



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
Electronic Interdisciplinary Miscellaneous Journal

العدد الواحد والسبعون شهر (5) 2024

Issue 71, (5) 2024

ISSN: 2617-958X

بحث بعنوان

أحكام الإجازة في ضوء نظام العمل السعودي

الباحث الرئيسي/

أوس مسفر الحارثي

الباحث المساعد/

مؤيد صالح السلمي

المستخلص

بناءً على البحث الذي اجريناه والذي جاء بعنوان "أحكام الإجازة في ضوء نظام العمل السعودي"، عملنا على توضيح كل من مفهوم الإجازة والغاية من سننها، بالإضافة إلى شرح الصور التي يستحق العامل بموجبها الإجازة، لاسيما بيان المعمول به في الاستثناءات التي قد تطرأ كالتداخل بين صور الإجازات، وغيرها من الاستثناءات، ولما استلزمه موضوع البحث من ضرورة لاستظهار الفارق بين كل من الإجازة والراحة الأسبوعية، فقد استهلينا بحثنا بمبحث تمهيدي بعنوان: أحكام الراحة الأسبوعية، بيّنا فيه مفهومها بالإضافة للفوارق بينها وبين الإجازة موضوع البحث، والتي قسمناها إلى نوعين من الإجازة، حيث عنونا النوع الأول بعنوان: الإجازات الأساسية المستحقة للعامل وفق نظام العمل السعودي، وافردنا له المبحث الأول، كما عنونا النوع الثاني بعنوان: أحكام الإجازات العارضة المرتبطة بحدوث ظرف، وتناولناه في المبحث الثاني.

وأفضى البحث إلى عدة توصيات، منها: إعادة صياغة المادة النازمة للتداخل بين الإجازات وتضمنين كل صور التداخل فيها، كذلك توصية المنظم بجعل الأصل في مدة الراحة الأسبوعية يومان وهما الجمعة والسبت، كما أوصينا المنظم بتنظيم صورة جديدة للإجازة المستحقة حال حصول ظرف وتسمى بالإجازة الاضطرارية.

وأظهر البحث أيضاً بعض النتائج، منها: أن الفارق الجوهرى بين الإجازة والراحة الأسبوعية هو إمكانية التأجيل لاسيما التعويض عنها بمقابل مالي حال انتهاء العلاقة، كذلك أن الحد الأدنى للإجازة السنوية هو ٢١ يوم في الخمس سنوات الأولى، و ٣٠ يوم فيما يليها من سنوات.

الكلمات المفتاحية: الراحة الأسبوعية، الإجازة السنوية، إجازة اليوم الوطني، إجازة يوم التأسيس، إجازة الوضع، إجازة العدة

Abstract

Based on our research titled "Leave Regulations in Light of the Saudi Labor Law," we worked on clarifying the concept of leave and its purpose, in addition to explaining the situations in which an employee is entitled to leave, especially highlighting the applicable regulations in exceptions that may arise, such as overlapping leave types and other exceptions. The research also necessitated distinguishing between leave and weekly rest, so we began with a preliminary section titled "Regulations of Weekly Rest," where we defined its concept and outlined the differences between it and leave, the subject of the research. We categorized leave into two types: the first type titled "Basic Leaves Entitled to the Employee According to the Saudi Labor Law," which we discussed in the first section, and the second type titled "Regulations of Occasional Leaves Related to Emergency Situations," which we addressed in the second section.

The research led to several recommendations, including: reformulating the provision regulating overlapping leaves and incorporating all types of overlap within it. We also recommended that the regulator establish Friday and Saturday as the default days for the weekly rest period and organize a new form of entitled leave in case of emergencies, called "emergency leave."

Furthermore, the research revealed some results, such as: the fundamental difference between leave and weekly rest lies in the possibility of postponement, especially with the option of compensation in monetary terms upon termination of the employment relationship. Additionally, the minimum annual leave is 21 days for the first five years and 30 days thereafter.

Keywords: Weekly Rest, Annual Leave, National Day Leave, Foundation Day Leave, Maternity Leave, Mourning Leave.

المقدمة

تعد العلاقة الناشئة بين العامل وصاحب العمل من العلاقات التي تكفلت القوانين بتشريعيها وتنظيمها، وذلك لما يترتب عليها من تأثيرات اقتصادية واجتماعية، حيث تنطوي على علاقة معقدة تترتب على تنفيذ العامل لالتزامه بأداء العمل مقابل أجر.

وتعد الأنظمة والقوانين الحاكمة للعلاقة العمالية حديثة النشأة، حيث بدأت إرهاباتها الأولية في نهايات القرن الثامن عشر، وكانت العلاقة قبل ذلك متمثلة في علاقة السيد بالعبد، وعندما خرج العالم من سطوة العبودية اتجه أن ذاك لنظام الطوائف وأحكامه. كان نظام الطوائف النواة الأولى لتنظيم العمل (محمد حسين منصور، ١٩٩٥)، ثم وصلنا إلى الثورة الفرنسية التي قضت على النظام الإقطاعي ونظام الطوائف، ووصلنا إلى بزوغ التفكير الرأس مالي وصولاً إلى الثورة الصناعية.

وظهر هنالك حاجة لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وفي منتصف القرن التاسع عشر نظمت الدول الأوروبية تشريعات حاكمة للعلاقة العمالية، وكان هدفها الأول موازنة مراكز القوى بين العامل وصاحب العمل، وكان أول تشريع داخل المملكة العربية السعودية هو نظام العاملين لدى شركات التنقيب على النفط وكان ذلك في منتصف القرن العشرين (خالد خياط، ٢٠٢١).

ولما تقدم تعد من أهم الحقوق التي نظمت بعد ظهور قوانين العمل هي حق العامل في الإجازة، "تنعكس قواعد قانون العمل على حياة العمال اليومية والفردية والعائلية، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية" (منصور، ١٩٩٦).

وتعد الإجازة من الأمور التي أوصى عليها الشرع الإسلامي وذلك لما جاء في قوله صلى الله عليه وسلم- "إن لبدنك عليك حق"، (صحيح البخاري، ١٩٦٨)، ويمكن تعريف الإجازة على أنها: فترة انقطاع العامل عن دوامه الرسمي في العمل بإذن صاحب العمل (سعد الغوييري، ٢٠٢١)، وأن من أهم الفوائد الناجمة عن الإجازة هي الراحة واستعادة الطاقة والرغبة في مواصلة العمل.

ويسعى الباحثان في هذا البحث لاستيضاح كل من أحكام الإجازة في ضوء نظام العمل السعودي، بتبيان صور الإجازات وضوابطها، وذلك بالتفصيل في الأساسيات منها المستحق خلال السنة التعاقدية

والصورة الأخرى للإجازة المترتبة على حصول ظرف، مع أفراد مطلب تمهيدي بدايةً لإلقاء نظرة على أحكام الراحة الأسبوعية التي نص عليها المنظم السعودي.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في دراسة كل ما يتعلق بالإجازات التي نص عليها نظام العمل سواء الإجازات السنوية أو الرسمية أو الإجازات لظروف اجتماعية وكذلك بيان حقوق كل من طرفي العلاقة العمالية في فترة الإجازة فلكل من صاحب العمل والعامل حقوق في فترة الإجازة، مع بيان المعمول به حال التداخل بين صور الإجازة.

أهداف البحث:

1. بيان الفرق بين الراحة الأسبوعية والإجازة.
2. بيان صور الإجازات المستحقة خلال السنة التعاقدية.
3. بيان صور الإجازات المرتبطة بحدوث ظرف.
4. بيان حقوق صاحب العمل في فترة الإجازة.
5. بيان حقوق العامل في فترة الإجازة.
6. بيان المعمول به حال التداخل بين الإجازات.

منهجية البحث:

يتبع الباحثان في هذا البحث الأسلوب الوصفي التحليلي، وذلك للإجابة على إشكالية البحث والأسئلة البحثية المطروحة، عن طريق تحليل ما ورد من نصوص في كل من نظام العمل السعودي، واللوائح التنفيذية الملحقة به، وتحليلها للوصول للإجابات عن هذه الأسئلة.

ويسعيان في هذه الورقة البحثية إلى تبيان الإجازات المستحقة للعامل وتناولها من كل جوانبها، ومدى حصول صاحب العمل على صلاحيات على هذه الإجازات من حيث الإلغاء أو التأجيل، مع شرحهم لنصوص المواد والتعليق عليها

مشكلة البحث:

وتتمثل مشكلة البحث في السؤال التالي: ما هي الأحكام الناظمة للإجازات الواردة في النظام السعودي؟
وتنبثق عن هذه المشكلة عدة أسئلة وهي:

١. ما هو الفارق بين الراحة الأسبوعية والإجازات؟
٢. ما هي صور الإجازات المستحقة للعامل خلال السنة التعاقدية وفق نظام العمل السعودي؟
٣. ما هو الحد الأدنى للإجازات التي يستحقها العامل؟
٤. ما أنواع الإجازات التي حُصِّت للعاملة؟
٥. ما هي الإجازات التي ارتبطت بتوفر ظروف للحصول عليها؟
٦. ما الإجراء المعمول به حين تداخل الإجازات بعضها البعض؟
٧. ما مدى صلاحية صاحب العمل بالتحكم في منح الإجازات؟

المطلب التمهيدي أحكام الراحة الأسبوعية

العلاقة العمالية الرابطة بين كل من العامل وصاحب العمل لها أهميتها وأثرها على بيئة العمل. وحيث أن العامل منوط بتنفيذ ما نص عليه العقد من التزامات، وسعى المنظم السعودي كسائر قوانين العالم في تنظيم راحة أسبوعية لازمة الاستحقاق للعامل، وتعرّف في النظام بالراحة الأسبوعية، ولكنها متشابهة إلى حد بعيد في التعريف مع الإجازة، مع بعض الفوارق التي سنتضح فيما يلي:

الفرع الأول: مفهوم الراحة الأسبوعية

أولاً: تعريف الراحة الأسبوعية

يمكن إيجاز تعريف الراحة الأسبوعية في أنها اليوم الذي يستعيد فيه العامل طاقته ورغبته بالعمل، وذلك يكون بانقطاعه عن العمل لمدة يوم كامل ٢٤ ساعة، كما نصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة بعد المئة "يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية" (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦).

ثانياً: فوائد الراحة الأسبوعية الاجتماعية

وضح مراد (١٩٥٣) أن الراحة الأسبوعية لها فوائد اجتماعية وأيده في ذلك باحثين آخرين مثل العبد والريس (٢٠١٧)، ومن هذه الفوائد أنها تُمكن العامل من الاجتماع بعائلته، وزيارة أهله وأصدقائه، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة له بالاستمتاع بمباهج الحياة خارج بيئة العمل.

ثالثاً: سبب وضع يوم الجمعة الأصل لها

أ- انتهج المنظم السعودي منهج مختلف عن أغلب القوانين الأخرى بجعله الأصل أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، كما نصت الفقرة الأولى من المادة الرابعة بعد المئة "يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال" (نظام العمل، ١٤٣٦)، لغاية جعل هذا اليوم هو اليوم الذي تجتمع فيه العائلة بالإضافة لأهميته في الشريعة الإسلامية، حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم- "ما على أحدكم إن وجدتم أن يتخذ ثوبين ليوم الجمعة سوى ثوبي مهنته" (العواودة، ١٤٣١: ١٣٦).

ب- وإن كان من الأنفع إقتصادياً جعل الراحة الأسبوعية يومي السبت والأحد، وذلك تماشياً مع ما اتجهت إليه اغلب الدول العالمية في تحديد ايام الراحة الأسبوعية، وهذا ما اتجهت إليه أخيراً دولة الإمارات

العربية المتحدة في نظام العمل الاسبوعي الجديد، والمطبق على القطاع الحكومي والذي جعل أيام العمل أربعة أيام ونصف، تبدأ من يوم الاثنين وتنتهي في تمام ١٢:٠٠ م من يوم الجمعة، وذلك حفاظا على وجوبية شعيرة صلاة الجمعة المحفوظة في كتاب الله.

ج- أورد النظام التزام على صاحب العمل، في حال تغييره ليوم الراحة من يوم الجمعة بأن يمكن العامل من أداء واجباته الدينية، وهذا ما أُلحِق بالفقرة الأولى من المادة الرابعة بعد المئة، "ويجوز لصاحب العمل- بعد إبلاغ مكتب العمل المختص- أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية...". (نظام العمل، ٤٣٦).

الفرع الثاني: الحد الأدنى للراحة الأسبوعية

أولاً: منهج المنظم السعودي

أ- انتهج المنظم السعودي منهج تحديد أحكام الحد الأدنى لحقوق العامل، وتعد هذه أحكام أمره لا يمكن مخالفتها إلا حال ما كانت في صالح العامل، فنصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة بعد المئة على ما يأتي: "يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية". (نظام العمل، ١٤٣٦)

ب- الأصل أن مدة الراحة الأسبوعية يوم واحد، ولكن السائد في سوق العمل أن الراحة الأسبوعية تكون لمدة يومين، وينطبق على ذلك ما نصت عليه المادة الثامنة:

"بيطل 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". (نظام العمل، ١٤٣٦)

ويرى الباحثان جعل الحد الأدنى لها يومين، لما في ذلك من عوائد إيجابية على إنتاجية العامل. وبالرغم من التشابه في التعريف المصاغ للراحة الأسبوعية، والإجازة المستحقة للعامل، إلا أن الاختلاف يكمن بينهما في التالي:

أ- الاختلاف في إمكانية التعويض بمقابل نقدي:

١- حظر تعويض الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي، "ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي". (نظام العمل، ١٤٣٦)

٢- القدرة على تعويض الإجازة الأساسية المستحقة للعامل، بمقابل نقدي في الحالة التي وردت في المادة الحادية عشر بعد المئة، والتي نصت على ما يلي:

"للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل". (نظام العمل، ١٤٣٦)

ب- إمكانية التأجيل:

١- تأجيل الراحة الأسبوعية، الأصل أن الراحة الأسبوعية لا تؤجل، وذلك لتحقيق النتائج المرجوة منها، وحصر المنظم السعودي إمكانية تأجيلها في حالة واحدة، والتي جاءت في نص المادة الخامسة بعد المئة، والتي نصت على ما ١,٥ cm:

"استثناء من حكم المادة الرابعة بعد المئة من هذا النظام، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك الوزارة، ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المُجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة يتوفر بها وسائل نقل، وتنتهي ساعة العودة إليها" (نظام العمل، ١٤٣٦).

ويلاحظ من نص المادة أن المنظم حصر التأجيل في مدة لا تتجاوز الثمانية أيام، وربطها بتوفير اشتراطات متعددة.

٢- إمكانية تأجيل الإجازة السنوية:

نص المنظم في المادة العاشرة بعد المئة على ما يأتي:

"١- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.

٢- لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابية، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة" (نظام العمل، ١٤٣٦).

ونلاحظ الفرق في الصياغة حيث منح المنظم في هذه المادة، الصلاحية في التأجيل حسب رغبة العامل بموافقة صاحب العمل، وكذلك منحت الصلاحية لصاحب العمل في التأجيل مدة لا تزيد عن ٩٠ يوماً وإذا زادت عن ذلك توجب الحصول على موافقة كتابية من العامل.

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على الراحة الأسبوعية

لم يغفل المنظم السعودي من أن ينظم بعض الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها ألا يتقيد براحة الأسبوعية، حسب بعض الظروف التي وردت على سبيل الحصر في النظام، وهذا وفق ما نصت عليه المادة السادسة بعد المئة، والتي نصت على ما يلي:

"يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد الثامنة والتسعين والأولى بعد المئة والفقرة (١) من المادة الرابعة بعد المئة من هذا النظام في الحالات الآتية:

١ - أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يومًا في السنة.

٢ - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

٣ - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

٤ - الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة". (نظام العمل، ١٤٣٦).

ونلاحظ في هذه المادة أن المنظم أخفق في صياغتها حسب وجهة نظري، حيث إنه ربط بطريقة تأثير اللبس بين كل من، ١- ساعات العمل الفعلي. ٢- فترات الراحة خلال اليوم، ٣- الراحة الأسبوعية، فمن الأجدر أن تفصل الحالات التي يمكن فيها صاحب العمل، ألا يتقيد بمنح الراحة الأسبوعية، عن الحالات التي تختص بساعات العمل الفعلي وفترات الراحة في يوم العمل.

ختامًا كل ما ورد في هذا المطلب التمهيدي من إيضاح وبيان لأحكام الراحة الأسبوعية، ومدى تشابهها مع الإجازات، وذكر أوجه الاختلاف بينهما، يتضح لنا أن هذا ما منح الراحة الأسبوعية خصوصية عن سائر الإجازات المنصوصة في النظام بالرغم من التشابه في التعريف، وهذا ما دعى المنظم لتنظيمها في فصل منفصل عن الإجازة.

المبحث الأول

الإجازات الأساسية المستحقة للعامل وفق نظام العمل السعودي

خصص المنظم السعودي لأحكام الإجازات الفصل الرابع، من النظام، وتعرف الإجازة في اللغة بأنها " مصدر إذن"، وهي " المدة التي يحق للأجير الانقطاع عن العمل خلالها وفقا لأحكام القانون" (معجم المعاني، ٢٠٢١).

في هذا المبحث سيتم التركيز على الإجازات التي يستحقها العامل، خلال السنة التعاقدية مع ذكر ما ورد عليها من أحكام وضوابط، ثم أعرج على الحالات التي نظمتها لائحة نظام العمل حال ما حصل تداخل بين هذه الفئة للإجازات.

المطلب الأول: أحكام الإجازة السنوية

تعد الإجازة السنوية الإجازة التي يستحقها العامل خلال السنة التعاقدية ولها عدة حالات وأنتهج المنظم حيالها ذات النهج بتحديد حد أدنى لها، ولكن لها ضوابط وهذا ما سأتناوله في هذا المطلب.

الفرع الأول: الحد الأدنى للإجازة السنوية بنص النظام

نصت المادة التاسعة بعد المئة في الفقرة الأولى منها على ما يلي:

"يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمسة سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً" (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦).

أولاً: الحد الأدنى للسنوات الخمس الأولى

أ- الأصل في السنوات الخمس الأولى:

وفق ما نص عليه المنظم يعد الأصل في أيام الإجازة السنوية المستحق للعامل، واحد وعشرين يوماً والمقصود في ذلك أنه وإن لم يتم تحديد أيام الإجازة السنوية التي يستحقها العامل في العقد أو في اللائحة الداخلية للعمل التي نص عليها النظام في كل من المادة الثانية عشر والثالثة عشر والتي تم تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، فيعد العامل مستحق لإجازة سنوية وقدرها واحد وعشرين يوماً.

ب- مخالفة الأصل:

كما تم ذكره في المطلب التمهيدي وفق ما ورد في المادة الثامنة من نظام العمل، والتي ذُكرت سلفاً تعد كل مخالفة لأحكام هذا النظام باطلة إلا لو كانت في صالح العامل، ولذلك جرت العادة أن يكون عدد أيام الإجازة السنوية ثلاثين يوماً أيما كانت المدة التي قضاها العامل لدى صاحب العمل.

ثانياً: الحد الأدنى للسنوات التي تلي الخمس المتصلة الأولى

حال ما تجاوز العامل خمسة سنوات متصلة لدى صاحب العمل، يترتب على ذلك زيادة الحد الأدنى المفترض في النظام إلى ثلاثين يوماً، "وتعتبر مدة الإجازة بحديها السالف الذكر هي القدر الأدنى الواجب منحه للعامل، فلا يجوز النزول عن تلك الحدود، ويمكن على العكس تجاوزها إلى أكثر حيث إن ذلك يعتبر في مصلحة العامل. ومن ثم فيجوز الاتفاق على مدة أطول، ويقع هذا الاتفاق على إجازة بمدة أطول صحيح ونافذ" (العبد والريس، ٢٠١٧).

ومما يلاحظ أن المنظم حرص على الدقة في صياغة هذه المادة حيث ذكر أن العامل يستحق مدة إجازة سنوية وقدرها ٢١ يوماً، وفي الحالة الثانية ٣٠ يوماً، ولم يذكر يوم عمل ولهذا مغزى سيتضح خلال شرحنا لحالات التداخل بين الإجازات.

الفرع الثاني: ضوابط الإجازة السنوية

أولاً: فترة استحقاقها

أ- المادة الناظمة:

نصت الفقرة الثانية من المادة التاسعة بعد المئة، على ما يأتي: "٢- يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد للتمتع بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً" (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦).

ب- الأحكام الواردة في المادة:

مما ورد في نص الفقرة الثانية من المادة التاسعة بعد المئة، يمكن استنتاج الأحكام التالية:

- ١- وجوبية تمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها.
- ٢- عدم جواز التنازل عن الإجازة.
- ٣- عدم جوازيه أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته.

٤- يكون تحديد وقت الإجازة بيد صاحب العمل، فهو من يوزعها بين العمال حسب ما يقتضي سير العمل.
٥- إلزام صاحب العمل بأن يشعر العامل بموعد إجازته بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً.

ج- رأي الباحثان فيما ورد من أحكام:

أجاد المنظم صياغة هذه المادة حيث أورد فيها ما يعكس أهميتها على العامل، وذلك بأنه لم يتح للعامل أن يتلقى بدلاً نقدياً عوضاً عن التمتع بها أثناء خدمته، وذلك لما للإجازة السنوية من فوائد "تعد الإجازة السنوية من أهم أنواع الإجازات التي يتمتع بها العمال، حيث تهدف إلى عدم استنفاد طاقاتهم بالعمل المستمر. وتعطى للعامل بعد عناء العمل المتواصل خلال سنة كاملة، لكي تكون أمامه الفرصة للراحة وتجديد نشاطه، واستعادة حيويته" (العبد والريس، ٢٠١٧).

بالإضافة إلى وضعه سلطة تحديد مواعيد الإجازات وترتيبها بيد صاحب العمل، وذلك يمنع من احتمالية ترتب ضرر على صاحب العمل، لو توجه أغلب العاملين بطلب الإجازة في وقت واحد، وقد ورد على الحكم الأول استثناءات سنتناولها في ثانياً.

ثانياً: الحق في تأجيلها

أ- نص المادة:

نصت المادة العاشرة على ما يلي:

"١- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.

٢ - لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة"، (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦).

ب- الأحكام الواردة في المادة:

اشتملت المادة بفقرتها على أحكام عدة وهي على النحو التالي:

- ١- للعامل بموافقة صاحب العمل تأجيل هذه الإجازة أو بعض منها.
- ٢- لصاحب العمل إذا اقتضت الظروف تأجيل إجازة العمل للسنة التالية، فيما لا يتجاوز ٩٠ يوماً.
- ٣- لصاحب العمل بعد مضي مدة التسعين يوماً، أن يؤجل الإجازة، ولكن بموافقة خطية من العامل.

ج- رأي الباحثان في المادة:

صيغت المادة بشكل واضح وسهل مما يمكن أي شخص من فهمها وهذه من مميزات نظام العمل، حيث حرص المنظم على تبسيط المفردات قدر المستطاع ليتمكن فئة العمال من فهم حقوقهم.

ثالثاً: الحق في التعويض النقدي

أ- نص المادة:

نصت المادة الحادية عشر بعد المئة على ما يلي:

"للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل" (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦).

ب- الأحكام الواردة في المادة:

تعلقت هذه المادة بالتعويض النقدي عن أيام الإجازات السنوية، وتضمنت حكيمين وهما على النحو التالي:

١- يستحق العامل أجرًا عن أيام الإجازة، المستحقة التي لم يستعملها عند تركه للعمل، بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته فيها.

٢- يستحق العامل أجر الإجازة عن أجزاء السنة التي قضاها بنسبة ما قضاها منها.

ج- رأي الباحثان في المادة:

حظر المنظم على العامل أن يحصل على عوضاً نقدياً عن الإجازة السنوية أثناء العمل، وذلك لتحقيق الفوائد المرجوة منها والتي ذكرتها سابقاً، ولكنه تنبه للحالة التي يفعل فيها ما ورد في المادة العاشرة بعد المائة، والمتعلقة بإمكانية تأجيل الإجازة، وما أن رغب صاحب العمل في تأجيل الإجازة، وحصل على موافقة كتابية من العامل، واستمر هذا الوضع حتى نهاية العلاقة العمالية فإنه بذلك يصبح هنالك ضرر مترتب على العامل، وذلك بأنه عمل لمدة تزيد عن ما لزمه به النظام، ولذلك وضع المنظم هذه المادة والتي أوجبت على صاحب العمل تعويض العامل نقدياً بقدر أجره عن أيام الإجازة المستحقة التي لم يأخذها العامل، وأحسن المنظم في ذلك صنعاً.

المطلب الثاني: أحكام الإجازات الرسمية

الفرع الأول: إجازات الأعياد

أولاً: المواد الحاكمة لإجازات الأعياد

نصت كذلك الفقرتان الأولى والثانية من المادة الرابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على النحو التالي:

١ - إجازة عيد الفطر لمدة أربعة أيام، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى.

٢ - إجازة عيد الأضحى لمدة أربعة أيام، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة. (اللائحة التنفيذية-١٩/٣/١٤٤٢هـ)

ثانياً: الأحكام الواردة بنص المنظم:

جاءت المواد المنصوص عليها في النظام واللائحة، بعدة أحكام تتعلق بتقرير إجازات الأعياد وبيان مواعيدها، وهي على النحو التالي:

- ١- قرر المنظم استحقاق العامل إجازة في الأعياد.
- ٢- نصت اللائحة على أن إجازة الأعياد تتمثل في إجازة في عيد الأضحى وعيد الفطر.
- ٣- قررت اللائحة أن إجازة عيد الفطر مدتها ٤ أيام، وكذلك إجازة عيد الأضحى لمدة أربعة أيام.
- ٤- تبدأ إجازة عيد الفطر من يوم التاسع والعشرين من رمضان، وتبدأ إجازة عيد الأضحى من يوم عرفة.

ثالثاً: الرأي فيما ورد من أحكام

لم يغفل المنظم السعودي عن تنظيم ما يتعلق بالأعياد، وذلك لأهميتها في مجتمعنا حيث أولت الشريعة الإسلامية اهتمام كبير بالأعياد وأوصت بإظهار الفرح والسرور فيها، وأتجه نحو ذلك الباحثان العبد والريس (٢٠١٧).

وأجاد المنظم السعودي صياغة المادة الرابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية حيث بين الإجازات ومواعيد بدايتها ومدتها.

الفرع الثاني: إجازات المناسبات

أولاً: ما نص عليه المنظم:

ضمنت المادة الحادية عشر بعد المئة التي تم إيرادها في أولاً، النص على أن الموظف يستحق إجازة في المناسبات التي تنص عليها اللائحة.

ب- ما نصت عليه اللائحة:

نصت الفقرة الثالثة من المادة الرابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية، على ما يلي:

"٣- إجازة اليوم الوطني للمملكة لمدة يوم واحد، في أول يوم من برج الميزان حسب

تقويم أم القرى"، كما تم إضافة مناسبة يوم التأسيس وذلك ليعطى بموجبها إجازة في

يوم ٢٢ فبراير من كل سنة.

ثانياً: الأحكام التي نص عليها المنظم

حصر المنظم السعودي المناسبات في مناسباتي اليوم الوطني، ويوم التأسيس، حيث عدا هذين اليومين يوماً يستحق فيهما العمال إجازة بنص النظام، ولهاتين المناسبتين أهمية في المملكة العربية السعودية، وتتأتى الأهمية مما تعكسه من فرحة مجتمعية باليوم الذي وحد فيه الوطن، بالإضافة لليوم الذي أسست فيه الدولة السعودية الأولى. وتختلف القوانين في تحديد المناسبات حيث تتجه بعض القوانين إلى تحديد مناسبات وأعياد حسب ظروفهم الداخلية، وعلى سبيل المثال ما شرعه القانون اللبناني الصادر ٣٠ نيسان ١٩٥٩م، والذي قرر استحقاق العامل إجازة بأجر كامل في بعض الأعياد مثل عيد الاستقلال وعيد العمال كما أورد المؤلف محمد منصور (١٩٩٦) في كتاب قانون العمل المصري واللبناني.

ثالثاً: رأيي فيما سبق

أحسن المنظم الصنع بالنص على اليوم الوطني ويوم التأسيس، ومما لا شك فيه أن لصاحب العمل أن يتفق مع العامل عن إجازات بسبب مناسبات يحددها هو، وهذا ما اتجه إليه رأيي عبدالرحمن، وحمدي (٢٠٠٢) حيث أشارا في مؤلفهم "شرح أحكام قانون العمل" عن أن لصاحب العمل أن يحدد إجازات بسبب مناسبات مختلفة عما أورده المنظم، ويكون ذلك إما بالنص عليها في العقد أو اللائحة أو بجريان عادة صاحب العمل بمنح إجازات إضافية واتخذت صفة الثبات والاستمرار فإنها تصبح حينها حقاً مكتسباً للعمال ويصبح صاحب العمل ملزماً بها، مع الحاجة لبيان اختلافي مع أن يصبح صاحب العمل ملزماً بما لم يتم ذكره في العقد أو اللائحة.

المطلب الثالث: المترتب على تداخل الإجازات الأساسية المستحقة بعضها بعض

الفرع الأول: المترتب على تداخل الإجازة السنوية مع الإجازة الرسمية

أولاً: تداخل الإجازة السنوية مع إجازات الأعياد

أ- ما نص عليه المنظم:

نص المنظم في الفقرة الثانية من المادة الرابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية على ما الذي يجب العمل به، حال تداخل كل من الإجازة السنوية مع إجازة أحد الأعياد، ونصت على ما يأتي:

"الإجازة السنوية: تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات." (اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ١٤٤٢)

ب- الحكم الوارد في النظام:

نص المنظم في حالة التداخل بين كل من الإجازة السنوية وإجازة الأعياد، أنها تمدد بقدر أيام الإجازة، والمقصد في ذلك أنه ما إن أخذ العامل إجازة سنوية اعترضتها إجازة أحد الأعياد، إلا وحق له بنص النظام أن يعوض بأيام إجازة إضافية قدر إجازة العيد، إما حسب ما ورد في النظام والذي حددها بأربعة أيام، أو حسب ما ورد في العقد أو اللائحة إذا كانت في صالح العامل.

ثانياً: تداخل الإجازة السنوية مع إجازة اليوم الوطني أو يوم التأسيس

أ- ما نص عليه المنظم:

تنطبق حيال ذلك ذات المادة التي نظمت الحالة المذكورة في أولاً فأحيلكم له.

ب- الحكم الوارد في النظام:

أقر المنظم تعويض العامل عن إجازة اليوم الوطني، حال تعارضها مع الإجازة السنوية، وذلك في وجهة نظري راجع لسبب معين وهو أن الإجازة السنوية أيًا كانت مدتها، مستحقة للعامل بأجر كامل، فلو تعارضت مع أي نوع من أنواع الإجازات يتم تعويضها، فسبب تنظيمها والفوائد المرجوة منها تحتم حصول العامل عليها، وكذلك لو اتفق الطرفان على تأجيلها يحصل عن تعويض نقدي عنها متى ترك العمل.

الفرع الثاني: حالات التداخل الأخرى

أولاً: تداخل إجازة العيد مع إجازة اليوم الوطني

أ- ما نص عليه المنظم:

نص المنظم في الفقرة الرابعة من المادة الرابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية على ما الذي يجب العمل به، حال تداخل كل من الإجازة السنوية مع إجازة اليوم الوطني، ونصت على ما يأتي:

"اليوم الوطني مع أيام إجازة أحد العيدين لا يعرض العامل عن هذا اليوم." (اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ١٤٤٢).

ب- الحكم الوارد في النظام:

أقر المنظم السعودي في بيان حالة التداخل، بين إجازة الأعياد وإجازة اليوم الوطني،/التأسيس أنه حال ما حصل ذلك لا يعرض العامل بيوم إضافي، وتتجه وجهة نظري أن سبب ذلك ينحصر في أن الغاية

من إعطاء المنظم خصوصية لليوم الوطني،/التأسيس بأن أُلزم صاحب العمل أن يمنح العامل إجازة فيه، وعدم إلزام صاحب العمل بأن يعوض العامل عن هذا اليوم، في حال تداخله مع إجازة أحد الأعياد يعني أن بحكم أن هذه الإجازات من ذات النوع وكلها متعلقة بمناسبات، يعني ذلك أن الغاية هي التفرغ للفرح بهذه المناسبات والأعياد فما إن تحققت الغاية بأن يكون متفرغ العامل في ذلك اليوم، إلا وتنتفي الحاجة للإجازة، فغاية الإجازة في الأعياد واليوم الوطني/التأسيس هي أن يحتفل بها العامل وذلك ما سيكون لو تعارض مع إجازة أحد الأعياد.

ثانياً: تداخل ثلاثة صور للإجازات بعضها بعض

أ- تداخل صور الإجازة كلها:

من الصور التي قد تحدث للتداخل هي أن تتداخل كل من إجازة أحد الأعياد، مع إجازة اليوم الوطني/التأسيس مع الإجازة السنوية، فبحسب ما ورد في اللائحة، يعوض العامل عن أيام الأعياد واليوم الوطني/التأسيس وتمدد الإجازة السنوية بقدر هاتين الإجازتين.

ب- سكوت المنظم عن هذه الصورة:

سكت المنظم السعودي عن الحالة التي يحصل فيها تداخل الثلاث إجازات، فالأصل يقول إنه لو تداخلت الإجازة السنوية مع أيًا من الإجازتين الأخيرتين، إلا ويمدد بقدر هذه الإجازات، ولكن ماذا لو كان اليوم الوطني//التأسيس في نفس وقت إجازة العيد، التي كان فيها العامل متمتع بإجازته السنوية، فهنا قد تطبق الفقرة الثانية، وكذلك يمكن تطبيق الفقرة الرابعة من المادة الرابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية.

تناول الباحثان في هذا المبحث الاجازات المستحقة للعامل، والمتمثلة في الإجازة السنوية وإجازة الأعياد والمناسبات، مع بيان أحكامها، وأحكام التداخل بينها، وسأتناول في المبحث الثاني الصور الأخرى للإجازات وهي التي يستحقها العامل ما إن تحقق الظرف المشروط لاستحقاقها.

المبحث الثاني

أحكام الإجازات العارضة المرتبطة بحدوث ظرف

أقر المنظم السعودي عدة صور للإجازات، سأتناول في هذا المبحث الإجازات العارضة، وتسمى هذه الفئة من الإجازات بعدة مسميات، مثل الإجازات العارضة أو المعلقة على شرط، أو المرتبطة بحدوث ظرف، وتتطوي هذه الصورة من الإجازات على عدم قدرة العامل على الحضور إلى العمل وأدائه، وذلك لحدوث سبب يؤثر عليه بدنياً أو معنوياً، وعلى ذلك جاء رأي د. نائل في مؤلفه الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، ولتناول هذه الصورة وبيان ما ورد عليها من أحكام في نص النظام، قسمت هذا المطلب على النحو التالي:

المطلب الأول: الإجازات العارضة لكل العاملين.

المطلب الثاني: الإجازات العارضة المخصصة للمرأة.

المطلب الأول: الإجازات العارضة لكل العاملين.

الفرع الأول: إجازات نظروف شخصية

أولاً: إجازة أداء فريضة الحج

أ- النص الحاكم لها:

نصت المادة الرابعة عشر بعد المئة على ما يلي:

"للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل، ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل." (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦)

ب- الأحكام الواردة في النص:

تضمنت هذه المادة عدد كبير من الأحكام وهي على النحو التالي:

١- مدة الإجازة لأداء فريضة الحج لا تتجاوز ١٥ يوم ولا تقل عن عشرة أيام.

- ٢- تكون الإجازة لأداء فريضة الحج بأجر كامل.
- ٣- تحتسب إجازة العيد المستحقة للعامل من ضمن الأيام الممنوحة لأداء الفريضة.
- ٤- تمنح هذه الإجازة لمرة واحدة فقط للعامل طوال مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.
- ٥- يشترط بجانب المدة المطلوب توفرها للحصول على الإجازة ألا يكون قد سبق للعامل أداء فريضة الحج حتى يمكنه الحصول على هذه الإجازة.
- ٦- يشترط لحصول العامل على هذه الإجازة أن يكون قد أمضى سنتين متصلتين على الأقل لدى صاحب العمل.

٧- يحق لصاحب العمل توزيع هذه الإجازة بين العمال سنويًا.

ج- التعليق على نص النظام:

إهتم المنظم بالنص صراحة على الإجازات المرتبطة بالشرائع دينية، وأجاد المنظم تأطير الأحكام للحصول على هذه الإجازة، مع وجود غموض في وجهة نظري في التالي: "وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل..."، فهنا لم يوضح المنظم هل المقصود بأدائها طوال مدة الخدمة بصرف النظر عن صاحب العمل، وكذلك لم يوضح هل شريطة عدم الأداء من قبل في فترة ما كان عامل، ويتجه رأبي إلى أن ذلك ذكر بهذا التعميم لسبب الارتكاز على الشريعة الإسلامية؛ مصدر للتشريع. ومما لا شك فيه أن سائر الأنظمة السعودية مصدرها الأساسي هو الشريعة الإسلامية، وذلك ما نصت عليه المادة السابعة من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على:

"يستمد الحكم في المملكة العربية السعودية سلطته من كتاب الله تعالى، وسنة رسوله. وهما الحاكمان على هذا النظام وجميع أنظمة الدولة." (النظام الأساسي للحكم، -٢٧-٨-١٤١٢)

ويستتبط من ذلك لماذا حصر المنظم الحصول على إجازة أداء فريضة الحج لمرة واحدة، وذلك لأن هذا ما نص عليه الشرع بسقوط الفريضة عند أدائها مرة واحدة.

ثانياً: إجازة أداء الاختبارات

أ- النص الحاكم:

نظمت المادة الخامسة عشر بعد المئة ما يتعلق بإجازة أداء الاختبارات، وجاءت على النحو التالي:

"١- للعامل - إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قَبِل استمراره فيها - الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق

في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية. ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.

٢- إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

٣- على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٤- لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان. " (نظام العمل السعودي، ٤٣٦) ١

ب- الأحكام الواردة:

١- لا بد من توفر موافقة صاحب العمل على الدراسة أو الإستمرار في الدراسة، حتى لا تحسب هذه الإجازة من أيام الإجازة السنوية.

٢- يستحق العامل إجازة لأداء الاختبارات بأجر كامل لو كانت الإختبارات لسنة ليست معادة.

٣- لا تكون إجازة أداء الإختبارات التي يتحصل عليها العامل بأجر، لو كانت السنة معادة.

٤- يحق لصاحب العمل حرمان العامل من الأجر لو لم يؤد الاختبار، مع الاحتفاظ بصلاحيات التأديب التي نص عليها النظام.

٥- إذا لم يوافق صاحب العمل على إنتساب العامل لجهة تعليمية أو إستمراره فيها، يأخذ من رصيد أيام إجازته السنوية، وإذا لم يبق له رصيد يأخذ إجازة دون أجر.

٦- يجب على العامل تقديم طلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٧- يحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة مع ما يدل على أداء الإختبار.

ج- التعليق على النظام:

أجاد المنظم صياغة هذه المادة وما ورد فيها من أحكام، وبين كل ما يحتاجه العامل وصاحب العمل لتنظيم أحكام إجازة أداء الإختبارات.

لكنه غفل عن إمكانية أن يحصل العامل على إجازة للانتظام في دراسة، فعلى سبيل المثال أن ينتظم العامل في الدراسة وألا تأخذ منه إلا يوم عمل من أيام الأسبوع على سبيل المثال.

ثالثاً: إجازة دون أجر

أ- النص الحاكم:

المادة نظمت المادة السادسة عشر بعد المئة، ما يتعلق بحصول العامل على إجازة دون أجر، وجاءت على النحو التالي:

"يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك." (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦)

ونظمت المادة الخامسة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، إجراءات تفعيل أحكام المادة السادسة عشر بعد المئة، وجاءت على النحو التالي:

١- "إذا تجاوزت مدة الإجازة بدون أجر -المتفق عليها- عشرين يوماً، وأصبح عقد العمل موقوفاً، فإن جميع الآثار المترتبة على عقد العمل تتوقف تبعاً لذلك؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

٢ - إذا كان عقد العمل محدد المدة فيمدد بمقدار مدة توقف العقد؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك." (اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، ١٤٤٢)

ب- الأحكام الواردة في النص:

- ١- بموافقة صاحب العمل يجوز للعامل أن يأخذ إجازة دون أجر.
- ٢- يتفق الطرفان على مدة الإجازة دون أجر.
- ٣- يعتبر عقد العمل متوقف إذا ما زادت الإجازة دون أجر عن ٢٠ يوماً، وللطرفين الإتفاق على خلاف ذلك.

٤- تمتد مدة العقد بقدر مدة الإجازة إذا كان العقد محدد المدة.

الفرع الثاني: الإجازة بسبب ظروف إجتماعية

نظمت هذه الصور من الإجازات في المادة الثالثة عشر بعد المئة، وجاءت على النحو التالي:

"مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها." (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦)

أولاً: إجازة الزواج

أ- أحكام المادة:

١- لا بد من مراعاة ما نظم لإجازة المرأة.

٢- مدة إجازة الزواج ٥ أيام.

٣- هذه الإجازة تكون للعاملين والعاملات كافة.

٥- لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لذلك.

ب- التعليق على الأحكام الواردة:

منح المنظم الحق في الحصول على إجازة بأجر لمدة ٥ أيام، ولكنه لم يحدد يوم عمل، وكان الجدير من المنظم، أن يحددها بأيام العمل حتى يتسنى للعامل مدة أطول للإجازات. وغفل المنظم عن تنظيم التداخل بين الإجازات والراحة الأسبوعية، ويتجه رأبي إلى فرض عدم دخول أيام الراحة الأسبوعية في أيام الإجازة بسبب ظرف إجتماعي.

ثانياً: إجازة قدوم مولود

أ- أحكام المادة:

١- يستحق العامل إجازة لمدة ثلاثة أيام في حالة قدوم مولود له.

٢- تعد هذه الإجازة مستحقة للعامل الذكر.

٣- ولصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لذلك.

ب- التعليق على الأحكام الواردة:

أجاد المنظم تحديده لمدة ثلاثة أيام وهي في وجهة نظري كافية، ولكنه كذلك لم يقرر ما الذي يعمل به حال تداخل الإجازات بعضها ببعض.

ثالثاً: إجازة لحالة وفاة

أ- الأحكام الواردة:

١- يستحق العامل إجازة لمدة ٥ أيام

٢- تنطبق هذه الإجازة على المرأة في كل الحالات، إلا في حالة وفاة زوجها.

٣- يحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لذلك.

ب- التعليق على ما ورد من أحكام:

ينطبق على هذه المادة ما قلته عن سابقتها، حيث لم يفصل المنظم بوضع كلمة (نظام عمل)، وكذلك لم يقرر ما المعمول به حال التداخل.

الفرع الثالث: الإجازة بسبب ظروف مرضية

أولاً: المواد الحاكمة

أ- المادة السابعة عشر بعد المئة:

نظمت المادة السابعة عشر بعد المئة، كل ما يتعلق بالإجازة المرضية، وجاءت على النحو التالي:
"للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية."

ب- المادة الثانية والثمانون:

نظمت المادة الثانية والثمانون، ما يتعلق بالوقت الذي يمكن لصاحب العمل فيه فصل العامل، وجاءت على النحو التالي:

"لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاده المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية."

ثانياً: الأحكام الواردة في النص

أ- الأحكام الواردة في المادة السابعة عشر بعد المئة:

١- يستحق العامل إجازة مرضية بأجر لمدة ٣٠ يوماً.

٢- يستحق العامل إجازة بثلاث أرباع الأجر للستين يوماً التالية.

٣- ويستحق إجازة مرضية دون أجر للثلاثين يوماً التي تلي الستين يوماً.

٤- تحسب هذه المدة خلال السنة المرضية.

ب- أحكام المادة الثانية والثمانون:

١- تبدأ مدة حساب السنة منذ بدء المرض.

٢- يمكن أن يوصل العامل إجازته السنوية بالإجازة المرضية.

٣- لا يجب على صاحب العمل حتى يفصل العامل أن تكون الإجازة المرضية متصلة.

ثالثاً: التعليق على المادة

أ- التعليق على الإجازة المرضية من حيث المبدأ:

"العامل معرض للمرض كغيره من البشر ولا جدال في أن من حق العامل المريض أن ينقطع عن العمل إلى أن يسترد صحته ويشفى من مرضه دون أن ينقطع عنه أجره انقطاع تام" (مراد، ١٩٥٣: ٤٠٣).
ولذلك شرعت جميع القوانين في العالم على فرض هذه التنظيمات والإجازات المتعلقة بالمرض، ولذلك إهتم بها المنظم السعودي، وكفل للعامل ما يقارب ١٢٠ يوماً من الإجازة المرضية، دون أن يتعرض للفصل وله أن يدمجها مع الإجازة السنوية.

ب- التعليق على الأحكام الواردة.

ورد في النظام أن للعامل مدة ١٢٠ يوماً للإجازة المرضية، وأنها تبدأ من تاريخ بداية المرض، ومن التعليقات على صياغة المادة ما يتعلق بهل يعد العقد موقوفاً أثناء الإجازة المرضية، وهل يمدد العقد لو كان محدد المدة بقدر أيام الإجازة المرضية

المطلب الثاني: الإجازات الاستثنائية المخصصة للمرأة

كفل المنظم السعودي الحماية للمرأة العاملة بعدة صور، ومن صور الحماية الممنوحة للمرأة، الإجازات المخصصة لها في الحالات التي تطرأ عليها، مثل حالة الوضع والعدة، وكذلك كفل الحماية للعاملة أثناء فترات هذه الإجازات، وذلك بما نص عليه في المادة الخامسة والخمسون بعد المئة. والتي نصت على حظر فصل العاملة أثناء هذه الصور من الإجازات، "مما يؤكد على حرص المنظم على الحماية الأسرية للمرأة وحق الأمومة" (بدر الدعيج، ١٤٣٦: ٨٩-٩٠).

الفرع الأول: الإجازة بسبب الوضع

أولاً: الإجازة التي تسبق الوضع

أ- ما نص عليه المنظم:

نصت الفقرة الأولى من المادة الحادية والخمسون بعد المئة، على ما ينظم الإجازة التي تستحقها العاملة قبل الوضع، وجاءت على النحو التالي:

" للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحدٍّ أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية... " (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦)

ب- الأحكام الواردة في النص:

- ١- تستحق المرأة إجازة وضع لمدة ١٠ أسابيع بأجر.
- ٢- توزع المرأة هذه الإجازة كيف تشاء، بشرط أن تبدأ بعد أقصى قبل ٤ أسابيع من موعد الوضع المرجح.
- ٣- يتم تحديد الموعد المرجح بواسطة دكتور مختص.

ثانياً: إجازة ما بعد الوضع

أ- ما نص عليه المنظم:

نصت الفقرة الثانية من المادة الحادية والخمسين، على الحد الأدنى للإجازة المستحق للمرأة بعد الوضع، وجاءت على النحو التالي:

“يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر...”. (نظام العمل السعودي، ١٤٢٦)

ب- الأحكام الواردة في النص:

- ١- حظر المنظم عمل المرأة بأي صورة خلال الستة أسابيع الأولى للوضع.
- ٢- منح المنظم الحق للمرأة بتمديد الإجازة لمدة شهر إضافي دون أجر.

ثالثاً: إجازة بحسب حالة المولود

نصت الفقرة الرابعة من المادة الحادية والخمسين بعد المئة من النظام، على منح إجازة استثنائية للمرأة التي يكون مولودها مريض أو من ذوي الإعاقة، وجاءت على النحو التالي:

" - للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر." (نظام العمل السعودي، ١٤٣٦).

ب- الأحكام الواردة في النص:

- ١- منح المنظم الحق للمرأة في إجازة إضافية لمدة شهر بأجر، ما إن كان مولودها مريض أو من ذوي الإعاقة.
- ٢- منح المنظم الحق للمرأة في الحصول على شهر إضافي آخر بدون أجر ما إن احتاجت له.

ج- التعليق على نص الفقرة:

من الجدير بالمنظم السعودي أن يجري تعديل لغوي في هذه الفقرة وذلك بتغيير مسمى (ذوي الاحتياجات الخاصة)، إلى المسمى الجديد المعتمد بتوجيه خادم الحرمين الشريفين (ذوي الإعاقة).

الفرع الثاني: إجازة بسبب وفاة الزوج

أولاً: إجازة العدة للعاملة المسلمة

للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً – خلال هذه الفترة – حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها – بموجب هذا النظام – بعد وضع حملها."

ب- الأحكام الواردة في النص:

- 1- تستحق المرأة المسلمة حال وفاة زوجها إجازة عدة بأجر لا تقل مدتها عن ٤ أشهر وعشرة أيام.
- 2- تمتد هذه الإجازة دون أجر حتى تلد ما إن كانت لحامل.
- 3- لا يحق للمرأة العاملة أن تستفيد من المتبقي من هذه الإجازة الممنوحة ما إن كانت حامل ووضعت مولودها.

ثانياً: إجازة العدة للعامة غير المسلمة

أ- ما نص عليه المنظم:

" للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً "

ب- الأحكام الواردة في النص:

١- تستحق العاملة غير المسلمة إجازة عدة لمدة ١٥ يوم.

ثالثاً: التعليق على نص المادة

أ- الحماية الواردة في المادة:

أوردت ذات المادة الستون بعد المئة، صورة لحماية صاحب العمل، وجاءت على النحو التالي:

" وفي جميع الأحوال لا يجوز للعامة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى

الغير خلال هذه المدة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار

إليها "

ب- التعليق على ما ورد في النص:

منح المنظم الحماية الكاملة لصاحب العمل، في تنفيذ هذه الإجازات، وذلك بحظر العمل على العاملة

المتمتعة بإجازة العدة لدى صاحب عمل ثاني.

ثانياً: تعديلات ممكنة على المادة

بعد ما عاشه العالم في ثنانيا جائحة كورونا من تعطيل لمظاهر الحياة وتحول أداء العمل إلى عن

بعد، فمن التغييرات التي قد تطرأ على هذه الصورة من الإجازة، أن تؤدي العاملة العمل عن بعد ما إن

وافقت على ذلك، وذلك لتشجيع أصحاب العمل على تمكين المرأة من العمل.

المطلب الثالث: المترتب على تداخل هذه الإجازات

الفرع الأول: ما نظمه المنظم في حالات التداخل

نظم النظام ما يتعلق بتداخل واحدة من صور الإجازات الواردة في هذا النظام، وجاءت الفقرة الثالثة

من المادة الرابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على النحو التالي:

" الإجازة المرضية: يستحق العامل الأجر الكامل عن أيام هذه الإجازات دون النظر للأجر المستحق عن

أيام الإجازة المرضية... " (اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، ١٩/٣/١٤٤٢).

ونص المنظم أن الإجازة المرضية لو تخللها إجازة أحد الأعياد أو المناسبات يتم تعويض العامل عن هذه

الإجازات بمقابل نقدي بصرف النظر عن حال المقابل في فترة الإجازة المرضية التي هو فيها.

الفرع الثاني: الفراغ التشريعي في التداخل

أ- مكامن الفراغ:

سكت المنظم عن تنظيم تداخل العديد من الإجازات، فلم ينظم ما يتعلق بدخول الإجازة السنوية بالإجازات المتعلقة بظرف اجتماعي وكذلك لم ينظم تداخل هذه الإجازات مع إجازات الأعياد والمناسبات، وكذلك لم يجيد إيضاح هل تستحق المرأة بالإضافة لإجازة الوضع، الإجازة المخصصة لحالة قدوم مولود.

ب- وجهة النظر في الفراغ:

تتجه وجهة نظري إلى أن من لجدير بالمنظم أن يفرد للتداخل مادة مستقلة في اللائحة، ويفصلها عن المادة التي تم توضيح صور إجازة الأعياد والمناسبات فيها، وذلك لما لهذا التداخل من تبعات قد تطرأ على المحاكم حين نظر قضايا التعويض، التي يتقدم بها العمال سعياً لاستيفاء كافة حقوقهم.

"ومن التطبيقات القضائية بهذا الصدد حكم الدائرة الأولى للهيئة العليا في الرياض، رقم ١٢١٨/١/٤٣٢ وتاريخ ١٢/١٠/١٤٣٢هـ، والقاضي بأن الإجازة من الحقوق للصيقة بعقد العامل، وهي من الحقوق الجوهرية للعامل، وله الحق في الحصول عليها واستهلاكها طوال مدة العقد أو يحصل على ما يقابلها مادياً، وإنهاء العقد أو فسخه لا ينال من حق العامل في مقابل الإجازة والحصول عليها مادياً، يستوي في ذلك إنهاء العقد بالفسخ أو الفصل أو إنهاء الخدمة.

الخاتمة

تناولت في هذا البحث الإجازات الواردة في نظام العمل السعودي، وشرعت في تبيان صورها، مع بيان الحقوق التي تنطوي عليها كل صورة من صور الإجازة، ولبيان ذلك تطرقت بدايةً في مطلب تمهيدي للراحة الأسبوعية وبينت الفارق بينها وبين الإجازات، ثم انتقلت لبيان صور الإجازات، وقسمتها إلى فئتين رئيسيتين للإجازات، الفئة الأولى (إجازات أساسية مستحقة في السنة التعاقدية) و الفئة الثانية (إجازات مرتبطة بحدوث ظرف)، و انطوت كل فئة على عدة صور للإجازة، و بتحليل ما أورده المنظم من مواد ناظمة للإجازة، بينت هذه الصور مضمناً للمترتب على التداخل بين صور الإجازات في كل مبحث، و توصلت إلى التوصيات والنتائج التالية:

التوصيات:

١- أوصي المنظم بالنص على إلزامية أن تكون الراحة الأسبوعية لمدة يومين، (السبت، الأحد) مع استثناء بعض الأعمال.

- ٢- أوصي المشرع بإعادة صياغة المادة الثالثة عشر بعد المئة، لغموض صياغتها ودمجها بين صور متعددة من الإجازات.
- ٣- أوصي المنظم بإعادة صياغة المواد النازمة للتداخل بين الإجازات، وشمول ذلك كل الحالات التي يمكن حدوثها للتداخل بين صور الإجازات.
- ٤- أوصي المنظم بالنص على صورة جديدة للإجازات وهي (الإجازة الاضطرارية) تماثلاً مع نظام الخدمة المدنية.
- ٥- أوصي المنظم بالنص على صورة للإجازة وهي (إجازة الانتظام في الدراسة) وهي في حالة طلب العامل للانتظام في الدراسة لما لا يتجاوز يومين في الأسبوع، بشرط أن يعود ذلك بالنفع للجهة المشغلة، ولتعويض ما مضى من مدة للدراسة عند صاحب العمل.
- ٦- أوصي المنظم بتنظيم تحويل المرأة للعمل عن بعد أثناء فترة العدة، أو الوضع بناءً على رغبتها.
- ٧- أوصي المنظم بتوحيد الألفاظ بين كل من، (إجازة-عطلة-راحة)، لما يثيره ذلك من لبس لدى المتعاملين بنظام العمل.
- ٨- أوصي المنظم بمنح إجازة لا تزيد عن شهر للعاملة غير المسلمة حال وفاة زوجها.
- ٩- أوصي الباحثين بالبحث في مواضيع نظام العمل عامة، وفي الإجازات خاصة.

النتائج:

- ١- يكمن الفرق بين الراحة الاسبوعية والإجازة، في إمكانية التأجيل والتعويض بمقابل نقدي.
- ٢- الأصل في الراحة الاسبوعية أنها يوم الجمعة.
- ٣- الحد الأدنى للإجازة السنوية (٢١) يوماً، في الخمس سنوات الأولى، و (٣٠) يوماً في السنوات التي تلي الخمس الأولى.
- ٤- الإجازات المحددة للأعياد والمناسبات، هي إجازة عيد الفطر، إجازة عيد الأضحى، إجازة اليوم الوطني.
- ٥- يعوض العامل عن إجازة الأعياد في كل الحالات، ولا يعوض عن إجازة اليوم الوطني إلا حال تداخله مع الراحة الاسبوعية.

- ٦- لم ينظم المنظم السعودي، صور للإجازة في حال الاضطرار، أو الانتظام في دراسة تعود بالنفع للجهة المشغلة.
- ٧- لم ينظم المنظم بعض صور التداخل بين الإجازات.
- ٨- حفظ النظام حقوق صاحب العمل بحظره عمل العامل لدى صاحب عمل آخر أثناء الإجازة.
- ٩- لم يمنح المنظم حقوق مطلقة للعامل في توزيع الإجازة السنوية.
- ١٠- أستند المنظم في تحديد الإجازات المخصصة للمرأة، على مرتكزات شرعية خاصة في إجازة العدة.
- ١١- لم يمنح المنظم سوى إجازة لمدة ١٥ يوماً للعاملة غير المسلمة حال وفاة زوجها.

المراجع

- الدعيج، بدر (٢٠١٦). حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.
- الريس، رزق العبد رضا (٢٠١٧). شرح أحكام نظام العمل السعودي.
- السيد، نايل (٢٠٠٦). شرح قانون العمل الجديد المصري.
- العوادة، سمير (١٤٣١). واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني،
- الغويري، سعد مطبق (٢٠٢١). التزامات صاحب العمل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، م ٥، ع ٦. فلسطين: جامعة القدس.
- مراد، حلمي محمد (١٩٥٣). قانون العمل.
- منصور، محمد حسين (١٩٩٦). قانون العمل المصري واللبناني.