

# محاضرات مقرر

نظام العمل والتأمينات الاجتماعية

2314 بشر

الجزء الأول

مفهوم نظام العمل

# المحاضرة الأولى

## تعريف عامة

سيكون الطالب قادراً على :

- 1- التعرف على مفهوم نظام العمل السعودي
- 2- تحديد مفهوم الخدمة المستمرة
- 3- التعرف على خصائص نظام العمل

## تعريف نظام العمل

مجموعة القواعد والاحكام التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص (يسمى العامل) بالعمل لحساب شخص آخر يسمى (صاحب العمل) وتحت ادارته و اشرافه مقابل اجر

ويتضح من التعريف السابق انه يجب ان تتوافر عدة شروط في العمل الذي يحكمه نظام العمل ، وهي ان يكون العمل خاصاً , ومأجوراً ، وتابعاً.

**صاحب العمل:** كل شخص طبيعي او اعتباري يشغل عاملاً او اكثر مقابل اجر.

**العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت ادارته او اشرافه مقابل اجر ولو كان بعيداً عن نضارته.

**العمل:** هو الجهد المبذول في النشاطات الانسانية كافة تنفيذا لعقد عمل (مكتوب او غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها او نوعها, تجارية كانت او صناعية, او زراعية او فنية, او غيرها, عضلية كانت او ذهنية.

**الاجر الأساسي:** هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله, بموجب عقد عمل مكتوب او غير مكتوب, مهما كان نوع الاجر او طريقة ادائه, مضافاً اليه العلاوات الدورية.

### • مكونات الاجر الاساسي:

الاجر المتفق عليه.

العلاوات الدورية.

**الاجر الفعلي:** هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهده بذله في العمل ، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

1- **العمولة**، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحقّه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

2- **البدلات** التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

3- **الزيادات** التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

4- **المنحة أو المكافأة**: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

**مكتب العمل:**

الجهة الادارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني، او الجغرافي، او المحلي او الاقليمي الذي يحدد بموجب قرار من وزير العمل.

• **هل نظام العمل عام ام خاص؟**

نظام العمل ينظم العلاقة بين اشخاص القانون الخاص, حيث انه يخرج من نطاق روابط العمل المؤدى لحساب الدولة

• **هل نظام العمل مأجور ام تبرعي؟**

يؤدي العامل عمله مقابل اجر.

• **هل نظام العمل نظام تابع ام مستقل؟**

العمل هو نظام تابع "اي ان" المقصود بالتبعية هي التبعية القانونية, بمعنى ان يوجد العامل بمركز خضوع وتبعية لصاحب العمل.

**التبعية القانونية:** هي ان يوجد العامل في مركز خضوع لصاحب العمل، الذي يكون له ان يصدر للعامل اوامر او تعليمات بشأن اداء العمل، وأن يشرف عليه ويراقبه أثناء قيامه بالعمل، وأخيراً أن يفرض عليه الجزاء التأديبي إذا لم يراعي هذه الأوامر والتعليمات أو اذا اهمل في تنفيذ التزاماته.

**الخدمة المستمرة:** وهي خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي ، من تاريخ ابتداء الخدمة .

- الإجازات والعطل المقررة نظاماً.
- فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.
- حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل.

## خصائص نظام العمل:

### • الطابع الواقعي لنظام العمل:

يتميز نظام العمل بأنه ذا طابع واقعي، ذلك انه يراعي ظروف العمل المختلفة، كما انه يراعي ظروف العامل، من مثل ظروف عمل المرأة، او ظروف عمل الحدث، او ظروف عمل ذوي الاحتياجات الخاصة... الخ.

### • مرونة نظام العمل:

حدد نظام العمل القواعد والأسس العامة التي تحكم الحقوق الأساسية تاركا الكثير من التفاصيل إلى القرارات الوزارية، وذلك حتى لا يكون عرضة للتعديل من حين الى آخر، وحتى يسمح ذلك بمواكبة المتغيرات في المجتمع بشكل اكثر سهولة ويسر.

### • الطبيعة الأمرة لمعظم قواعد نظام العمل:

القواعد الأمرة هي القواعد التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها من قبل المتعاقدين، وذلك على خلاف القواعد المكملة والتي يجوز لأطراف العقد الاتفاق على خلافها. و تتجلى الصفة الأمرة لقواعد نظام العمل بالمظاهر الآتية:

### 1- صحة الاتفاق الاصلح للعامل:

اي اتفاق يخالف قواعد نظام العمل يعد باطلا متى كان هذا الاتفاق يمثل انتقاصا من حقوق العامل المقررة في النظام. أما اذا كان الاتفاق المخالف للنظام في مصلحة العامل فإنه يقع صحيحا.

مثال: إذا تم الاتفاق على انتقاص مدة الاجازة المقررة للعامل نظاميا فإن هذا الاتفاق يعد باطل. أما اذا تم الاتفاق على زيادة مدة الإجازة عن المدة المقررة نظاميا فإن الاتفاق يكون صحيح.

## 2- بطلان تنازل العامل عن حقوقه:

يترتب على الصفة الأمرة لقواعد نظام العمل، بطلان تنازل العامل عن الحقوق التي يقرها له النظام.  
(مثل التأمين الصحي)

## 3- سريان نصوص هذا النظام بشكل بأثر فوري على علاقات العمل القائمة عند صدوره

تسري قواعد هذا النظام بأثر فوري على العقود النافذة عند صدوره، ويمتنع لذلك، منذ نفاذ النصوص النظامية الجديدة إعمال الشروط الواردة في هذه العقود، إذا كانت تقرر حقوقا للعامل تقل عما تقررهم النصوص الجديدة. (١٤٢٦)

## 4- الحماية الجنائية لقواعد نظام العمل:

لم يكتفي المنظم بالجزاءات المدنية من بطلان وتعويض كجزاء لمخالفة احكام نظام العمل، وإنما قرر زيادة على ذلك حماية قواعد هذا النظام جنائيا وذلك بفرض عقوبات جنائية كالغرامة.



---

شکر اجزیلا