

المحاضرة الرابعة تابع علاقات العمل

وإذا قلنا إن إفشاء الأسرار الفنية أو التجارية والصناعية للمؤسسة أو للمنشآت التي يشتغل فيها العامل يعد خطأ يبرر معاقبته تأديبياً، فإننا نرى إعمالاً لنص الفقرة من المادة ٦٥ من نظام العمل السعودي أن ذلك رهين باقترانه بحصول ضرر في مصلحة صاحب العمل، أما إذا لم يثبت صاحب العمل الضرر الذي لحقه من جراء إفشاء العامل لهذه الأسرار فلا مجال لمساءلته، لأن القواعد العامة في الشريعة الإسلامية المتعلقة بالضمان لا ترتبها إلا إذا تحقق الضرر اعمالاً للحديث الشريف لا ضرر ولا ضرار وللقواعد المنبثقة منه مثل الضرر يزال.

وإذا كان العامل ملزماً بعدم إفشاء أسرار المؤسسة أو المنشأة التي يعمل بها، فإن هذا الالتزام لا يقع على عاتقه أثناء تنفيذ العقد فقط بل يستمر حتى بعد انتهائه، وإلا كان في استطاعته بعد هذا الانتهاء أن يفشي الأسرار التي يكون أطلع عليها بحكم عمله الى الغير، وإن كان هذا الالتزام لا يحول دون استفادته هو شخصياً من هذه الأسرار في مشروع خاص به بعد انتهاء عقد عمله، اللهم إلا إذا تضمن عقده مع صاحب العمل شرطاً بعدم المنافسة.

أما فيما يتعلق بالاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء عمله لدى صاحب العمل فقد عالجت موضوعها المادة السادسة من نظام براءات الاختراع :

المادة السادسة :

أ- تكون ملكية وثيقة الحماية لصاحب العمل، ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك، متى كان موضوعها ناتجاً عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد فيما تم التوصل إليه، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى موضوع الحماية إلا نتيجة استخدام الإمكانات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل.

ب- لا يخل الحكم السابق بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتفق عليها برضا الطرفين، أو تقديرها اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية لموضوع الحماية. ويبطل أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق.

ج- يعد الطلب المقدم من العامل للحصول على وثيقة الحماية، خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة، كأنه حصل أثناء الخدمة.

د- تطبق الأحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية.

هـ- إذا كان موضوع الحماية الذي تم التوصل إليه يتعلق بالأمن الوطني، فيطبق بشأنه الأحكام التي تحددها اللائحة.

هـ- عدم منافسة صاحب العمل :

يقصد بشرط عدم المنافسة في مجال علاقات العمل التابع، الاتفاق بين صاحب العمل والعامل، والذي بموجبه يلتزم هذا الأخير بعدم منافسة صاحب العمل، سواء من خلال إنشاء مشروع منافس، أو من خلال العمل عند صاحب عمل منافس، وذلك ليس فقط أثناء سريان العقد، بل حتى بعد انتهائه أو فسخه. ومما لا شك فيه أن شرطاً مثل شرط عدم المنافسة، يعتبر قيداً خطيراً على الحرية التعاقدية، لذلك فقد عني المنظم السعودي في نظام العمل بالنص عليه وتنظيم أحكامه، فقد جاء في المادة ٨٣ من نظام العمل أنه " إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالإطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، و بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وفي كل الأحوال يجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

وعلى الرغم من أن المادة ٣ من نظام العمل السعودي تنص على أن العمل حق للمواطن، وأن المواطنين متساوون في حق العمل، فإنه والاستثناء تسمح المادة ٨٣ منه لأحدى طرفيه، وهو العامل أن يمنع نفسه من مباشرة عمل معين خلال زمان ومكان محددين، فالمنظم السعودي ورغم إجازته تضمن عقود العمل شرطاً بعدم المنافسة، فإنه واحفاظاً على مبدأ الحرية التعاقدية، وضع لذلك شروطاً ثلاثة لا تجب مخالفتها، أولها أن يكون الشرط كتابة وثانيها أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وثالثها أن يكون الشرط بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد مدة الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين الطرفين.

سابعا : جزاء اخلال العامل بالتزاماته : السلطة التأديبية لصاحب العمل

من عناصر تبعية العامل لصاحب العمل، ولضمان التزام العامل بتنفيذ ما اتفق عليه في عقد العمل وما يقضي به نظام العمل، منح النظام صاحب العمل سلطة إيقاع جزاءات تأديبية وفق ضوابط مذكورة في نظام العمل وهي وفق التفاصيل التالي :

أ- مفهوم السلطة التأديبية:

السلطة التأديبية هي سلطة نظامية، موضوعها فرض قاعدة سلوكية على العمال الذين يعملون في مشروع من المشاريع، في منشأة من المنشآت، وذلك عن طريق جزاءات توقع على المخل بهذه القاعدة السلوكية التي تكون في شكل أوامر وتعليمات لصاحب العمل، قد تكون عامة لجميع العمال أو للبعض منهم، وقد تكون موجهة إلى عامل بعينه فقط.

ب- الأخطار التأديبية في مجال علاقات العمل

إذا كان الخطأ التأديبي هو كل مخالفة غير مبررة لأوامر وتعليمات صاحب العمل، فإن الملاحظ أن المنظم السعودي، وعلى غرار العديد من المنظمين لم يتطرق إلى بيان معنى الخطأ التأديبي، الذي أن ارتكبه العامل تحرك في مواجهته السلطة التأديبية لصاحب العمل، كما أنه لم يتناول تحديد الأخطاء التأديبية، وإنما ترك ذلك في إلى السلطة التقديرية لصاحب العمل تحت مراقبة.

■ **القضاء**، اللهم ما يتعلق ببعض الأخطاء المنصوص عليها بموجب المادة ٠٨ من نظام العمل، والتي اعتبرها بمثابة أخطاء جسيمة تخول لصاحب العمل حق إنهاء العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه، وهي أخطاء واردة على سبيل المثال لا الحصر، ومن ضمنها نشير إلى :

■ رفض العامل أداء عمل من اختصاصه عمداً وبدون مبرر

من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق العامل بموجب عقد العمل، القيام بالعمل المنوط به، لذلك فإن امتناعه غير المبرر عن القيام بالعمل أو أي عمل آخر يدخل ضمن اختصاصه يعتبر خطأ تأديبياً يبرر عقابه.

■ التغيب عن العمل بدون سبب مشروع

ان تغيب العامل عن عمله بدون سبب مشروع، وبدون إشعار صاحب العمل يعتبر من الأخطاء الجسيمة التي دخول صاحب العمل الحق في إنهاء عقد عمله بدون أي تعويض، وذلك متى قام صاحب العمل بإنذار العامل المتغيب بالرجوع إلى عمله، ولم يثبت أنه التحق به أو أنه عرض نفسه على صاحب العمل وامتنع هذا الآخر عن إرجاعه إلى العمل.

وإذا كان المنظم السعودي يعتبر التغيب عن العمل بدون سبب مشروع خطأ تأديبياً، فإن هذا الخطأ لا يعتبر جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى إنهاء عقده بدون أي تعويض، إلا إذا كان لأكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، بحيث إن التغيب لمدة تقل عن المدتين المحددة أعلاه، وإن كان مخالفة تأديبية، فإنه لا يرقى إلى الخطأ الجسيم، ولا يستحق عنه العامل الفصل، وإنما عقوبة أخف منه.

■ الاعتداء على صاحب العمل أو من ينيبه

اعتبر المنظم السعودي أي اعتداء يقع من العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أي من رؤسائه أثناء العمل أو بسببه بمثابة خطأ جسيم يبرر إنهاء عقد عمله بدون أي تعويض.

■ صدور فعل عمدي أو عن تقصير الحق خسارة مادية بصاحب العمل

إن عقد العمل يجب تنفيذه على غرار غيره من العقود وفق مبدأ حسن النية، كما أن الفقرة الثانية من المادة ٦٥ من نظام العمل تفرض على العامل أن يعتني بعناية كافية بالألات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل، والموضوعة تحت تصرفه، وبالتالي فإنه اقتراه لأبي فعل عمدي، أو لأبي فعل يتم عن تقصير وإهمال بهدف إلحاق خسارة مادية بدون أن يصنفها، وبالتالي فأية خسارة تلحق صاحب العمل نتيجة الفعل العمدي للعامل، أو نتيجة تقصيره، يعتد بها سواء كانت خسارة مادية كبيرة جسيمة أو غير ذلك.

■ إفشاء أسرار صاحب العمل

من الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق العامل نظاماً، ضرورة الالتزام بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل، أي أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي ساهم في إنتاجها سواء كان ذلك في صورة مباشرة أو كان بصورة غير مباشرة (الفقرة ٦ من المادة ٦٥ من نظام العمل) لذلك فإن عدم تقيد العامل بهذا الالتزام، وقيامه بإفشاء أسرار صاحب العمل يعتبر خطأ جسيماً يبرر إنهاء عقده بدون أي تعويض.

■ السلوك السيئ للعامل أو المخل بالشرف والأمانة

إن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي، لاسيما في جانب العامل، فصاحب العمل حينما يتعاقد معه، يفعل ذلك ليس فقط لمؤهلاته الفنية ولتكوينه وخبرته، وإنما أيضاً لأخلاقه، ومن هذا المنطلق، فإذا بدر من العامل أي سلوك سيء أو مخل بالشرف أو الأمانة، كتعاطي المخدرات أو غيرها من المسكرات، وكالسرقية، أو إذا ثبت أنه لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل أو أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية لا علاقة لها بالعمل، فكل هذه وغيرها مظاهر للسلوك السيئ ولعدم الالتزام بقواعد الشرف والأمانة التي تبرر إنهاء عقد عمله بدون أي تعويض.

ج- العقوبات التأديبية في مجال علاقات العمل

نصت المادة السادسة والستون على الإجراءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل وهي كما يلي : لكن تجدر الإشارة إلى أن هذه الجزاءات غير مذكورة على سبيل الحصر إنما يمكن أن تكون هناك جزاءات أخرى منسجمة معها شريطة أن تكون هذه الجزاءات مذكورة في لائحة تنظيم العمل التي يضعها صاحب العمل وتقرها الوزارة، عدا ذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع أي إجراءات تأديبية، أما الإجراءات المذكورة في النظام فهي كما يلي:

* الإنذار

يندرج الإنذار في إطار ما يسمى بالعقوبات المعنوية، وهي العقوبات التي إما لا يكون لها تأثير مادي مباشر على مركز العامل المتخذ الإجراء التأديبي في حقه، وإما تكون مقدمة لاتخاذ إجراءات تأديبية أشد مستقبلاً إذا تبادت العامل في إقتراف نفس الأخطاء أو المخالفات التأديبية أو غيرها، مع ملاحظة أن هذا النوع من العقوبات التأديبية قد يكون لها أثر غير مباشر على حياة العامل المهنية، أو على وضعه داخل المؤسسة، وذلك مثل تأخيره عن الترقية وإن كانت مستحقة، أو الحيلولة دون تقلده لمناصب المسؤولية داخل المؤسسة ونحو ذلك، وقد يكون لها أثرها على جسامه العقوبة التأديبية التي قد تلحق العامل إذا عاد إلى إقتراف ذات المخالفة التأديبية.

على أية حال يقصد بالإنذار تنبيه العامل إلى المخالفات التأديبية التي ارتكبها وتحذيره من اقترافها مرة ثانية حتى لا يتعرض بعد ذلك إلى عقوبة أشد.

الإنذار كبقية العقوبات التأديبية يجب تبليغه للعامل كتابة وفق لما نصت عليه المادة الثانية والسبعون من النظام.

* الغرامة

الغرامة عقوبة مالية عبارة عن مبلغ من النقود يقتطع من أجر العامل كجزاء على إخلاله بالتزاماته المفروضة عليه نظاماً أو اتفاقاً، وهذه العقوبة المالية إما أن تتخذ في مبلغ معين، وإما أن تكون عبارة عن نسبة معينة من أجر العامل، مع

ملاحظة أن المنظم السعودي بموجب المادة ٠٧ من نظام العمل وضع حداً أقصى للغرامة يتمثل في أجر ٥ أيام لا يمكن لصاحب العمل أن يتجاوزه.

ولأن الغرامة كعقوبة مالية تصيب العامل في مورد رزقه، فإن المنظم السعودي يوجب في المادة ٧٣ من نظام العمل تقييدها في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك، كما أنه لا يجوز نظاماً لصاحب العمل أن يتصرف في هذه الغرامات إلا بما يعود بالنفع على عمال المنشأة بعد أخذ موافقة وزارة العمل على ذلك، فالغرامة المالية هي عقوبة مالية وليست تعويضاً يحق لصاحب العمل أن يأخذه، لذلك جعل المنظم السعودي المبالغ المتحصلة منها من حق العمال أنفسهم بما يعود عليهم بالنفع.

* الحرمان من العلاوة أو تأجيلها وتأجيل الترقية

من العقوبات التأديبية كذلك التي بنص عليها نظام العمل بموجب المادة ٦٦ منه، الحرمان من العلاوة أو تأجيلها، وكذلك تأجيل الترقية لمدة لا تزيد عن سنة في كلتا العقوبتين، متى كانتا مقررتين من قبل صاحب العمل، وهاتان العقوبتان لهما طابع مالي وطابع مهني، لأنهما تصيبان العامل في وضعه المالي، وذلك بالحرمان من العلاوة أو تأجيلها وكذلك تأجيل الترقية، كما تصيبانه في وضعه المهني داخل المؤسسة، لذلك جعل لها المنظم السعودي حداً أقصى لا يمكن تجاوزه وهو سنة واحدة.

* الإيقاف عن العمل ولا أجر

يقصد بالإيقاف عن العمل كعقوبة تأديبية حرمان العامل من ممارسة عمله لمدة معينة مع حرمانه من الأجر في خلالها، ويعتبر هذا الإجراء التأديبي إجراءً خطيراً، لأنه لا يحرم العامل فقط من عمله خلال مدة معينة، وإنما يحرمه كذلك من الأجر خلالها، ذلك حرص النظام على جعل حد أقصى للإيقاف عن العمل، لا يمكن تجاوزه، وهي ٥ أيام في الشهر (م ٠٧ من نظام العمل)

* الفصل من العمل

مما لا شك فيه أن من العدالة تقتضي أن تنتوع الجزاءات التأديبية، بحيث يكون لكل مخالفة الجزاء المناسب لها، لذلك فإن نظام العمل أعطي صاحب العمل الحق بموجب المادة ٠٨ أن ينهي عقد العامل دون مكافأة أو اشعار أو تعويض.

قواعد وإجراءات التأديب وجزاء مخالفتها

من منطلق حفظ حقوق العامل، انسجاماً مع طبيعة نظام العمل فإن صاحب العمل يجب أن يراعي عدة ضوابط عند إيقاعه للعقوبة التأديبية وهي كما يلي :

• وجوب اتصال المخالفة التأديبية بالعمل أو يصاحبه

استناداً لنص المادة ٠٧ من نظام العمل، يجب في المخالفة التأديبية محل المساءلة أن يكون العامل قد ارتكبها داخل أماكن العمل أو تكون على اتصال بالعمل، وبصفه عامة يمكن أن نقول أن اية مخالفة تأديبية يرتكبها العامل وهو تحت إشراف أو إدارة توجيه صاحب العمل تعتبر متصلة بالعمل، كما أن المخالفة المقترفة في حق صاحب العمل أو المدير المسؤول والتي لها علاقة بالعمل، تعتبر كذلك مخالفة تأديبية يمكن أن تكون محل مساءلة.

• التقيد باللائحة العقوبات

إذا كان المنظم السعودي يخول لصاحب العمل سلطة تأديب أي من عمالة المخل بالتزاماته النظامية أو التعاقدية، وتوقيع الجزاء تأديبي المناسب عليه، فإنه قيد سلطته هذه بضرورة مراعاة لائحة العقوبات المحددة سلفاً والتي نصت عليها لائحة تنظيم العمل الداخلية التي يفترض أن يعدها صاحب العمل ويعتمدها من الوزارة، وكذلك مراعاة العقوبات التي نص عليها نظام العمل.

• إبلاغ العامل بالمخالفة أو التحقيق معه

انطلاقاً من كون صحة توقيع الجزاء التأديبي رهين باحترام قواعد و إجراءات الاتهام والتحقيق من طرف صاحب العمل، فإن من أهم هذه القواعد هو إبلاغ العامل بالمخالفة التأديبية كتابة، وذلك حتى يتمكن من إعداد دفاعه قبل الاستماع إليه

واستجوابه وهاكذا، وأيا كان الجزاء التأديبي المزمع اتخاذه ضد العامل المتهم بالإخلال بالالتزاماته، فإنه لا بد استجلاء للحقيقة من مواجهته بالمخالفات التأديبية المنسوبة إليه وتخويله حق الدفاع عن نفسه وتحقيق أوجه دفاعه، ويجب أن يثبت هذا التحقيق في محضر يودع في الملف الخاص بالعامل، مع ملاحظة أنه وبموجب المادة ٧١ من نظام العمل يجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع مالا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت ذلك في المحضر.

• عدم جواز تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة

انطلاقاً مما تقتضيه قواعد العدالة، وكذلك مما يحمله الجزاء التأديبي من معنى العقوبة، ينص نظام العمل صراحة أنه لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، وبالتالي لا يمكن من الناحية النظامية لصاحب الجمع بين عقوبة الإنذار والغرامة أو بين هذه الأخيرة والإيقاف وغيرها من العقوبات المنصوص عليها نظاماً أو بموجب لائحة تنظيم العمل.

• عدم جواز تشديد العقوبة

أن الجزاء التأديبي يحمل معنى العقوبة، لذلك على صاحب العمل وهو يعمل سلطته التأديبية أن يراعي مبدأ التناسب بين العقوبة الموقعة على العامل وبين المخالفة المرتكبة، ومن هنا التساؤل ما الحكم إذا تمادى العامل في اقتراف المخالفات التأديبية، هل يمكن لصاحب العمل أن يلجأ إلى عقوبة أشد من الأولى، ولو كانت في طبيعتها غير متناسبة مع المخالفة المقترفة؟

إن روح المادة ٦٨ من نظام العمل تسمح لصاحب العمل بذلك، فهي لا تمنعه من اللجوء إلى تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إلا إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة.

• إبلاغ العامل قرار العقوبة التأديبية:

بعد انتهاء جلسة الاستماع إلى العامل المخالف، وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه، فإن محضراً يحرر بما جرى في هذه الجلسة، يثبت فيه ما اتخذ في حقه من عقوبة تأديبية، إذا لزم الأمر ذلك، حيث يجب في هذه الحالة، إعمالاً لنص المادة ٧٢ من نظام العمل أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً، فيرسل التبليغ بكتاب مسجل في عنوانه المبين في ملفه لدى المؤسسة أو المنشأة، مع ملاحظة أن نظام العمل وإن كان يستلزم إبلاغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه، فإنه لم يحدد لذلك أي أجل.

• تقادم المخالفة وسقوط الحق في التأديب

لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي 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، وذلك من باب المحافظة على حق العامل وعدم مفاجأته بعقوبات تأديبية.

• حق الاعتراض على قرار العقوبة

كما يحق لصاحب العمل أن يوقع الجزاء التأديبي فمن باب العدل أن يراقب على هذه السلطة، وكذلك يجب أن يمكن العامل من اللجوء الاعتراض على الجزاء التأديبي الذي تم إيقاعه عليه إن ظن أنه غير عادل وهذا ما نصت عليه المادة ٧٢ من نظام العمل التي منحت العامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه، وذلك خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بتوقيع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية التي يجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.

جزاء مخالفة قواعد التأديب

لقد فرض نظام العمل جملة من الضوابط على صاحب العمل مراعاتها عند فرضه للعقوبة التأديبية، وفي حال مخالفة صاحب العمل لهذا الضوابط فإن من حق العامل ابتداءً أن يعترض على الجزاء التأديبي مباشرة وفقاً لما تم ذكره أعلاه،

وكذلك إذا ترتب على الجزاء التأديبي فصل العامل من الخدمة وفقاً للمادة ثمانون من النظام، فإن الجهة المختصة بتحديد احقية صاحب العمل بالفصل يمكن ان تفرض رقابتها على ملائمة الجزاء التأديبي للمخالفة التي تم ارتكابها.

ثامناً : التزامات صاحب العمل وحقوق العامل

الالتزام الأول : الالتزام بدفع الاجر

من أهم التزامات بل هي الدافع للعامل للتعاقد مع رب العمل هذا الالتزام متمثل بالأجر الذي يجب على رب العمل ان يؤديه للعامل، ولأهمية الحديث عن الاجر سنتحدث عنه بشيء من التفصيل :

• التعريف بالأجر:

لقد تصدى نظام العمل لتعريف الاجر في المادة الثانية منه، وقد عرّف ثلاثة أنواع من الاجر وفق التفصيل التالي:
الاجر الاساسي : كل ما يعطي للعامل مقابل، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً العلاوات الدورية.
الاجر الفعلي : الأجر الاساسي مضافاً إلى سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عملة، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. وقد حدد النظام ان المقصود بالأجر حيثما ورد في النظام هو الاجر الفعلي.

• تحديد الأجر

إذا كان الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله أو بمناسبة هذا العمل سواء كان أساسياً أو كان فعلياً، فإن تحديده يتم بموجب المادة ٩٥ من نظام العمل اتفاقاً بين طرفي العقد او بمقتضى لائحة تنظيم العمل، فإذا لم ينص لا العقد ولا لائحة تنظيم العمل على الأجر، فيؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا فإنه عند النزاع تقوم الجهة المختصة بالفصل بتحديدده على أساس عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف في هذه المهنة تولت الجهة المنوط بها نظر النزاع وتعيينه وفقاً لمقتضيات العدالة .
يفهم من هذا ان عقد العمل مأجور ولا ينعقد الا إذا اتجهت النية الى اعتباره كذلك، لكن كمية هذا الاجر يمكن ان يترك تحديدها الى ما بعد انعقاد العقد.

• أهمية تحديد الأجر

إذا كان الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله او بمناسبته، بحيث يشمل الأساسي و الفعلي، فإن دوره في حياة العامل وفي حياة أسرته لا يخفى على أي باحث، ذلك أن الرفع أو التخفيض منه، يكون له دائماً أثر مباشر على القوة الشرائية الأكبر شريحة اجتماعية في أي مجتمع، وبالتالي على النشاط الاقتصادي في الدولة، وبالإضافة الى هذا الدور، فإن للأجر أهمية أخرى تتجلى في ما يقوم به من دور حاسم في حساب العديد من المستحقات المهمة للعامل أو لذوي حقوقه في حالة وفاته، فنظام العمل، يتخذ الأجر الذي يتقاضاه العامل عنصراً لحساب التعويضات عن إصابات العمل و الأمراض المهنية، سواء المستحقة للعامل أو المستحقة لذويه في حالة وفاته، كما يؤخذ الأجر بعين الاعتبار لحساب التعويضات المستحقة عند الفصل من العمل، ويؤخذ كذلك بعين الاعتبار لتحديد مستحقات الشيخوخة التي تصرفها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، كما يؤخذ كذلك بعين الاعتبار لتحديد قيمة الاشتراكات التي تدفع لها، هذا فضلاً عن دوره في تحديد نطاق تطبيق القواعد الخاصة بالحماية النظامية لأجر العامل، سواء في مواجهة صاحب العمل او في مواجهة دائنيه او حتى في مواجهة دائني العامل نفسه، من هنا تظهر أهمية تحديد مدلول الأجر تحديداً دقيقاً، وبشكل يميزه عما قد يتقاضاه العامل، ولا يصدق عليه وصف الأجر بالمعنى المحدد نظاماً.

• طريقة حساب الأجر

إذا كان الاجر هو المقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله، فإن حسابه يتم إما على أساس الزمن أو على أساس القطعة، وقد يتم الجمع بين الطريقتين، حيث يطلق على هذه الطريقة الاخيرة، حساب الأجر بالطريقة فحساب الأجر على أساس الزمن يقصد به أن يتم الحساب على أساس وحدة زمنية، مثال ذلك ان يقال إن العامل يتقاضى أجره بالشهر أو كل أسبوعين أو كل أسبوع أو باليوم أو بالساعة، وذلك بصرف النظر عن مقدار أو كمية الإنتاج الذي أنتجه، وقد يحسب الأجر بالقطعة أي إن حسابه يكون على أساس وحدة إنتاجية معينة، وعلى ذلك فأجره لا يتحدد في هذه الحالة بالزمن،

ولكن بعدد القطع أو بعدد الوحدات المنتجة، أما حسابه بالطريفة فيقصد به الجمع بين الطريقتين السالفتين، ويتحقق ذلك في حالة حساب أجر العامل بالزمن مع إلزامه بإنتاج عدد معين من الوحدات أثناء عملة كحد أدنى، وما يزيد عن الحد الأدنى يأخذ عنة أجراً إضافياً.

• أنواع الأجر وصورة

إذا كان يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل الأجر المتفق عليه في العقد أو الأجر المنصوص عليه بمقتضى لائحة تنظيم العمل، فإن التزام صاحب العمل ليس قاصراً على الوفاء بمجرد هذا المقابل، وإنما يشمل بالإضافة إلى ذلك بعض المزايا الذي قد يحصل عليها العامل بسبب العمل، والتي تعتبر بموجب المادة الثانية من نظام العمل جزءاً لا يتجزأ من الأجر.

وهكذا ففيما يتعلق بنوع الأجر، فإنه قد يكون نقدياً وقد يكون عينيّاً، وفيما يتعلق بصورة فإن له صوراً كثيرة سنحاول بيان بعضها .

• أنواع الأجر

ينقسم الأجر من حيث نوعية إلى قسمين، فإما أن يكون نقدياً وإما أن يكون عينيّاً.

• الأجر النقدي

إن الغالب الأعم أن يتحدد أجر العامل بمبلغ من النقود، وفي هذه الحالة يجب حسب مقتضيات المادة ٩ . من نظام العمل أن يؤدي بالعملة الرسمية للبلاد، وذلك حتى لا يتحمل العامل فرق تغيير سعر العملة، وحتى لا يرهق دون داع في استبدالها.

• الأجر العيني

إذا كان الأجر هو المقابل الذي يستحقه العامل نظير قيامه بالعمل، فإنه يستوي أن يكون هذا المقابل نقداً أو عينيّاً، ومع ذلك فلم يعد اليوم شائعاً ما كان في القديم من كون الأجر في بعض الحالات يكون كله عينيّاً، بل يغلب اليوم - إذا وجد أجر عيني - أن يكون مجرد أجر إضافي إلى جانب الأجر النقدي الأساسي، ويحدث ذلك عادة بالنسبة لبعض الفئات من العمال الذي يجري العرف أو تفترض طبيعة عملهم الحصول من صاحب العمل على أجر عيني، وذلك كما هو الشأن بالنسبة لعمال البحر الذين تنص المادة ١٧٨ من نظام العمل على أن غذاءهم ونومهم يكون على نفقة مجهزة السفينة، وعمال المطاعم والفنادق، الذين يحصلون إلى جانب أجرهم النقدي الأساسي على الأكل والسكن أو عليهما معاً. وقد تحدث نظام العمل عن الأجر العيني في المادة الثانية بقوله 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.

• صور الأجر

إن للأجر صوراً كثيرة ومتنوعة، ولكنها على كثرتها وتنوعها تنطوي على ذات المعنى من كونها جميعها تشكل المقابل الذي يحصل عليه العامل نظير قيامه بالعمل المنوط به أو بمناسبته ، وأكثر الصور الشائعة للأجر، سواء كمرادف لها بكيفية مطلقة، أو في ظل شروط معينة، هي العمولة والمشاركة في الأرباح والمنحة و المكافأة والإكراميات وهذه الصور قررتها المادة الثانية من نظام العمل، وهي كما يلي :

■ العمولة

يقصد بالعمولة ما يحصل عليه عادة الوسطاء والممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة التوصيات أو الصفقات التي يتوسطون فيها أو يعقدونها لحساب صاحب العمل، وذلك مقابل عملهم وجهدهم في جلب هذه التوصيات أو الصفقات، وذلك بصرف النظر عن كونها جلبت الربح إلى المنشأة أو المؤسسة المشغلة، لأنها تقدر على أساس قيمة التوصية أو الصفقة التي قام بها العامل وليس على أساس ما حققته من ربح.

■ البدلات

التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عملة.

■ الزيادات

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

■ المشاركة في الأرباح

يقصد بالمشاركة في الأرباح إعطاء العامل زيادة على أجره قدرها من الربح الذي تحققه المؤسسة أو المنشأة، وذلك في صورة نسبة مئوية منه تشجيعاً له من صاحب العمل لتفانيه في العمل، أو بقصد الإسراع في الإنتاج أو الزيادة فيه أو تحسينه أو بهدف إتقانه.

■ المنحة

المنحة عبارة عن مبلغ من النقود غير ثابت يضاف إلى الأجر الأساسي لاعتبارات تتعلق أساساً بصفات أو قدرات خاصة بكل عامل على حدة، كأقدميته أو إخلاصه للمشروع أو لمواظبته في عملة أو لإنجازه إياه دائماً في المواعيد المحددة له، أو لاقتصاده في نفقاته وحسن استعماله أدوات العمل أو لأمانته أو غيرها من الأسباب.

والمنحة لا تعد من قبيل الأجر، ولا تخضع لأحكامه إلا إذا كان منصوفاً عليها بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة أو جرت العادة بمنحها حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، كما تنص على ذلك المادة ٢ من نظام العمل.

■ المكافأة

يقصد بالمكافأة ما يعطيه صاحب العمل لعماله زيادة على أجرهم الأساسي وذلك في مناسبة من المناسبات، أو في أوقات معينة من السنة، بمناسبة نهاية السنة أو مناسبة عيد الأضحى أو عيد الفطر، أو بمناسبة الدخول المدرسي إلى غير ذلك، وهي لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا نص عليها في العقد أو في لائحة تنظيم العمل أو جرت العادة بمنحها حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

■ الإكramيات

الإكramيات عبارة عن مبلغ من النقود يدفع إلى العامل من طرف العملاء الذين يتعاملون مع صاحب العمل، فهي تختلف عن كل من المنحة والمكافأة في أن العميل (الزبون) هو الذي يدفعها وليس صاحب العمل، والأصل أن الإكramيات تبرعيه اختيارية، لأن الذي يقوم بدفعها هو العميل (الزبون)، لذلك لا يمكن اعتبارها جزءاً من الأجر إلا إذا أخذت بعين الاعتبار عند التعاقد وهو ما يحصل في بعض الأعمال كما هو الشأن في الفنادق والمطاعم.

■ الحماية النظامية للأجر

انطلاقاً من كون الأجر هو المصدر الوحيد أو الأساسي لسد حاجيات العامل وأسرته، وبما أن فقده بصفة كلية أو حتى جزئية تكون له انعكاسات سلبية على وضعيه الاقتصادي والاجتماعي، فقد اهتم نظام العمل بحمايته وبضمان أدائه لدوره المعيشي، وذلك خشية أن تؤدي القواعد العامة في الحجز أو في المقاصة إلى ضياعه كله أو حتى جزء منه، يكون من شأنه زعزعة وضعه الاقتصادي، وهذه الحماية تتناول حماية الأجر من صاحب العمل، وحمايته من مزاحمة دائنيه، وأيضاً حمايته في مواجهة دائني العامل نفسه.

■ حماية الأجر من صاحب العمل

المادة ٩١ من نظام العمل تنص على أنه 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 قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر.

كذلك ينص النظام في هذا الإطار على أنه لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه إلا في الحالات الآتية :-

- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد الاقتطاع عن ١% من الأجر.

- اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض.
- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التأديبية.
- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً عن ربع الأجر، ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.
- ولا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد المبالغ المحسومة عن نصف أجر العامل ما لم يثبت لدى هيئة التسوية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة لا يعطى العامل أكثر من ثلاث أرباع من أجره، أي إن أقل اقتطاع هو ربع من الأجر.
- ومن مظاهر الحماية أيضاً تدخل الدولة بفرض حد أدنى للأجور لضمان مستوى معيشي للعامل.
- وكذلك قرر النظام تضامن صاحب العمل مع غيره في أداء أجر العامل مثل تضامن صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن .

■ حماية الأجر من مزاحمة دائني صاحب العمل

من المعلوم أن العمل في القطاعين الصناعي والتجاري أو في غيرهما عمل غير مأمون، فقد يؤدي إلى الكسب وقد يؤدي إلى الخسارة، فإذا صار صاحب العمل معسراً أو إذا دخل مرحلة الإفلاس، وكانت في ذمته أجور أو غيرها من المستحقات لحساب عماله، فإن هؤلاء يصبحون دائنين له بهذه المستحقات التي لم تدفع لهم، لذا فإن المادة ١٩ من نظام العمل نصت أنه تعد المبالغ المستحقة للعامل أو وراثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل وراثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل، وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، لما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس والتصفية.

■ حماية الأجر من مزاحمة دائني العامل

نظام العمل يحيط الأجر بحماية خاصة، تكفل وصوله إلى العامل كاملاً أو شبه كامل، فلا يمكن الانتقاض منه إلا في حدود ضيقة، وذلك مراعاة لدوره في حياة العامل وحياة أسرته، وإذا كان الأمر كذلك فإن المادة ٢٧ من نظام التنفيذ تنص أنه : " للدائن بدين مستقر حال الأداء، ولو لم يكن بيده حكم قابل للتنفيذ أن يطلب إيقاع الحجر التحفظي على ما يكون لمدينه لدى الآخرين من الديون ولو كانت مؤجلة أو معلقة على شرط، وما يكون له من أموال أو أعيان منقولة في يد الغير ... " ومن هنا التساؤل، هل يمكن متى كان العامل مديناً للغير إعمال نص المادة ٢٧ من نظام التنفيذ؟ وبتعبير آخر هل يمكن لدائن العامل أن يحجز الأجر الذي في ذمة صاحب العمل ضماناً لاستيفاء دينه؟ أم أن الحماية النظامية للأجر، وطابعه الحيوي يحولان دون ذلك؟

في هذا الصدد فإن الفقرة ٦ من المادة ٩٢ من نظام العمل تذهب إلى أنه يمكن الحجز على أجرة العامل وهو ما يزال في ذمة صاحب العمل إذا كان العامل مديناً للغير، هذا الأخير له الحق في استيفاء دينه إذا استصدر حكماً قضائياً بذلك على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.

■ إثبات الأجر واجل سقوط دعواه

■ إثبات الأجر :

ينطبق عليه ما ينطبق على اثبات عقد العمل من أحقية العامل بإثباته بكافة الطرق الاثبات .

■ أجل سقوط الدعوى الناشئة عن الأجر

إذا كان العامل يستحق الأجر نظير قيامه بالعمل، بل إنه يستحق هذا الأجر حتى إذا لم ينجز العمل المتفق عليه، وإن كان ذلك بشروط معينة بينها المادة ٦٢ من نظام العمل، فإن الدعوى الخاصة بهذا الأجر إذا لم ترفع داخل أجل محدد نظاماً يطالها السقوط.

وهكذا وبموجب المادة ٢٢٢ من نظام العمل السعودي، فإنه لا تقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل، وذلك بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

■ البرهي + بنت ابوها