

المحاضرة [5] + [6] - نظام العمل والخدمة المدنية

- ويتميز الأجر عن العلاوة، فالعلاوة هي كل ما يعطى للعامل زيادة على أجره الأساسي كلما طال مدة خدمته لدى صاحب العمل، وهذه ماتعرف بالعلاوة الدورية، وقد يعطى العامل علاوة لمواجهة الزيادة في ارتفاع الأسعار، وتسمى علاوة غلاء المعيشة، وقد يعطى العامل علاوة لمواجهة اعباءه العائلية، وهذه العلاوة تسمى العلاوة العائلية، ويشترط لاستحقاق العامل لهذه العلاوة ان تكون مقرررة في عقد العمل، وان تكون مقرررة في نظام العمل، وان يجري العرف بمنحها، وهذه العلاوة تعتبر جزءاً من الأجر متى توافرت هذه الشروط.
- كما يتميز الأجر عن المكافأة، والمكافأة هي كل مبلغ اضافي يدفعه صاحب العمل للعامل زيادة على الأجر الأصلي، جزاءً على امانته او اخلاصه او كفاءته او قدرته في زيادة الانتاج، والأصل ان المكافأة تبرع، الا انها تكون جزءاً من الأجر متى توافرت شروطها وهي عمومية المكافأة واستمرارها وثبات قيمتها.
- ويتميز الأجر عن العمولة، والعمولة هي المبالغ التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين وغيرهم من الوسطاء، وذلك مقابل ما يقومون به من صفقات لحساب صاحب العمل، ويشترط لاعتبار العمولة جزءاً من الأجر ان يكون الوسيط تابعاً لصاحب العمل وخاضعاً لرقابته.
- ويتميز الأجر عن مقابل الساعات الإضافية وهو المقابل الذي يعطى للعامل نظير قيامه بعمل اضافي غير متفق عليه، او في خارج اوقات الدوام الرسمي، ويجوز اجبار العامل على ذلك مقابل اجر متى كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك.
- ويتميز الأجر عن المنحة، والمنحة هي ما يعطيه صاحب العمل لعماله، زيادة على اجورهم المحددة او المتفق عليها، من مقابل نقدي او عيني، في مناسبة من المناسبات، او في اوقات معينة من السنة، ولا تختلف احكام المنحة عن احكام المكافأة.
- ويتميز الأجر عن الهبة، فالهبة هي المبالغ التي يدفعها زبائن صاحب العمل للعامل، مقابل الخدمة التي يؤديها لهم، والأصل انها تبرع، ولكن اصبحت ملزمة لثبوتها، ولما كانت الهبة مجهولة المقدار، فإنها لا تعتبر جزءاً من الأجر لجهالتها.
- ويتميز الأجر عن المزايا العينية، والمزايا العينية هي ما يعطى للعامل مقابل ما يتكبده من نفقات في سبيل تأدية العمل، واهمها السكن والغذاء والملبس وواسطة النقل، ويشترط لاعتبارها جزءاً من الأجر ان تصرف للعامل باعتبارها مقابلاً للعمل، وان تصرف للعامل ليس على وجه التبرع، وان تتوفر فيها صفة الدوام والاستمرار، وان تكون قد منحت للعامل باعتبارها حقاً له، وان ينص عليها في عقد العمل او في لائحة تنظيم العمل.
- ويتميز الأجر عن البدلات، والبدلات هي مبالغ اضافية يؤديها صاحب العمل الى العامل نظير عمل يؤديه مثل بدل الندرة، او اخطار معينة يتعرض لها في عمله مثل بدل المخاطر، وتقرر هذه البدلات اما في عقد العمل او في لائحة تنظيم العمل، وتعتبر البدلات جزءاً من الأجر في نظام العمل.
- ويتميز الأجر عن المشاركة في الأرباح، وتكون المشاركة في الأرباح بنسبة مئوية من الأرباح الصافية التي يشترط في عقد العمل دفعها للعامل بدل اجره، او بالإضافة الى اجره، ولا يعني ذلك ان يكون العامل شريكاً لصاحب العمل، ولا يستحق العامل المشاركة في الأرباح الا اذا حققت المنشأة ربحاً بالفعل، وتعتبر هذه النسبة جزءاً من الأجر في نظام العمل.
- ويعتبر ما يدفع للعامل من اجر عن الإجازة السنوية مقدماً، ملحقاً بالأجر، ويأخذ احكامه.
- ويكون الوفاء بالأجر بالعملة الرسمية للبلاد وهي الريال السعودي، ويكون في ايام العمل وفي ساعاته، ويكون في مكان العمل تيسيراً للعامل ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

- **ولقد بين النظام ان مواعيد الوفاء بالأجر منظمة،** بحيث ان العمال باليومية، تصرف اجورهم مرة كل اسبوع على الأقل، والعمال بالشهر تصرف اجورهم مرة في الشهر، والعمال بالقطعة اذا كانت مدة العمل تزيد على اسبوعين، فيجب ان يحصل العامل على دفعة كل اسبوع، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل، وغير اولئك تصرف اجورهم مرة كل اسبوع على الأقل.
- **ويجب الوفاء بالأجر بقيمته الحقيقية،** وذلك بأداء المبلغ المتفق عليه في العقد، فإذا كان نقداً وجب دفعه كذلك، كما يجب الوفاء بالأجر كاملاً وبالتالي **يمنع الحجز على اجر العامل الا في حدود نصف الأجر،** ولا تجوز الزيادة على ذلك.
- **كما يمنع على صاحب العمل اجراء المقاصة بين الأجر ودين العامل الا في حدود معينة،** حيث قد يحتاج العامل الى قرض، فيقرضه صاحب العمل، فيجوز لصاحب العمل ان يقتطع من اجر العامل استيفاء لهذا الدين بشرط الا يزيد الاقتطاع عن **10 في المائة.**
- **ولكي يأخذ القرض هذا الحكم،** لا بد ان يكون قرضاً بالمعنى الصحيح، فلا يعتبر ما يعطي صاحب العمل للعامل من اجر جزئي معجل قرضاً، كما يجب ان تكون هناك علاقة عمل، بحيث يكون المقرض موصوفاً بأنه صاحب عمل، والمقترض موصوفاً بأنه عامل لدى صاحب العمل.
- **كذلك يمنع الحسم او الاستقطاع من اجر العامل الا في حدود معينة،** وهذه الحسميات هي الحسميات النظامية، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية واشتراكات صندوق الادخار، والحسميات المتعلقة بأقساط السكن والمزايا والخدمات الأخرى للعمال، والحسميات التأديبية ان كانت من اختصاص جهة العمل، فتعتبر مقاصة، والحسميات التعويضية فهي مقاصة كذلك، والحسميات القضائية، ولولي الأمر الإلزام بذلك لرد الحقوق الى اهلها.
- **وعند افلاس صاحب العمل** يعتبر اجر العامل ديناً ممتازاً من الدرجة الأولى، يقدم على جميع ديون الغرماء، ويقدم على المصروفات القضائية، ومصروفات الإفلاس والتصفية.
- **وفيما يتعلق بأهلية استيفاء الأجر** نجد ان نظام العمل قد تعرض للأهلية المتطلبية لإبرام العقد الا انه اشترط موافقة ولي الأمر عند ابرام عقد العمل في حق من اكمل الخامسة عشرة من عمره ولم يكمل الثامنة عشرة، ويترتب على ذلك، ان من لم يكمل الثامنة عشرة من عمره، ليس له حق في ابرام عقد العمل، الا بموافقة ولي الأمر، وبناء على ذلك، فأهلية استيفاء الأجر هي اهلية ابرام العقد.
- **ويجب على صاحب العمل ان يسوي بين العمال** الذين تتساوى اعمالهم وظروفهم وخبرتهم، وهذا من العدل الذي امر الله به ورسوله، وتلعب عملية تقييم العمل في منظمات الأعمال دور كبير في تحديد الأجر المقابل لكل عمل وبشكل تتحقق معه العدالة والمساواة في دفع الأجور لجميع العاملين في المنظمة، وبالتالي فالعمل الذي يحصل على تقييم عالي من حيث نتائج تحليله وتوصيفه ومدى درجة صعوبته وحجم مسؤولياته وخطورته ومتطلبات ادائه يتم دفع اجر عالي في مقابله بعكس العمل الذي يحصل على تقييم منخفض حيث يكون الأجر المقابل له منخفض.
- **وتساعد عملية التقييم الجيد للأعمال في وضع هيكل عادل للأجور في جميع الأعمال داخل المنظمة** اذ يمكن القضاء على عدم تساوي الأجور للأعمال المتماثلة في ذات الوحدة او في وحدات مختلفة في ذات المنظمة كما يساعد التقييم على اعطاء كل عمل حقه من الأجر في ضوء واجباته ومسؤولياته، كما يساعد تقييم العمل في حسم الخلافات المتعلقة بالأجور على اساس ان كل عامل يتقاضى اجره في ظل اهمية وصعوبة عمله، ولكن يلاحظ ان مسألة العدالة والمساواة بين العاملين في الأجور هي مسألة نسبية حيث لا يمكن الوصول في داخل اية منظمة او بالمقارنة مع غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة والمشابهة لها في السوق الى العدالة والمساواة الكاملة في الأجور.
- **ويتم تحديد الأجر بإحدى ثلاث طرق،** اما بالاتفاق بين الطرفين، وهو الأصل، بحيث يتفق الطرفان على تحديد الأجر، واما عن طريق القضاء، ويكون عند عدم الاتفاق على تحديد الأجر، واما وفقاً لم ينص عليه النظام، وذلك بتعيين حد ادنى للأجر، حيث ان الأصل ان يترك تحديد الأجر للمتعاقدين، الا ان النظام نص على جواز تدخل مجلس الوزراء لتعيين حد ادنى للأجر.

• والأصل ان يتفق الطرفان في العقد على الطريقة التي يحسب الأجر بمقتضاها، وتوجد ثلاث طرق لهذا الحساب، اما حساب الأجر بالزمن بحيث يحسب الأجر على اساس وحدة زمنية معينة، كالساعة او اليوم او الاسبوع او الشهر، دون النظر الى قدر العمل، واما حساب الأجر بالعمل بحيث يحسب الأجر على اساس وحدة انتاجية معينة، واما حساب الأجر بالزمن والعمل (الطريحة) بحيث يجمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحساب الأجر بالعمل.

• ولا تقبل اية دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في النظام، او الناشئة عن عقد العمل، بعد مضي سنة كاملة من تاريخ انتهاء عقد العمل.

• ويلاحظ انه اذا دخل صاحب العمل بالتزامه بتكثيف العامل من القيام بالعمل او لم يوفر له الأدوات والمعدات اللازمة التي تمكنه من القيام بعمله، فإن العامل يستحق الأجر رغم عدم قيامه بالعمل متى كان اخلاص صاحب العمل بهذا الالتزام راجع اليه وليس بسبب قوة خارجية قاهرة، وهذا تطبيقاً لنص المادة الثانية والستون من نظام العمل التي تنص على انه اذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، او بين انه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل الا سبب راجع الى صاحب العمل، كان له الحق في اجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.

ثالثاً: الالتزام بساعات العمل واوقات الراحة:

1- الالتزام بساعات العمل:

• وفقاً لنص المادة الثامنة والتسعون لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً اكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، اذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، او اكثر من ثمان واربعين ساعه في الاسبوع، اذا اعتمد المعيار الاسبوعي، وتخفف ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، او ست وثلاثين ساعة في الاسبوع.

• ومن خلال هذا النص نجد تحديد الحد الأقصى لساعات العمل دون الحد الأدنى حيث يسمح بتشغيل العامل لساعات اقل متى وافق صاحب العمل وقد خفض النظام السعودي ساعات العمل في شهر رمضان تقديراً لفضل هذا الشهر وحتى يتسنى للعامل الإكثار من العبادة وقد خص العمال المسلمين فقط بهذا التخفيض.

• لكن هل الحد الأقصى لساعات العمل واحد في جميع الأعمال حيث تختلف طبيعة الأعمال والصناعات فهل تختلف ساعات العمل باختلاف نوع العمل؟

• وفقاً لنص المادة التاسعة والتسعون يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليه في المادة الثامنة والتسعين من هذا النظام الى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، او في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة، كما يجوز تخفيضها الى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال او في بعض الصناعات والأعمال الخطرة او الضارة، وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار اليها بقرار من وزير العمل.

• كذلك اجازت المادة المائة لصاحب العمل - بموافقة وزير العمل - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها اداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثماني ساعات عمل في اليوم او ثمان واربعين ساعه في الاسبوع، بشرط الا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة اسابيع او اقل على ثماني ساعات يومياً او ثمان واربعين ساعة اسبوعياً.

• ويلاحظ ان المادة التاسعة والتسعون اشترطت لزيادة ساعات العمل عن ثماني ساعات في اليوم او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع ان تكون فقط في الأعمال او الصناعات التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة ويتم تحديدها بقرار من وزير العمل.

2- الالتزام بأوقات الراحة اليومية والأسبوعية:

ا- اوقات الراحة اليومية:

- وفقاً لنص المادة الأولى بعد المائة يتم تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل اي عامل اكثر 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 اكثر من احدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.
- أما المادة الثانية بعد المائة فقد نصت على انه لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يحصل العامل على اجر مقابل فترات الراحة، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل ان يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.
- وبالتالي فإن العامل يستحق فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة للصلاة والراحة والطعام بعد العمل مدة لا تزيد عن خمس ساعات عمل متصلة، ولا يترتب على احتساب فترة الراحة بقاء العامل في مكان العمل اكثر من احدى عشرة ساعة في اليوم الواحد، كما لا تدخل فترة الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يخضع العامل خلال فترة الراحة لسلطة صاحب العمل ويستطيع خلالها ترك مكان العمل.
- ومع ذلك ووفقاً لنص المادة الثالثة بعد المائة يجوز لوزير العمل ان يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية او لظروف التشغيل، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال بإعطاء فترة للصلاة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة اثناء العمل.
- فضلاً عن ذلك وتأكيداً لحق المرأة في العمل وتشجيعاً لها فقد منح نظام العمل في المادة الرابعة والخمسون بعد المائة فترة راحة خاصة بالمرأة العاملة التي ترضع مولودها، حيث اعطى الحق للمرأة العاملة عندما تعود الى مزاوله عملها بعد اجازة الوضع ان تأخذ بقصد ارضاع مولودها فترة او فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، ولكن هنا تحسب هذه الفترة او الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

ب - اوقات الراحة الإيسوعية:

- وفقاً لنص المادة الرابعة بعد المائة فإن يوم الجمعة يعتبر يوم الراحة الإيسوعية لجميع العمال، ويجوز لصاحب العمل بعد ان يبلغ مكتب العمل ان يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله اي يوم اخر من ايام الاسبوع، وفي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بأن يمكن عماله المسلمين من اداء واجباتهم الدينية اي صلاة الجمعة، كما لا يجوز تعويض يوم الراحة الاسبوعية بمقابل نقدي، وبالتالي يكون يوم الراحة الاسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن اربع وعشرين ساعة متتالية.
- ومع ذلك - وفقاً لنص المادة الخامسة بعد المائة - يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحات الاسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية اسابيع اذا اتفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك وزارة العمل.
- ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعّة ان تبدأ من ساعة وصول العامل الى اقرب مدينة يتوفر بها وسائل نقل، وتنتهي ساعة العودة اليها، وهذا يعتبر ضمان للعامل حيث من الممكن ان تستغرق المسافة من مكان العمل الى مكان توفر المواصلات فترة زمنية طويلة.

ج - استثناءات على احكام ساعات العمل وأوقات الراحة:

- وفقاً لنص المادة السادسة بعد المائة يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام ساعات العمل وأوقات الراحة في أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقلل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد ايام الراحة الاسبوعية التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة، كذلك اذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، او اصلاح ما نشأ عنه، او تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف، كذلك اذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي، وأخيراً في الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير العمل، ويلاحظ انه لا يجوز في جميع الحالات المتقدمة ان تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، او ستين ساعة في الإِسبوع، ويحدد وزير العمل بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة.
- من ناحية أخرى نصت المادة الثامنة بعد المائة على عدم سريان احكام ساعات العمل واحكام اوقات الراحة على الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، اذا كان من شأن هذه المناصب ان يتمتع شاغلها بسلطات صاحب العمل على العمال.
- كذلك الأعمال التجهيزية او التكميلية التي يجب انجازها قبل ابتداء العمل او بعده، كذلك العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة، واخيراً العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.
- ويقصد بالأعمال التجهيزية الأعمال التي يجب انجازها قبل بدء العمل او بعد انتهائه، والأعمال التي يقوم بها العامل تمهيداً للبدء بالعمل كتجهيز المواد والأدوات التي يمارس بها عمله او احضارها من خزائنها او استلامها ممن يعهد اليه صاحب العمل بحفظها وتخزينها، ويقصد بالأعمال التكميلية الأعمال التي يقوم بها العامل بنهاية فترة العمل لإعادة المواد والأدوات التي عمل بها الى خزائنها او الى من يعهد اليه بحفظها وتخزينها وتنظيف وتشحيم وتزييت الآلات، وكذلك الأعمال التي يسلم بها العامل عمله الى من يحل محله من العمال اذا كان العمل يجري على افواج وغير ذلك من الأعمال المماثلة.
- ويقصد بالعمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة العمل غير المستمر بطبيعته والذي يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال اي نشاط او انتباه متواصل في العمل او لا يمكنون في اماكنهم الا لتلبية طلبات محتملة او العمل الذي يتطلب من العمال ان يأتوا الى اماكن العمل على فترات متقطعة لأداء عملهم كالعمال الفنيين والميكانيكيين الذين يستخدمون لغرض اصلاح او تشغيل الآلات والعمال المستخدمين في نقل البضائع او تسليمها او شحنها او تفريغها وعمال بيع المحروقات وعمال المرائب (الجراجات) وعمال الحركة في الخطوط الحديدية وعمال الترحيل في الموانئ والمطارات ومحطات النقل وغيرهم من ممارسي المهن المماثلة.
- ويقصد بالعمال المخصصين للحراسة العمال الذين يوكل اليهم السهر على امكنة او اشياء او معدات او ادوات او ممتلكات صاحب العمل وحراستها سواء كان ذلك ليلاً او نهاراً دون ان يكلفوا بأي عمل آخر لا تقتضيه طبيعة اعمال الحراسة خلال ساعات العمل ولا يشمل هذا التعريف الذين يعملون في الحراسات الأمنية المدنية والصناعية، والعمال الذين يوكل اليهم حراسة وتشغيل ماكينات مياه الشرب.
- ويقصد بالعمال المخصصين للنظافة العمال الذين يوكل اليهم تأمين نظافة اماكن العمل او منشآته اثناء العمل او خلال توقفه على الا يقتضي عملهم الاستمرار اكثر من ست ساعات عمل فعلية متوالية.
- ويجب ان لا يتجاوز مجموع الوقت الذي يكلف به العامل للقيام بالأعمال التجهيزية والتكميلية ثلاثين دقيقة تضاف الى ساعات العمل بحيث يخصص منها ما لا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التجهيزية، وبما لا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التكميلية.
- وتحدد ساعات العمل الفعلية في الأعمال التي تكون متقطعة بالضرورة بعشر ساعات في اليوم تخفض الى ثمان ساعات خلال شهر رمضان المبارك على ان تعطى للعامل راحة لا تقل عن عشر ساعات متواصلة خلال كل اربع وعشرين ساعة وعلى ان يمكن صاحب العمل العمال من اداء الصلوات في اوقاتها.

- وتحدد ساعات العمل الفعلية للعمال المخصصين للحراسة والنظافة باثنتي عشرة ساعة في اليوم تخفض الى عشر ساعات خلال شهر رمضان المبارك وعلى ان يمكن صاحب العمل العمال من اداء الصلاة في اوقاتها.

رابعاً: الالتزام بدفع اجر ساعات العمل الإضافية:

- **العمل الإضافي هو إطالة زمن العمل الرسمي في المنظمة لعدد من الساعات لمواجهة ضغوط العمل الزائدة كبديل عن توظيف عمالة جديدة، ويعتبر تشغيل العمال لساعات اضافية وسيلة لسد النقص في عدد العمالة من ناحية ووسيلة لزيادة دخل هذه العمالة من ناحية اخرى.**
- **كذلك العمل الإضافي يوفر على المنظمة تكاليف توظيف عمالة جديدة تحتاج الى استقطاب وتأهيل وتدريب حيث يقوم بالعمل الاضافي العمالة الموجودة وهي في الأصل حاصلة على تأهيل وتدريب ومعتادة على طبيعة العمل في المنظمة مما يكون له بالغ الأثر على زيادة الإنتاج.**
- **ولكن تكليف العمال بالعمل لساعات اضافية لا يخلو من العيوب حيث يمثل ارهاق للعاملين واضعاف لانتاجيتهم في يوم العمل التالي ما لم يكون اداء العمل الاضافي في ايام العطلة الاسبوعية، فضلاً عن امكانية حدوث صراع بين العاملين على من يحصل منهم على هذا العمل الإضافي نظراً لما يحققه من ربحية لمن يحصل عليه خاصة ان بعض المنظمات تجعله لبعض العمال دون آخرين.**
- **ووفقاً لنص المادة السابعة بعد المائة يجب على صاحب العمل ان يدفع للعامل اجراً اضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي اجر الساعة مضافاً اليه 50 في المائة من اجره الفعلي، واذا كان التشغيل في المنشأة على اساس المعيار الاسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل اضافية، كما تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في ايام العطل والأعياد ساعات اضافية.**
- **ويتضح من ذلك ان اجر الساعات الإضافية يقدر على اساس اجر الساعة لساعات العمل في الأحوال العادية مضافاً إليه نسبة 50 في المائة من اجر الساعة الفعلي وليس الأجر الأساسي اي ان اجر الساعة الإضافية يحسب بأجر ساعة ونصف.**
- **وتكون طريقة احتساب ساعات العمل الإضافية عن طريق طرح عدد ساعات العمل اللازمة في الاسبوع من عدد الساعات الفعلية والنتاج هو عدد الساعات الإضافية.**
- **ويلاحظ ان نظام العمل اعتبر ساعات العمل في ايام العطل والأعياد ساعات إضافية وهذا بالتأكيد يصب في مصلحة العامل.**

SOONAR