

## اسم المحاضرة

### الدعوى العمالية

#### الهدف العام

تزويد المشارك بالمعلومات اللازمة للتعامل مع الدعاوى العمالية بكافة أنواعها وصورها وتوضيح المواد التي يستند عليها نظام القضاء العمالي.

#### الأهداف التفصيلية

- أن يتعرف المشارك على نشأة القضاء العمالي.
- أن يتعرف المشارك على اختصاص المحاكم العمالية
- أن يعرف المشارك المواد النظامية الخاصة بالقضاء العمالي
- أن يتعرف المشارك على المسائل المهمة عند نظر القضايا العمالية.

## المقدمة

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من بعثه الله رحمة للعالمين سيدنا وحبينا  
محمد صلى الله عليه وسلم أما بعد....

فقد أصدر المجلس الأعلى للقضاء قراره ذي الرقم (٤/١٠/٤١٣) وبتاريخ  
١٤٤٠/٢/١٥ هـ معلنا فيه انتقال اختصاص نظر القضايا العمالية من هيئات تسوية  
الخلافات العمالية بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية إلى القضاء العام ومباشرة  
المحاكم العمالية لاختصاصاتها بدءا من تاريخ ١٤٤٠/٢/٢٠ هـ إنفاذا للآلية التنفيذية  
لنظام القضاء الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) وبتاريخ ١٤٢٨/٩/١٩ هـ حيث  
نصت المادة التاسعة من نظام القضاء المشار إليه سلفا على إنشاء محاكم متخصصة  
في الدرجة الأولى وهي المحاكم: ١/ العامة ٢/ الجزائية ٣/ الأحوال الشخصية ٤/  
التجارية ٥/ العمالية.

ويعد هذا الانتقال نقلة تطويرية للمنازعات التي تواجه أطراف العلاقة العمالية حيث  
تضمن تحسين وتسريع إجراءات التقاضي واتسامها بالشفافية والوضوح مما  
سينعكس أثره على سوق العمل السعودي من خلال خلق بيئة عمل آمنة وجاذبة  
للأيادي العاملة و للاستثمار في المملكة العربية السعودية تحقيقا لما يتطلع له ولاة الأمر  
- حفظهم الله - دائما لهذا البلد المبارك .

وبما أنه صدر المرسوم الملكي الكريم ذي الرقم (م/١) في ١/٢٢/١٤٣٥ هـ بالموافقة على  
نظام المرافعات الشرعية والمتضمن تحديد الاختصاصات للمحاكم العمالية وبما أن  
المجلس الأعلى للقضاء أعلن بدأ مباشرة المحاكم العمالية لاختصاصاتها فعليه تكون  
دخلت حيز التنفيذ وأكملت منظومة القضاء المتخصص في محاكم الدرجة الأولى وفقاً  
لما نص عليه في نظام القضاء آنف الذكر.

وقد نص البند الثالث من المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١/٢٢/١٤٣٥ هـ (يلغي هذا  
النظام الباب (الرابع عشر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١)  
بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، 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 اعتباراً من إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها). لذا فمن المهم الإحاطة بمفهوم الدعاوى العمالية .

حيث إن معرفة إدارة الدعاوى العمالية يعد من أهم أسباب الوصول إلى عدالة ناجزة، والإخفاق في إدارتها يؤدي إلى تعثر الدعاوى و بالتالي إطالة أمد القضية وتأخر وصول أصحاب الحق لحقوقهم .

فضلاً عما ينشأ بسبب هذا التعثر من منازعات جديدة بين أطراف العلاقة العمالية , لذا فإن دور المحاكم العمالية أن تساهم في سرعة الإنجاز بما يتوافق مع طبيعة الدعاوى العمالية مع مراعاة جودة الأحكام القضائية، والله أسأل أن يعيننا على اتمام هذه الدورة، وسأحاول بقدر المستطاع احتواء كافة عناصر هذه الدورة، وفقني الله وأياكم لما فيه خيري الدنيا والآخرة.

## العنصر الأول : المحاكم العمالية

### ➤ تعريفها :

هي إحدى محاكم الدرجة الأولى التابعة للقضاء العام تختص بالنظر في المسائل المرفوعة لها طبقاً لنظام القضاء و نظام المرافعات الشرعية .

### ➤ تشكيل المحكمة العمالية :

تؤلف المحكمة العمالية من دوائر متخصصة وتكون كل دائرة من قاض فرد أو أكثر وفق ما يحدده المجلس الأعلى للقضاء, كما يتم تسمية رؤساء وأعضاء الدوائر بقرار من رئيس المحكمة .

### ➤ مقار المحاكم العمالية :

وبما أن المحاكم العمالية هي إحدى درجات المحاكم الأولى فقد نصت المادة (٨) من نظام القضاء آنفة الذكر على أن تنشأ محاكم الدرجة الأولى في المناطق والمحافظات والمراكز بحسب الحاجة.

وقد أنشأ المجلس الأعلى للقضاء بماله من صلاحيات وفق الفقرة (د) من المادة (٦) من نظام القضاء سبعة محاكم عمالية على النحو الآتي: ١- الرياض. ٢- مكة المكرمة. ٣- المدينة المنورة. ٤- جدة. ٥- الدمام. ٦- بريدة. ٧- أبها.

وعدد الدوائر العمالية في المحاكم المشار إليه وعددها (٨٠) دائرة.

كما أنشأ المجلس الأعلى للقضاء دوائر عمالية متخصصة بالنظر في القضايا والمنازعات العمالية في المحاكم العامة في المحافظات التي ليس فيها محاكم عمالية وعددها (٢٧) دائرة.

كما أنشأ المجلس الأعلى للقضاء دوائر استئنافية في محاكم الاستئناف مختصة بالنظر في القضايا والمنازعات العمالية وعددها (١٠) دوائر.

## العنصر الثاني : الاختصاص النوعي في الدعاوى العمالية



أولاً: نصت المادة الرابعة والثلاثين من نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) في ١/٢٢/١٤٣٥هـ على اختصاص المحاكم العمالية 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.
- ج- الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل.
- د - المنازعات المترتبة على الفصل من العمل.
- هـ- 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.
- و - المنازعات المتعلقة بالعمال الخاضعين لأحكام نظام العمل، بمن في ذلك عمال الحكومة.
- ز - المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، دون إخلال باختصاصات المحاكم الأخرى وديوان المظالم.

ثانياً : اختصاص المحاكم العمالية بالنظر في التظلم من القرارات الصادرة من لجان العمالة المنزلية ومن في حكمهم .

نصت الفقرة (٧) من المادة (٢١) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٣١٠) في ١٤٣٤/٩/٧هـ على أنه ( يحق لمن صدر ضده القرار التظلم منه أمام المحكمة العمالية خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه، وإلا عد نهائياً واجب النفاذ.) ونجد بأن المنظم منح كلا من العامل أو صاحب العمل الحق بالتظلم أمام المحاكم العمالية تجاه القرار الصادر سواء أكان القرار متعلقاً في المطالبات المالية الناشئة بين عمال

الخدمة المنزلية وأصحاب العمل أو كان متعلقاً بتطبيق العقوبات المنصوص عليها في لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

**ثالثاً : اختصاص المحاكم العمالية بإصدار الأمر القضائي في الدعاوى المقامة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ضد صاحب العمل .**

فنص الأمر السامي رقم (١٢٦٧٤/ب) وبتاريخ ١٤٣٠/١٠/٥ هـ على اختصاص المحاكم العمالية بإصدار الأمر القضائي المشار له في الفقرة (٢) من المادة (٢٠) من نظام التأمينات الاجتماعية ونصها (يجوز للمؤسسة - بعد الحصول على أمر قضائي - إجراء الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية على أي أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو فرد ، وذلك بقصد استيفاء المبالغ المستحقة لها، متى كانت جداول هذه المبالغ مصدقة رسمياً من قبل الوزير) .

وبيان هذه الاختصاص وتفصيلها المشار إليها أعلاه سيكون في النقاط التالية:

**أولاً : المنازعات المتعلقة بعقود العمل والأجور والحقوق وإصابات العمل والتعويض عنها.**

بيّن المنظم في هذه الفقرة انعقاد اختصاص المحاكم العمالية بالنظر في المنازعات والخلافات والدعاوى الناشئة عن التالي:

**أ- عقود العمل بدءاً من إبرامها وحتى انتهائها.**

كما أن المنظم عرف عقد العمل في المادة رقم (٥٠) من نظام العمل بأنه (عقد مبرم بين صاحب عمل وعامله يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر).

وبالنظر لهذا التعريف نجد أن عقد العمل يتكون من طرفين هما:

١/ صاحب العمل: وقد عرفه المنظم في المادة (٢) من نظام العمل بأنه هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.

٢/ العامل: وقد عرفه المنظم في المادة (٢) من نظام العمل وهو كل شخص طبيعي - ذكر أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيدا عن نظارته.

كما يظهر بأن العناصر الرئيسة لعقد العمل تتمثل في :

أ- العمل : وهو الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة تنفيذًا لعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب بصرف النظر عن طبيعتها و نوعيتها

ب- الأجر : هو ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافا إليه العلاوات الدورية .

ج- الإشراف و التبعية : بأن يعمل العامل لمصلحة صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته

#### ب- الناشئة عن الأجور.

كالمطالبة العامل بالأجر الأساسي والذي عرفه نظام العمل آنف الذكر في مادته الثانية بأنه (كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافا إليه العلاوات الدورية) ، أو مطالبة العامل بالأجر الفعلي للعامل والذي عرفه نظام العمل آنف الذكر في مادته الثانية بأنه الأجر الأساسي مضافا إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ومنها.

١/ العمولات أو النسبة المئوية من المبيعات أو النسبة المئوية من الأرباح التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه أو إنتاجه أو تحصيله

٢/ البدلات

٣/ الزيادات التي تمنح وفقا لمستوى المعيشة

٤/ المنح والمكافأة

٥/ المميزات العينية.

### ج-الحقوق الناشئة بموجب النظام

وهي ما ينتج عن عقد العمل من التزامات بين كل من طرفي العقد العامل و صاحب العمل والتي قررها نظام العمل ولائحته التنفيذية و القرارات الصادرة تنفيذا له ومن أمثلة هذه الحقوق :

- ما قرره المنظم بشأن الإجازات في المادة ( ١٠٩ ) من نظام العمل من استحقاق العامل لإجازة سنوية لا تقل عن ٢١ يوما
- وما قرره المنظم بشأن ساعات العمل في المادة (١٠٨) بأن لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي
- وما قرره المنظم بشأن استحقاق العامل لشهادة خدمة عند انتهاء العلاقة العمالية طبقاً لأحكام المادة (٦٤) من نظام العمل
- وما قرره المنظم من استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة وفقاً لأحكام المواد (٨٤) و (٨٥) من نظام العمل
- وما قرره المنظم من حق صاحب العمل في اشتراط عدم منافسة العامل له بعد انتهاء عقد العمل طبقاً لأحكام المادة (٨٣) من نظام العمل.

### د- إصابات العمل و التعويض عنها

كالمطالبة بإثبات أن الحادث الواقع على العامل بسبب العمل أو أثناء تأديته له، حيث أن المنظم في الفصل الثالث عشر من نظام العمل قد قرر بأن إصابة التي تلحق بالعامل لا تعد إصابة عمل إلا وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية .

وقد عرفت المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية إصابة العمل بأنها (تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشتري أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل كما يعد في حكم ذلك أيضاً كل حادث يقع للمشتري أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس ، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشتري التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل).

وكما أن هذه المنظم جعل للعامل الحق في المطالبة بالتعويض المقرر له نظاما وفقا لأحكام الفصل الثالث عشر عن إصابات العمل إذا كانت المنشأة التي يعمل بها العامل غير مشمولة بفرع الإخطار المهني حيث نصت المادة (١٣٨) من نظام العمل على استحقاق العامل عن العجز الدائم بسبب الإصابة الحصول على تعويض يقدر بما يعادل أجره لمدة ثلاث سنوات بحد أدنى أربعة وخمسون ألف ريال .

### ثانيا : المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل، أو المتعلقة بطلب الإعفاء منها.

بما أن نظام العمل قد جعل لصاحب العمل سلطة في إيقاع العقوبات التأديبية على العامل حال إخلاله بالالتزامات المترتبة عليه وفقا لما جاء في الفصل الثاني من الباب الثاني حيث نصت المادة (٦٦) من نظام العمل على هذه العقوبات والجزاءات التأديبية وهي :

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

وبما أن هذا الحق قد يساء استخدامه من قبل صاحب العمل فقد جعل المنظم للعامل الحق في اللجوء للمحكمة ورفع دعوى عمالية للاعتراض على هذا الجزاء خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي طبقا لأحكام المادة (٧٢) من ذات النظام .

وبذلك نجد بأن المنظم منح للعامل التظلم من الجزاءات الموقعة عليه عند ارتكابه لأحد المخالفات التأديبية وذلك لعدم استحقاقه له أو لعدم تناسب الجزاء مع الخطأ أو لبطلان الجزاء لعدم وروده في أحكام نظام العمل .

### ثالثاً: الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل.

نجد هنا بأن المنظم عقد اختصاص المحاكم العمالية بالنظر في الدعاوى المرفوعة من قبل وزارة الموارد البشرية بموجب الفقرة (٤) من المادة (٢٣٠) من نظام العمل لأجل إيقاع العقوبات على المخالف لأحكام نظام العمل أو لائحته التنفيذية أو القرارات الصادرة تنفيذاً له والمنصوص عليها في المادة (٢٢٩) من نظام العمل وهي:

١- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.

٢- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً

٣- إغلاق المنشأة نهائياً

كما قرر المنظم بين طرق تحصيل الغرامات المنصوص عليها في النظام بأن تكون وفقاً لإجراءات تحصيل الأموال العامة وأن تؤول هذه الغرامات لصالح صندوق تنمية الموارد البشرية .

### رابعاً: المنازعات المترتبة على الفصل من العمل.

نجد هنا أن المنظم عقد الاختصاص للمحاكم العمالية بالنظر في المنازعات والدعاوى العمالية الناشئة بين العامل وصاحب العمل بسبب الفصل من العمل:

كالمطالبة بالتعويض عن قرار الفصل إن كان إنهاء العقد لسبب غير مشروع وقد بين المنظم مقدار التعويض عن إنهاء العلاقة لسبب غير مشروع سواء للعقود المحددة المدة أو العقود الغير محددة المدة .

حيث نصت المادة (٧٧) من نظام العمل على التالي ( 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- أجرة خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢- أجرة المدة المتبقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة

٣- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و (٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.

### خامساً: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.

ونجد هنا بأن المنظم عقد الاختصاص للمحاكم العمالية بالنظر في الشكاوى والتظلمات المرفوعة من أصحاب العمل أو العمال ممن لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من جهاز مختص لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بما يخص وجوب التسجيل والاشتراكات أو التعويضات لأنه قد تحدث بعض الحالات التي تخل فيها المؤسسة العامة للتأمينات بالوفاء بما عليها من التزامات نظامية.

وما يجدر التنبيه له بأن هذه الشكاوى و التظلمات لا بد أن تكون وفق تسلسل معين يتم من خلاله الاعتراض قبل تقديمه للمحكمة العمالية حيث يقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة للجهاز الذي صدر عنه القرار المعترض عليه وفقاً لما نصه عليه المنظم .

فالقرارات الصادرة من مدير المكتب يكون الاعتراض عليها لدى محافظ المؤسسة و القرارات الصادرة من المحافظ يكون الاعتراض عليها أمام مجلس الإدارة. وقد نصت المادة (٦١) من نظام التأمينات الاجتماعية على أن (١) - لأصحاب العمل وللمشتركين ولمن يقوم مقامهم أن يقدموا عن طريق التسلسل اعتراضاً ضد أي قرار صادر عن أي جهاز مختص في المؤسسة يتعلق بوجوب التسجيل أو الاشتراكات أو التعويضات، ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة للجهاز الذي صدر عنه القرار المعترض عليه كما هو مبين فيما يأتي:

أ - محافظ المؤسسة من أجل القرارات المتخذة من مدير المكتب.

ب- مجلس الإدارة من أجل القرارات المتخذة من المحافظ.

٢ - يمكن لأصحاب العمل والعمال ولمن يقوم مقامهم الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه عن طريق التسلسل أن يتقدموا بشكاوى أمام الجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل.

### سادساً: المنازعات المتعلقة بالعمال الخاضعين لأحكام نظام العمل بمن في ذلك عمال الحكومة.

نجد هنا بأن المنظم قد عقد الاختصاص للمحاكم العمالية للنظر في المنازعات والدعاوى الناشئة بين كل صاحب عمل وعامل يخضع لنظام العمل، حيث منح المنظم هؤلاء حق التقاضي

أمام المحاكم العمالية، وقد بينت المادة (٥) من نظام العمل من هم العمال الخاضعين لسريان أحكام نظام العمل عليهم وهم:

١/ عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي

٢/ عمال المؤسسات الخيرية

٣/ عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام المنصوص عليها في نظام العمل

٤/ العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره وزير العمل.

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

كما أنه مما يجدر التنبيه عليه بأن المنظم قد استثناء فئات من تطبيق أحكام نظام العمل على العقود المبرم معها وهي التي جاء إيضاحها في المادة (٧) من نظام العمل وهم:

١- أفراد أسرة صاحب العمل وهم أزواجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم .

٢- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية و مدربيها

٣- العمالة المنزلية ومن في حكمهم .

٤- عمال الزراعة و الرعاية الخاصون ومن في حكمهم .

٥- عمال البحار الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن

٦- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة و لمدة لا تزيد على شهرين.

سابعاً: المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية،  
دون إخلال باختصاصات المحاكم الأخرى وديوان المظالم.

نجد هنا أن المنظم منح المحاكم العمالية شمولية الاختصاص بكافة المنازعات و الدعاوى العمالية سواء كان سبب نشوئها تطبيق نصوص نظام العمل أو نظام التأمينات الاجتماعية دون إخلال باختصاصات المحاكم الأخرى، فلا يدخل ضمن اختصاصها نظر المنازعات المتعلقة بالجرائم الواقعة بين العامل و صاحب العمل مثل التعزيرات والحدود.

ومن ذلك على سبيل المثال الدعاوى التي يقيمها غير العاملون لدى صاحب العمل بسبب الحوادث التي نتج عنها إصابات لهم بسبب إهمال صاحب العمل في اتخاذ الاحتياطات اللازمة مطالبين بالتعويض عما لحقهم طبقاً لما جاء في نص المادة (١٢٦) من نظام العمل.

## العنصر الثالث : مصادر الحكم في الدعوى العمالية

المراد بذلك المراجع التي يستمد منها ناظر القضية العمالية الحكم في الدعوى العمالية المعروضة أمامه باحثاً فيها عن المستند الشرعي أو النظامي على الواقعة العمالية محل النزاع، وتتمثل هذه المراجع في الآتي:

### أ-الشرعية الإسلامية.

لكونها تعد المصدر الرئيسي للتشريع و القضاء في المملكة العربية السعودية، حيث نص المنظم في المادة (٧) من النظام الأساسي للحكم على أن " يستمد الحكم في المملكة العربية السعودية سلطته من كتاب الله تعالى و سنة رسوله و هما الحاكمان على هذا النظام وجميع أنظمة الدولة " كما نص في المادة (٤٨) من ذات النظام على أنه "تطبق المحاكم على القضايا المعروضة أمامها أحكام الشرعية الإسلامية وفقاً لما دل عليه الكتاب و السنة و ما يصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض مع الكتاب و السنة ".

### ب-الأنظمة العمالية.

تعد الأنظمة العمالية أحد المصادر الرئيسية لاستمداد الحكم العمالي لكونها تحكم وتنظم العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل حيث أن هذه الأنظمة التي يسنها ولي الأمر تتفق مع أصول الشريعة الإسلامية وقواعدها وتكون محققة للمصلحة تعد من السياسة الشرعية فيلزم القاضي العمل بها.

ومن أهم الأنظمة في القضاء العمالي:

١-نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣ / ٠٨ / ١٤٢٦ هـ وتعديلاته.

٢-اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها

٣-نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣ هـ وتعديلاته .

٤-الوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية وهي

أ-لائحة التسجيل والاشتراكات.

ب-لائحة تعويضات فرع المعاشات

ج-لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

٥- نظام الضمان الصحي التعاوني الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٠) وتاريخ ١/٥/١٤٢٠ هـ

٦- اللائحة التنفيذية نظام الضمان الصحي التعاوني

٧- القرارات الوزارية الصادرة من وزارة الموارد البشرية تنفيذا لأحكام نظام العمل .

٨- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالشأن العمالي.

ج- عقد العمل.

حيث يعد من أحد المصادر الرئيسة التي يستمد منها الحكم العمالي بشرط ألا يخالف الشريعة الإسلامية أو يخالف نصا نظاميا أمر فهنا لا اعتبار له.

د-العرف .

حيث يعد من أحد المصادر التي يستمد منها الحكم العمالي عند عدم وجود النص النظامي إذ يمثل العرف ما تواتر على العمل به واحترامه واعتماده بشرط ألا يخالف الشريعة الإسلامية أو يخالف نصا نظاميا أمر فهنا لا اعتبار له.

هـ- السوابق القضائية.

حيث تعد أحد المصادر التي يستمد منها الحكم العمالي عند عدم وجود النص الشرعي أو النظامي القاطع في الواقعة ، ويقصد بالسابقة القضائية العمالية الحكم القضائي المستقر على اتباعه و الحكم به والذي صد بشأن واقعة لم يرد لها مستند صريح من الشرع أو النظام أو العقد أو العرف .



### ١- أن الدعوى العمالية تنظر على وجه الاستعجال.

حيث إنها تتعلق بحقوق ناشئة عن عقد العمل الذي يعد المصدر الأهم للعامل يوفر له الدخل الذي يستمد منه حاجاته الأساسية من مأكل و مشرب و ملبس و مسكن وغيرها من شؤونه الحياتية.

وقد نص المنظم في الفقرة (ب) المادة (٢٣٤) من نظام العمل على أن تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

### ٢- عدم جواز نظر الدعوى العمالية بعد مضي اثني عشر شهرا من انتهاء علاقة العمل.

فقد نص المنظم في الفقرة (أ) من المادة (٢٣٤) من نظام العمل بأن الأصل عدم قبول سماع أي دعوى عمالية تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل أو الناشئة عن عقد العمل بعد مرور (١٢) شهرا من انتهاء العلاقة العمالية إلا في حالين استثناء من ذلك وهما:

١- عند وجود عذر تقبله المحكمة.

٢- إقرار من المدعى عليه بالحق .

### ٣- عدم جواز تغيير شروط التشغيل من قبل صاحب العمل عند وجود دعوى عمالية

وذلك لأجل حماية العامل من أي إساءة لاستخدام السلطة من قبل صاحب العمل في التأثير عليه لأجل التنازل عن الدعوى حيث نص المنظم في المادة (٢٣٥) بأنه لا يجوز أثناء نظر الدعوى العمالية بأن يغير صاحب العمل من شروط التشغيل السارية قبل الدعوى بما يضر بموقف العامل .

#### ٤- أن الدعوى العمالية تتنازعها إرادتان.

وتتمثل في إرادة طرفي العقد (العامل وصاحب العمل) وإرادة المنظم فلا بد من مراعاة ذلك عند النظر فإن بعض المسائل متعلقة بالنظام العام الذي تقدم بإرادة المنظم فلا يصح مخالفته إلا بما يكون ذا فائدة للعامل

فقد نص المنظم في المادة (٨) من نظام العمل على بطلان كل شرط يخالف أحكام النظام و بطلان كل مصلحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب النظام أثناء سريان عقد العمل ما لم يكن أكثر فائدة للعامل .

#### ٥- أن الدعوى العمالية متعددة الطلبات.

حيث أنه لا تكاد تخلو الدعوى العمالية في عمومها من تعدد الطلبات، وقد تصل في أحيانا في بعض المنازعات إلى ما يزيد عن ثماني طلبات وربما تكون أغلب هذه الطلبات تدور حول:

١- الأجور

٢- مكافأة نهاية الخدمة

٣- التعويضات

#### ٦- حاجة الدعوى العمالية لوجود المترجم.

فبما أن المنظم أجاز لغير السعودي ممارسة العمل في سوق العمل السعودي عند توفر الشروط اللازمة، فهناك العديد من القضايا ترفع من العامل الغير سعودي وقد لا يكون محسنا للتحدث باللغة العربية، مما يلزم معها مراعاة ذلك عند النظر وإحضار مترجم أثناء الترافع .

فالمنظم نص في المادة (٢٣) من نظام المرافعات الشرعية على سماع أقوال الخصوم من غير الناطقين باللغة العربية عن طريق مترجم .

## ٧- أن الدعوى العمالية قد تكون جماعية.

وذلك بحكم وجود منشآت كبيرة أو متوسطة تضم عدد كبيراً من العمال السعوديين وغير السعوديين وقد تمر بظروف معينة مما ينشأ عن ذلك نزاع بين هذه المنشآت وعمالها أو بعض منهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن عقد العمل أو بموجب النظام، فتقام الدعوى من عشرات أو مئات أو ألوف العمال ضد صاحب العمل، وقد نص المنظم في المادة (٤١) من نظام المرافعات الشرعية على جواز رفع الدعوى الجماعية من جميع العمال أو فريق منهم ضد صاحب عمل أو أكثر بسبب العمل أو شروطه.

## ٨- أن عبء الإثبات في الدعوى العمالية محدد بنص خاص في الأنظمة العمالية.

ومن أهم الأمور التي ينبغي على ناظر القضية مراعاتها بأن نظام العمل حدد طرقاً معينة للإثبات في بعض المسائل يتعين عليه الالتزام بها باعتبارها قواعد أمر من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ومن ذلك ما قرره المنظم بشأن إثبات عقد العمل حيث فرق المنظم في المادة (٥١) من نظام العمل بين العامل وصاحب العمل في كيفية إثبات عقد العمل فأجاز للعامل إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات (شهادة - كتابة - يمين - إقرار - قرائن ...) بينما لم يجز لصاحب العمل إثباته إلا بالكتابة.

## العنصر الخامس: الدعوى العمالية وأركانها وشروطها



لما كان الأصل في الدعوى أنها وسيلة لضمان حماية الحق المقرر في الشريعة الإسلامية أو النظام ( القانون ) وذلك بأن يتمكن صاحب الحق من اللجوء للقضاء طالبا حماية هذا الحق و من وموجبها أن يلتزم القاضي بالفصل في موضوعها على النحو المقرر في العمل القضائي، عليه فإن الدعوى تعد الوسيلة القضائية المشروعة لطلب الحق.

### أ- تعريف الدعوى العمالية.

**الدعوى اصطلاحاً:** هي إضافة الإنسان إلى نفسه استحقاق شيء في يد غيره أو ذمته وطلبه منه، عليه فإن الدعوى العمالية يمكن تعريفها: كل خلاف قائم بين صاحب عمل أو عامل نشأ بسبب علاقة العمل التي تربط بينهما للمطالبة بالحقوق المقررة بموجب النظام أو العقد، كما يحسن التنبيه إلى أن هناك نوعين من الدعوى العمالية.

- ١- الدعوى العمالية الفردية: وهي المنازعة التي يقيمها عامل ضد صاحب عمل أو العكس في مسألة تتعلق بالحق الناشئ بموجب النظام أو العقد.
- ٢- الدعوى العمالية الجماعية: وهي المنازعة التي تنشأ بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو شروط العمل.

### ب- أركان الدعوى العمالية:

ويقصد بها الأجزاء الرئيسية التي تتكون منها حقيقة الدعوى وهي على النحو التالي:

- ١- المدعي: وهنا قد يكون هو العامل أو صاحب العمل.
  - ٢- المدعى عليه: وهنا قد يكون هو العامل أو صاحب العمل.
  - ٣- المدعى به: ويقصد به الحق المطلوب.
  - ٤- الصيغة: ويقصد بها الادعاء الذي يقدمه المدعي ضد المدعى عليه من خلال القول الذي يصدر منه قاصداً به طلب الحق لنفسه.
- مثال ذلك لو أردنا تطبيق هذه الأركان على الدعوى العمالية فلو أن عاملاً أقام دعوى على صاحب العمل مطالبا إياها بدفع الأجر مقابل أدائه للعمل هي كالتالي:
- الركن الأول: المدعي وهو في هذا المثال العامل

الركن الثاني : المدعى عليه و هو في هذا المثال صاحب العمل  
الركن الثالث : المدعى به (الحق المطلوب) وهو في هذا المثال الأجر  
الركن الرابع : الصيغة القول الذي يصدر منه قاصدا به طلب الحق لنفسه وهو هنا طلب إلزامه  
بدفع الأجر .

### ج- شروط الدعوى العمالية :

متى توفرت الأركان المشار لها في الدعوى العمالية فإن هناك شروط معينة تشرط لصحتها ,  
فالدعوى العمالية تسري عليها الشروط العامة لصحة الدعوى وهي :

١- أن تكون الدعوى محررة.

٢- أن يكون المدعى به معلوما.

٣- أن يكون المدعى به حالا.

٤- أن يصرح بطلب الحق.

كما أنه يلزم لها الشروط التي يجب توفرها في أطراف الدعوى ويقصد بها الأشخاص  
الذين ترفع منهم و الأشخاص الذين توجه إليهم وهي كالتالي:

١- أن ترفع من ذي صفة على ذي صفة .

٢- أن يكون لرافع الدعوى مصلحة في رفعها و يقصد بذلك المنفعة التي يجنيها  
من التجائه للقضاء.

كما أنه يلزم للدعوى العمالية الشروط اللازمة في الحق المدعى به وهي كالتالي:

١- أن يكون الحق ثابتا و مستحق الأداء

٢- أن يكون الحق مشروعاً فلا يكون مخالفا لقواعد الشريعة أو الأنظمة.

٣- أن لا يكون الحق المدعى به قد سبق الفصل فيه و ذلك إرساء لمبدأ حجية  
الشيء المحكوم به متى اتحدت عناصر الدعوى موضوعا و سببا و أطرافا .

٤- أن لا يكون قد اتفقا على التحكيم بصدد الحق المدعى به

٥- أن يكون المدعى به مما يحتمل الثبوت عقلا فلا تقام الدعوى في شيء لا  
يقبله العقل أو العرف .

## العنصر السادس : أنواع العقود العمالية ومايسرى عليها من أحكام



### أولاً: عقد العمل المؤقت.

#### ➤ تعريفه:

هو 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 الحالتين تسعين يوماً.

#### ➤ الأحكام الخاضع لها من نظام العمل.

- ١- الواجبات وقواعد التأديب.
- ٢- الحد الأقصى لساعات العمل.
- ٣- فترات الراحة اليومية الراحة الأسبوعية والتشغيل الإضافي والعطلات الرسمية.
- ٤- قواعد السلامة والصحة المهنية.
- ٥- إصابات العمل والتعويض عنها.
- ٦- القرارات الوزارية الصادرة بشأنه.

### ثانياً : العمل العرضي

#### ➤ تعريفه :

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

#### ➤ الأحكام الخاضع لها من نظام العمل.

- ١- الواجبات وقواعد التأديب.
- ٢- الحد الأقصى لساعات العمل.

٣- فترات الراحة اليومية الراحة الأسبوعية والتشغيل الإضافي والعطلات الرسمية.

٤- قواعد السلامة والصحة المهنية.

٥- إصابات العمل والتعويض عنها.

٦- القرارات الوزارية الصادرة بشأنه.

### ثالثا: العمل الموسمي.

#### ➤ تعريفه :

هو العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها

#### ➤ بالأحكام الخاضع لها من نظام العمل.

١- الواجبات وقواعد التأديب.

٢- الحد الأقصى لساعات العمل.

٣- فترات الراحة اليومية الراحة الأسبوعية والتشغيل الإضافي والعطلات الرسمية.

٤- قواعد السلامة والصحة المهنية.

٥- إصابات العمل والتعويض عنها.

٦- القرارات الوزارية الصادرة بشأنه .

### رابعا : العمل لبعض الوقت

#### ➤ تعريفه :

هو 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 يوميا أو بعض أيام الأسبوع.

## ➤ الأحكام الخاضع لها من نظام العمل.

١- الإجازات

٢- الراحة الأسبوعية

٣- العطلات الرسمية

٤- العمل الإضافي

٥- قواعد السلامة والصحة المهنية.

٦- إصابات العمل

٧- القرارات الوزارية الصادرة بشأنه

## خامسا: عقد التدريب والتأهيل

### ➤ تعريفه

هو عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعدادده في مهنة معينة

## ➤ الأحكام الخاضع لها من نظام العمل.

١- الإجازات السنوية والعطلات الرسمية.

٢- الحد الأقصى لساعات العمل

٣- فترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية

٤- قواعد السلامة المهنية.

٥- إصابات العمل وشروطها.

٦- القرارات الوزارية الصادرة بشأنه

## سادسا : العمل البحري

### ➤ تعريفه

هو كل عقد تشغيل بأجر يبرم بين صاحب سفينة أو مجهزة سفينة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار للعمل على ظهرها

### ➤ الأحكام الخاضع لها من نظام العمل.

تسري على هذا العقد أحكام نظام العمل فيما لا يتعارض مع أحكام الخاصة الواردة في الباب الحادي عشر من نظام العمل والقرارات الوزارية التي تصدر بمقتضاه



يمكن تقسيم طرق رفع الدعاوى المنظور أمام المحاكم العمالية إلى ثلاث أقسام لا بد من مراعاتها قبل تقديم الدعوى العمالية وتفصيلها الآتي :

### أولاً: ما يتعلق بالدعاوى العمالية للخاضعين لنظام العمل.

نظراً لما تتسم به العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل من حساسية بالغة و بما أن عقود العمل تعد من أكثر العقود انتشاراً في المملكة العربية السعودية ويعتمد عليها النشاط التجاري للقطاع الخاص، فقد أوجب المنظم إجراءات يجب اتباعها قبل رفع الدعوى العمالية أمام المحكمة، حيث أقر المرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢/٠٢/١٤٤٠هـ وجوب أن يسبق رفع الدعوى العمالية أمام المحكمة العمالية التقدم إلى مكتب العمل الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً وأن يصدر وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتنسيق مع وزارة العدل القواعد و الإجراءات المنظمة.

وقد أصدر وزير الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية القرار رقم (٥٧١٦٧) وتاريخ ٢٠ /٠٣/ ١٤٤٠هـ باعتماد القواعد و الإجراءات المنظمةة للتسوية الودية ومن أهم ما جاء فيها ما يلي :

أولاً : أن يكون رفع الدعوى العمالية عن طريق مكتب العمل المختص إلكترونياً عند تعذر الوصول إلى تسوية ودية خلال المدة المقررة .

ثانياً : وجوب عقد الجلسة الأولى للتسوية في الشكوى العمالية خلال مدة لا تتجاوز عشر أيام عمل من قيد الشكوى

ثالثاً : وجوب حل المنازعة خلال مدة لا تتجاوز ٢١ يوم عمل من تاريخ الجلسة أول جلسة حضوراً أمام المصلح .

رابعاً : وجوب رفع الدعوى للمحكمة العمالية بعد انتهاء المدة المقررة وعدم الوصول لمصلح ما لم يتفق الطرفان على مد المدة المقررة لأجل التسوية

خامسا : وجوب التوكيل في الدعاوى الجماعية ما لا يزيد على ثلاثة أشخاص ينوبون عنهم في تقديم الدعوى وحضور الجلسات أمام التسوية .

سادسا : إصدار محضر بالصلح المتفق عليه بين الطرفين ويعد محضر الصلح بعد المصادقة عليه سندا تنفيذيا

سابعا : عند تعذر الصلح فيصدر المصلح محضرا يحوي ملخص المنازعة وسبب عدم موافقة الطرفين وتدوين رأيه متضمنا المستند الشرعي والنظامي.

كما أن المجلس الأعلى للقضاء أصدر قراره رقم (٤١٣ / ١٠ / ٤٠) وتاريخ ١٥ / ٢ / ١٤٤٠ هـ وقد تضمن في الفقرة الثانية من بأن يحال للمحاكم و الدوائر العمالية الدعاوى العمالية المقيدة في إدارات التسوية الودية بعد التاريخ المحدد للمباشرة المحاكم العمالية اختصاصاتها وفقا لما تم اعتماده من ربط المحاكم و الدوائر بالإدارات الخاصة بالتسوية الودية .

### ثانيا : ما يتعلق بدعاوى العمالة المنزلية ومن في حكمهم .

لما كانت العمالة المنزلية و من في حكمهم من الفئات المستثناة من تطبيق أحكام نظام العمل عليها طبقا لما نص عليه المنظم في المادة (٧) من نظام العمل , حيث أن عملهم ذو طبيعة خاصة و صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم .

فقد أصدر المنظم لهم لائحة خاصة تسمى (لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ) الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٣١٠) وتاريخ ٧ / ٠٩ / ١٤٣٤ هـ تبين حقوقه وواجبات والتزامات كل من العامل المنزلي و صاحب العمل .

وقد منح المنظم لوزير الموارد البشرية صلاحية إنشاء لجنة تختص في النظر في المطالبات المالية الناشئة بين عمال الخدمة المنزلية و أصحاب العمل و مخالفات اللائحة التي ليس لها طابع جنائي .

و لهذه اللجنة حق تسوية الخلاف وديا بين العامل المنزلي وصاحب العمل خلال خمسة أيام عمل تبدأ من تاريخ تقديم المطالبة للجنة , فإن تعذر ذلك فيجب عليها النظر في الموضوع والبت فيه خلال عشرة أيام عمل وتصدر قرارها بذلك .

كما منح المنظم لكل من صدر ضده قرار من هذه اللجنة أن يتظلم منه أمام المحكمة العمالية خلال عشرة أيام من تاريخ استلامه للقرار وإلا عد نهائيا واجب النفاذ .

مما تقدم يتضح بأن دعاوى عمالة الخدمة المنزلية يتم تقديمها ابتداء لدى لجنة الفصل في خلافات ومخالفات العمالة المنزلية , ثم يتم محاولة الصلح بين الطرفين خلال خمسة أيام فإن تعذر , فيتم الفصل في المنازعة خلال عشرة أيام وإصدار قرار بذلك .

ثم يحق لمن صدر القرار ضده بأن يتقدم للمحكمة خلال عشرة أيام برفع صحيفة دعوى تظلم ضد قرار هذه اللجنة عبر القسم المختص بالمحكمة , وتنظر المحكمة التظلم المقدم على القرار الصادر من العامل المنزلي أو صاحب العمل فإن رأت وجاهة الاعتراض قضت بإلغاء القرار وإن رأت سلامة القرار الصادر من المدعى عليها (اللجنة) وموافقته للأصول الشرعية و النظامية رفضت الاعتراض وأيدت القرار و يعد حكمها نهائيا .

### ثالثا: شكاوى أصحاب العمل والعمال الذين لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

فقد أوجب المنظم إجراءات لا بد من اتباعها قبل رفع الشكاوى من العامل أو صاحب العمل ضد المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، حيث جاء في اللائحة الأولى للمادة (٣٤) من نظام المرافعات الشرعية أن تراعى الأحكام والإجراءات في المادة الحادية والستين من نظام التأمينات الاجتماعية عند نظر الشكاوى ضد المؤسسة العامة للتأمينات، ويمكن تفصيل هذه الإجراءات في الخطوات التالية:

أولا: التقدم بطلب للمكتب المختص بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وصدور الرفض بطلب يتعلق بأحد الأمور التالية:

- ١- التسجيل.
- ٢- الاشتراك.
- ٣- التعويض.

ثانيا: التقدم بالاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة للجهاز الذي صدر عنه القرار المعارض عليه حسب التالي:

أ - محافظ المؤسسة من أجل القرارات المتخذة من مدير المكتب.

ب-مجلس الإدارة من أجل القرارات المتخذة من المحافظ.

ثالثاً: تقديم التظلم للمحكمة العمالية مباشرة في حال استمرار رفض الطلب بعد استكمال التسلسل النظامي للاعتراض على القرار وذلك برفع صحيفة الدعوى لدى القسم المختص و ثم يتم إحالتها للدائرة المختصة للفصل في المنازعة، وعليه فإن تقدم صاحب العمل أو العامل إلى المحكمة العمالية دون مراعاة للإجراءات السابقة فإن المحكمة تحكم بعدم قبول هذه الدعوى شكلاً لعدم استكمال إجراءات حسب ما قرره الأنظمة .

## العنصر الثامن : الإجراءات المطبقة عند نظر الدعوى العمالية



لا تختلف الإجراءات نظر الدعوى العمالية في المحاكم و الدوائر العمالية عن غيرها من المنازعات الأخرى من حيث النظام واجب التطبيق على القضايا المعروضة عليها , وذلك لكون أن النظام الإجرائي في تسيير الدعوى العمالية الواجب تطبيق من المحاكم و الدوائر العمالية هو نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/٠١/٢٢ هـ.

حيث نصت المادة الأولى من نظام المرافعات الشرعية بأن "تطبق المحاكم على القضايا المعروضة أمامها أحكام الشريعة الإسلامية وفقا لما دل عليه الكتاب والسنة وما يصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض مع الكتاب والسنة وتتقيد في إجراءات نظرها بما ورد في هذا النظام".

ومن أهم تلك الإجراءات والأحكام التي تسري عليها ما يلي :

- ١- ألا تقبل الدعوى العمالية تتضمن طلب أو دفع لا تكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة ومشروعة .
- ٢- أن يجب على المحكمة إن ظهر لها صورية أو كيدية الدعوى العمالية رفضها .
- ٣- وجوب حضور كاتب مع القاضي في الجلسات القضائية وجميع إجراءات الدعوى , وللقاضي تولي الإجراء عند تعذر الكاتب
- ٤- احتساب المواعيد و المدد المنصوص عليها في نظام المرافعات الشرعية حسب تقويم أم القرى .
- ٥- سريان القواعد و الإجراءات المقررة في المنازعات العمالية الأخرى على المنازعات الجماعية ما لم يقرر المجلس الأعلى خلاف ذلك
- ٦- موعد الحضور أمام المحكمة العمالية يكون أربعة أيام على الأقل من تاريخ تبليغ صحيفة الدعوى و يسري ذلك على الدوائر العمالية في المحاكم العامة
- ٥- يجب على المدعى عليه أن يودع لدى المحكمة العمالية مذكرة بدفاعه قبل الجلسة المحددة لنظر الدعوى العمالية بيوم واحد و يسري ذلك على الدوائر العمالية في المحاكم العامة

٦- أن يحضر الخصوم بأنفسهم في يوم الجلسة أمام المحكمة العمالية أو من ينوب عنهم ويجب أن يكون ممن له حق التوكيل حسب النظام .

٧- إذا لم يقدم الوكيل وكالته في أول جلسة حضرها فإن كان حاضراً عن المدعي فيعتبر غائب ويعامل وفق المادة ٥٥ و إن كان وكيلاً عن المدعي عليها فيؤجل لجلسة تالية فإن تخلف عن الحضور أو لم يحضر الوكالة فيعامل وفق المادة ٥٧

٨- إذا ظهر للمحكمة من أحد الوكلاء كثرة الاستمهالات بحجة سؤال موكله بقصد المماطلة فلها حق طلب الموكل بنفسه لإتمام المرافعة أو توكيل وكيل آخر .

٩- إذا لم يحضر المدعي أي جلسة من جلسات الدعوى ولم يتقدم بعذر تقبله المحكمة فلها أن تقرر شطبها فإذا انقضت ستون يوماً ولم يطلب المدعي السير فيها بعد شطبها أو لم يحضر بعد السير فيها عدت كأن لم تكن فإذا طلب المدعي بعد ذلك السير فيها حكمت المحكمة من تلقاء نفسها باعتبار الدعوى كأن لم تكن .

١٠- تكون المرافعة شفوية على أن ذلك لا يمنع من تقديم الأقوال أو الدفع في مذكرات مكتوبة .

١١- أن تسأل الدائرة المدعي عما هو لازم من تحرير دعواه قبل استجواب المدعي عليه و ليس لها السير قبل ذلك فإن عجز عن تحريرها أو امتنع تحكم الدائرة بصرف النظر .

١٢- إذا امتنع المدعي عليه من الجواب كلياً أو أجاب بجواب غير ملائق للدعوى كررت عليه الدائرة طلب الجواب الصحيح ثلاثاً في الجلسة نفسها فإذا أصر على ذلك عدته ناكلاً بعد إنذاره و أجرت المقتضى الشرعي

١٣- إذا دفع أحد الطرفين بدفع صحيح وطلب الجواب من الطرف الآخر فاستمهل لأجله فللدائرة إمهاله متى رأت ضرورة ذلك .

١٤- يفضل باب المرافعة عند تهيأ الدعوى للحكم بعد إبداء الخصوم أقوالهم و طلباتهم الختامية وللمحكمة قبل النطق بالحكم فتح باب المرافعة لأسباب مقبولة

١٥- للخصوم في أي حال كانت عليه الدعوى أن يطلبوا من المحكمة تدوين ما اتفقوا عليه من إقرار أو صلح

١٦- لا بد من تدوين البيانات التالية في محضر الجلسة الوقائع , تاريخ افتتاح المرافعة ووقتها ووقت اختتامها و مستند نظر الدعوى واسم القاضي و أسماء الخصوم ووكلائهم وعند امتناع احدهم يثبت القاضي ذلك في محضر الجلسة

١٧ - تسري إجراءات الإثبات المنصوص عليها في الباب التاسع ما لم يرد نص خاص في الأنظمة العمالية يقيد الإثبات بطريقة معينة

١٨ - متى تم المرافعة قضت بها المحكمة فوراً أو أجلت النطق لأصدرا الحكم في جلسة أخرى

١٩ - ينطق بالحكم في جلسة علنية بتلاوة منطوق الحكم أو بتلاوة منطوقه مع أسبابه و يجب على المحكمة إفهام الخصوم بطرق الاعتراض المقررة ومواعيدها

٢٠ - يجب أن يتضمن صك الحكم البيانات التالية خلاصة الدعوى و الجواب و الدفع الصحيحة و شهادة الشهود بلفظها وتزكيتهما وتحليف الأيمان و أسماء الخصوم ووكلائهم و أسماء الشهود و اسم المحكمة التي نظرت الدعوى أمامها

## العنصر التاسع: طرق الاعتراض على الأحكام في الدعاوى العمالية



لقد حددت المنظم في المادة (١٧٦) من نظام المرافعات الشرعية طرق الاعتراض على الأحكام الصادرة من المحاكم العمالية وبين أحكام وإجراءات كل طريق من هذه الطرق وهي كالتالي :

١- الاستئناف

٢- النقض

٣ التماس إعادة النظر.

### أولاً: الأحكام الغير قابلة للاعتراض بطريق الاستئناف:

حدد المجلس الأعلى للقضاء بماله من صلاحيات بموجب قراره ارقم (٤٠/١٠/٤١٣) بتاريخ ١٤٤٠/٢/١٥ هـ الدعاوى اليسيرة في المنازعات العمالية التي لا تقبل الاعتراض بالاستئناف (مرافعة أو تدقيقاً) وقد جاءت كالتالي :

١- القضايا العمالية التي لا تزيد قيمة المطالبة فيها عن عشرين ألف ريال.

٢ المطالبة بشهادة الخدمة.

٣ المطالبة بالمستندات والوثائق المتعلقة بالعمل 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 صادر من جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا كانت الدعاوى تتعلق بوجوب التسجيل والاشتراكات أو التعويضات التي لا تتجاوز عشرين ألف ريال.

### ثانياً: الأحكام القابلة للاعتراض:

#### ١- الاعتراض بطريق الاستئناف (مرافعة أو تدقيقاً).

قرر المجلس الأعلى للقضاء بماله من صلاحيات إطلاق المرحلة الثانية من تفعيل الاعتراض بطريق الاستئناف (مرافعة أو تدقيقاً) اعتباراً من تاريخ ١٤٤١/١/٢ هـ وفقاً

لأحكام الفصل (الثاني) من الباب (الحادي عشر) من نظام المرافعات الشرعية وذلك في الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى بعد تاريخ ١٤٤١/١/١هـ.

وقد قرر 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 قرر أن الدوائر العمالية بمحاكم الاستئناف تنظر الاعتراض بطريق الاستئناف تدقيقاً في القضايا الآتية:

١- القضايا العمالية التي تزيد مجموع المطالبة فيها عن مائتي ألف ريال.

٢- الدعاوى المتعلقة بشكاوى أصحاب العمل أو العمال ضد قرارات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وعليه فإن ما لم يفعل في الاستئناف تدقيقاً أو مرافعة، أو كان من القضايا المحكوم بها قبل تاريخ ١٤٤١/١/١هـ فهذه تخضع في نظرها وفقاً لإجراءات الاستئناف طبقاً لمواد ولوائح نظام المرافعات الشرعية السابق عن بطريق (التمييز).

## ٢- الاعتراض بطريق النقض.

بين المنظم في المادة (١٩٣) من نظام المرافعات الشرعية أن للمحكوم عليه الاعتراض بطلب النقض أمام المحكمة العليا على الأحكام والقرارات التي تصدرها أو تؤيدها محاكم الاستئناف في الدعاوى العمالية متى كانت 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 مشكيلة 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.

وقد بين المنظم أحكام وإجراءات الاعتراض على الأحكام بطريق النقض

كما أن المجلس الأعلى للقضاء قرر بماله من صلاحيات بأن تباشر المحكمة العليا اختصاصاتها بنظر الاعتراض بطريق النقض على الأحكام والقرارات الصادرة من محاكم الاستئناف أو المؤيدة في الدعاوى العمالية على الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى بعد تاريخ ١/١/١٤٤١هـ

### ثالثا : الاعتراض على الأحكام النهائية بطريق التماس إعادة النظر :

فقد منح المنظم في المادة (٢٠٠) من نظام المرافعات الشرعية للخصوم في الأحكام النهائية الصادرة في الدعاوى العمالية التقدم بالاعتراض عليها بطريق التماس إعادة النظر في حالات هي:

- ١- إذا كان الحكم قد بُنيَ على أوراق ظهر بعد الحكم تزويرها، أو بُنيَ على شهادة قضي - من الجهة المختصة بعد الحكم - بأنها شهادة زور.
  - ٢- إذا حصل الملتزم بعد الحكم على أوراق قاطعة في الدعوى كان قد تعذر عليه إبرازها قبل الحكم .
  - ٣- إذا وقع من الخصم غش من شأنه التأثير في الحكم .
  - ٤- إذا قضى الحكم بشيء لم يطلبه الخصوم أو قضى بأكثر مما طلبوه .
  - ٥- إذا كان منطوق الحكم يناقض بعضه بعضاً.
  - ٦ - إذا كان الحكم غيبياً .
  - ٧- إذا صدر الحكم على من لم يكن ممثلاً تمثيلاً صحيحاً في الدعوى.
- كما يجدر التنبيه إلى أن المنظم في اللائحة (٢) من المادة (٢٠٠) من نظام المرافعات جعل للخصوم حق التماس إعادة النظر في الأحكام العمالية الصادرة في الدعاوى اليسيرة و لم يجعل له حق الاعتراض بطلب الاستئناف على القرار الصادر بعدم قبول الالتماس ولا على الحكم الصادر في موضوع الدعوى بعد قبول الالتماس

ادعى المدعي في دعواه قائلًا تعاقدت أنا المدعي (أ) هوية إقامة رقم (٢٠٠٠٠٠٢٠٠) مع المدعى عليها (ب) سجل تجاري رقم (١٠١٢٣٢٠) على أن أعمل لديها بمهنة صيدلي بعقد غير محدد المدة يبدأ من تاريخ ٢٠١٠/٠١/١٠ م وبأجر أساسي قدره ٧٠٠٠ ريال وببدل نقل ٥٠٠ وببدل سكن شهري ١٥٠٠ ريال وبإجازة سنوية بعدد ٣٠ يوما وأنني باشرت العمل من تاريخ ٢٠١٠/٠١/١٠ م وأنني تركت العمل وذلك بسبب فصل المدعى عليها لي من العمل دون سبب مشروع بتاريخ ٢٠/٤/٢٠١٩ م بعد تجديدها لرخصة العمل بتاريخ ٢٠١٩/٠١/١٠ م وقد كانت المدعى عليها غير ملتزمة بالآتي:

أولاً: لم تلتزم المدعى عليها بالتعويض بعد إنهاء العلاقة العمالية دون سبب مشروع بتاريخ ٢٠/٤/٢٠١٩ م.

ثانياً: لم تلتزم المدعى عليها بدفع رسوم تجديد رخصة العمل عند انتهاءها طوال فترة عملي لديها حيث كنت أنا من يتحمل دفع هذه الرسوم لتجديد رخصة العمل سنوياً بسببها لمدة سنة اعتبار من تاريخ ٢٠١١/١/١٠ م.

ثالثاً: لم تلتزم المدعى عليها بتعويض عن الرصيد المستحق للإجازات بعدد ٢٠ يوماً عن عام (٢٠١٨ م)

رابعاً: لم تلتزم المدعى عليها بأن تدفع لي مكافأة نهاية الخدمة عن الفترة من ٢٠١٠/٠١/١٠ م حتى تاريخ ٢٠/٤/٢٠١٩ م.

خامساً: لم تلتزم المدعى عليها بأن تمنحني شهادة خدمة بعد طلبها مني عن الفترة التي عملت خلالها من ٢٠١٠/٠١/١٠ م حتى تاريخ ٢٠/٤/٢٠١٩ م. لذا ولكل ما تقدم فأني أطلب الآتي:

أولاً: إلزام المدعى عليها بأن تدفع لي مبلغاً وقدره ٢٠٠ ألف ريال لقاء التعويض عن إنهاء عقد العمل.

ثانياً: إلزام المدعى عليها بأن تدفع لي مبلغاً وقدره ٣٠ ألف ريال لقاء الرسوم الحكومية المدفوعة لتجديد رخصة العمل

ثالثاً: إلزام المدعى عليها بأن بالتعويض عن رصيد الإجازات الغير مستخدمة مبلغاً وقدره خمسة عشر ألف ريال

رابعاً: إلزام المدعى عليها بأن تدفع مبلغاً وقدره مائة وخمسون ألف لقاء مكافأة نهاية الخدمة

خامساً: إلزام المدعى عليها بأن تمنحني لي شهادة خدمة هكذا أدعى

## الإجابة

وبعرض الدعوى على المدعى عليها (ب) أجابت قائلة ما ذكره المدعي من تاريخ بداية العلاقة العمالية والمهنة والأجر والإجازة السنوية وأن عقده غير محدد المدة ومن تجديد رخصة العمل و تاريخ انتهاء العلاقة العمالية فهذا صحيح كما أن ما ذكره من دفعه الرسوم الخاصة لرخصة العمل كل سنة طوال فترة العمل اعتباراً من ٢٠١١/١/١٠ م فهذا صحيح وقد تم الاتفاق معه بموجب العقد على تحمل هذه الرسوم وأما ما ذكره من عدم تمتعه بإجازته السنوية بعدد (٢٠ يوماً) عن عام ٢٠١٨ م فهذا صحيح ولا مانع من سداد المبلغ المستحق عن هذه الإجازة طبقاً لأحكام نظام العمل وأما ما ذكره من استحقاقه للتعويض فهذا غير صحيح لكون أن عقده غير محدد المدة وقد تم إنهاء عقده من قبلنا لعدم الرغبة به أما ما ذكره من استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة فهذا صحيح ولا مانع من سدادها له وفقاً لما قرره النظام أما ما ذكره من عدم منحه شهادة خدمة فهذا صحيح وذلك بسبب أن موكلتي طلبت منه رسم مالي مقابل إصدارها ولم يقوم بدفعها لذا لم تمنح له

## المرافعة

وبعرض ما أجابت به المدعى عليها (ب) على المدعي (أ) أجاب قائلاً ما ذكرته المدعى عليها في جوابها صحيح هكذا أجاب ثم جرى من الدائرة سؤال الطرفين هل لديكم ما تريدان إضافته فقررا قائلين نكتفي بما ذكرنا ونطلب الفصل في القضية وعليه فقد قررت الدائرة قفل باب المرافعة

تم بحمد الله وتوفيقه فإن أصبحت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان

هذا والله أعلم وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

إعداد فضيلة الشيخ / سليمان بن دحفس الدحفس

مساعد رئيس المحكمة العمالية بالرياض