجان عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ، وفقا للفقرة (٧) من المادة (٢١) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٣١٠) وتاريخ ١٤٣٤/٩/٧هـ.

ثالثا: الاختصاص المكاني:

نص قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢١هـ والمصادق عليه بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢١هـ بأنه يجب أن يسبق رفع الدعوى أمام المحكمة العمالية التقدم أولا إلى مكتب العمل - الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه - ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا بين الطرفين، وأن يعمل بذلك لمدة ثلاث سنوات اعتبارا من تاريخ مباشرة المحاكم العمالية اختصاصاتها ، ويجوز عند الاقتضاء تمديد هذه المدة بقرار من مجلس الوزراء، كما صدر تعميم معالي رئيس المجلس الأعلى للقضاء رقم ١١٦٩ / ت وتاريخ ١٤٤٠/٢/١٩هـ المبني على قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (٤٠/١٠/٤١٣) وتاريخ ١٤٤٠/٢/١٥هـ المتضمن : بأن يحال إلى المحاكم والدوائر العمالية

الدعاوى المقيدة في إدارات التسوية الودية بعد مباشرة المحاكم والدوائر العمالية حسب البيان المرافق للتعميم ، والذي حدد فيه جهة إحالة المعاملات الواردة من إدارات التسوية الودية إلى المحاكم والدوائر العمالية .

وبذا يتضح أن الاختصاص المكاني في الدعاوى العمالية منعقد للمحاكم والدوائر العمالية التي يقع مكتب العمل - الذي يقع مكان العمل ضمن دائرة اختصاصه - ضمن دائرة اختصاصها وفقا للتحديد الوارد في التعميم السابق لحين انتهاء المدة المحددة.

،،،،،،،،

المبحث السادس - شروط قبول الدعاوى العمالية وآلية رفعها وقبدها -

أولاً: شروط قبول الدعاوى العمالية:

لقبول الدعوى العمالية شروطاً منها:

١ - وجود مصلحة مشروعة من إقامتها وفقاً للمادة (٣) من نظام المرافعات الشرعية.

٢ - وجود الصفة لطرفي الدعوى وفقاً للمادة (٧٦) من نظام المرافعات الشرعية.

٣ - أن يتم رفعها خلال مدة لا تتجاوز اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٣٤) من نظام العمل المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠هـ بأنه: لا تقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يقدم المدعي عذراً تقبله المحكمة، أو يصدر من المدعي عليه إقرار بالحق.

وبناء عليه فلا تقبل الدعوى العمالية بعد مضي هذه المدة إلا في حالين:

١ - إذا قدم المدعي عذراً تقبله المحكمة، وقبول هذا العذر سلطة تقديرية للمحكمة.

٢ - أن يصدر من المدعي عليه إقرار بالحق للمدعي.

ثانيا: آلية رفع الدعاوى العمالية وقيدها:

إذا رغب المدعي برفع دعوى عمالية فيكون من خلال ما يلي:

١- يجب أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية التقدم أولا إلى مكتب العمل - الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه - ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا بين الطرفين ، وفقا لما ورد في أولا من قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢١هـ والمصادق عليه بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ.

٢- عند تعذر التوصل إلى تسوية ودية أو صلح عن طريق مكتب العمل فيجب خلال مدة لا تتجاوز ٢١ يوما إحالة الدعوى إلكترونيا للمحكمة العمالية المختصة ، مالم يتفق الطرفان على مد هذا المدة لموعد آخر بناء على المادة ١٤ من قواعد التسوية الودية العمالية الصادر بموجب قرار معالي وزير العمل رقم (٥٧١٦٧) وتاريخ ١٤٤٠/٣/٢٠هـ.

٣- في بعض الأحوال يتم رفع الدعوى مباشرة للمحكمة العمالية مثل التظلم من قرارات لجان عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ، أو ضد المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، أو طلب عارض فيكون الرفع وفق ما نص عليه في الباب الثالث من نظام المرافعات الشرعية بشأن رفع الدعوى وقيدها مثل بقية الدعاوى الأخرى.

،،،،،،،،،،

المبحث السابع: إجراءات نظر الدعاوى العمالية:

تطبق المحاكم والدوائر العمالية عند نظرها للدعوى العمالية الأحكام والإجراءات المقررة في نظام المرافعات الشرعية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) في ١٤٣٥/١/٢٢هـ ولائحته التنفيذية وفقا لما ورد في الفقرة (٣) من (أولا) من المرسوم الملكي المذكور بأنه يلغى نظام المرافعات الباب (الرابع عشر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ الخاص بهيئات تسوية الخلافات العمالية، وتحل عبارة "المحكمة العمالية أو المحاكم العمالية" محل عبارة "هيئة تسوية الخلافات العمالية أو هيئات تسوية الخلافات العمالية" بحسب الأحوال، أينما وردت في الأبواب الأخرى من نظام العمل، وذلك اعتبارا من إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها .

على أن ذلك لا يخل باختصاص الدعاوى العمالية ببعض الأحكام والإجراءات ومنها:

١- أنها تنتظر على وجه الاستعجال وفقا للفقرة (ب) من المادة (٢٣٤) من نظام العمل
كما سبق.

٢- موعد الحضور أمام المحاكم العمالية أربعة أيام على الأقل من تاريخ تبليغ صحيفة الدعوى، وتطبق مدة الأيام الأربعة على القضايا العمالية إذا نظرت أمام المحكمة العامة في المحافظة أو المركز، وفقا للمادة (٤٤) من نظام المرافعات.

٣- على المدعى عليه أن يودع لدى المحكمة العمالية مذكرة بدفاعه قبل الجلسة المحددة لنظر الدعوى بيوم واحد على الأقل، وأمام الدوائر العمالية إذا نظرت أمام المحكمة العامة في المحافظة أو المركز ، وفقا للمادة (٤٥) من نظام المرافعات.

“ “ “ “ “ “ “ “ “

المبحث الثامن : طرق الاعتراض على الأحكام:

حددت المادة (١٧٦) من نظام المرافعات الشرعية طرق الاعتراض على الأحكام وهي: الاستئناف والنقض والتماس إعادة النظر.

ونصت الفقرة (١) من المادة (١٨٥) من النظام أن جميع الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى قابلة للاستئناف باستثناء الأحكام في الدعاوى اليسيرة التي يحددها المجلس الأعلى للقضاء .

كما نصت الفقرة (٢) من المادة بأن يحدد المجلس أيضا الأحكام التي يكتفى بتدقيقها من محكمة الاستئناف.

وبناء عليه فإن الأحكام الصادرة في الدعاوى العمالية من ناحية خضوعها لطرق الاعتراض كما يأتي:

أولاً: الأحكام الغير قابلة للاعتراض بطريق الاستئناف:

صدر قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (٤١٣/١٠/٤٠) وتاريخ ١٥/٢/١٤٤٠هـ المعمم برقم ١١٦٩/ ت وتاريخ ١٩/٢/١٤٤٠هـ المتضمن : أنه تعد من الدعاوى اليسيرة التي لا تقبل الاعتراض بالاستئناف (مرافعة أو تدقيقاً) الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى في الدعاوى العمالية التالية :

- ١- القضايا العمالية التي لا تزيد قيمة المطالبة فيها عن عشرين ألف ريال.
- ٢- المطالبة بشهادة الخدمة.
- ٣- المطالبة بالمستندات والوثائق المتعلقة بالعامل والمودعة لدى رب العمل .
- ٤- الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل ما عدا الفصل من العمل.
- ٥- الاعتراض على قرارات لجان عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

٦- دعاوى التظلم من أصحاب العمل والعمال الذين لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار من جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا كانت الدعاوى تتعلق بوجوب التسجيل والاشتراكات أو التعويضات التي لا تتجاوز عشرين ألف ريال.

٧- ويستثنى من هذه الأحكام ما تضمنته الفقرة (٤) من المادة (١٨٥) من نظام المرافعات ، فعلى المحكمة أن ترفع الحكم إلى محكمة الاستئناف لتدقيقه مهما كان موضوع الحكم وفقا لما جاء في ثالثا من التعميم السابق.

ثانيا: الأحكام القابلة للاعتراض:

١ - الاعتراض بطريق الاستئناف (مرافعة أو تدقيقا).

صدر قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (٢٢) وتاريخ ٢٣/١٠/١٤٤٠هـ المعمم برقم ١٢٩٨/ت وتاريخ ٣/١٢/١٤٤٠هـ المتضمن: إطلاق المرحلة الثانية من تفعيل الاعتراض بطريق الاستئناف (مرافعة أو تدقيقا)، اعتبارا من تاريخ ٢/١/١٤٤١هـ ، وفقا لأحكام الفصل (الثاني) من الباب (الحادي عشر) من نظام المرافعات الشرعية وذلك في الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى بعد تاريخ ١/١/١٤٤١هـ.

ونصت الفقرة (هـ) من ثانيا من القرار أن الدوائر العمالية بمحاكم الاستئناف تنظر الاعتراض بطريق الاستئناف مرافعة في القضايا الآتية:

١- الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل.

٢- القضايا العمالية التي تزيد فيها المطالبة عن مليون ريال.

كما نصت الفقرة (و) من القرار أن الدوائر العمالية بمحاكم الاستئناف تنظر الاعتراض بطريق الاستئناف تدقيقا في القضايا الآتية:

- ١- القضايا العمالية التي يزيد مجموع المطالبة فيها عن مائتي ألف ريال.
- ٢- الدعاوى المتعلقة بشكاوى أصحاب العمل أو العمال ضد قرارات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وأما فيما يتعلق بالأحكام الصادرة في غير الدعاوى اليسيرة و مبالغها دون القضايا المحددة في ثانيا من هذا القرار، أو كانت من القضايا الغيرورادة في القرار (كإلغاء قرار نقل عامل أو تعديل المرتبة الوظيفية ونحوها) أو كانت من القضايا المحكوم بها قبل تاريخ ١٤٤١/١/١هـ فهذه يستمر نظرها تدقيقا وفقا لإجراءات الاستئناف من نظام المرافعات الشرعية السابق (التمييز) الموضحة في قرار معالي وزير العدل رقم ١٣/ت/٦٢١٩ وتاريخ ١٤٣٧/٦/١٨هـ وذلك في المسائل المتعلقة على الفترات الانتقالية، لحين مباشرة المحاكم المتخصصة ومحاكم الاستئناف والمحكمة العليا كامل اختصاصاتها، وفقا لما تضمنته "آلية العمل التنفيذية لنظام القضاء.

وقد نصت الفقرة (ط) من قرار المجلس بأنه إذا تضمنت القضية طلبات منها ما ينظر مرافعة، ومنها ما ليس كذلك _ كأن ينظر تدقيقا أو تمييزا - فينظر الجميع مرافعة ، وإذا تضمنت طلبات منها ما ينظر تدقيقا ومنها ما ليس كذلك _ كأن ينظر تمييزا - فينظر الجميع تدقيقا ، ولا يجوز تجزئة القضية.

كما أجازت الفقرة (ي) من القرار لدوائر الاستئناف فيما عدا القضايا الموضحة في ثانيا من القرار المذكورة اعلاه، ولأسباب تقدرها من مراعاة سرعة الفصل في القضية ، أو كانت مما تستلزم ظروفها سرعة الفصل فيها على وجه السرعة ، أو كانت صالحة للحكم ، أو كانت مرتبطة بقضية أخرى ، وغير ذلك أن تقرر

النظر في القضية مرافعة - حتى لو كانت مما ينظر تمييزاً أو تدقيقاً - وتحكم فيها بعد حضور الخصوم .

٢ - الاعتراض بطريق النقض:

نصت المادة (١٩٣) من نظام المرافعات الشرعية أن للمحكوم عليه الاعتراض بطلب النقض أمام المحكمة العليا على الأحكام والقرارات التي تصدرها أو تؤيدها محاكم الاستئناف متى كان محل الاعتراض على الحكم ما يلي:

١ - مخالفة أحكام الشريعة الإسلامية وما يصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض معها.

٢ - صدور الحكم من محكمة غير مشكّلة تشكيلاً سليماً طبقاً لما نص عليه نظاماً.

٣ - صدور الحكم من محكمة أو دائرة غير مختصة.

٤ - الخطأ في تكييف الواقعة أو وصفها وصفاً غير سليم.

ووضحت المواد (١٩٤ و ١٩٥ و ١٩٦ و ١٩٧ و ١٩٨ و ١٩٩) من النظام أحكام وإجراءات الاعتراض على الأحكام بطريق النقض، وهي تشمل الأحكام الصادرة في الدعاوى العمالية.

وقد تضمن قرار المجلس رقم (٢٢) وتاريخ ٢٣/١٠/١٤٤٠هـ بأن تباشر المحكمة العليا اختصاصاتها بنظر الاعتراض بطريق النقض على الأحكام والقرارات الصادرة من محاكم الاستئناف أو المؤيدة الموضحة في البند (ثانياً) من القرار، المنظورة بالاعتراض على الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى بعد تاريخ ١/١/١٤٤١هـ.

وأما الأحكام الصادرة قبل هذا التاريخ فلا يسري عليها تفعيل بالاعتراض بطريق النقض في هذه المرحلة.

٣ - الاعتراض بطريق التماس إعادة النظر:

نصت المادة (٢٠٠) من نظام المرافعات أنه :

١- يحق لأي من الخصوم أن يلتمس إعادة النظر في الأحكام النهائية في الأحوال الآتية:

أ- إذا كان الحكم قد بني على أوراق ظهر بعد الحكم تزويرها ، أو بني على

شهادة قضي -من الجهة المختصة بعد الحكم- بأنها شهادة زور.

ب- إذا حصل الملتمس بعد الحكم على أوراق قاطعة في الدعوى كان قد تعذر عليه إبرازها قبل الحكم.

ج- إذا وقع من الخصم غش من شأنه التأثير في الحكم.

د- إذا قضى الحكم بشيء لم يطلبه الخصوم أو قضى بأكثر مما طلبوه.

هـ- إذا كان منطوق الحكم يناقض بعضه بعضاً.

و- إذا كان الحكم غائباً.

ز- إذا صدر الحكم على من لم يكن ممثلاً تمثيلاً صحيحاً في الدعوى.

٢- يحق لمن يُعد الحكم حجة عليه ولم يكن قد أدخل أو تدخل في الدعوى أن يلتمس إعادة النظر في الأحكام النهائية.

و وضحت المواد (٢٠١ و ٢٠٢ و ٢٠٣ و ٢٠٤) من النظام أحكام وإجراءات

الاعتراض عن طريق التماس إعادة النظر.

ويشمل الاعتراض بالتماس إعادة النظر جميع الأحكام حتى الصادرة في

الدعاوى العمالية اليسيرة، لكن ليس للملتمس الاعتراض بطلب الاستئناف على

القرار الصادر بعدم قبول الالتماس، ولا على الحكم الصادر في موضوع الدعوى

بعد قبول الالتماس في الدعوى اليسيرة بناء على الفقرة (٢/٢٠٠) من اللائحة

التففيذية لنظام المرافعات.

المبحث التاسع: الخاضعون لأحكام نظام العمل:

نصت المادة (٥) من النظام أن أحكامه تسري على الآتي:

١- كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.

٢- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعي.

٣- عمال المؤسسات الخيرية.

٤- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام .

٥- العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

كما نصت المادة (٦) منه أنه تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة فيما يتعلق بالواجبات وقواعد التأديب ، والحد الأقصى لساعات العمل ، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية ، والتشغيل الإضافي ، والعطلات الرسمية ، وقواعد السلامة ، والصحة المهنية ، وإصابات العمل والتعويض عنها ، وما يقرره الوزير .

،،،،،،،،،،

المبحث العاشر : المستثنون من تطبيق أحكام نظام العمل :

نصت المادة (٧) من النظام أنه يستثنى من تطبيق أحكامه كل من:

- أ- أفراد أسرة صاحب العمل ، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
- ب- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.
- ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.
- د- عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.
- هـ- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.
- و- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.

وهؤلاء لهم لوائح خاصة.

،،،،،،،،،،

المبحث الحادي عشر: أبرز أحكام نظام العمل:

صدر نظام العمل الأخير بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ وهو ينظم أحكام العلاقة بين طرفي عقد العمل و الحقوق والواجبات للطرفين، بالإضافة لتنظيم سوق العمل .

و صدرت على النظام عدة تعديلات كان من آخرها ما صدر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠ هـ ورقم (م/٤٣١) وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠ هـ. و جاء النظام مقسماً على عدة أبواب و فصول كما يلي:

الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة.

الفصل الأول: التعريفات.

الفصل الثاني: الأحكام العامة.

الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف.

الفصل الأول: وحدات التوظيف.

الفصل الثاني: توظيف المعوقين.

الفصل الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية.

الباب الثالث: توظيف غير السعوديين.

الباب الرابع: التدريب والتأهيل.

الفصل الأول: التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل.

الفصل الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل.

الباب الخامس: علاقات العمل.

الفصل الأول: عقد العمل.

الفصل الثاني: الواجبات وقواعد التأديب.

أولاً: واجبات أصحاب العمل.

ثانياً: واجبات العمال.

ثالثاً: قواعد التأديب.

الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل.

الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة.

الباب السادس: شروط العمل وظروفه.

الفصل الأول: الأجور.

الفصل الثاني: ساعات العمل.

الفصل الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية.

أولاً: فترات الراحة.

ثانياً: الراحة الأسبوعية.

الفصل الرابع: الإجازات.

الباب السابع: العمل لبعض الوقت.

الباب الثامن: الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى

وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية.

الفصل الأول: الوقاية من مخاطر العمل.

الفصل الثاني: الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى.

الفصل الثالث: إصابات العمل.

الفصل الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية.

الباب التاسع: تشغيل النساء.

الباب العاشر: تشغيل الأحداث.

الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري.

الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر.

الباب الثالث عشر: تفتيش العمل.

الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية (ملغى).

الباب الخامس عشر: العقوبات.

الباب السادس عشر: أحكام ختامية.

وصدرت اللائحة التنفيذية الأخيرة للنظام بموجب قرار معالي وزير العمل رقم

(٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ.

ومن أبرز مواد وأحكام النظام ما يأتي :

١- نصت المادة الثانية بأن المقصود بالألفاظ والعبارات أينما وردت في النظام المعاني

المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك ، ومن التعاريف الواردة فيها :

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغلّ عاملاً أو أكثر مقابل أجر.

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

مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

العمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو

غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو

زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.

العمل الأصلي: بالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، وبالنسبة للمنشآت:

الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها

أو في عقد الامتياز- إن كانت من شركات الامتياز- أو في السجل التجاري.

العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط

وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا

يتجاوز في الحاليتين تسعين يوماً.

العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً.

العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

العمل لبعض الوقت: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع.

الخدمة المستمرة: خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة، وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:

١- الإجازات والعطل المقررة نظاماً.

٢- فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.

٣- حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل.

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.

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 لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

١- العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

٢- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها ، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

٣- الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة ، أو لمواجهة أعباء العائلة.

٤- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل ، وما يصرف له جزاء أمانته ، أو كفايته ، وما شابه ذلك ، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل ، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة ، أو جرت العادة بمنحها ، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

٥- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله ، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ، ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

الأجر: الأجر الفعلي.

الشهر: ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

٢- يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية. (م٤)

٣- بينت المواد (٥ و٦ و٧) العمال الذين تسري عليهم أحكام النظام ، والمستثنون من تطبيق أحكامه .

٤- يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام ، ويبطل كل إبراء ، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام ، أثناء سريان عقد العمل ، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل. (م٨)

٥- تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري ،
ما لم ينص في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على خلاف ذلك. (م١٠)

٦- ١- يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج
المعد من الوزارة، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.

٢- يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا
يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

٣- يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها
في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها
بأحكامها. (م١٣)

٧- ١- إذا لم يتمكن صاحب العمل من ممارسة العمل بنفسه، فعليه أن يعين
مسؤولاً يمثله في مكان العمل. وفي حالة تعدد الشركاء أو المديرين في المنشأة
يسمى أحدهم من المقيمين في مكان العمل، يمثل صاحب العمل ويكون
مسؤولاً عن أي مخالفة لأحكام هذا النظام.

٢- على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة باسم الشريك أو
المدير، وعليه في حالة تغييره أن يبلغ المكتب باسم الشريك أو المدير الجديد
خلال سبعة أيام على الأكثر من تولي هذا الأخير عمله.

٣- إذا لم يوجد شخص معين بصفة مدير مسؤول للمنشأة، أو إذا لم يباشر
الشخص المعين عمله- فإن من يقوم فعلاً بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه
يعد مديراً مسؤولاً عن المنشأة.

وفي كل الأحوال تبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة بصفة أصلية. (م١٦)

٨- على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل بالسجلات والكشوف والملفات

التي تحدد ماهيتها ، والبيانات التي يجب أن تتضمنها اللائحة. (م ١٧)

٩- إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد ، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي

بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك ، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين ، وتعد

الخدمة مستمرة ، أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا

التغيير من أجور ، أو مكافأة نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال

الملكية ، أو غير ذلك من حقوق ؛ فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها

بالتضامن . ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب ، اتفاق السلف

والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة

العامل الخطية . وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسليم

مستحقاته من السلف.(م ١٨)

١٠- تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من

الدرجة الأولى ، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال

صاحب العمل.(م ١٩)

١١- لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال

أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه. كما لا

يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال

أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى

مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات.(م ٢٠)

- ١٢- ذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق ، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل . ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته . (م ٢٩)
- ١٣- يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد. (م ٣٧)
- ١٤- 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.(م ٣٨)
- ١٥- لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره. (م ٣٩)
- ١٦- ١- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكيرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.
- ٢- يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.
- ٣- يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.(م ٤٠)
- ١٧- تحدد اللائحة شروط الاستقدام، ونقل الخدمات، وتغيير المهنة، وضوابط ذلك وإجراءاته.(م ٤١)

١٨- عقد التأهيل والتدريب عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة.(م ٤٥)

١٩- يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً ، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها ، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة ، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة ، على ألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.(م ٤٦)

٢٠- تسري على عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل الأحكام الواردة في هذا النظام ، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية ، والحد الأقصى لساعات العمل ، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية ، وقواعد السلامة والصحة المهنية ، وإصابات العمل وشروطها ، وما يقرره الوزير.(٤٩)

٢١- عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل ، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.(م ٥٠)

٢٢- يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات ، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت ، أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.(م ٥١)

٢٣- تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد العمل ، ويجب أن يكون عقد العمل وفق هذا النموذج المشار إليه ، ولطريق العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى ، بما لا يتعارض مع أحكام النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.(م ٥٢)

٢٤- إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما. (م٥٣)

٢٥- إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة، فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك. (م٥٤)

٢٦- ١- ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدّ العقد مجديداً لمدة غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من النظام بالنسبة إلى غير السعوديين .

٢- إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها. فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه؛ تحولّ العقد إلى عقد غير محدد المدة. (م٥٥)

٢٧- إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه. (م٥٧)

٢٨- ١- لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

٢- لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة - تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن

المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته ، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.(م ٥٨)

٢٩- مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من النظام - المشار إليها أعلاه - لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية ، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة. (م ٦٠)

٣٠- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له ، يجب على صاحب العمل ما يأتي :

١- أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة ، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه ، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق ، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم .

٢- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت ، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .

٣- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام. (م ٦١)

٣١- 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.(م ٦٢)

٣٢- يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:-

١- أن يعطي العامل -بناء على طلبه- شهادة خدمة دون مقابل ، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل ، وتاريخ انتهاء علاقته به ، ومهنته ، ومقدار أجره

الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

٢- أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.(م٦٤)

٣٣- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل:

١- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

٢- أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

٣- أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.

٤- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

٥- أن يخضع- وفقاً لطلب صاحب العمل- للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.

٦- أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.(م٦٥)

٣٤- الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل:

١- الإنذار.

٢- الغرامة.

٣- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

٤- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل .

٥- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر .

٦- الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام. (م٦٦)

٣٥- لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل . (م٦٧)

٣٦- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً . (م٦٩)

٣٧- لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجره خمسة أيام ، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ، ولا أن تُقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر. (م٧٠)

٣٨- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت ذلك في المحضر. (م٧١)

٣٩- يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى المحكمة العمالية، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها. (م٧٢)

٤٠- ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- ١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية .
- ٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.
- ٣- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام .
- ٤- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات
- ٥- القوة القاهرة.
- ٦- إغلاق المنشأة نهائياً.
- ٧- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.
- ٨- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر. (م٧٤)

٤١- إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره. (م٧٥)

٤٢- إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحددة للإشعار وفقاً للمادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك. (م٧٦)

٤٣- ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:-
١- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين. (م٧٧)

٤٤- لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات -التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر- الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

٣- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا وقع من العامل -عمداً - أيُّ 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 بوقوعه.

٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار. (م٨٠)

٤٥- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها ، وذلك في أي من الحالات الآتية :

١- إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل .

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

٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وخلاًفاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام .

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 .

٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة .

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

٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد .(م٨١)

٤٦- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض ، قبل استتفاذه المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام ، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية . (م٨٢)

٤٧- ١- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرراً ومُحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

٢- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرارهِ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرراً ومُحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

٣- استثناء من أحكام هذا النظام، لصاحب العمل رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل لأيٍّ من التزاماته الواردة في هذه المادة.(م٨٣)

٤٨- ذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.(٨٤)

٤٩- إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر . (م٨٥)

٥٠- استثناء من حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص.(م٨٦)

٥١- استثناء مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.(م٨٧)

٥٢- ١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة القاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة

الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام المحكمة العمالية، فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

٢- يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة، وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك. (م ٩١)

٥٣- لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠٪ من أجره.

٢- اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.

٣- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.

٤- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تمليكها للعمال أو أي مزية أخرى.

٥- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه.

٦- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي ، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك . ويستوفى دين النفقة أولاً ، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى . (م٩٢)

٥٤- إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير موافقته الكتابية ، أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى المحكمة العمالية ، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق ، أو يدفع له أجوره المتأخرة. (م٩٤)

٥٥- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد تولت المحكمة العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. (م٩٥)

٥٦- ١- إذا كان أجر العامل محدداً على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته ، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام.

٢- إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك ، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص ، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها. (م٩٦)

٥٧- إذا جرى توقف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع ٥٠٪ من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته ، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يوماً ، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة . فإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته ، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره. أما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك. (م٩٧)

٥٨- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد ، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي ، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي . وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين ، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم ، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع. (م٩٨)

٥٩- يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والتسعين من هذا النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال ، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة ، كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة ، وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير. (م٩٩)

٦٠- تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف

ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.(م١٠١)

٦١- لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة 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.(م١٠٢)

٦٢- ١- يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال . ويجوز لصاحب العمل - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

١- يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل ، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.(م١٠٤)

٦٣- ١- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي.

٢- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية .

٣- تعد جميع ساعات العمل التي تؤدَّى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية .(م١٠٧)

٦٤- ١- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً ، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة ، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.

٢- يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز النزول عنها ، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل ، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً . (م١٠٩)

٦٥- للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.(م١١١)

٦٦- لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة .(م١١٢)

٦٧- مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروع، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.(م١١٣)

٦٨- 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 لمقتضيات العمل.(م١١٤)

٦٩- ١- للعامل - إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قُبل استمراره فيها- الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير

معادة تحدد مدتها بعد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية. ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.

٢ - إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

٣ - على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٤ - لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان.(١١٥)

٧٠- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر ، يتفق الطرفان على تحديد مدتها ، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. (م١١٦)

٧١- للعامل 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 ، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة . ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .(م١١٧)

٧٢- يصدر الوزير القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت وصاحب العمل، ولا تسري أحكام هذا النظام إلا في الحدود التي يقررها الوزير، باستثناء الحماية

الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.(م١٢٠)

٧٣- لا تسري أحكام هذا الفصل - إصابات العمل - على المنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.(١٣٢)

٧٤- إذا أصيب العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما فيها الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج.(م١٣٣)

٧٥- تعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية، وتعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة.(١٣٤)

٧٦- تحدد الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية وتحدد درجات العجز الدائم الكلي أو الجزئي وفق جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في النظام المذكور.(م١٣٦)

٧٧- للمصاب - في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناتج من إصابة عمل - الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ستين يوماً ثم يستحق مقابلها مالياً يعادل (٧٥٪) من أجره طوال المدة التي يستغرقها علاجه. فإذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفاؤه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل، عدت الإصابة عجزاً كلياً، وينهى العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.(م١٣٧)

٧٨- إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي، أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة

ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال . أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي ، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدّر ، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد ، مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي.(م١٣٨)

٧٩- لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد الثالثة والثلاثين بعد المائة والسابعة والثلاثين بعد المائة والثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام إذا ثبت أي مما يأتي:

- ١- أن العامل تعمد إصابة نفسه.
- ٢- أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل.
- ٣- أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.(م١٣٩)
- ٨٠- يُحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير -بقرار منه- المهن والأعمال التي تُعد خطيرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.(م١٤٩)

٨١- لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير.(م١٥٠)

- ٨٢- ١- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
- ٢ - يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

٣- للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر. (م١٥١)

٨٣- لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع. ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما ، على أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة ، وأن لا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً سواء كانت متصلة أم متفرقة. (م١٥٥)

٨٤- لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة. (م١٥٦)

٨٥- يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة - أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها. (م١٥٧)

٨٦- ١ - للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً - خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها - بموجب هذا النظام - بعد وضع حملها.

٢ - للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً. (م١٦٠)

٨٧- لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها. (م١٦١)

٨٨- ١ - مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

أ - غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.

ب - إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.

ج - إغلاق المنشأة نهائياً.

٢- يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب لمخالفة.

٣ - تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم. (م٢٢٩)

٨٩- أ- لا تقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل ، مالم يقدم المدعي عذر تقبله المحكمة ، أو يصدر من المدعى عليه إقرار بالحق.

ب- تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال. (م٢٣٤)

هذا ما تيسر ذكره ، وفي الختام أشكر كل من ساهم في التصحيح والإضافة ، ومنه سبحانه نستعين التوفيق والسداد.

وصلى الله وسلم على نبيينا محمد وآله وصحبه أجمعين...

عند وجود ملاحظة يمكن التواصل : gwas1390@hotmail.com