

محاضرة الثانية

نظام العمل هو القانون الذي يختص بحكم العلاقة التي تقوم بين العامل وصاحب العمل .

بناء على هذا المفهوم :

هل كل علاقة عمل تخضع لأحكام نظام العمل ؟

ليست كل علاقة عمل تخضع لأحكام نظام العمل حيث يستثنى المنظم بعض الطوائف من العمال من الخضوع لأحكام نظام العمل

هل نظام العمل يحدد نطاق تطبيقه عن طريق الاستثناء و الاستبعاد ، أم عن طريق الحصر و التعداد ؟

جمع نظام العمل بين المعيارين سألني الذكر ، حيث حدد المنظم السعودي في نص المادة الخامسة بعض الفئات الخاضعة للنظام ، ثم عاد في نص المادة السابعة فعدد الفئات المستثناة من الخضوع للنظام بصفه عامة ، وهو كرار نرى أنه لا لزوم له

ما الأفضل من وجهة نظرك ؟

الأفضل اكتفاء المنظم بتحديد الفئات الغير خاضعة للنظام ، حيث يفهم من ذلك أنه وفيما عدا هذه الفئات المستثناة، يخضع كل من يرتب بعقد عمل لأحكام هذا النظام

هل جميع الفئات المستثناة لا تخضع لكل أحكام نظام العمل ؟

هناك فئتان الأولى مستثناة من جميع أحكام نظام العمل ، بينما الأخرى مستثناة من بعض أحكام نظام العمل

الخاضعين لنظام العمل

المادة الخامسة

تسري أحكام هذا النظام على :

- ١ - كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل ونحن أدارته أو إشرافه مقابل اجر
- ٢ - عمال الحكومة و الهيئات و المؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة
- ٣ - عمال المؤسسات الخيرية
- ٤ - العمال في المنشآت الزراعية و الرعوية التي تشغل عشرة عمال فأكثر
- ٥ - العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها
- ٦ - العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها
- ٧ - عقود التأهيل و التدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام
- ٨ - العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة و الصحة المهنية و إصابات العمل وما يقرره الوزير

المادة السابعة

يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام

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

٢- خدم المنازل أو من في حكمهم

٣- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن

٤- عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام

٥- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين

٦- لاعبو الأندية و الاتحادات الرياضية ومدربوها

وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم تحكم علاقتهم مع مستخدميهم ، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم ، وترفعها لمجلس الوزارة

**من خلال مقارنة المادة الخامسة ، والمادة السابعة
حددي الخاضعين لنظام العمل ، والفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل**

الفئات المستثناة من جميع أحكام نظام العمل

١ أفراد أسرة صاحب العمل ٢ خدم المنازل ومن في حكمهم ٣ بعض عمال الزراعة
٤ لاعبو الأندية و الاتحادات الرياضية ومدربوها ٥ بعض عمال البحر ٦ بعض الأجانب

أولاً: أفراد أسرة صاحب العمل

ما المقصود بأفراد أسرة صاحب العمل ؟

يشتر لإعمال هذا الاستثناء شرطان هما :

صلة القرابة : 1 صلة القرابة ٢ أن تكون المنشأة عائلية

أفراد أسرة صاحب العمل في نطاق هذا الاستثناءم:

الزوج أو الزوجة ، حسب الأحوال و أصوله و فروعته ، دون باقي أفراد الأسرة .
وتحدد أفراد أسرة صاحب العمل ، على نحو السابق ، يعني أن صاحب العمل لا بد وأن يكون شخصاً طبيعياً ،
ومن ثم لا يسري هذا الاستثناء في الحالات التي يكون فيها صاحب العمل شخصاً معنوياً ، بغض النظر عن
يتولى إدارة هذا الشخص المعنوي ، فلو كان صاحب العمل شخصاً معنوياً، وكان من بين عمال هذا المشروع
من تربطه صلة قرابة برئيس مجلس الوزراء أو بأحد الشركاء فلا محل لإعمال هذا الاستثناء . (الزوج و
الزوجة بحسب أصوله و فروعته)
الأخ (لا) الأب (نعم) ابن العم (لا) الخال (لا) أفراد أسرة صاحب العمل

- أن تكون المنشأة عائلية

و المنشأة العائلية وفقاً لنص المادة ١/٦ من نظام العمل ، هي المنشأة التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة صاحب
العمل . وبناء على ذلك إذا ضمت المنشأة عمالاً آخرين ولو كان عامل واحد من غير أصول صاحب الشركة، و
إن علوا ، أو فروعته وإن نزلوا ، فلا محل لتطبيق هذا الاستثناء (المنشأة التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة
صاحب العمل)

الحكمة التي تقف وراء استثناء هذه الفئة من الخضوع لنظام العمل

تعود إلى رابطة القرابة التي تربط بين هؤلاء وبين صاحب العمل ، فهذه الرابطة أقوى من رابطة القانون ، إلى
جانب أنه ليس من المتصور استغلال صاحب العمل لأقاربه من العمال ، بل أن تدخل القانون في هذه الروابط
من شأنه أن يؤدي إلى إفسادها (رابطة القرابة)

هل هذه العلة صحيحة من وجهة نظرك؟

هذه العلة تبدو من وجهة نظري غير صحيحة على إطلاقها، فالقرابة لا يمكن أن تكون سبباً في حرمان العامل
من التمتع بالحماية التي يقررها نظام العمل ، كما أنه ليس من المنطق أن يتمتع العمال الذين لا تربطهم
بصاحب العمل أي صلة قرابة ، بهذه الحماية ، في حين يحرم منها العمال من أقارب صاحب العمل

ثانياً: عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

الحكمة من استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم

تعود الطبيعة إلى طبيعة العمل الذي يقومون به في خدمة صاحب العمل ، باعتبار أن هذا العمل يتصف بالخصوصية الشديدة ، و الصلة المباشرة التي تربط بينهم وبين مخدمهم ، و التي تمكنهم من الإطلاع على أسرارهم و شؤونهم الخاصة ، وهو ما يتطلب ضرورة معاملتهم معاملة تختلف عن باقي العمال ، وتكفل في الوقت نفسه حماية لأسرار صاحب العمل وحياته الخاصة ، بالإضافة إلى أن التأكد من احترام أحكام نظام العمل يتطلب دخول مفتش العمل إلى مكان العمل ، وهو الأمر الذي يتعارض مع حرمة المسكن و الحياة الخاصة لصاحب العمل

ما المقصود بخدم المنازل ومن في حكمهم؟

يجمع الفقه و القضاء في تحديدهما لهذه الطائفة على ضرورة توافر شرطين لاستثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، من الخضوع لنظام العمل وهما:

- 1-الشرط الأول: أن يكون محل مزاولة الخدمة منزل معد للسكنى أو أحد الأماكن الملحقة به .
- 2-الشر الثاني: أن يكون العمل الذي يمارسه العامل، ذو طبيعة يدوية مادية، لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه ، بشرط أن يتم ذلك داخل منزل معد للسكنى أو في أحد الأماكن الملحقة به .

لا يخضع لنظام العمل :

خدم المنازل : من يقومون بأعمال يدوية مادية لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه في منزل م معد للسكنى
من هم في حكم خدم المنازل: كل من يقوم بعمل يدوي لخدمة صاحب العمل أو ذويه خارج نطاق المنزل المعد للسكنى .

يعد من خدم المنازل:

الطاهي و مربية الأطفال، ومن ثم يخرجون من نطاق تطبيق نظام العمل ، باعتبار أن عملهم له الصفة المادية البحتة ، إضافة إلى أنه يؤدي داخل المنزل الخاص المعد للسكنى

لا يعد من خدم المنازل :

كل من يقوم بعمل ذهني لصاحب العمل أو لأي من ذويه ، مثل السكرتير الخاص و أمين المكتبية الخاصة وذلك استنادا إلى تخلف معيار العمل المادي . (ومن ثم يخضع لأحكام نظام العمل)

الراجح فقها هو التفرقة بين بواب المنزل الخاص و بواب العمارة الاستغلالية .

بواب المنزل الخاص : يعد من خدم المنازل المستثنين من الخضوع لنظام العمل باعتبار أنه يقوم بعمل يدوي يتصل بالخدمة الشخصية لصاحب العمل .

بواب العمارة الاستغلالية : اختلفت في شأنه آراء الفقهاء ، حيث ذهب رأي إلى القول بأن بواب بواب العمارة الاستغلالية لا يعتبر من خدم المنازل ، بل أنه لا يعتبر ممن هم في حكم خدم المنازل، نظرا لعدم وجود أية صلة مباشرة بينه وبين صاحب العمل ، وبالتالي لا يمكنه الوقوف على أسرارهم ، وهي الحكمة من الاستثناء من الخضوع لنظام العمل .

في حالة الجمع بين أكثر من عمل (أي الشخص الواحد يجمع بين عمليين أحدهما ذو طبيعة مادية تتصل بخدمة صاحب العمل الشخصية و الآخر ذو طبيعة ذهنية) العبرة بالعمل الأساسي

وضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم :

ليس معنى عدم خضوع خدم المنازل ومن في حكمهم لنظام العمل ، أن عملهم يظل بلا مظلة تشريعية فقد أوجب نظام العمل على وزارة العمل ، بالتنسيق مع الجهات المختصة ، وضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم ، تحكم عاقبتهم بمخدمهم وتبين حقوق و واجبات كل طرف منهم .

ثالثا: عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام

هناك ثلاث فئات من عمال الزراعة و الرعي يخضعون أفرادها لأحكام نظام العمل ، و إن كان المنظم السعودي قد عاد بموجب نص المادة 4/7 من النظام فاستثنى عمال الزراعة من غير هذه الفئات الثلاث من الخضوع لنظام العمل .

شروط استثناء عمال الزراعة من الخضوع لنظام العمل :

- 1- أن يباشر عمال هذه الفئة أعمالهم في مجال الزراعة البحتة
- 2- أن يكون عدد العاملين في المنشأة الزراعية أقل من عشرة عمال
- 3- ألا يكون عمال الزراعة من المشغلين لدى الحكومة و المؤسسات و الهيئات العامة

الشرط الأول : أن يباشر عمال هذه الفئة أعمالهم في مجال الزراعة البحتة

كرى الأرض أو حرثها و جنى المحاصيل أو بذر البذور أو غيرها من تلك الأعمال المتصلة بالأرض الزراعية و الزراعة المحضنة .

العمال المشتغلون بالأعمال المتصلة بالزراعة يخضعوا لنظام العمل ، كالعاملين في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها ، وكذلك العمال الذين يقومون ، بصفة دائمة – وليس بصفة مؤقتة- بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية الأزرمة للزراعة .

الشر الثاني : أن يكون عدد العاملين في المنشأة الزراعية أقل من عشرة عمال

و من ثم فالمنشأة الزراعية التي تستخدم عشرة عمال فأكثر يخضع العاملون بها لأحكام نظام العمل ، حتى ولو كانوا يباشرون أعمالهم في مال الزراعة البحتة على النحو السابق .

الشرط الثالث: ألا يكون عمال الزراعة من المشغلين لدى الحكومة و المؤسسات و الهيئات العامة

لقد اخضع المنظم السعودي عمال الحكومة و الهيئات و المؤسسات العامة لأحكام نظام العمل، ولقد كانوا يعملون في مجال الزراعة أو الرعي ، وهم العمال الذين يؤدون ، لتلك الجهات ، أعمالاً يدوية كما هو الحال في القائمين بأعمال النجارة أو السباكة أو غيرها من الأعمال الحرفية الأخرى

وهم العمال الذين كانوا يسمون فيما سبق بالعمال المعينين على بند الأجور ، فهؤلاء العمال ، في ظل التنظيم التشريعي الحالي للعمل ، تظلمهم مظلة نظام العمل ، بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يباشرونه لدى أي من هذه الجهات ، أي حتى ولو كانوا يباشرون العمل في مجال الزراعة و الرعي ، و بغض النظر كذلك عن عددهم، فحتى لو قل عددهم عن عشرة عمال يظلوا كذلك مشمولين بالحماية القانونية المقررة في نظام العمل .

العلة من استثناء أفراد من الخضوع لنظام العمل

تكمن في أن علاقة عملهم تبدو غير منظمة ، إذ يغلب عليها الصفة الموسمية ، وهو ما يعل من الصعوبة بمكان إخضاعهم لنظام العمل ، علاوة على ما يمكن أن يتعرض له المحصول الزراعي من تقلبات موسمية قد تؤثر على دخول المزارعين (أصحاب الأعمال) فتحول بينهم وبين القدر على الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في نظام العمل .

رابعاً: لاعبو الأندية و الاتحادات الرياضية ومدبروها

حرص المنظم السعودي على إخراجهم من تطبيق نظام العمل ، مؤثر خضوعهم للوائح التي تصدرها المؤسسة العامة لرعاية الشباب في هذا الشأن ، باعتبار أن علاقة اللاعبين و المدربين بالأندية و الاتحادات الرياضية لها من الخصوصية ما يميزها عن علاقة العمل العادية ، وهو ما يمكن أن يخرج أعضائها من محيط تطبيق نظام العمل ، وأن كنا نرى خضوعهم لنظام العمل فيما لم يرد في شأنه نص في ذلك اللوائح الخاصة بهم

خامساً: فئات أخرى غير خاضعة لنظام العمل :

إلى جانب هذه الفئات سألقة الذكر تضمن نص المادة السابعة من نظام العمل فئات أخرى حرص المنظم السعودي على إخراجهم من نطاق تطبيق نظام العمل الجديد وهما:

- 1- عمال البحر الذين يعملون على سفن نقل ثقل حمولتها عن خمسمائة طن، وهو ما بمعنى أن البحارة الذين يعملون على سفن نقل (سواء في ذلك البضائع أو الأشخاص) تزيد حمولتها عن خمسمائة طن يعدوا عمالاً خاضعين لنظام العمل
- 2- العاملون غير السعوديون القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين : وكنا نفضل ، في هذا الشأن لو كان المنظم قد عل مدة المهمة المحددة ثلاثة أشهر أسوة بما هو موجود في نظام التأمينات الاجتماعي السعودي .

ب- الفئات المستثناة من بعض أحكام نظام العمل

بالإضافة إلى الفئات سالفة الذكر ، و التي استثناها المنظم كلية من الخضوع لكل أحكام نظام العمل ، فقد حدد نظام العمل ثلاث فئات أخرى تستثنى فقط من بعض أحكام النظام ، و تخضع للبعض الأخر من ذلك الأحكام وهذه الفئات الثلاث هي :

١-العمال الخاضعون للأحكام الخاصة بعقد التأهيل و التدريب المهني :

لا يخضع هؤلاء العمال سوى للأحكام الخاصة بعقد التدريب المهني فق دون سواها من باقي أحكام النظام ملاحظة أن هذا الاستثناء لا يسري على العاملين السعوديين لدى صاحب العمل . الذين يلتزم صاحب العمل بتأهيلهم و تدريبهم و تحسين مستواهم لإحلالهم تدريجيا محل العمالة غير السعودية وفقا لنص المادة ٤٢ من نظام العمل

العمل لبعض الوقت : هو العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ ،لدى صاحب عمل ، ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة .

ولا يعتبر عاملا لبعض الوقت العامل الذي يتأثر من جراء التخفيض الجماعي و المؤقت لساعات العمل،و الذي يجريه صاحب العمل لأسباب هيكلية أو اقتصادية ، وفقا لنص المادة ١١٩ من نظام العمل .

و يخضع العاملون لبعض الوقت فقط

للأحكام المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية و إصابات العمل ، و ما يمكن أن يصدر به قرار من وزير العمل في هذا الشأن ، ولا يخضعون لباقي أحكام النظام

ويقصد بالعمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط و تقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة، أو بنصب على عمل بذاته و ينتهي بانتهائه ، و لا يستغرق إنجازة في كل الحالات أكثر من تسعين يوما (٩/٢)

العمل العرضي : هو العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من تسعين يوما (١٠/٢)

العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية معروفة

هذه الفئات الثلاثة المشتغل أفرادها في أي من تلك الأعمال لا تسري عليهم، من أحكام نظام العمل سوى الأحكام الخاصة بواجبات العمال و القواعد الخاصة بتأديب العمال و التنظيم القانوني لوقت العمل ، و العطلات الرسمية وقواعد السلامة و الصحة المهنية و إصابات العمل و التعويض عنها ، وما يمكن أن يقرره وزير العمل ، دون باقي أحكام النظام .