

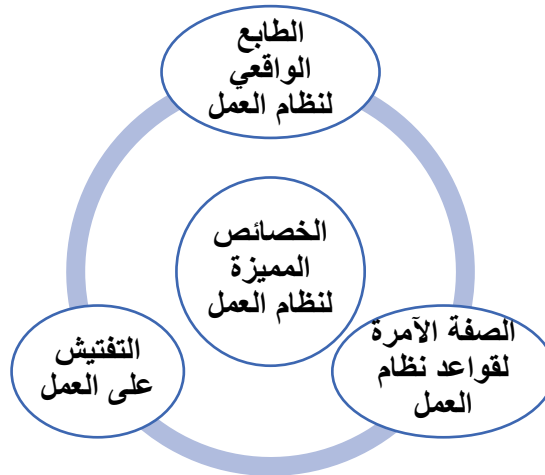
المحاضرة الثالثة.

ماهية نظام العمل.

الخصائص المميزة لنظام العمل:

نشأة نظام العمل، في أحضان قاعدة اجتماعية أساسية، هي "العدالة الاجتماعية"، تلك العدالة التي اقتضت تدخل هذا الفرع من فروع القانون، في العلاقات الإنسانية الخاضعة لمبادئه وأحكامه، بهدف حماية الطرف الضعيف الذي وضعته ظروفه الاقتصادية والاجتماعية، في مركز تابع وضعيف من الناحية الاقتصادية.

وتحقيقاً لهذا الغرض، فقد تميز نظام العمل بمجموعة من الخصائص التي جعلته يخرج، في كثير من أحكامه على الصفة الأساسية التي تتميز بها القواعد القانونية في فروع القانون الأخرى، ألا وهي صفة العمومية والتجريد.



أولاً/ الطابع الواقعي لنظام العمل.

من خصائص القاعدة القانونية: العمومية والتجريد.

ويقصد بالتجريد أن خطاب القاعدة القانونية لا يتوجه الى شخص بعينه أو واقعة بذاتها، وإنما لكافة الأفراد.

أما الطابع الواقعي لنظام العمل: يقصد به أن أحكامه تبعد عن العمومية والتجريد، حتى يمكن مواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل.

ولذلك.

فإن أحكام هذا القانون تتنوع وتختلف باختلاف المخاطبين بأحكامه، وبما ينفق والظروف الخاصة بكل منهم.

فظروف العمل في القطاع الصناعي تختلف عن ظروف العمل في القطاع الزراعي، وهو ما يدفع المنظم إلى التنويع في الأحكام التي تحكم هذه العلاقات العمالية الخاصة بكل طائفة.

وظروف الرجال العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة والحدث العامل، ومن ثم فإن المنظم يضع القواعد المنظمة لعمل كل منهم بما يتلاءم وظروفه:

حيث يحظر المنظم تشغيل النساء ليلاً، كما يحظر تشغيلهم في بعض الصناعات التي يرى أنها لا تتلاءم مع طبيعة الحدث والمرأة.

وأيضاً يحظر تشغيل الحدث قبل بلوغ الحد الأدنى لسن التشغيل المحدد نظام، وهو خمسة عشر عاماً، ويفرض حداً أقصى لساعات عملهم، ولا يجيز تشغيلهم ليلاً، ولا ساعات عمل إضافية.

وهذا التفرقة التي يجريها نظام العمل بين المخاطبين بأحكامه على الرغم من أنها تعد خروجاً على صفة العمومية والتجريد التي تتمتع بها القاعدة القانونية، إلا أنها تعد دلالة أكيدة على أن نظام العمل قانون ذو طابع واقعي يتأثر بالاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية.

1 - 5 خصائص وذاتية نظام العمل:

يهدف نظام العمل إلى حماية مصالح العمال وتحسين مستوى معيشتهم، ولذلك يعد وسيلة فعالة لتحقيق العدالة الاجتماعية، ولكي يحقق نظام العمل هذه الغاية تميز بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من فروع القانون، وهذه الخصائص تستند بصفة أساسية إلى الطابع الحمائي لقواعد هذا النظام، إذ تهدف الغالبية العظمى من قواعده إلى حماية العمال من خلال تنظيمات محددة لنظام العمل من حيث ظروفه ووقته، وقدر الأجر وضمانات الحصول عليه، وقد ساهم في تأكيد هذا الطابع خضوع العمال للتبعية القانونية لصاحب العمل.

وإذا كان المبدأ الغالب هو انصراف الطابع الحمائي إلى حماية مصالح العمال، إلا أنه سوف يتبين لنا من خلال دراسة الأحكام المختلفة للنظام، أن المنظم يتجه أحياناً إلى حماية مصلحة صاحب العمل، أو إلى حماية مصلحة المشروع كمنشأة اقتصادية تقوم بدور هام في الاقتصاد القومي، لذلك فإن سياسة تحقيق التوازن بين مصالح صاحب العمل - ومصالح الاقتصاد القومي، تبدو في بعض الحالات على قدر كبير من الوضوح والتأكيد، وسوف نعرض فيما يلي لأهم هذه الخصائص:

1 - 5 - 1 الطابع الواقعي لنظام العمل:

يختص نظام العمل، بهدف يميزه عن باقي فروع القانون، فالأصل أن القاعدة القانونية تطبق بصفة عامة ومجردة، لتحقيق المساواة بين الأفراد في المجتمع، ولكن نظام العمل يهدف إلى التدخل في العلاقات الإنسانية الخاضعة له بقصد إقامة توازن حقيقي بين أطراف العلاقة القانونية عن طريق ترجيح كفة الطرف الضعيف اقتصادياً في مواجهة الأقوي.

ومن هنا يتضح إختلاف الهدف الذي يسعى لتحقيقه نظام العمل، عن فروع القانون الأخرى، ولتحقيق هذا الهدف كان علي نظام العمل أن يتصف بطابع واقعي.

ويقصد بالواقعية في نظام العمل أن المنظم لا يخضع قواعد عامة التطبيق دون النظر لنوع العمل أو صفة صاحبه أو القائم به، بل تتكيف قواعده وتتنوع بما يتفق والظروف الخاصة بكل حالة على حدة.

1 - 5 - 1 - 1 نوع العمل:

تختلف أحكام نظام العمل تبعاً لظروف العمل، حيث يترتب علي إختلاف نوع العمل إختلاف في القواعد التي تحكم كل نوع، ومن ثم تختلف القواعد التي تحكم العمل في الصناعة أو التجارة عن العمل في الزراعة، وكثيراً ما توضع لبعض الأعمال الشاقة كالعمل في المناجم والمحاجر، أحكام خاصة تلائم الظروف القاسية التي تتم فيها، كتحديد حد أقصى لساعات العمل، أو تعيين فترات للراحة.

1 - 5 - 1 - 2 العامل:

تختلف قواعد نظام العمل بحسب ظروف العامل، فظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة أو الحدث المصرح له بالعمل، ولذلك يخص المنظم كل نوع بقواعد خاصة، فيحرم عمل النساء ليلاً، وفي الأعمال الشاقة، وكذلك القواعد الخاصة بطبيعة المرأة مثل أجازة الوضع وأجازة رعاية الطفل، أو تعيين فترات للراحة، كما يحرم عمل الأحداث قبل بلوغ سن معينة، ويفرض حداً أقصى لساعات عملهم.

1 - 5 - 1 - 3 مقدرة صاحب العمل المالية:

تختلف أحكام نظام العمل تبعاً للقدرّة الاقتصادية لصاحب العمل، إذ تتحمل المنشأة الكبيرة التي يزداد حجم العمالة فيها التزامات أكثر لصالح العمال، بينما يخفف المنظم أعباء المنشآت الصغيرة حتى تستطيع المنافسة والاستمرار في السوق.

ونذكر علي سبيل المثال، ما فرضه المنظم من تدرج الأعباء التي تتحملها المشروعات، بشأن الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة، إذ تقرر المادة 159/عمل "1 - على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

2 - يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة." هذه التفرقة تدل على أن نظام العمل، قانون ذات طابع واقعي تكون قواعده انعكاساً للظروف الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

ولعل ذلك هو ما يدعو المنظم، إلى استثناء بعض الأشخاص من الخضوع لأحكام نظام العمل وذلك لإعتبارات اجتماعية معينة علي سبيل المثال، تستثنى المادة 1/7/أ/عمل "أفراد أسرة صاحب العمل، وهم، زوجته وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم." علي إعتبار أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، ويخشي المنظم من إخضاع تلك العلاقة لحكم القانون من أن يؤدي ذلك إلى إفساد الروابط العائلية.

وتزاد الواقعية بالمعنى السابق باتساع نطاق تطبيق نظام العمل وشموله لمزيد من فئات العمال.

وحتى يحقق المنظم هذه المرونة في المعالجة الواقعية لعلاقات العمال، يجب عليه وضع المبادئ العامة وترك التفاصيل للوائح والقرارات باعتبارها أداة سريعة لمواكبة التطور السريع في المجتمع.

ولا شك أن واقعية نظام العمل كانت وراء نجاحه في تحقيق أهدافه، ويرجع ذلك إلى حرصه الدائم على تقديم الحماية للعمال والمحافظة على حقوقهم المكتسبة.

ثانياً/الصفة الآمرة لقواعد نظام العمل: نظام العمل قد نشأ أساساً من أجل حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، (العامل) وهذه الغاية لم يكن من الممكن تحقيقها إلا بإضفاء الصفة الآمرة على قواعد هذا النظام.

في حالة غياب الصفة: سيكون بإمكان صاحب العمل - وهو في مركز أقوى من العامل، من الناحية الاقتصادية - أن يفرض على العامل ما شاء من ظروف العمل، ولن يكون أمام هذا الأخير سوى القبول تحت ضغط الظروف الاقتصادية، والرغبة في الحصول على فرصة عمل، حتى ولو كانت هذه الظروف تتضمن انتقاصاً من الضمانات المقررة نظاماً.

وهو ما يبين لنا مدى أهمية الصفة الآمرة لقاعد نظام العمل، فالغالبية العظمى من هذه القواعد تتعلق بالنظام العام ومن ثم لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

الصفة الآمرة في إطار نظام العمل.

الصفة الآمرة في إطار نظام العمل تعني بطلان الاتفاق على مخالفة أحكامه، وهو في ذلك لا يختلف عن الفروع الأخرى للقانون.

ما يميز نظام العمل: أنه ليس كل اتفاق على مخالفة أحكامه - حتى ولو كانت أمرة - يقع باطلاً، فالإتفاق على مخالفة أحكام نظام العمل لا يقع باطلاً إذا كانت هذه المخالفة تؤدي إلى تحقيق مصلحة العامل، فالشرط المخالف لنظام العمل يقع صحيحاً متى كانت هذه المخالفة في مصلحة العامل، أو تحقيق مصلحة أكبر للعامل.

الجزء المدني: النتائج المترتبة على مخالفة القواعد الآمرة:

أ. وقوع الشرط المخالف لها باطلا: إذا لم تكن المخالفة محققة لمصلحة العامل، فتسرى عليها القاعدة العامة بشأن الصفة الآمرة للقاعدة القانونية، وهي وقوع الشرط المخالف لها باطلا.

البطلان: ماذا لو: تنازل العامل عن حقوقه كلها أو بعضها بموجب اتفاق بينه وبين صاحب العمل.

لقد حسم المنظم السعودي في نظام العمل الحالي هذا الأمر بنص المادة الثامنة، والذي يقضى ببطلان كل شرط أو إبراء يتنازل العامل بموجبه عن حقوقه المقررة بموجب نظام العمل أثناء سريان العقد، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل وهو ما يترتب عليه القول بصحة هذا التنازل، حال تمامه بعد انتهاء العقد.

الغرامة.

ب. الجزء الجنائي على مخالفة نظام العمل: إمعانا من المنظم في المحافظة على احترام قواعد نظام العمل، وعدم الخروج عليها، نجده إلى جانب الجزء المدني المتمثل في البطلان، يقرر جزاء جنائيا على مخالفة القواعد الآمرة، ويتمثل في الغرامة، كما يحرص المنظم على تشديد العقاب في حالة تعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

1 - 5 - 2 الطبيعة الآمرة لقواعد نظام العمل:

1 - 5 - 2 - 1 معنى الطبيعة الآمرة لقواعد نظام العمل: تنقسم القاعدة القانونية من حيث إلزامها إلى قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها لتعلقها بالنظام العام (يمثل النظام العام الأسس الجوهرية والمصالح الحيوية في المجتمع، ومن ثم يبطل كل اتفاق يخالف القاعدة الآمرة)، وقواعد مكملية يجوز للمتعاقدين الاتفاق على ما يخالفها.

ولكن جميع قواعد نظام العمل تتميز بالصفة الآمرة، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، ويرجع سبب ذلك إلى أن نظام العمل لن يحقق هدفه وهو حماية العامل (الأضعف إقتصاديا)، إلا إذا كانت جميع قواعده آمرة، فبغير هذه الصفة يكون بإمكان صاحب العمل أن يفرض على العامل شروط العمل، ولا يكون في وسع العامل إلا أن يقبل هذه الشروط تحت ضغط الظروف الإقتصادية فتتلاشي الحماية التي قررها المنظم.

وقد أخذت الصفة الآمرة لهذه القواعد معنى خاصا، بهدف تحريم مخالفتها إذا ترتبت على تلك المخالفة مساس بالحقوق المقررة للعامل بموجب تلك القواعد، أما إذا قصد بالمخالفة تقرير مزايا أكثر للعامل، أو الزيادة في الحقوق التي يقررها النظام له، فإن المخالفة تكون جائزة لأنها تؤدي إلى تحقيق الهدف الذي تقررت من أجله القاعدة الآمرة، والتي يسعى نظام العمل إلى تحقيقه وهو حماية العامل، ولذلك يقع صحيحا الشرط الذي يقضي بأن تكون ساعات العمل في اليوم الواحد سبع ساعات بدلا من ثمان ساعات.

1 - 5 - 2 - 2 ضمانات وآثار الطبيعة الآمرة لقواعد نظام العمل:

يترتب على ارتباط قواعد نظام العمل بالنظام العام، عدة نتائج هامة تتمثل في: بطلان الشرط المخالف لقواعد نظام العمل، وبطلان الصلح والإبراء في بعض الحالات، وتقرير جزاء جنائي على مخالفة هذه القواعد، وقيام جهاز خاص للتفتيش على أماكن العمل لضمان تنفيذ هذه القواعد، وسوف نتناولها على النحو التالي:

1 - بطلان الشروط المخالفة:

وفقا لنص المادة 8/ عمل يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، وبالتالي فإن الشروط المخالفة لأحكام نظام العمل تقع باطلا سواء وردت في عقد العمل، أو في عقد التأهيل والتدريب أو في اللائحة الداخلية للمنشأة.

ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد وبطل العقد باقيا ملزماً لطرفيه منتجا لكافة آثاره الأخرى، إلا إذا تبين أن العقد مآكان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلا فيبطل العقد كله.

تأكيداً لذلك قررت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية أنه "لا يجوز أن يتضمن العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل بنوداً تخالف هذا النظام - الأثر المترتب على مخالفة نظام العمل يجعل البند أو الشرط الوارد في العقد باطلاً من تلقاء نفسه" (قرار الهيئة العليا رقم 432/1/1544 بتاريخ 1432/12/23هـ).

ويتم تعديل العقد بإحلال القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها محل الشرط، بحيث تسري القاعدة القانونية ولا يسري الشرط المخالف، مثال ذلك، إذا تضمن عقد العمل شرطاً يحرم العامل من أجازته السنوية المنصوص عليها في المادة 109/عمل، فإن هذا الشرط يقع باطلاً ويستبعد وينطبق عليه نص المادة 109، ومن ثم يستحق العامل الأجازة السنوية المقررة له، وهو ما قرره الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بقولها "يجب أن تتفق بنود العقد مع أحكام نظام العمل، ويبطل كل شرط أو بند يخالف أحكام النظام، وفي تلك الحالة يجب أعمال أحكام النظام." (قرار الهيئة العليا رقم 431/1/714 بتاريخ 1431/4/18هـ).

2 - بطلان الصلح أو الإبراء في حالات معينة:

قد يتنازل العامل عن حق تقرر له، وقد يؤخذ هذا التنازل صوراً مختلفة فقد يتم بدون مقابل فيكون (إبراء)، وقد يتم بمقابل فيكون صلحاً، كذلك قد يتم التنازل عن الحق بعد تقريره، وقبل استحقاق العامل له، وقد يتم التنازل بعد تقرير الحق وبعد استحقاقه.

ولقد نصت المادة 8/عمل على حكم تنازل العامل عن حقوقه بقولها "يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل". ومن استقراء هذا النص يمكن استخلاص النتائج التالية:

يقصر المنظم البطلان على الإبراء أو المصالحة عن الحقوق المقررة بموجب نظام العمل، وبمفهوم المخالفة لا يرد البطلان على الإبراء أو المصالحة عن الحقوق المقررة بموجب عقد العمل.

يعد بالطلا كل تنازل يتم وقت إبرام عقد العمل بإدراجه ضمن بنوده أو في وثيقة خاصة، لأنه لا يجوز التنازل مقدماً عن الحقوق المقررة بموجب قواعد قانونية أمرة، إذ ييلجأ بعض أصحاب الأعمال إلى استغلال حاجة العامل إلى العمل فيلزمه بالتوقيع مقدماً عما يفيد تنازله أو تقاضيه كافة حقوقه.

يحدد المنظم النطاق الزمني الذي يطبق خلاله جزاء البطلان بفترة قيام علاقة العمل، وذلك ضماناً لعدم تعرض العامل لضغط من صاحب العمل أثناء قيام العقد، مما قد يضطره إلى التنازل عن كل أو بعض حقوقه المقررة في نظام العمل، لذا يبطل كل صلح أو إبراء مخالف لأحكام نظام العمل إذا تم أثناء قيم الرابطة العقدية.

يعتبر صحيحاً الإبراء أو الصلح الواقع عقب تلك الفترة بشرط صدوره عن إرادة صحيحة غير معيبة بعيب من عيوب الإرادة وإلا كان قابلاً للإبطال، كما لو شاب إرادة العامل عيب فنتيجة لإكراه مادي أو معنوي من جانب صاحب العمل.

وقد أكدت على هذا المعنى الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية حيث قررت أنه "لا يجوز التصالح أو الإبراء في حقوق العامل الناشئة عن نظام العمل حتى ولو قبل بذلك العامل نفسه، واستثناء من ذلك يجوز إجازة هذه مصالحة متى كانت أكثر فائدة للعامل." (قرار الهيئة العليا رقم 1432/12/23هـ).

3 - الجزاء الجنائي على مخالفة نظام العمل:

لم يكتف المنظم بالجزاء المدني كجزاء على مخالفة أحكام نظام العمل أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، وإنما أمضى في بسط حماية أوفر للعامل، بأن قرار أيضاً الحماية الجنائية لهذه القواعد تأكيداً للصفة الأمرة لها، ولقد تضمن الباب الخامس عشر من النظام تحديد مخالفات العمل والعقوبات التي تقع على المسؤولين عن هذه المخالفات (المواد 229 - 242)، وقد تم تعديل المواد (229، 230، 231، 232، 233، 234، 235، 236، 237، 238، 239، 241)، وإعادة صياغة هذه المواد بعد تعديل أحكامها لتكون في مادتين (229/عمل، 230/عمل) على النحو الآتي:

المادة 229/عمل تنص على أنه "1 - مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

أ - غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.

ب - إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.

ج - إغلاق المنشأة نهائياً.

2 - يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حالة العود إلى ارتكاب المخالفة.

3 - تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

ويجري نص المادة 230/عمل على النحو التالي "1 - للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينوبه - إيقاع العقوبتين أو إحداهما المنصوص عليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة (1) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نص الحد الأعلى المقرر لأي منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة المختصة.

2 - يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحديد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة (1) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعي في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.

3 - يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوبتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين (أ) و (ب) من الفقرة (1) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.

4 - إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة تزيد على نصف الحد الأعلى المقرر لها وفقاً للجدول المنصوص عليه في الفقرة (3) من هذه المادة، فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.

5 - يجوز الإتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع المبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير.

ويلاحظ بالنسبة لهذه الأحكام المستحدثة ما يلي:

- أن العقوبات الواردة في نظام العمل تمثل الحد الأدنى، ومن ثم إذا وجدت عقوبة أشد في أي نظام آخر، فإنها تكون واجبة التطبيق.
- أن المنظم شدد الغرامة المالية على مخالفات النظام أو القرارات الصادرة تنفيذاً له بحيث جعل حداً أعلى مائة ألف ريال.
- أن المنظم أجاز تعدد العقوبات عن الفعل الواحد، وذلك خلافاً للقواعد العامة في القانون الجنائي، ويهدف من ذلك تشديد العقاب على أصحاب الأعمال المخالفين لأحكام النظام، حيث أجاز توقيع عقوبة أو أكثر من هذه العقوبات: الغرامة التي لا تتجاوز مائة ألف ريال، إغلاق المنشأة مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاق المنشأة نهائياً.
- أن عقوبة الغرامة تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.
- أن العقوبة الموقعة على مخالف تتضاعف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.
- أن للوزير أو من ينوبه إيقاع عقوبتي الغرامة المالية، وإغلاق المنشأة أو إحداهما، المنصوص عليها في المادة 229/1، أ، ب، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأي منهما مع جواز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.
- أن المنظم عهد إلى وزير العمل، أن يحدد بقرار منه جدول تحديد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين أعلاه، ويراعي في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع

جسامة المخالفة، وكذلك يصدر الوزير جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوبتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين أعلاه، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون العقوبة الواردة فيها إغلاق المنشأة نهائياً.

ثالثاً/التفتيش على العمل.

إنشاء جهاز للتفتيش على العمل: قد لا يكفي مجرد إضفاء الصفة الآمرة على القواعد نظام العمل، لفرض أحكامه على المخاطبين بها ومنعهم من مخالفتها، فتعتمد الدولة إلى إنشاء جهاز للتفتيش على العمل تكون مهمته مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام.

صفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل والحق في الدخول إلى أماكن العمل:

وحتى يمكن مفتشو العمل من القيام بوظيفتهم بشأن مراقبة احترام أحكام النظام، فقد خلع عليهم المنظم وصف الضبطية القضائية، وأعطاهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل، أثناء ساعات العمل، ليلاً أو نهاراً، مع منحهم كافة الصلاحيات اللازمة للقيام بالتفتيش، كفحص الأوراق والدفاتر المتعلقة بالعمل وطلب كافة البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم في هذا الشأن.

وتسهيلاً لمفتشي العمل في القيام بمهمتهم، فقد ألزم نظام العمل أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم بأن يسهلوا مهمة المفتشين وأن يقدموا لهم معلومات صادقة.

4 - نظام التفتيش على أماكن العمل:

تقرير الصفة الآمرة لقواعد نظام العمل غير كاف بذاته لضمان التطبيق العملي الفعال لقواعد نظام العمل لذلك وضع المنظم نظاماً خاصاً للتفتيش على أماكن العمل لضمان احترام هذه القواعد، والكشف عن المخالفات التي تقع في هذا الشأن، وقد نظم ذلك في الباب الثالث عشر من نظام العمل تحت عنوان تفتيش العمل، وجاء في ذلك المواد (194 - 209).

أ - اختيار المفتشين:

قررت المادة 194/عمل بأنه "يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحددهم الوزير أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والإختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام".

يفهم من هذا النص أن المنظم استحدث حكم بموجبه عهد إلى وزير العمل أو من يفوضه بذلك لإختيار كفاءات مؤهلة للإضطلاع بوظيفة التفتيش سواء كانوا من موظفي الوزارة أو من غيرهم، وتكون لهم الصلاحيات والإختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.

وعلي ذلك فإن الإعتبار الأساسي الذي يتبع في إختيار مفتشي العمل هو المؤهلات التي يملكونها لأداء الواجبات المنوطة بهم.

ب - تدريب مفتشي العمل:

يتعين إخضاع مفتشي لقدر واف من التدريب لتمكينهم من أداء الواجبات المنوطة بهم، ولذلك نظمت المادة 208/عمل تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية على الأمور الآتية:

1 - أصول تنظيم الزيارات التفتيشية، والإتصال بأصحاب العمل والعمال

2 - أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي وأصول تنظيم محاضر التفتيش وإستجواب الأشخاص.

3 - أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النامية وفوائد تطبيقها، ومساعدتهم في هذا التطبيق.

4 - المبادئ الأساسية في التقنية الصناعية، ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

5 - المبادئ الأساسية في الكفاية الإنتاجية، وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لجو ممارسة العمل.

ج - قواعد السلوط الوظيفي لمفتش العمل عند ممارسته لعمله:

- استحداث المادة 197/عمل حكماً جديداً بمقتضاه يلزم مفتش العمل - قبل مباشرة عمله - بتوقيع تعهد وفق نموذج تعده الوزارة، يتضمن التزامه بأداء عمله بأمانة وإخلاص، وألا يفشي سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله ولو بعد انقطاعه عن الوظيفة، وقد كان الحكم السابق يلزم مفتش العمل - قبل مباشرة عمله - بأن يؤدي القسم أمام الوزير.
- يجب أن يحمل مفتش العمل بطاقة من وزارة العمل تثبت صفته، وعليه إظهارها قبل دخول المنشأة (المادة 197/عمل).
- يجب أن يتصف مفتش العمل بالحياد التام والعدل والأمانة ولنزاهه والشفافية (المادة 1/195/عمل).
- أن لا يكون لمفتش العمل صلة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها. (المادة 2/195/عمل).
- يجب أن يجتاز مفتش العمل الفحص المسلكي بعد قضاء فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً (المادة 3/195/عمل).
- يجب أن يعامل مفتش العمل أي شكوى أو مخالفة ضد أي منشأة بسرية تامة وبأسلوب مهني محترف (المادة 202/عمل).

د - اختصاص مفتشو العمل:

قد بينت المادة 196/عمل اختصاص مفتشو العمل علي النحو التالي:

- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التي تمكنهم من إتباع أحسن السبل والآليات لتطبيق أحكام نظام العمل، وذلك لدعم وتعزيز التعاون بين كل من وزارة العمل وأصحاب الأعمال لإيجاد بيئة خالية من المخالفات.
- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- ضبط مخالفات أحكام نظام العمل واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تعجز الأحكام القائمة عن معالجتها، وتقديم الإقتراحات اللازمة لتداركها.
- وقد استحدثت الفقرتين الخامسة والسادسة من المادة 196 حكماً بمقتضاه يختص مفتشو العمل بالتحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة، وكذلك اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجداول المخالفات والعقوبات.

وترتباً على ذلك قررت المادة 37 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أنه "في تنفيذ أحكام الفقرة (5) من (المادة السادسة والتسعون بعد المائة) من النظام إذا تحقق مفتش العمل من وجود مخالفات لنظام العمل، أو هذه اللائحة، أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، ضمن ضبطيات الجهات الحكومية المختصة، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفات التي تحقق منها، وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش، وتنظيمها، واستكمال الاجراءات النظامية حيالها."

هـ - السلطات المخولة لمفتش العمل:

حددت السلطات 198/عمل سلطات مفتش العمل على النحو التالي:

- 1 - الدخول دون اخطار سابق في أي من ساعات النهار أو الليل إلى أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل، ويقتصر حق الدخول والتفتيش على أماكن العمل فقط دون غيرها، فلا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه ولو كان ملحفاً بمحل العمل، ولا يجوز دخول مكان العمل أو تفتيشه إلا في ساعات العمل، سواء كان ذلك ليلاً أو نهاراً، والعبارة بساعات العمل الفعلية، فيجوز الدخول والتفتيش إذا كان العمل جارياً فعلاً في غير أوقات العمل المحددة، ولو كان المحل مغلقاً طالما ظهرت إمارات خارجية تكشف عن سريان العمل.

2- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام وعلى الأخص:

- سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو أي من العاملين في المنشأة بصورة منفردة أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.
- الإطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الإحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.
- 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.

و - أنواع الزيارات التفتيشية:

تنقسم الزيارات التفتيشية إلى أربعة أنواع:

- شاملة: ويكون التفتيش فيها شاملاً لأوضاع العمل في المنشأة وشروطه في جميع النواحي.
- تبعية: وهي التي تتبع الزيارة الشاملة وهدفها التأكد من إزالة المخالفات التي تم معيانتها.
- خاصة: وهي التي تتم لا هدف خاصة مثل فحص شكوى معينة، أو فحص اشتراطات نظامية محددة.
- تخصصية: وهي التي تهدف إلى التأكد من اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتوفر الشروط الضرورية لبيئة العمل.

ويراعي في تحديد زيارات التفتيش الاختيار المناسب للزمن بحيث تكون زيارة المنشآت أثناء ممارسة النشاط الكامل لها، مع ملاحظة توزيع أوقات العمل في المنشأة.

ز - آلية تحرير المخالفة:

إذا تبين بعد إجراء الزيارة التفتيشية وجود مخالفات لأحكام نظام العمل، يقوم المفتش بإتخاذ التدابير المناسبة وفقاً لما يلي:

- يحذر محضر ضبط المخالفة في مكان العمل إن أمكن إلا إذا حال دون ذلك مانع، وذلك بتعبئة نموذج محضر تحرير مخالفة تفتيش العمل على المنشآت، وهو ما أكدته الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بقولها "يجب على مفتش العمل الذي قام بإعداد محضر المخالفة أن يكون شاهد المخالفة وقت وقوعها" ولذلك صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوي، استناداً إلى أن مفتش العمل الذي قام بإعداد المحضر لم يشاهد المخالفة وقت وقوعها وإنما استند إلى معاملة واردة من جهة أخرى، وكذلك ما أفاد به المدعي العام في محضر ضبط الجلسات وإعترافه الصريح بأن المخالفة ضبطته إدارياً في مكتب العمل بمكة." (قرار الهيئة العليا رقم 431/1/527 بتاريخ 1431/4/6هـ).

- مناقشة صاحب العمل - أو ممثله - عن أسباب ارتكاب كل مخالفة من المخالفات التي شاهدها المفتش.
- تسجيل جميع التفاصيل التي تم مناقشتها مع صاحب العمل - أو ممثله - في محضر الضبط.

وحسناً فعل المنظم حين استحدث حكماً جديداً بموجب نص المادة 203/عمل الذي يقرر أن على المفتش تحرير محضر ضبط بالمخالفة ورفعها إلى الوزير لإصدار قرار بذلك، إذا تحقق أثناء التفتيش من وجود مخالفة لأحكام النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، والحكمة من هذا الحكم المستحدث هي ضمان سلامة الإجراء بحق المخالف.

وقد كان النص السابق يعطي المفتش صلاحية إسداء النصح والإرشاد لتلافي المخالفة أو توجيه تنبيه شفهي أو إنذار كتابي حسب أهمية المخالفة والظروف الأخرى التي يفقدها المفتش.

كما يجب على صاحب العمل أو من ينوب عنه، أن يسهل مهمة مفتشي الوزارة، وأن يقدم لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بمهمتهم (المادة 199/عمل)، ويعاقب صاحب العمل في حالة عدم قيامه بتسهيل مهام مفتشي الوزارة وموظفي المختصة أو عدم التعامل معهم لتطبيق أحكام نظام العمل بغرامة تقدر قيمتها بعشرة آلاف ريال.

ولتعزيز مفهوم الرقابة والضبط، استحدثت المادة 233/عمل حكماً يقرر مكافأة مالية لا تزيد عن 25% من مبلغ الغرامة المحصلة لموظفي التفتيش أو غيرهم ممن يساعد في الكشف عن أي من مخالفات أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وفي هذا تحفيز مالي للمكلفين بالتفتيش وغيرهم للإرشاد عن مثل هذه المخالفات.

ولما كان القيام بعملية التفتيش من شأنها أن تتيح لمن يقوم بها الاطلاع على أسرار المنشأة، وهو ما قد يؤدي إلى الإضرار بمصالح صاحب العمل، فقد استحدثت المادة 197/عمل حكماً جديداً بمقتضاه يلزم مفتش العمل - قبل مباشرة عمله - بتوقيع تعهد وفق نموذج تعدده الوزارة، يتضمن التزامه بأداء عمله بأمانه وإخلاص، وألا يفشي سر أي اختراع صناعي أو غير من الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله ولو بعد انقطاعه عن الوظيفة.

1 - 5 - 3 الطبيعة الحمائية لقواعد نظام العمل.

1 - 5 - 3 - 1 معنى الطبيعة الحمائية لقواعد نظام العمل:

سبق القول بأن قواعد نظام العمل تتعلق بالنظام العام، وتوجد فروع عديدة للنظام العام إلى جانب النظام العام العادي أو التقليدي، فهناك النظام العام العائلي، وتعلق به القواعد التي تنظم مسائل الأسرة، والنظام العام الإقتصادي أو الاجتماعي وينقسم إلى النظام العام التوجيهي ويستهدف تحقيق المصلحة العامة، والنظام العام الحمائي ويكون مضمونة في حماية الطرف الضعيف إقتصادياً في العلاقات القانونية، كالعامل في عقد العمل.

وتتعلق بعض قواعد نظام العمل بالنظام العام التقليدي، أما غالبية قواعد نظام العمل - خاصة تلك المنظمة لعقد العمل - فتتعلق بالنظام العام الحمائي.

وتحديد أي قواعد نظام العمل تتعلق بالنظام العام التقليدي، وأيهما تتعلق بالنظام العام الحمائي يتحدد حسب الهدف من القاعدة القانونية، فتتعلق القاعدة بالنظام العام التقليدي إذا كانت تستهدف إقامة التوازن بين مصلحة صاحب العمل والعامل، أو إذا كانت تستهدف تحقيق المصلحة العامة، بينما تعد القاعدة حمائية إذا كانت تقرر حقاً أو ميزة للعامل، باعتبار أن هذه الميزة أو هذا الحق يمثل الحد الأدنى من الرعاية الواجبة للعامل.

وبناء على ما سبق فإن القواعد القانونية التي تقرر حق العامل في الأجر و الإجازات والتعويض عن الفصل التعسفي ومهلة الإخطار، و ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية وغير ذلك تعد قواعد حمائية، وبالتالي يجوز الاتفاق على ما يخالف هذه القواعد إذا انطوى الاتفاق على حقوقاً أو مزايا أكثر للعامل.

بينما القواعد الخاصة بتشغيل الأجانب، والقواعد المتعلقة بالتفتيش على أماكن العمل وتلك التي تقرر العقوبات الجنائية وغير ذلك تتعلق بالنظام العام التقليدي، ومن ثم يبطل كل اتفاق مخالف لها بغض النظر عن الفائدة التي تعود على العامل منها.

1 - 5 - 3 - 2 آثار الطبيعة لقواعد نظام العمل.

يترتب على الطبيعة الحمائية لغالبية قواعد العمل عدة نتائج أهمها مايلي:

أولاً: جواز الروط المخالفة الأصلح للعامل:

يترتب على تعلق غالبية قواعد نظام العمل بالنظام العام الحمائي، جواز الاتفاق على ما يخالف حكمها إذا تضمن الاتفاق حقوقاً أو مزايا للعامل مما تقرره القاعدة القانونية، سواء ورد الشرط الأصلح للعامل في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل أو جري عليه العرف، فلا تعد الشروط الأكثر فائدة للعامل مخالفة لنظام العمل، والسبب في ذلك أن نظام العمل يهدف أساساً إلى تحقيق مصلحة العامل مما يبرر جواز الشروط التي تزيد من هذه الحماية.

على سبيل المثال تنص المادة 1/109/عمل على أنه "يستحق العامل عن كل عام أجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الأجازة بأجر يدفع مقدماً.

يتضمن هذا النص قاعدة من القواعد الحمائية للعامل، تضع الحد الأدنى لمدة الأجازة السنوية، فإذا إتفق صاحب العمل مع العامل علي زيادة مدة هذه الأجازة كان هذا الإتفاق صحيحا، علي العكس إذا اتفق المتعاقدان علي اتفاقهما باطلا.

ثانيا/ تفسير قواعد نظام العمل:

إذا شاب الغموض احدى القواعد المنظمة لعلاقات العمل، كأن تحتل أكثر من تفسير أحدهما في مصلحة العامل والآخر في غير مصلحته، فإن القاعدة طبقا للرأى الراجح هي وجوب تفسير هذه القاعدة وفقا لما هو أصلح للعامل، بإعتبار أن الهدف من نظام العمل هو حماية العمال في مواجهة تعسف أصحاب العمل.

على سبيل المثال القواعد تنظم فصل العامل لمبررات مشروعة، إذا قام الشك حول توفر المبرر المشروع، فإن مصلحة العامل تقتضي اعتبار الفصل غير مشروع.

ولكن قاعدة التفسير الأصلح للعامل مرهون بضرورة أن يكون النص غامضا، أما إذا كان النص واضحا لا لبس فيه فلا محل لتفسيره حتي ولو كان في غير مصلحة العامل.

كذلك فإنه يجب أن تكون القاعدة حمائية أي تستهدف حماية العامل لكي تفسر عند الشك لمصلحة العامل، أما إذا كانت القاعدة من القواعد التي تستهدف إقامة التوازن بين مصالح العمال وصاحب العمل، أو حماية المجتمع أو تحقيق مصالح أصحاب العمل، فينبغي تفسير النص الغامض بما يحق الهدف منه، دون التقيد بقاعدة التفسير الأصلح للعامل، والقول بغير ذلك يعني إضافة حماية جديدة إلى جانب الحماية التي يتمتع بها العامل، ولا يملك ذلك سوى المنظم.

وإذا كانت القاعدة المراد تفسيرها تفرض عقوبة جنائية علي من يخالف أحكام نظام العمل، فيجب أن تفسر بما أصلح للمتهم، تطبيقا لقاعدة التفسير الأصلح للمتهم في المواد الجنائية، وبما أن الجزاءات الجنائية موجهة في أغلبها إلى أصحاب العمل، فإن التفسير يكون لمصلحتهم، فإن كان المتهم هو العامل في حالات نادرة تعين تفسير النص لمصلحته.

وقد اتجه المنظم في نظام العمل إلى وضع تعريف لجميع مصطلحات نظام العمل، وتمت صياغة النصوص بأسلوب واضح بحيث لا تحتاج إلى تفسير إلى في حالات نادرة.

ثالثا: مراعاة مصلحة العامل في إثبات وجود عقد العمل:

تنص المادة 51/ عمل على أنه "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويعد العقد قائما ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت، أما عمل الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهات المختصة مقام العقد".

يختلف هذا النص عن القواعد العامة من وجهتين: من جهة لايجز لصاحب العمل أن يثبت عقد العمل إلا بالكتابة أي كانت قيمته، من جهة أخرى يجيز النص للعامل أن يثبت عقد العمل بكافة طرق الإثبات، ويتضح من ذلك أن جزاء عدم كتابة عقد العمل يقع علي عاتق صاحب العمل وحده دون العامل، بإعتبار أن عدم كتابة ترجع إلى تقصر أصحاب الأعمال في أغلب الحالات، فأجاز المنظم للعامل إثبات العقد بكافة الطرق دون صاحب العمل، ومن ثم إذا كان عقد العمل غير مكتوب وأنكره العامل فلا يستطيع صاحب العمل إثبات العقد إلا بالكتابة.

رابعا: ضمانات إستيفاء العامل لحقوقه:

يقرر نظام العمل العديد من الضمانات التي تضمن حصول العامل علي حقوقه، وأيضا حصول المستحقين عنه علي حقوقهم المستحقة بموجب أحكام نظام العمل، ومن أهم هذه الضمانات التضامن والإمتياز:

- فيما يتعلق بالإمتياز:

وفقا لنص المادة 19/ عمل تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضي هذا النظام ديونا ممتازة من الدرجة الأولى، وورثته في سبيل إستيفائها إمتياز علي جميع أموال صاحب العمل، وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية

منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديونا ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

- فيما يتعلق بالتضامن:

تنص المادة 18/عمل على أنه "إذا إنتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة.

أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور، أو مكافأة نهاية خدمة مفترضة الإستحقاق بتاريخ إنتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق فسيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن."

ووفقا لهذا النص لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود العمل، ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات عن هذه العقود.

1 - 6 ملخص الفصل:

- نظام العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.
- العمل الخاص بالمأجور التابع هو مناط ولاية نظام العمل.
- الهدف الأساسي من نظام العمل هو إقامة توازن حقيقي بين أطراف العلاقة القانونية عن طريق ترجيح كافة الطرف الضعيف إقتصاديا.
- تتعدد مصادر نظام العمل بين المصادر الداخلية والدولية.
- لنظام العمل أهمية بالغة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية.
- شرعت القواعد الآمرة في نظام العمل من أجل حماية العامل، لذلك تضمنت هذه القواعد لحد الأدنى من الرعاية الواجبة للعامل.
- نظام العمل ذات طابع واقعي يتأثر بالإعتبارات الاجتماعية والاقتصادية.
- تعد الطبيعة الحمائية لقواعد نظام العمل من أهم خصائصه.