

## المحاضرة الخامسة تابع علاقات العمل

### الالتزام الثاني : الالتزام بتنظيم أوقات العمل:

الأصل أن تحديد وقت العمل يتم بإدارة الطرفين، فإذا لم يتفق على ذلك فصاحب العمل بصفه مهيمنا وصاحب سلطة يتولى تحديد أوقات العمل، لكن الامر ليس لمحض ارادته انما لا بد من ضوابط حددها النظام منها ما يلي :

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

■ والحديث هنا عن ساعات العمل الفعلية التي لا يدخل فيها الفترة التي يقضيها العامل في الحضور للعمل، أو التي يقضيها في الاستعداد لأداء العمل مثل ارتداء التجهيزات الملابس الخاصة.

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

■ يجوز لصاحب العمل - بموافقة الوزارة - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثماني ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً.

■ تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

■ لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

■ للوزير أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال بإعطاء فترة للصلاة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

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

■ يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.

■ استثناء من الأحكام السابقة يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك الوزارة، ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمععة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة يتوفر بها وسائل نقل، وتنتهي ساعة العودة إليها.

### حالة الضرورة التي تسمح لرب العمل عدم التقيد بالأحكام السابقة

١- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد

- للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة.
- ٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- ٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
- ٤- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.
- ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة.**
- في حال تم تشغيل العامل أكثر من العدد المذكورة في هذه الضوابط فإنه يستحق أجراً إضافياً عن الساعات الزائدة بواقع ٥% مضافة إلى الأجر الأساسي عن الساعة الإضافية، وإذا كان العمل أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية فيدفع صاحب العمل أجر إضافياً.**

### قواعد تحديد ساعات العمل لا تسري على الأشخاص التاليين

- ١- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
- ٢- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
- ٣- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
- ٤- العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

### الالتزام الثالث : الالتزام بالإجازات

#### أنواع الإجازات التي يستحقها العامل وضوابطها

- **الإجازة سنوية :** لا تقل عن ٢١ يوم في العام تزداد إلى ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.
- **ضوابطها :** يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالأجهزة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً.
- **للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.**
- **لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.**
- **للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها العمل.**

### السؤال المطروح : لو تأجلت الإجازة لأكثر من سنتين ما حكمها، ولو ثبت أن العامل وصاحب العمل اتفقا على استبدال الإجازة بمقابل نقدي.

#### • إجازة الأعياد و المناسبات :

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد و المناسبات التي تحددها اللائحة، وقد حددتها اللائحة بأربعة أيام لكل من عيد الأضحى وعيد الفطر، وإجازة اليوم الوطني، ويعود عنا بيوم إذا صادف يوم الراحة الأسبوعية.

#### • إجازة لظروف خاصة :

للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعته.

**ضوابطها :** ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

#### • إجازة الحج :

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل.

**ضوابطها :** ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.

#### • الإجازة الدراسية :

للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان. **ضوابطها:** ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان. وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً - على الأقل - ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

#### • الإجازة المرضية :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن ثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

#### • قاعدة لكل الإجازات :

لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إنجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر. فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.

#### • إجازة الوضع خاصة بالمرأة :

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع.

### الالتزام الرابع : اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل، وتقديم الرعاية الصحي.

#### 1- الالتزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات لوقاية العمال من مخاطر العمل :

- على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته.
- وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال وذلك باللغة العربية وبأى لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء.
- ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.
- على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها.
- على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المتخصصة لكل عملية، وأن يحافظ عليها، وأن ينفذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض.
- وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحته، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وأن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق.
- صاحب العمل مسؤول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت بسبب إهمال اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله.
- وعليه أن يعرضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة.

## ٢- التزام صاحب العمل بالوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى :

- تطبق أحكام هذا الفصل على المنشآت ذات المخاطر الكبرى.
- تعني عبارة - المنشأة ذات المخاطر الكبرى : المنشأة التي تقوم بشكل دائم أو مؤقت بإنتاج مادة أو أكثر من المواد الخطرة أو فئات من هذه المواد أو تجهيزها أو استبعادها أو مناولتها أو استخدامها أو تخزينها بكميات تتجاوز المعايير المسموح بها، والتي يؤدي تجاوزها إلى إدراج المنشأة في عداد منشآت المخاطر الكبرى.
- تعني عبارة - مادة خطيرة : أي مادة أو مزيج من المواد يشكل خطورة بحكم خواصه الكيماوية أو الفيزيائية أو السمية إما وحده أو في تركيب مع غيره.
- تعني عبارة - حادث كبير : أي حادث فجائي مثل التسرب الكبير، أو الحريق، أو الانفجار في مجرى نشاط داخل منشأة ذات مخاطر كبرى، ويتضمن مادة خطيرة أو أكثر، ويؤدي إلى خطر أكبر على العمال أو الجمهور أو البيئة عاجلاً أو آجلاً.
- تصدر لوائح لتحديد اليات التعامل مع المنشآت الخطرة.

## ٣- التزام صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية للعامل

- على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر من للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية.
- وتحديد اللائحة ما يجب أن تحتوي هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.
- على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله العرضيين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية - المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية - فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل وأن يثبت نتيجة الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال.
- على صاحب العمل أن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي يقرها الوزير، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.

## ٤- التزام رب العمل برعاية المصاب إصابة عمل

- هذا الالتزام إذا لم تكن المنشأة خاضعة لفرع الاخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.
- إذا أصيب العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، فإنه صاحب العمل يلتزم بعلاجه، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما فيها الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج.
- تعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية.
- تعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابات.
- تعد في حكم الإصابة حالة الانتكاس أو أي مضاعفة تنشأ عنها، ويسري عليها بالنسبة للمعونة والعلاج ما يسري على الإصابة الأصلية.
- للمصاب في حالة عجز المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق ٧٥ % من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه.
- فإذا بلغت السنة أو تقرر طبيياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً، ينهي العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.
- إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي، أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال.
- أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر، وفقاً لجد دليل نسب العجز المعتمد، مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد الثالثة والثلاثين بعد المائة والسابعة والثلاثين بعد المائة والثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام إذا ثبت أي مما يأتي :
- ١- أن العامل تعمد وإصابة نفسه.
- ٢- أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل.
- ٣- أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.

## الالتزام الخامس : التزام صاحب العمل بتقديم الخدمات الاجتماعية للعامل، والتزامات متفرقة أخرى.

- مجموعة من الخدمات الاجتماعية، نصت عليها المواد ( ١٤٦ - ١٤٨ ) متعلقة بتوفير خدمات اجتماعية ونقل للعاملين في مناطق بعيدة عن العمران.

- أجاز النظام لأصحاب العمل إنشاء صناديق ادخار للعاملين وفق ضوابط معينة.

- الزم النظام صاحب العمل بتوفير مربيات أطفال إذا كان لديه أكثر من ٥ عاملة.

## الجزء الأخير في هذا المحور تفتيش العمل :

إذا كان إيجاد الإطار النظامي الذي تنشأ وتنفذ وتنتهي في ظله علاقات العمل، يعتبر خطوة كبير في سبيل إعادة التوازن إلى علاقة العمال بأصحاب الأعمال، فإنها رغم ذلك تظل خطوة قاصرة عن تحقيق الحماية الكاملة للعمال، ذلك أن إيجاد الضوابط النظامية التي تتولى تنظيم وحكم علاقات العمل، وإن كان مهماً لإعادة التوازن إلى العلاقة بين طرفي الإنتاج، فإنه ليس بالأمر الحاسم في ظل غياب هيئة أو جهاز يكفل لهذه الضوابط النظامية الفعالية المطلوبة، وذلك من خلال مراقبة مدى تطبيقها والتقيدها عند إصدارها، وكذلك العمل على تقويم وتصحيح الموجود منها، وذلك من خلال تقديم الدراسات المتعلقة بالمشاكل التي يفرزها واقع علاقات العمل، وهو ما أدركته الأنظمة المقارنة، ومنها نظام العمل السعودي، الذي عمل بموجب الباب الثالث عشر منه، على النص على جهاز لتفتيش العامل داخل مكتب العمل والذي يتكون من موظفين تابعين من حيث المبدأ لوزارة العمل، يقوم بمراقبة تطبيق قواعد وأحكام نظام العمل على أرض الواقع، بالإضافة إلى تقديم الإرشاد والمعلومات والنصح للعمال ولأصحاب الأعمال للوصول إلى أنجع السبل لضمان حسن التقيد بالقواعد النظامية الكفيلة بتطوير الإنتاج لما فيه مصلحة الاقتصاد القومي ومصلحة طرفي علاقة العمل.

## أولاً : هيئة مفتشي العمل

تنص المادة ١٩٤ من نظام العمل، على أن يتولى تفتيش العمل في المؤسسات والمنشآت الخاضعة لنظام العمل مفتشون مختصون يصدر وزير العمل قراراً بتسميتهم، يمارسون الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في نظام العمل، كما يشترك مع موظفي وزارة العمل في التفتيش كلما دعت الحاجة إلى ذلك، أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية، كما أنه لمدير مكتب العمل وكذلك للمفتشين أن يطلبوا بموجب المادة ٢,٤ من نظام العمل، وعند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة. واستناداً لنص المادة ١٩٧ من نظام العمل، فإن مفتشي العمل - وقيل مباشرة أعمال وظائفهم - يقسمون أمام وزير العمل بأن يؤديوا أعمالهم بأمانة وإخلاص، وألا يفشوا سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي قد يطلعون عليها بحكم وظائفهم، وهذا لو بعد انقطاع عملهم بهذه الوظائف، ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته.

## شروط تعيين الموظفين المفتشين

سندا لنص المادة ١٩٥ من نظام العمل، فإنه يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله - بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين - ما يأتي :-

- ١- أن يكون متصفاً بالحياد التام.
- ٢- ألا تكون له صلة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها.
- ٣- أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلياً بعد قضاؤه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً.

- ويكون تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية :

- ١- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب الأعمال والعمال.
- ٢- أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي، وأصول تنظيم محاضر التفتيش واستجواب الأشخاص.
- ٣- أصول إرشاد أصحاب الأعمال إلى النصوص النظامية المنظمة لعلاقات العمل وتذكيرهم بفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.

يشتمل التدريب كذلك على تلقين مفتش العمل مبادئ أساسية في التقنية الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

تلقين مفتش العمل مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط المناسبة لحو ممارسة العمل.

## ثانياً : اختصاصات مفتشو العمل

اناط نظام العمل بمفتشي العمل جملة من الاختصاصات والمهام ذات الطبيعة المختلفة، تتمثل أساساً في التأكد من التطبيق العملي للسياسة العامة للدولة في مجال العمل والاستخدام، وفي مراقبة مدى تطبيق قواعد نظام العمل واحترامها من قبل المخاطبين بأحكامها، مع العمل على تحسين ظروف وشروط العمل داخل المؤسسات والمنشآت الخاضعة لنظام العمل، وفي نطاق هذه المجالات حدد المنظم السعودية بموجب المادة ١٩٦ من نظام العمل لمفتشي العمل الاختصاصات الآتية :

### يختص مفتشو العمل بما يأتي :

- ١- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم.
- ٢- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من إتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.
- ٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
- ٤- ضبط مخالفات أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له.

وفي سبيل تسهيل قيام المفتشون بواجبهم تفرض المادة ١٩٩ من نظام العمل على أصحاب الأعمال ووكلائهم أن يقدموا لهم وكذلك للموظفين الآخرين المكلفين بتفتيش العمل كافة التسهيلات اللازمة لقيامهم بواجبهم، وأن يقدم لهم كل ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات الممثل أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك، وكل مخالفة لهذه الامور يعاقب عليها بموجب المادة ٢٣٧ من نظام العمل بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال، ولا تزيد عن عشرة آلاف ريال، دون الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بحق من يحول دون قيام موظف بأعمال وظيفته.

## ثالثاً : سلطات مفتشو العمل

### يحق لمفتشي العمل :

- ١- دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق.
- ٢- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام.

### ولهم على الأخص ما يأتي :

- أ- سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.
- ب- الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.
- ج- أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.

## رابعاً : صلاحيات مفتش العمل عند ضبط المخالفات

إذا كانت مهام واختصاصات المراقبة التي يقوم بها مفتشو العمل، تتوج عند وجود مخالفات لأحكام نظام العمل وكذلك لأحكام القرارات الصادرة تنفيذاً له، إمّا بإسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافي المخالفة خلال مدة معينة أو تحرير محضر ضبط المخالفة، وذلك بحسب جسامة المخالفة والظروف المحيطة بارتكابها، فإن الملاحظ في هذا الصدد أن المنظم السعودي ميّز بخصوص الصلاحيات المخولة للمفتش في هذا الشأن بين المخالفات التي المتعلقة بحفظ صحة العمال وسلامتهم وبين غيرها من المخالفات، لذلك تناول أولاً صلاحيات مفتش العمل عند ضبط المخالفات التي تهم صحة وسلامة العمال، ثم نتعرض ثانياً لصلاحياته في غيرها.

### صلاحيات مفتش العمل بخصوص مخالفات قواعد الصحة والسلامة

انطلاقاً من أهمية مراعاة قواعد الصحة والسلامة داخل المؤسسات والمنشآت الخاضعة لنظام العمل، وتجنباً لكل خرق لهذه القواعد، أناطها المنظم السعودي بموجب المادة ٢٠١ من نظام العمل بحماية خاصة، حيث يميز في هذا

الشأن بين الإخلال بهذه القواعد التي لا تعرض العمال لخطر حال فوري وبين الإخلال الذي يعرضهم لخطر حال وفوري.

وهكذا إذا تعلق الأمر بمخالفة أحكام وقواعد الصحة والسلامة، وكان الإخلال بها ليس من شأنه أن يعرض العمال لخطر حال فوري، فإن لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب الأعمال بإدخال التعديلات اللازمة على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم، مع تحديد أجل لصاحب العمل المخالف لاتخاذ جميع التدابير اللازمة والضرورية لدرء كل ما من شأنه المساس بصحة وبسلامة العمال، ويجب أن يكون هذا الأجل معقولاً، يأخذ بعين الاعتبار ظروف المؤسسة أو المنشأة المخالفة.

أما إذا كان عدم مراعاة صاحب العمل لقواعد الصحة والسلامة من شأنه أن يعرض صحة وسلامة العمال إلى خطر حال فوري، فإن لمفتش العمل أن يطلب من صاحب العمل المخالف تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء الخطر فوراً، وبدون منحه أي أجل، بحيث إنه إذا رفض صاحب العمل المخالف لأحكام الوقاية من مخاطر العمل ولأحكام الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وكل قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية ( انظر الفصلين الأول والثاني من الباب الثامن من نظام العمل ) تنفيذ تعليمات مفتش العمل لدر الخطر، فإنه يعاقب بموجب المادة ٢٣٦ بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال عن كل مخالفة، أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاقها نهائياً، مع ملاحظة أنه يجوز نظاماً الجمع بين الغرامة والإغلاق مع إيقاف مصدر الخطر.

### **صلاحيات مفتش العمل بشأن المخالفات غير المتعلقة بقواعد الصحة والسلامة**

عند انتهاء مفتش العمل من مراقبة المؤسسة أو المنشأة التي كانت محل هذه المراقبة، فإنه يسجل جميع الملاحظات - إذا كانت هناك ملاحظات - فإذا تمخض عن الزيارة تحقق مفتش العمل من وجود مخالفة أو مخالفات لأحكام نظام العمل وللقرارات الصادرة تنفيذاً له، فإن المادة ٢,٣ من نظام العمل تخول جملة من الصلاحيات تختلف حسب جسامة المخالفة التي وقف عليها، وهكذا إذا كانت المخالفة المقترفة من طرف صاحب العمل ليست بالجسيمة، فله إبداء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافيها أو توجيه تنبيه شفهي له بخصوصها، وإذا كانت المخالفة المرتكبة أكبر فله توجيه إنذار كتابي إلى صاحب العمل المخالف لتدارك خرق النظام، وذلك خلال مدة معينة يحدد ماله، كما له تحرير محضر إذا كانت المخالفة بالجسامة التي لا ينفذ معها مجرد التنبيه أو حتى الإنذار، أو إذا تبادى صاحب العمل في عدم مراعاته أحكام النظام القرارات الصادرة تنفيذاً له.

### **خامساً : التزامات مفتشو العمل**

على مفتش العمل بموجب المادة ١٩٧ من نظام العمل أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص، وعليه ألا يفشي سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار الخاصة بالمؤسسة أو بالمنشأة التي يراقبها، والتي يمكنه الاطلاع عليها بحكم وظيفته، ويستمر هذا الالتزام على عاتق مفتش العمل ولو بعد انقطاع عمله بتفتيش العمل، كما على مفتش العمل بمقتضى المادة ٠٠٢ من نظام العمل أن يبلغ بحضوره صاحب العمل أو ممثله، وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي عدم الإبلاغ عن حضوره، سواء صاحب العمل أو من يمثله، كما على مفتش العمل أيضاً أن يحيط بالسرية المطلقة للشكاوى التي تصل إليه بشأن أي نقص في الأجهزة أو أية مخالفة لأحكام النظام، وعليه ألا يبوح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى.

**البرهي + حور**