

المحاضرة الثالث نظام العمل والخدمة المدنية

علاقات العمل

أولاً : تعريف عقد العمل وبعض التعريفات ذات العلاقة الواردة في نظام العمل.

تجدر الإشارة إلى أن وضع تعريفات محددة ليس من شأن الأنظمة إنما يتصدى لها القضاء وشرائح الأنظمة، لكن الأمر مختلف في عقد العمل، إذ أن معظم الأنظمة تصدت لوضع تعريف لعقد العمل، وذلك بسبب طبيعة هذا العقد، ومثل هذا فعل المنظم السعودي، فقد عرّف عقد العمل في

المادة الخمسون :

عقد العمل : هو مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.

العامل : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

العمل : الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية أو تجارية أو زراعية أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.

المنشأة : كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه.

ثانياً : خصائص عقد العمل :

- ١- عقد العمل عقد ملزم لجانبيين : بمعنى أنه يترتب التزامات متقابلة في ذمة طرفيه، وهو لازم بحيث لا يجوز لأحدهم أن يستقل بتعديله أو إنهائه إلا بموافقة الطرف الآخر أو وفقاً لما يقضي به النظام.
- ٢- عقد العمل عقد معاوضة : بمعنى أن كل شخص يدفع شيئاً في العقد فيأخذ مقابلاً لما دفع، فالعامل يقدم العمل وبأخذ الأجر، وصاحب العمل يأخذ العمل ويدفع الأجر.
- ٣- عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي للعامل، بحيث يجب أن يؤدي العمل بنفسه، ولا يجوز له أن استخلف غيره في أداء العمل.
- ٤- عقد العمل من عقود المدة : العقد الزمني هو العقد الذي يقاس الأداء الرئيسي فيه بالزمن، بحيث يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه، وذلك على خلاف العقود الفورية التي يتم تنفيذها فوراً مثل عقد البيع. ويترتب على اعتبار عقد العمل من قبيل العقود الزمنية نتائج منها :
أن بطلان أو فسخ عقد العمل لا يكون بأثر رجعي، لأن العقد إذا نفذ فمعنى ذلك أن زمناً قد مضى، وما مضى من الزمن لا يمكن أن يعود، وبالتالي لا يمكن إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها وقت التعاقد.
أن اعتبار عقد العمل من قبيل العقود الزمنية يسمح بتوقيفه خلال مدة من الزمن يعاود بعدها السريان من جديد كما في حالة المرض أو إصابة العامل.
- ٥- عقد العمل عقد مسمى ورضائي : مسمى بمعنى أن المنظم قد وضع له أحكاماً خاصة نظراً لشيوعه، ورضائي بمعنى أنه ينعقد بمجرد تطابق الإيجاب بالقبول دون الحاجة إلى إفراغه في شكل معين، وهذا الأصل في عقد العمل مع بعض الاستثناءات مثل عقود الأجانب.
- ٦- عقد العمل من العقود الواردة على العمل : فالأداء الرئيسي في هذا العقد هو العمل الذي يرد عليه والذي يجب أن يكون تابعاً ومأجوراً.

نظراً لأن عقد العمل يرد على عمل، فقد تدق التفرقة بينه وبين العقود الأخرى التي ترد على العمل، لذا لا بد من تمييز عقد العمل عن غيره وتكييفه تكييفاً سليماً، لأن ذلك يؤثر في حقوق ومركز كلا المتعاقدين، وكذلك يحدد المحكمة المختصة والنظام الواجب تطبيقه.

والعقود الأكثر تشابهاً بعقد العمل، عقد المقاولة وعقد الوكالة، عقد الشراكة عندما يقدم الشريك حصته عملاً. وقد تعددت الآراء في التفرقة بينهما إلا أن الرأي المستقر في ذلك هو معيار التبعية القانونية والإدارية.

ثالثاً : تكوين عقد العمل :

من المبادئ التي تسود التعاقد فقها ونظاماً، مبدأ حرية التعاقد، ومنه قوله عليه الصلاة والسلام (المسلمون عند شروطهم) وعند القانونيين العقد شريعة المتعاقدين، وهذا المبدأ منبثق من مبدأ سلطان الإرادة، وعقد العمل لا يختلف عن بقية العقود في هذا الصدد فلطرفي العقد مطلق الحرية في إبرام العقد، ولهم كذلك هذه الحرية في وضع الشروط التي تناسب ظروفهم، ولما كان العامل هو الطرف الضعيف فكان لابد للمنظم أن يتدخل لوضع مجموعة من الضوابط الخاصة بالتعاقد على العمل وهذه الضوابط لحماية العامل بشكل عام انسجاماً مع الطبيعة الحمائية لعقد العمل، وهي الحد الأدنى لحقوقه التي سنفصل بها لاحقاً، وكذلك لحماية بعض الأشخاص مثل الأحداث والنساء وهذه الضوابط لا تخرج عقد العمل عن طبيعته الرضائية أو تغير من مبدأ حرية التعاقد لأن المصلحة تقتضي حماية هؤلاء.

القيود الواردة على تشغيل بعض الأشخاص :

- ١- قيود تشغيل الأحداث، الحدث هو من اتم الخامسة عشرة ولم يتم الثامنة عشرة، وقد وردت الضوابط الخاصة بتشغيلهم في الباب العاشر من نظام العمل في المواد (١٦١ - ١٦٧) مجمل هذه الضوابط لحماية الحدث بسبب صغر سنه.
- ٢- قيود تشغيل النساء، ومن المعلوم أن بنية المرأة الجسدية تختلف عن الرجل، كما أن للمرأة ظروف متعلقة بالحمل والولادة، ورعايته لأسرتها، لذلك خصها المنظم بضوابط في الباب التاسع من نظام العمل السعودي في المواد (١٤٩ - ١٦٠).
- ٣- تشغيل المعوقين، المعوقين جزء من المجتمع وسياسة أي دولة الى دمج هؤلاء في المجتمع من خلال إيجاد أعمال لهم تتناسب مع ظروفهم، لذا فقد ألزم المنظم اصحاب العمل بتشغيل المعوقين بنسبة معينة من العاملين لديه، كما ألزم صاحب العمل بتشغيل من يصاب من عماله بإعاقة بعمل مناسب مع الطبيعة أصابته (المادتين ٢٨ و ٢٩).
- ٤- تشغيل الأجانب : من خصائص نظام العمل انه يطبق تطبيقاً إقليمياً، وقد نص النظام على أن العمل حق للمواطن السعودي، ولا يجوز لغيره ممارسته الا على سبيل الاستثناء وبتوافر شروط معينة وقد نظمت المواد (٣٢-٤١) من الباب الثالث من نظام العمل أحكام توظيف غير السعوديين.

مقدمات إبرام عقد العمل :

نظراً لدور الدولة في الحد من البطالة، لذا فهي تضع بعض الضوابط والتسهيلات التي تمكن العمال الباحثين عن عمل من الوصول الى اصحاب العمل، وكذلك هي تضبط سوق العمل منعا لأي تلاعب قد يقع من شركات الاستقدام والتوظيف، وتطبيقاً لذلك خصص النظام الباب الثاني في المواد (٢٢-٣١) لهذا الشأن.

رابعاً : عقد العمل تحت التجربة :

فترة تجربة مفيدة لصاحب العمل، فخلالها يستطيع التأكد من كفاءة العامل وصلاحيته لأداء العمل اذي تم التعاقد عليه، وهي مفيدة للعامل للتأكد من أن ظروف العمل مناسبة له أو لخبرته، وإذا تضمن العقد فترة تجربة واجب النص عليها في العقد صراحة، كما يجوز أن تكون لأحد المتعاقدين أو كليهما، لفترة التجربة تخول لأي من طرفي العقد إنهاؤه بإرادته المنفردة دون إخطار أو تعويض، مالم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما فقط (مادة ٥٣ من نظام العمل)، وهكذا فعقد العمل تحت التجربة عقد عمل بالمعنى الصحيح، إلا أنه متضمن خيار الشرط.

مدة التجربة : تنص المادة ٥٣ من نظام العمل السعودي على أنه إذا كان العامل خاضعاً لفترة التجربة، فإن هذه الأخيرة لا يمكن أن تزيد عن تسعين يوماً، وهي فترة لا تدخل في حسابها إجازة عيد الفطر والأضحى وكذلك الإجازة المرضية، مع ملاحظة أنه يمكن نظاماً وبصورة استثنائية، وباتفاق طرفي العقد إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية لا تتجاوز في أقصاها مدة تسعين يوماً، بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر.

الوضع النظامي لطرفي عقد العمل تحت التجربة.

خلال سريان فترة التجربة المتفق عليها بين طرفي العقد، فإن عقد عمل العامل تحت التجربة يعد عقد عمل عادي، يرتب ما يرتبه أي عقد عمل من حقوق والتزامات على طرفيه، كل ما في الأمر أنه وخلال فترة التجربة يكون لكل من الطرفين الحق في إنهائه بإرادته المنفردة دون أن يترتب على هذا الإنهاء أية مسؤولية ودون إشعار أو تعويض أو مكافأة نهائية الخدمة (مادة ٥٤ من نظام العمل).

آثار انتهاء فترة التجربة :

إذا انتهت فترة التجربة دون أن يعبر أي من الطرفين عن إرادته في فسخ العقد، اعتبر عقد العمل باتاً وسقط حق العامل ورب العمل بخيار فسخ العقد بسبب التجربة، إذا كان شرط لكليها، أما إذا كان لأحدهما فاذا انتهت مدة التجربة ولم يستعمل

خياره بالفسخ سقط حقه بالخيار، أما إذا استعمل من ثبت له الخيار حقه فيه وفسخ العقد خلال مدة التجربة، فيقع الفسخ صحيحاً ولا حاجة له لإبداء سبب الفسخ طالما أنه استعمل حقه خلال المدة.

ملاحظة : قد يبرم عقد العمل لأول مرة لمدة تسعين يوماً هي مدة التجربة، لا يوجد ما يمنع من ذلك، وتطبق عليه قواعد تجديد عقد العمل التي سوف نتحدث عنها لاحقاً، وملخصها أن العقد ينتهي بانتهاء مدته إلا إذا نص على تجديده تلقائياً لمدة مماثلة، أو استمر العامل بتقديم العمل دون النص على التجديد التلقائي لمدة مماثلة فهو بذلك يمتد لمدة غير محددة.

خامساً : مسائل في إبرام عقد العمل

- عقد العمل في القواعد العامة لانعقاده لا يختلف عن أي عقد فيما يتعلق بأركانه وشروطه، فلا بد من صيغة يظهر فيها الإيجاب والقبول وكذلك عاقدین تتوافر فيهما الشروط المتعلقة بالأهلية، ومحل العقد هو العمل.
- **أطراف عقد العمل**، العامل وهو حسب تعريف نظام العمل : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.
- وبهذا التعريف قطع النظام الاجتهاد حول إمكانية أن يكون العامل شخص اعتباري.
- أما صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.
- وكلا الطرفين لا بد من أن تتوافر بهما أهلية الأداء، وأن تكون خالية من أي عارض من عوارض الأهلية، ولا يجوز التعاقد مع من لم تثبت له هذه الأهلية إلا على سبيل الاستثناء وبشروط خاصة.
- **التراضي في عقد العمل** : لا يختلف التراضي في عقد العمل عن غيره من العقود فلا بد أن يوافق القبول الإيجاب على كل المسائل الجوهرية في العقد حتى ينعقد عقد العمل، والمسائل الجوهرية التي يمكن تصورها في عقد العمل هي طبيعة العقد، الأجر، العمل ومدته وظروفه،
- هذه المسائل الجوهرية يجبان يرد عليها التراضي، فالأجر يجب أن يتم الاتفاق على وجوده من حيث المبدأ وكذلك كمية وكيفية ادائه وللأجر أحكام خاصة سنبينها لاحقاً، أما العمل فلا بد أيضاً أن يتم الاتفاق عليه ببيان طبيعية وماهية، والظروف والشروط التي سيؤدي فيها العامل عامله، والمدة التي سوف يلتزم فيها بأداء العمل، ويرد على عقد العمل ما يرد على أي عقد من عيوب الرضا مثل الإكراه، التغرير (الاستغلال)، الغبن، والغلط.

- ملاحظة : هل يشترط كتابة العقد العمل

نصت المادة الحادية والخمسون من نظام العمل على وجوب كتابة عقد العمل، وأوضحت البيانات التي يجب أن يتضمنها عقد العمل وهي اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، والأجر المتفق عليه، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة. كما نصت المادة السابعة والثلاثون على ضرورة كتابة عقد العمل، فهل الكتابة ركن في العقد، عند استعراض نصوص نظام العمل نجد أن الكتابة هي للإثبات فقط، وليس ركناً للانعقاد، بدليل أن النظام أجاز للعامل إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، وكذلك فإن النظام اعتبره العقد غير المكتوب قائماً.

- **المدة في عقد العمل** : هي من البيانات الجوهرية التي يجب الاتفاق عليها، وإذا لم يتم الاتفاق عليها يعتبر العقد غير محدد المدة كما يصبح العقد غير محدد المدة، كما يصبح العقد غير محدد المدة في حالات منها أن تنتهي مدته الأصلية ويستمر المتعاقدان في تنفيذه، وكذلك إذا تم تمديد مرتين بالمدة المتفق عليها فإنه يتحول إلى عقد غير محدد المدة.

- من المسائل المهمة التي يجب أن تظهر في عقد العمل عند الاتفاق عليه، مسألة التبعية وهي قيام العامل بأداء العمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه. ويكون لصاحب العمل الحق في إصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بالعمل مثل (كيفية القيام بالعمل ووقت وكان العمل) وله أيضاً فرض الجزاء على العامل إذا لم يحترم الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل.

بمعنى أن عناصر التبعية القانونية :

- ١- حق صاحب العمل في توجيه العامل والأشرف عليه ورقابته أثناء قيامه بأداء العمل.
- ٢- حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات على العامل عند مخالفته لأوامره وتوجيهاته، التي أصدره إليه بمناسبة قيامه بأداء العمل.

سادساً : آثار عقد العمل :

يقصد بالآثار هنا التزامات كل طرف وحقوقه :

١- التزامات العامل في عقد العمل :

لقد أجملت المادة الخامسة والستون من نظام العمل واجبات العامل كما يلي :

- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل :
- ١- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
 - ٢- أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخدمات المملوكة لصاحب العمل الموضوع تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
 - ٣- أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
 - ٤- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
 - ٥- أن يتقدم - وفقاً لطلب صاحب العمل - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو إثنائه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.
 - ٦- أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

ويمكن شرح تصنيف هذه الواجبات كما يلي :

أ- الالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه

قلنا إن عقد العمل هو من العقود التي ترتب التزامات في ذمة طرفي (العامل، وصاحب العمل) بموجبه، وحسب ما تقتضيه المادة ٦٥ من نظام العمل على العامل أن يقوم بأداء العمل المتفق عليه مع صاحب العمل، وعليه أن ينجزه وفوق أصول المهنة وطبقاً لتعليمات صاحب العمل، مالم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، وفوق كل هذا أن لا يكون فيه ما يخالف الشريعة الإسلامية لأنها الحكم على العقد النظام من قبله وهذا بصريح نص المادة الرابعة من النظام، وكذلك مالم يكن في تنفيذها ما يعرضه أو يعرض غيره للخطر.

وإذا كان يجب على العامل أن يؤدي العمل المتفق عليه مع صاحب العمل، فإنه يجب أن يؤدي بنفسه، لأنه شخصيته محل اعتبار، وبالتالي فلا يجوز له أن يحل غير محله في أداء العمل دون موافقة صاحب العمل، وإذا كنا نقول أن على العامل القيام بالعمل المتفق عليه، فإنه أي رفض لإنجاز هذا العمل إذا كان داخلياً في اختصاصه، رفضه لإنجازه دون مبرر مشروع، يعد خطأ جسيماً يبرر فصله عن العمل دون أي تعويض، بل ويمكن لصاحب العمل أن يطالبه بالتعويض.

وهذا التزام يعتبر الأساسي للعمل وكل الالتزامات التالية تعتبر متفرعة منه.

كما يجوز لصاحب العمل أن يعهد للعامل بعمل آخر شرط أن لا يعتبر مختلفاً اختلافاً بينا عن العمل المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة ولمدة مؤقتة.

أما مكان تنفيذ هذا الالتزام فهو المكان المتفق عليه، ولا يجوز لصاحب العمل نقل العامل إلى مكان آخر يسبب له ضرراً ولم يكن له سبب مشروع.

ب- التزام العامل بالمحافظة على الأشياء التي تسلم إليه

يجب على العامل أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخدمات المملوكة لصاحب العمل والموضوعة تحت تصرفه من أجل إنجاز العمل، أو التي تكون في عهده، وعليه أن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

وإذا كان على العامل المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالعمل المنوط به، مع رد المواد غير المستهلكة، فإنه إذا تسبب في فقد أو في إتلاف أو تدمير الآلات أو المنتجات التي يملكها صاحب العمل أو هي في عهده، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل، ولم يكن نتيجة خطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح وإعادة الوضع إلى ما كان عليه في الحدود النظامية (المبلغ المعادل لأجر خمسة أيام في كل شهر، ما لم يكن للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، حيث في هذه الحالة يمكن الزيادة عن أجر خمسة أيام، المادة ٧١ من نظام العمل).

ج- الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل

يترتب على علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل، أن يكون العامل خاضعاً لمراقبة وإشراف وإدارة توجيه صاحب العمل، ويقتضي حق صاحب العمل في الرقابة والإدارة والتوجيه، أن يلتزم العامل بالطاعة ما يصدره له صاحب العمل أو من ينوبه من أوامر وتعليمات متعلقة بالعمل المنوط به، بحيث إن أية مخالفة لهذه الأوامر والتعليمات تعد خطأ تأديبياً، يخول لصاحب العمل الحق في أن يوقع على العامل المخالف الجزاء الذي يتناسب مع طبيعة الخطأ المرتكب، وفي هذا الإطار ينص المنظم السعودي بموجب الفقرة الأولى من المادة ٦٥ من نظام العمل أنه يجب على العامل أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، بشرط ألا يكون في هذه التعليمات ما يخالف الشريعة الإسلامية أو العقيدة أو النظام أو الأدب العام، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الطاعة مقيدة بحدود عقد العمل وفي وقت العمل، كما لا يشترط أن تكون

هناك تبعية فنية دقيقة، لأن هذه الأمور قد يجهلها صاحب العمل فتكون للعامل سلطة في تنفيذها وفقاً للتوجيهات العامة لصاحب العمل.

مما تجدر الإشارة إليه هنا أن العامل وصاحب العمل ملزمان بالاطلاع على نظام العمل والعلم بمحتوياته وما يقتضيه، ليكون على بينة بحقوقهما وواجباتهما، كما أن النظام الزم صاحب العمل بوضع لائحة داخلية لتنظيم العمل متضمنة الإجراءات التي توقع على العمال وهذه اللائحة لا بد أن تكون معتمدة من الوزارة. (المادة ١٢ - ١٤) من نظام العمل.

د- الاحتفاظ بأسرار العمل وعدم إفشاءها

لا يكفي أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه، وأن ياتمر بأوامر وتعليمات صاحب العمل، بل بصفة عامة، وهو بالنسبة لعقد العمل ذا أهمية خاصة، نظراً للعلاقة التي ينشئها العقد بين طرفيه، والتي تقوم على ثقة صاحب العمل في عاملة هذه الثقة توجب على العامل الالتزام بالمحافظة على أسرار صاحب العمل، وعدم إفشاء أسرار المؤسسة والوسائل والأساليب الخاصة المستعملة منها، والتي أمكن له الاطلاع عليها بسبب العمل، وفي هذا الإطار ينص المنظم السعودي بمقتضى المادة ٦٥ في فقرتها السادسة أن على العامل أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو كان بصورة غير مباشرة، وعليه بصفة عامة أن يحفظ جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

البرهي