

المحاضرة الرابعة

نطاق تطبيق نظام العمل

نظام العمل هو القانون الذي يختص بحكم العالقة التي تقوم بين العامل وصاحب العمل.

بناء على هذا المفهوم:

هل كل علاقة عمل تخضع لأحكام نظام العمل؟

ليست كل علاقة عمل تخضع لأحكام نظام العمل.

حيث استثنى المنظم بعض الطوائف من العمال، من الخضوع لأحكام نظام العمل.

هل نظام العمل يحدد نطاق تطبيقه عن طريق الإستثناء والاستبعاد، أم عن طريق الحصر والتعداد؟

جمع نظام العمل بين المعيارين، حيث حدد المنظم في نص المادة الخامسة بعض الفئات الخاضعة للنظام، ثم عاد في نص المادة السابعة فعدد الفئات المستثناة من الخضوع للنظام بصفة عامة، وهو تكرار لا لزوم له.

ما الأصوب من وجهة نظرك؟

الأفضل اكتفاء المنظم بتحديد الفئات الغير خاضعة للنظام، بحيث يفهم من ذلك أنه وفيما عدا هذه الفئات المستثناة، يخضع كل من يرتبط بعقد عمل لأحكام هذا النظام.

هل جميع الفئات المستثناة لا تخضع لكل أحكام نظام العمل؟

الاجابة لا.

هناك فئتان، الأولى مستثناة من جميع أحكام نظام العمل، بينما الأخرى مستثناة من بعض أحكام نظام العمل.

الخاضعين لنظام العمل.

المادة الخامسة:

تسرى أحكام هذا النظام على:

١. كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
 ٢. عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
 ٣. عمال المؤسسات الخيرية
 ٤. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة والمنصوص عليها في هذا النظام.
 ٥. العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير
- من استقراء النصوص السابقة يتضح لنا الآتي:

يحدد نظام العمل نطاق تطبيقه عن طريق الحصر والتعداد، وايضا عن طريق الاستبعاد، حيث نص في المادة الخامسة على بعض الفئات الخاضعة للنظام، ثم عاد في المادة السابعة فعدد الفئات المستثناة من الخضوع للنظام، والمنطق يقتضي تحديد نطاق تطبيقه عن طريق الاستبعاد، بمعنى ان نظام العمل هو الذي يحكم كافة علاقات العمل وينطبق على كل من توافرت فيه شروط تطبيقه، عدا الفئات التي أخرجها المنظم من هذا النطاق بالنص عليها صراحة.

يعتبر نظام العمل القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، ويقصد بذلك ان النظام العمل هو الذي يطبق علي جميع العمال الذين يؤدون عملا لحساب الغير وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، أيا كان طبيعة العمل الذي يؤدونه، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الخامسة على سريان نظام العمل على عقود العمل بوجه عام، ثم نصت الفقرات التالية على تطبيقات لهذه القاعدة.

ويسير نظام العمل نحو توسيع نطاق تطبيقه، ليشمل عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، والحكمة من ذلك هو إقامة المساواة بين العاملين في القطاعات المختلفة مما يحقق التوازن الإجتماعي لعلاقات العمل في مختلف القطاعات.

وتدق التفرقة في هذا الصدد بين اربع فئات يعملون لدى الحكومة او الهيئات والمؤسسات العامة، وهم الموظفين والمستخدمين والمعينين على بند الاجور، والعاملين من غير الفئات السابقة.

اولا: الموظف العام : هو شخص الطبيعي الذي يتم تعيينه وفق شروط نظام محدد، ليقوم بواجبات ومسئوليات وظيفة ما، مقابل اجر محدد، ويتمتع لقاء ذلك بالحقوق والامتيازات المرتبطة بها، ويخضع الموظف العام لنظام الخدمة المدنية.

ثانيا: المستخدمون : هم اشخاص الذين يؤدون أعمالا يساهم بعضها في تقديم الخدمة العامة التي تساعد الموظفين على أداء أعمالهم، كوظائف المراسلين والفراشين، او يؤدون أعمال حرفيه وفنية لا تتطلب من التأهيل ما تتطلبه الوظائف المشابهة لها في نظام الخدمة المدنية، ويخضع المستخدمون لللائحة المستخدمين الصادرة في ١٣٩٧/٩/٢٠ هـ، وقد قضت اللائحة بسريان نظام الخدمة المدنية فيما لم يرد بشأنه نص خاص .

ثالثا: المعينون على بند الأجور : هم الأشخاص الذين يقومون بعمل من أعمال مجموعة العمال العاديين (وهم عمال النظافة والحراسة والمساعد والحمالون والزراعيون والسفريجيون)، أو من أعمال مجموعة الحرفيين (وهم الميكانيكيون والكهربائيون وفارزو وموزعون البريد والسائقون والمعقبون والطهاة والسباكون والنجارون)، أو مجموعة الفنيين المساعدين (وهم عمال الأشعة والمختبرات والمستشفيات و المصانع والورش ومركز التدريب)، وكل هؤلاء يخضعون لللائحة المعينين علي بند الأجور في الجهات الإدارية.

ولا تخضع الفئات الثلاثة المذكورة انفاً لأحكام نظام العمل نظرا لأن العلاقة التي تربط بين هؤلاء العاملين والجهات التابعة لها ليست علاقة تعاقدية بل علاقة لائحية تحكمها الأنظمة واللوائح وتدخل في نطاق القانون العام، كما تمكن الحكمة من هذا الاستبعاد في توفير الاستقلال لأشخاص القانون العام في تسييرها للمرافق العامة.

المادة السابعة:

يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام:

أ- أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لاتضم سواهم.

ب- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

د- عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.

هـ- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

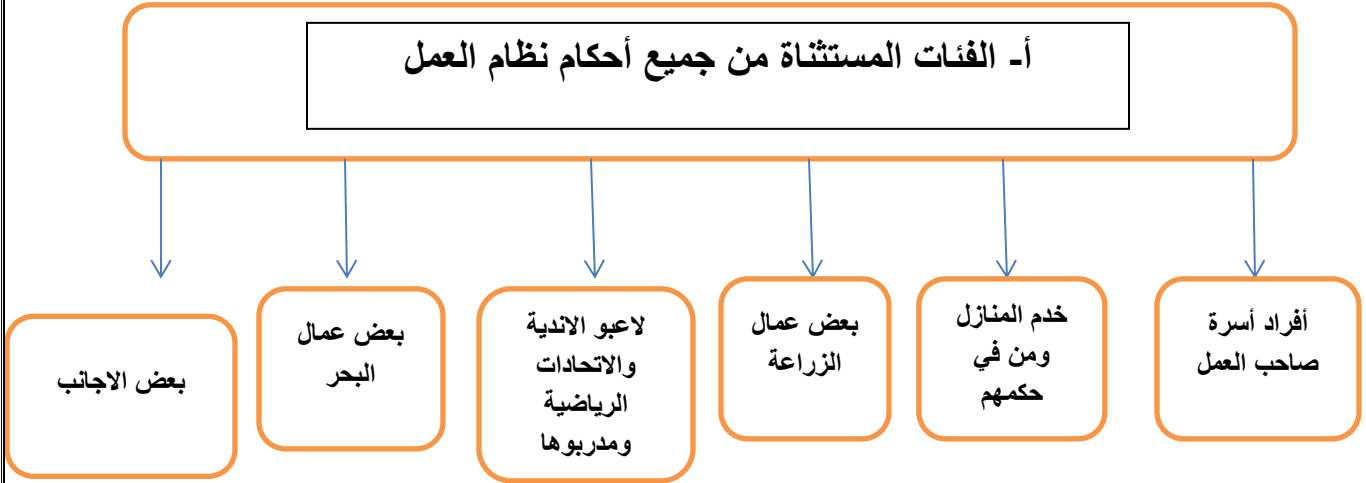
و- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.

٢- يصدر الوزير - بالتنسيق مع الجهات المتخصصة -لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات (أ، ج، هـ، و)، ومن الفقرة (١) من هذه المادة، تشتمل على الحقوق والواجبات الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة.

من خلال مقارنة المادة الخامسة، والمادة السابعة حدد الخاضعين لنظام العمل، والفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل الخاضعين لنظام العمل: يعتبر نظام العمل القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، ويقصد بذلك أن نظام العمل هو الذي يطبق علي جميع العمال الذين يؤدون عمال لحساب الغير وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، أيًا كان طبيعة العمل الذي يؤدونه، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الخامسة على سريان نظام العمل على عقود العمل بوجه عام، ثم نصت الفقرات التالية على تطبيقات لهذه القاعدة.

- يطبق نظام العمل علي عمال الحكومة، والهيئات والمؤسسات العامة، والحكمة من ذلك هو إقامة المساواة بين العاملين في القطاعات المختلفة مما يحقق التوازن الاجتماعي لعلاقات العمل في مختلف القطاعات.
- يخضع عمال المؤسسات الخيرية لنظام العمل طالما توافرت علاقة التبعية والأجر، رغم أن هذه المؤسسات لا تهدف إلى تحقيق الربح.

أ- الفئات المستثناة من جميع أحكام نظام العمل



أولاً: أفراد أسرة صاحب العمل

ما المقصود بأفراد أسرة صاحب العمل؟

يشترط الاعمال هذا الاستثناء شرطان:

ان تكون المنشأة عائلية

صلة القرابة

١. صلة القرابة

أفراد أسرة صاحب العمل في نطاق
هذا الاستثناء هم:

الزوج أو الزوجة ، حسب الأحوال وأصوله وفروعه، دون باقي أفراد الأسرة.

وتحديد أفراد أسرة صاحب العمل ، على النحو السابق ، يعنى أن صاحب العمل لابد وأن يكون شخصاً طبيعياً، ومن ثم لا يسري هذا الاستثناء في الحالات التي يكون فيها صاحب العمل شخصاً معنوياً، بغض النظر عن يتولى إدارة هذا الشخص المعنوي ، فلو كان صاحب العمل شخصاً معنوياً، وكان من بين عمال هذا المشروع من تربطه صلة قرابة برئيس مجلس الإدارة أو بأحد الشركاء مثال فال محل لا عمال هذا الاستثناء.

الزوج او الزوجة حسب الاحوال
واصوله وفروعه

الاخ

لا

الاب

نعم

ابن العم

لا

الخال

لا

افراد اسرة صاحب العمل

أن تكون المنشأة عائلية

والمنشأة العائلية هي المنشأة التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة صاحب العمل ، وبناء على ذلك إذا ضمت المنشأة عمالاً آخرين ولو كان عاملاً واحداً من غير أصول صاحب العمل، وإن علوا، أو فروعه وإن نزلوا ، فلا محل لتطبيق هذا الاستثناء.

المنشأة التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

الحكمة من استثناء هذه الفئة من الخضوع لنظام العمل.

تعود إلى رابطة القرابة التي تربط بين هؤلاء وبين صاحب العمل ، فهذه الرابطة أقوى من رابطة القانون ، إلى جانب أنه ليس من المتصور استغلال صاحب العمل لأقاربه من العمال ، بل أن تدخل القانون في هذه الروابط من شأنه أن يؤدي إلى إفسادها.

رابطة القرابة.

هل هذه العلة صحيحة من وجهة نظرك؟

هذه العلة غير صحيحة على إطلاقها ، فالقرابة لا يمكن أن تكون سببا في حرمان العامل من التمتع بالحماية التي يقرها نظام العمل، كما أنه ليس من المنطق أن يتمتع العمال الذين لا تربطهم بصاحب العمل أي صلة قرابة ، بهذه الحماية ، في حين يحرم منها العمال من أقارب صاحب العمل.

لا يكفي ان يكون العامل من افراد اسرة صاحب العمل على التحديد السابق إنما يتعين بالإضافة الى ذلك ان تكون المنشأة عائلية، والمنشأة العائلية وفقاً لنص المادة ٧/أ عمل هي المنشأة التي لا يعمل بها سوى افراد اسرة صاحب العمل.

وهو ما عبر عنه النص سالف الذكر بقوله "المنشأة التي لا تضم سواهم" وبناء على ذلك إذا ضمت المنشأة عمالاً آخرين ولو كان عاملاً واحداً من غير أصول صاحب العمل، وإن علوا، أو فروعه وإن نزلوا، فلا محل لتطبيق هذا الاستثناء ويشترط المشرع المصري ضرورة توافر شرط الأعاله الفعلية بالإضافة إلى الشرطين السابقين لا مكان أعمال الاستثناء وسواء كان هناك التزام مفروض عليه بهذه الاعالة أي اكان مصدره، ام كانت اختيارية أي كان صاحب العمل متبرعا بها فكل ما يشترطه ان يكون صاحب العمل عائل لهم بالفعل أي يتولى الاتفاق على اقاربه المعنيين بهذا الاستثناء بكل ما تعنيه النفقة من عناصر كالمأكل والملبس والسكن بحيث تتوفر تبعية الهامل من الناحية الاقتصادية لصاحب العمل.

وان كنا نرى انه من الأصوب ان يتطلب نظام العمل السعودي هذا الشرط حتى يضيق نطاق هذا الاستثناء ويتسع نطاق العمال المستفيدين من الحماية القانونية المقررة في نظام العمل خاصة وان المنظم السعودي.

قد أعمل هذا الشرط في نظام التأمينات الاجتماعية بخصوص تلك الفئة حين اشترط لاستثنائهم من الخضوع لا حكامه ان يعيشوا مع صاحب العمل تحت سقف واحد وإذا توافر الشرطان السابقان فلا تخضع العلاقة بين العامل القريب وصاحب العمل لا حكام نظام العمل والحكمة.

من هذا الاستثناء ترجع الي أن رابطة القرابة تنفي مظنة استغلال صاحب العمل لا افراد اسرته واقاربه وانه يخشى أن يؤدي تطبيق نظام العمل على العلاقة بين صاحب العمل وافراد اسرته إلى افساد الروابط العائلية.

ثانيا: عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

الحكمة من استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم.

تعود إلى طبيعة العمل الذي يقومون به في خدمة صاحب العمل ، بإعتبار أن هذا العمل يتصف بالخصوصية الشديدة ، والصلة المباشرة التي تربط بينهم وبين مخدميهم ، والتي تمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشنونهم الخاصة ، وهو ما يتطلب ضرورة معاملتهم معاملة خاصة تختلف عن باقي العمال، وتكفل في الوقت نفسه حماية أسرار صاحب العمل وحياته الخاصة ، بالإضافة إلى أن التأكد من احترام أحكام نظام العمل يتطلب دخول مفتش العمل إلى مكان العمل ، وهو الامر الذي يتعارض مع حرمة المسكن والحياة الخاصة لصاحب العمل.

ما المقصود بخدم المنازل ومن في حكمهم؟

يجمع الفقه والقضاء في تحديدهما لهذه الطائفة على ضرورة توافر شرطين لاستثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ، من الخضوع لنظام العمل وهما:

- الشرط الأول: أن يكون محل مزاوله الخدمة منزل معد للسكنى أو أحد الأماكن الملحقة به.
- الشرط الثاني: أن يكون العمل الذي يمارسه العامل ، ذو طبيعة يدوية مادية ، لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه ، بشرط أن يتم ذلك داخل منزل معد للسكنى أو في أحد الأماكن الملحقة به.

لا يخضع لنظام العمل

من هم في حكم خدم المنازل

كل من يقوم بعمل يدوي لخدمة
صاحب العمل أو ذويه خارج نطاق
المنزل المعد للسكنى

خدم المنازل

من يقومون بأعمال يدوية مادية
لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو
ذويه ، فى منزل معد للسكنى

يعد من خدم المنازل

الطاهي ومربية الأطفال، ومن ثم يخرجون من نطاق تطبيق نظام العمل ، بإعتبار أن عملهم له الصفة المادية البحتة ، إضافة إلى أنه يؤدي داخل المنزل الخاص المعد للسكنى.

من واقع القضايا العمالية.

لا يخضع الحارس والبستاني والسائق لنظام العمل.

لا يعد من خدم المنازل.

كل من يقوم بعمل ذهني لصاحب العمل أو إلي من ذويه ، مثل السكرتير الخاص وأمين المكتبة الخاصة وذلك استنادا إلى تخلف معيار العمل المادي.

ومن ثم يخضع الحكام نظام العمل.

بوابي المنازل.

الراجح فقها هو التفرقة بين بواب المنزل الخاص وبواب العمارة الاستغلالية.

بواب المنزل الخاص	بواب العمارة الاستغلالية
يعد من خدم المنازل المستثنين من الخضوع لنظام العمل باعتبار أنه يقوم بعمل يدوي يتصل بالخدمة الشخصية لصاحب العمل.	اختلفت في شأنه آراء الفقهاء ، حيث ذهب رأي إلى القول بأن بواب العمارة الاستغلالية لا يعتبر من خدم المنازل ، بل أنه لا يعتبر ممن هم في حكم خدم المنازل ، نظرا لعدم وجود أية صلة مباشرة بينه وبين صاحب العمل ، وبالتالي لا يمكنه الوقوف على أسرار ، وهي الحكمة من الاستثناء من الخضوع لنظام العمل.

في حالة الجمع بين أكثر من عمل (أي أن الشخص الواحد يجمع بين عمليْن أحدهما ذو طبيعة مادية تتصل بخدمة صاحب العمل الشخصية والآخر ذو طبيعة ذهنية) العبرة بالعمل الاساسي.

وضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم.

ليس معنى عدم خضوع خدم المنازل ومن في حكمهم لنظام العمل ، أن عملهم يظل بلا مظلة تشريعية فقد أوجب نظام العمل على وزارة العمل ، بالتنسيق مع الجهات المختصة ، وضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم ، تحكم علاقاتهم بمخدميهم وتبين حقوق وواجبات كل طرف منهم.

ثالثا: عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم:

لا يخضع لنظام العمل، العمال الذين يشتغلون في المنشآت الزراعية الخاصة سواء كانوا يعملون في المراعي، كرعي الأغنام والمواشي وتربيتها والساير على شئونها، أو في الزراعة بمعناها الفني الدقيق، الذي يشمل إعداد الأرض، والقيام بالغرس والسقاية والحصاد، باعتبارها أعمال غيار ثابتة في نتائجها، ويمتد هذا الإستثناء للعمال الذين يشتغلون في قطاع الزراعة، ولا يقومون بالعمل في الأرض، مثل المحاسب والحارس والسائق.

العلة من استثناء أفراد هذه الفئة من الخضوع لنظام العمل:

تكمن في أن علاقة عملهم تبدو غير منتظمة ، إذ يغلب عليها الصفة الموسمية ، وهو ما يجعل من الصعوبة بمكان إخضاعهم لنظام العمل ، علاوة على ما يمكن أن يتعرض له المحصول الزراعي من تقلبات موسمية قد تؤثر على دخول المزارعين (أصحاب الأعمال) فتحول بينهم وبين القدرة على الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في نظام العمل.

رابعا: لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

حرص المنظم على إخراجهم من دائرة تطبيق نظام العمل، مؤثراً خضوعهم للوائح التي تصدرها المؤسسة العامة لرعاية الشباب في هذا الشأن ، باعتبار أن علاقة اللاعبين والمدربين بالأندية والاتحادات الرياضية لها من الخصوصية ما يميزها عن علاقة العمل العادية ، وهو ما يمكن أن يخرج أعضائها من محيط تطبيق نظام العمل، وإن كنا نرى خضوعهم لنظام العمل فيما لم يرد في شأنه نص في تلك اللوائح الخاصة بهم.

خامساً: فئات أخرى غير خاضعة لنظام العمل.

إلى جانب هذه الفئات سألغة الذكر تضمن نص المادة السابعة من نظام العمل فئات أخرى حرص المنظم على إخراجهم من نطاق تطبيق نظام العمل الجديد وهما:

- عمال البحر الذين يعملون على سفن نقل تقل حمولتها عن خمسمائة طن، وهو ما يعنى أن البحارة الذين يعملون على سفن نقل (سواء في ذلك البضائع او الاشخاص) تزيد حمولتها عن خمسمائة طن يعدوا عمالا خاضعين لنظام العمل.
- العاملون غير السعوديون القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين: وكنا نفضل، في هذا الشأن لو كان المنظم قد جعل مدة المهمة المحددة ثلاثة أشهر أسوة بما هو موجود في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

ب- الفئات المستثناة من بعض أحكام نظام العمل.

بالإضافة إلى الفئات سألغة الذكر ، والتي استثنائها المنظم كلية من الخضوع لكل أحكام نظام العمل ، فقد حدد نظام العمل ثالث فئات أخرى تستثنى فقط من بعض أحكام النظام ، وتخضع للبعض الآخر من تلك الأحكام وهذه الفئات الثالث هي

١-:-العمال الخاضعون للأحكام الخاصة بعقد التأهيل والتدريب المهني

لا يخضع هؤلاء العمال سوى للأحكام الخاصة بعقد التدريب المهني فقط دون سواها من باقي أحكام النظام ، مع ملاحظة أن هذا الاستثناء لا يسري على العاملين السعوديين لدى صاحب العمل ، الذين يلتزم صاحب العمل بتأهيلهم وتدريبهم وتحسين مستواهم لا حلالهم تدريجياً محل العمالة غير السعودية وفقاً لنص المادة ٤٢ من نظام العمل.

٢-العاملون لبعض الوقت.

العمل لبعض الوقت ، هو العمل الذى يؤديه عامل غير متفرغ ، لدى صاحب عمل ، ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة ولا يعتبر عاملاً لبعض الوقت العامل الذى يتأثر من جراء التخفيض الجماعي والمؤقت لساعات العمل ، والذى يجريه صاحب العمل لأسباب هيكلية أو اقتصادية، وفقاً لنص المادة ١١٩ من نظام العمل.

ويخضع العاملون لبعض الوقت فقط.

للأحكام المتعلقة بالسالمة والصحة المهنية وإصابات العمل، وما يمكن أن يصدر به قرار من وزير العمل ، في هذا الشأن ، ولا يخضعون لباقي أحكام النظام.

٣-العمال المشتغلون في الأعمال العرضية والموسمية والمؤقتة.

ويقصد بالعمل المؤقت : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازة مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهاؤه، ولا يستغرق إنجازة في كل الحالات أكثر من تسعين يوماً (٩/٢م)

العمل العرضي

هو العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازَه أكثر من تسعين يوماً (م ١٠/٢)

العمل الموسمي

العمل الذي يتم في مواسم دورية معروفة

هذه الفئات الثلاثة المشتغل أفرادها في أي من تلك الأعمال لا تسرى عليهم ، من أحكام نظام العمل سوى الأحكام الخاصة بواجبات العمال والقواعد الخاصة بتأديب العمال والتنظيم القانوني لوقت العمل، والعطلات الرسمية وقواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل والتعويض عنها ، وما يمكن أن يقرره وزير العمل، دون باقي أحكام النظام

٣-٢ ملخص الفصل الثاني

الأصل هو سريان نظام العمل على علاقات العمل الخاص التابع المأجور استثنى المنظم بعض طوائف من العمال من الخضوع لأحكام نظام العمل بصفة كاملة وذلك لاعتبارات خاصة وهي أفراد أسرة صاحب العمل لأعباء الاندية والاتحادات الرياضية ومدربوها العمالة المنزلية ومن في حكمهم عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن والعاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد علي شهرين حدد نظام العمل ثلاثة فئات تستثنى فقط من بعض احكام النظام وهي العمال الخاضعون لا حكام الخاصة بعقد التأهيل والتدريب المهني العاملون لبعض الوقت والعمال المنشغلون في الاعمال العرضية والموسمية والمؤقتة..