

نظام العمل السعودي

اعداد المدرب ابراهيم السريهيد

ان شاء الله في نهاية هذه الدورة، سوف تكون على علم ومعرفة ومهارة بالآتي

- تعريف نظام العمل السعودي
- تعداد أهمية نظام العمل
- الاحكام العامة في نظام العمل السعودي
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي
- تعريف صاحب العمل، تعريف العمل
- الجوانب القانونية في ادارة الموارد البشرية
- تعداد مهارات تطبيق قوانين العمل على إجراءات الموارد البشرية
- العلاقة التكاملية بين الموارد البشرية ونظام العمل
- • شرح أهم القوانين حول أنواع عقود العمل
- تكوين عقد العمل والعناصر المميزة له
- حقوق وواجبات صاحب العمل وحقوق وواجبات العامل
- انتهاء عقد العمل
- فترات التجربة وطرق تمديدھا والاختفاء الشائعة
- ساعات العمل
- احكام وانواع الاجازات المستحقة للعامل والعاملة في نظام العمل السعودي
- مكافأة نهاية الخدمة وطرق احتسابها
- حالات انتهاء العقد
- عقوبة إفشاء أسرار العمل في نظام العمل السعودي.
- الفصل التعسفي في قانون العمل السعودي.
- الفصل التعسفي في العقد محدد المدة في السعودية.
- قيمة التعويض عن الفصل التعسفي.
- الفصل التعسفي في القطاع الخاص.
- الفصل التعسفي بدون عقد.
- واجبات صاحب العمل.
- أنواع الجزاءات أو العقوبات.
- الجزاءات التأديبية.
- • أخلاقيات التعامل في بيئة العمل بين الرؤساء والمرووسين.

هو مجموعة تشريعات تتعلق بتنظيم عمليات التوظيف في المملكة العربية السعودية، وكذلك توظيف غير السعوديين، والتدريب والتأهيل وعلاقات العمل، وشروط العمل وظروفه، والعمل الجزئي، والوقاية من مخاطر العمل والحوادث الكبرى والإصابات والخدمات الصحية والاجتماعية، وتسوية الخلافات والنزاعات العمالية .

تطور نظام العمل في المملكة العربية السعودية

أول تشريع عمالي صدر عام 1356 هـ وحتى توج ذلك بصدور نظام العمل الحالي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 في 1426/08/22 هـ وقرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ بتاريخ 1426/08/22 هـ.

أولاً: مرحلة ما قبل عام 1356 هـ.

- لم تكن المملكة العربية السعودية بحاجة ماسة لكي يتدخل لتنظيم علاقات العمل، وذلك لقلّة علاقات العمل ومحدوديتها. ولقد كانت القواعد المقررة في أحكام الشريعة الإسلامية بمثابة الشريعة العامة لحكم تلك النزاعات المحدودة، وقد خضعت علاقة الاستصناع والعمل الأحكام عقد الإجارة
- أصبح عقد العمل أهم العقود وأكثرها شيوعاً بعد عقد البيع، وذلك بسبب تطور صناعة البترول في المملكة، وما ترتب على ذلك من تقدم اجتماعي وازدهار اقتصادي .
- وبالتالي فقد برزت الحاجة إلى وضع نظام خاص للعمل، يكون ملائماً للتطور الذي شمل كل نواحي الحياة في المملكة ويختلف الأجير الخاص عن الأجير المشترك.

■ فالأجير الخاص هو من يستحق الأجر نظير قيامه بعمل معين خلال فترة زمنية محددة،

■ أما الأجير المشترك فهو من يتم التعاقد معه للقيام بعمل معين كحياكة ثوب أو بناء حائط..

■ ثانياً: نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية العام 1356 هـ

- وبعد ذلك النظام هو أول تنظيم تشريعي في عهد الموحد الملك عبد العزيز، ففي سنة 1356 هـ/ 1935م صدر نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية، وقد صدر الأمر السامي بالموافقة عليه برقم 4/4/8 في 1356/07/18 هـ، ويقع في أربع وعشرين مادة ويسري على العاملين في المشاريع الصناعية وشركات تنقيب واستخراج البترول، وتتمثل تلك الفئة في الشركات الاستثمارية، ويلاحظ أن ذلك النظام قد سمح لصاحب العمل والعامل بالحرية الواسعة في التعاقد، وينبثق ذلك من القاعدة التي تقضي بأن الأصل في العقود الإباحة

■ ثالثاً: نظام العمل الصادر عام 1361 هـ

- صدر هذا النظام بعد حوالي خمس سنوات من صدور نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية، ويعتبر نظام العمل الصادر عام 1361 هـ هو أول الأنظمة المتكاملة التي تناولت علاقات العمل، حيث واكب اكتشاف الزيت بكميات تجارية قيام عدد من المشروعات الصناعية الأخرى، فصدر هذا النظام في 1361/04/13 هـ متضمناً سبع عشرة مادة، ليتوسع في الموضوع بالنسبة لعمال المشروعات الصناعية دون غيرهم من الفئات الأخرى، ولقد أبقى إلى جانبه نظام

■ تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية

- وتجدر الإشارة إلى أن ذلك النظام قد أسند إلى وزارة المالية مسؤولية تطبيقه وتبليغه لذوي العلاقة، وهذا قبل استحداث وزارة العمل التي أنشئت عام ١٣٨١ هـ.

■ خامساً: نظام العمل الصادر عام ١٣٨٩ هـ

- في أعقاب التقدم الملموس الذي حققته مختلف قطاعات الإنتاج في المملكة، وما صاحب ذلك من نمو في حجم القوى العاملة، صارت الحاجة ملحة إلى إصدار نظام جديد للعمل فقامت وزارة العمل آنذاك بالاشتراك مع مكتب العمل الدولي بوضع مشروع كامل لنظام عمل جديد، فصدر المرسوم الملكي بتاريخ 6 رمضان ١٣٨٩ هـ الموافق 15 نوفمبر ١٩٩٩م بالموافقة على النظام الجديد

- وجاء هذا النظام مشتملاً على ٢١١ مادة، موزعة على ثلاثة عشر فصلاً تتعلق بالأحكام العامة للعمل، إلا أن ذلك النظام لم يتضمن القواعد الخاصة بالتأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة لكنها وردت في نظام مستقل هو نظام التأمينات الإجتماعية الذي صدر في نفس عام صدور نظام العمل المشار إليه.

► سادساً: نظام العمل السعودي الحالي

► الصادر بناء على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ بتاريخ 1426/08/22هـ

► أظهر التطبيق العملي للنظام السابق أن نصوصه لم تعد قادرة على مسايرة التطور الاقتصادي والاجتماعي في المملكة، ولذلك، أدرك المنظم أن الوقت قد حان لإصدار نظام جديد للعمل ليكون تنظيماً حديثاً متكاملًا يواجه التطور الهائل والنهضة التي تشهدها البلاد في المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

► وحرص المنظم أن يراعي النظام الجديد المرحلة الحالية التي يمر بها المجتمع السعودي، ويسد الثغرات التي أسفر عنها التطبيق العملي للنظام السابق، ويحقق التوازن والتعاون بين شركاء العمل إصدار نظام العمل الحالي بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/08/23هـ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ وتاريخ 1426/08/22هـ. وقد نشر هذا النظام في جريدة أم القرى العدد 4068 الجمعة 25 رمضان 1426هـ الموافق 28 أكتوبر 2005م.

تعريف قانون العمل

يقصد بقانون العمل مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر

أهمية قانون العمل

يحتل قانون العمل أهمية بالغة بين التشريعات التي تنظم المجتمع الحديث على كل من الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، وتزداد أهمية قانون العمل يوماً بعد يوم لما يكتسبه من آفاق جديدة على صعيد التشريعات الداخلية أو في نطاق المعاهدات والمنظمات المحلية والدولية

يهدف نظام العمل السعودي شأنه في ذلك شأن سائر تشريعات العمل في المملكة إلى تحسين أحوال العمال وتنظيم ظروف معيشتهم وصولاً إلى تحقيق حياة كريمة لهم، وذلك من خلال توفير أكبر قدر من الضمانات والحقوق لهذا القطاع العمل في المجتمع

عقد العمل

ويعرف عقد العمل هو العقد مبرم بين صاحب العمل وعامل يتعهد الأخير بموجبة ان يعمل تحت ادارة صاحب العمل او اشرافه مقابل الاجر

وتُعد عقود العمل باختلاف أنواعها مُنظمة للعلاقة بين الطرفين. حيث تصبح الشروط المتفق عليها ملزمة لطرفي التعاقد، شريطة ألا تخالف أحكام نظام العمل السعودي.

وبشكل عام تعتبر عقود العمل من أهم الركائز الأساسية في تنظيم عملية التوظيف، كما تضمن حقوق كل من صاحب العمل والعمال.

شروط عقد العمل

- في نظام العمل السعودي يجب أن يكون عقد العمل متوافقاً مع أحكام قانون العمل.
- فيجب أن يتضمن اسم صاحب العمل وعنوانه، اسم العامل وجنسيته وبياناته الشخصية مثل رقم الهوية.
- يحق للطرفين إضافة أو تعديل بنود العقد بما يتوافق مع قوانين العمل بالمملكة العربية السعودية شريطة الاتفاق المشترك عليها.
- إن كان العامل يحمل جنسية أخرى فيجب أن يكون عقد العمل مكتوباً ومحدد المدة.
- وإذا خلا العقد من بيان مدته تعدّ رخصة العمل هي مدة العقد.
- ويُسمح بالتجديد فقط مع تجديد رخصة عمل العامل داخل المملكة.

الاجر المتفق عليه
والمزايا والبدلات

عنوان اقامة

اسم العمل وجنسية

اسم صاحب العمل
ومكانة

مدة العقد

نوع العمل مكانة

تاريخ الالتحاق

أنواع عقود العمل

وضع نظام العمل السعودي أنواعاً مختلفة من عقود العمل، لكل منها أحكام وشروط خاصة. كما ألزم المؤسسات بتوضيح نوع وطبيعة عقد العمل عند إبرامه. ويجب أن يكون العامل على دراية بنوع وأحكام العقد.

النوع الأول: عقد عمل محدد المدة

- يتفق خلاله الطرفين على إتمام وظيفة أو مهمة خلال فترة زمنية محددة ويصبح العقد منتهياً فور انقضاء هذه المدة.
- ويشترط تجديد العقد مرة أخرى إذا أراد الطرفين تمديد فترة العمل.
- ولا يُسمح للعامل في هذا العقد بإنهاء العقد إلا لظروف قهرية تحول بين إتمام المهمة أو استكمال مدة العقد المتفق عليها.
- ولا يحق أيضاً لصاحب العمل إنهاء العقد إلا في حالة ثبوت ما يؤكد عدم أهلية العامل لاستكمال المهام الموكلة إليه.
- وبخلاف ذلك يحق للطرف المتضرر المطالبة بأجور باقي المدة كتعويض جراء فسخ العقد.

النوع الثاني: عقد عمل غير محددة المدة

- تكون مدة العقد مفتوحة وغير محددة بتاريخ انتهاء.
- ينتهي هذا العقد باتفاق متبادل بين الطرفين ويجوز لأي منهما إنهاء العقد مع تقديم سبب واضح ومشروع.
- يطبق هذا النوع فقط على العمالة السعودية.
- حيث أن عقود العمالة غير السعودية يجب أن تكون محددة المدة. ولا يجوز تحويل العقود من محددة إلى مفتوحة.
- وفي بعض الحالات التي يخلو فيها العقد من بيان المدة تكون مدة رخصة العمل داخل المملكة هي مدة العقد.

النوع الثالث: عقد موسمي

- هو عقد مؤقت ويرتبط عادة بأعمال موسمية.
- يبدأ العقد في بداية الموسم وينتهي بانتهائه.
- من الأمثلة الشائعة لهذا النوع من العقود داخل السعودية هي عقود الأعمال المرتبطة بموسم الحج. ورمضان

النوع الرابع: عقد عمل لمهمة محددة

- ينص هذا النوع في نظام العمل السعودي على قيام العامل بمهمة محددة بدون تحديد مدة زمنية.
- ويكون العقد منتهياً بإتمام هذه المهمة وفقاً لما اتفق عليه الطرفان.