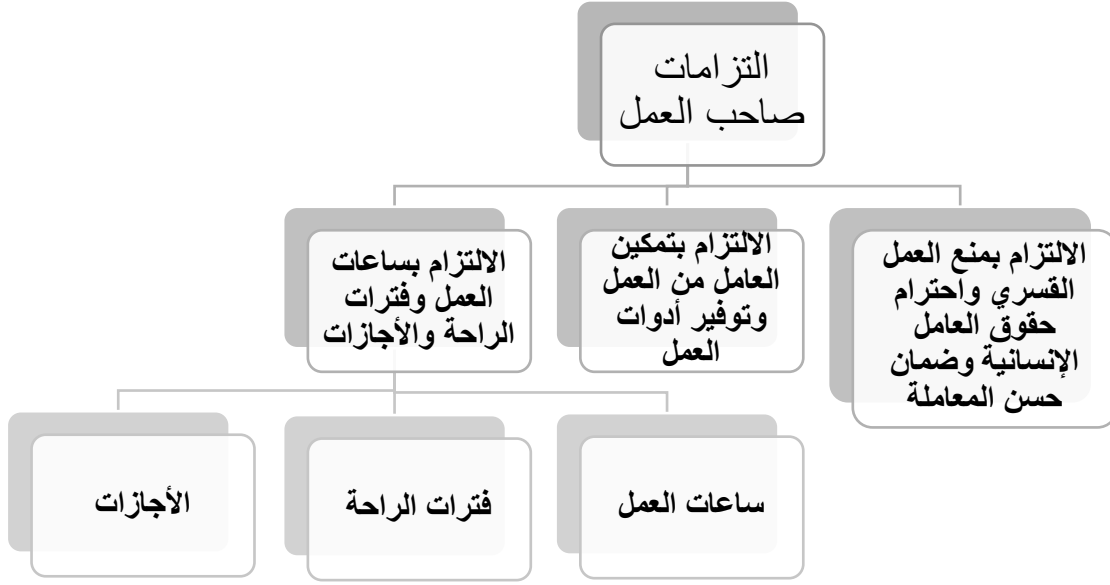


التزامات صاحب العمل:

الالتزام بدفع الأجر.

إن الالتزام الأساسي والجوهري الذي يقع على صاحب العمل في عقد العمل هو الالتزام بدفع الأجر وسبق التطرق بالتفصيل والشرح لقواعد وتنظيمات الأجر في النظام السعودي.

إضافة إلى هذا الالتزام توجد عدة التزامات تقع على عاتق صاحب العمل تجاه العامل:



١) ما المقصود بالتزام صاحب العمل بمنع العمل القسري واحترام حقوق العامل الإنسانية وضمان حسن المعاملة؟

أن يلتزم بعدم تشغيل العامل بالقوة أو تحت التهديد.

أن يحترم حق العامل في اختيار العمل وعدم إجباره على عمل معين.

أن يلتزم بحسن معاملة العاملين لديه ولا يكفلهم بما لا طاقة لهم به وأن يتعهد بعدم المساس بهم وبكرامتهم ودينهم قولاً أو فعلاً.

ماذا فعل نظام العمل السعودي؟ منح العامل الحق في ترك العمل دون أشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في حالة إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام.

٢) الالتزام بتمكين العامل من العمل وتوفير أدوات العمل.

ماذا لو:

حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك:

أسباب ترجع إلى صاحب العمل: وسواء كان ناشئاً عن خطأ عمدي أم غير عمدي اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً أسباب ترجع إلى قوة القاهرة: خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

بشرط حضور العامل لمكان العمل في الوقت المحدد وإبداء استعداده لأداء هذا العمل.

٣) الالتزام بساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.
الالتزام بساعات العمل.

ما هو الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية؟

لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي أو أكثر من 48 ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي.

تخفيض ساعات العمل خلال شهر رمضان للمسلمين بحيث لا تزيد عن ست ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع.

لا يدخل في ساعات العمل الفعلية:

- الأوقات التي يستغرقها العامل في تهيئة نفسه للعمل كتلك التي ينفقها في تغيير ملبسه وارتداء ملابس العمل.
- فترات الصلاة والراحة وتناول الطعام.

هل يجوز تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل؟

مراعات للظروف الخاصة ببعض الأعمال:

- ❖ خول المنظم وزير العمل الحق في تخفيض الحد الأقصى إلى سبع ساعات في اليوم الواحد وذلك في الأعمال الضارة أو الخطرة التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.
- ❖ مثال: الصناعات الكيماوية والحفارات البترولية.

هل يجوز زيادة الحد الأقصى لساعات العمل بقرار من الوزير؟

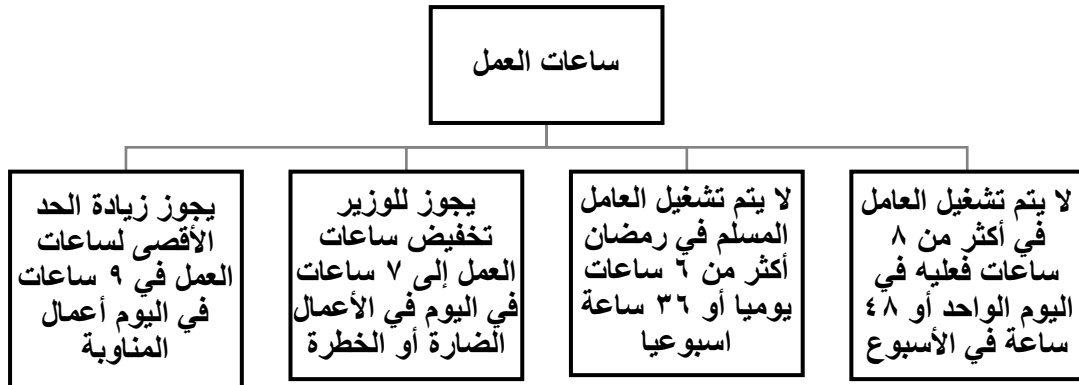
يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمل، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة، وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير.

هل يجوز لصاحب العمل زيادة ساعات العمل؟

يجوز إذا توافرت الشروط الآتية:

- ١) اقتضاء طبيعة العمل انجازه وأداءه بالتناوب.
- ٢) موافقة وزير العمل.
- ٣) ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً.

• **المقصود بالأسبوع هي أيام العمل أي 6 أيام.**



ما المقصود بفترات الراحة وما هي أحكامها؟

فترات الراحة: اليومية والأسبوعية.

أولاً: فترات الراحة اليومية.

أوجبت المادة (101) حقاً للعامل بفترة راحة لا تقل عن نصف ساعة للراحة والصلاة والطعام وقد تعدد فترة الراحة في اليوم الواحد.

وذلك بالضوابط الآتية:

- ١) أن تكون الراحة بعد مدة لا تزيد عن خمس ساعات عمل متتالية.
- ٢) ألا تقل مدة الراحة في المرة الواحدة عن نصف ساعة.
- ٣) ألا تؤدي فترات الراحة إلى بقاء العامل في مكان العمل لأكثر من (11) ساعة في اليوم الواحد.

فترات الراحة اليومية:

- لا تدخل ضمن ساعات العمل الفعلية.
- لا يلتزم العامل خلالها بالبقاء في مكان العمل.
- لا يكون لعامل خلالها خاضع لصاحب العمل.

ماهي فترات الراحة الخاصة؟

يحق للمرأة أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال:

- ١) لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.
- ٢) تحسب من ساعات العمل الفعلية.
- ٣) لا يترتب عليها تخفيض الأجر.

ماهي ضوابط استمرار العمل دون راحة؟

- ١) أن تحدد الحالات والأعمال التي تتطلب استمرار العمل دون راحة بقرار من وزير العمل.
- ٢) أن تكون لأسباب فنية أو تشغيلية ضرورية لعدم توقيف العمل.
- ٣) أن تنظم المنشأة طريقة أخرى للصلاة والطعام وبعض الراحة أثناء سير العمل.

يستمر العمل دون راحة في الأعمال التالية:

- المناوبة لصيانة الطوارئ.
- أعمال خدمات الجمهور.
- الأعمال الصحية كالأطباء والممرضين.

ثانياً: الراحة الأسبوعية.

- ❖ يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال بحسب الأصل وذلك لتمكن من أداء صلاة الجمعة.
- ❖ يجوز لصاحب العمل – بعد إبلاغ مكتب العمل المختص – أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع وعليه أن يمكنهم من أداء صلاة الجمعة.
- ❖ لا يجوز استبداله بمقابل نقدي إضافة إلى استحقاق العامل الأجر الكامل في يوم الراحة الأسبوعية.

التفرقة بين الراحة اليومية والراحة الأسبوعية

الراحة الأسبوعية	الراحة اليومية
تدخل في حساب الأجر كيوم عادي تعني عدم الذهاب الى مكان العمل يجب ألا تقل عن (24) ساعة متتالية أي يوم وليلة	لا تدخل في حساب ساعات العمل وبالتالي لا تدخل في الأجر تكون عادة وغالباً في مكان العمل لا تقل عن نصف ساعة

ماهي ضوابط تجميع الراحات الأسبوعية؟

- ١) أن يكون مكان العمل بعيداً عن العمران.
- ٢) أن تتطلب طبيعة العمل استمرار التشغيل.
- ٣) ألا تتجاوز مدة تجميع الراحات عن مدة تشغيل أكثر من ثمانية أسابيع.
- ٤) لا بد من اتفاق صاحب العمل والعمال وأن توافق الوزارة على ذلك.

❖ تحسب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة من ساعة وصول العامل لأقرب مدينة يتوفر فيها وسائل نقل وتنتهي بالعودة لمكان البداية.

هل توجد حالات يجوز فيها عدم التقيد بساعات العمل والراحات؟

- ١) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم بشرط ألا يزيد عن 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.

ماهي الإجازات التي قررها نظام العمل السعودي؟

يلتزم صاحب العمل بمنح العامل الإجازات الآتية:

- ١) الإجازة السنوية.
- ٢) أجازة العطلات الرسمية والأعياد.
- ٣) الإجازة لظروف اجتماعية.
- ٤) أجازة الحج.
- ٥) أجازة الامتحانات.
- ٦) الإجازة بدون راتب.
- ٧) الإجازات الخاصة للمرأة في حالة الوضع ورعاية المولود وحالة العدة.

الإجازة السنوية:

- ١) الغرض منها استعادة العامل لنشاطه.
- ٢) مدة الإجازة لا تقل عن 21 يوماً في السنة لمن تقل مدة خدمته لدى صاحب العمل عن 5 سنوات وتزداد بحيث لا تقل عن 30 يوماً متى أمضى العامل في خدمة صاحب العمل 5 سنوات متصلة.

أحكام الإجازة السنوية:

- ١) الإجازة السنوية مستحقة الأجر مقدما والأجر هذا هو الأجر الفعلي ويشمل كل ملحقات الأجر من عمولة وغيرها متى اعتبر جزء من الأجر ويحصل العامل على أجر الإجازة مقدما قبل تمتعه بالإجازة.
 - ٢) لا يشترط مدة عمل محددة في السنة الأولى للحصول على الإجازة.
 - ٣) يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها و أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته.
 - ٤) يجوز استثناء التعويض عن مدة الإجازة التي لم يتمتع بها العامل والمستحقة له في حالة ترك العمل قبل فترة استعماله لها. ويستحق أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل وتحسب في هذا الحالة بقسمة مدة الإجازة على السنة مضروبة في المدة التي عملها خلال تلك السنة.
 - ٥) لصاحب العمل الحق في تحديد مواعيد الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل وله الحق في منحها بالتناوب وعليه التزام بأخطار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت لا يقل عن 30 يوماً.
 - ٦) للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.
 - ٧) يحق لصاحب العمل تأجيل الإجازة لظروف العمل مدة لا تزيد على 90 يوماً.
 - ٨) وفي حالة اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل يجوز التأجيل لأكثر من 90 يوماً بشرط الموافقة الكتابية للعامل وبشرط ألا يتجاوز هذا التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.
 - ٩) لا يجوز للعامل أن يعمل خلال الإجازة السنوية لدى غير صاحب العمل فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله حرمانه من أجر الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه من ذلك الأجر.
- الإجازة السنوية مستقلة عن غيرها من الإجازات الأخرى وبالتالي لا تخصص مدد تلك الإجازة من الإجازة السنوية إذا تداخلت معها.

ما هو جزاء إخلال صاحب العمل بالتزامه بإعطاء العامل أجازته السنوية؟

يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد عن خمسة آلاف ريال.