

THE EMPLOYER'S OBLIGATIONS IN THE ISLAMIC SHARIA AND THE SAUDI LABOR SYSTEM

Saad Mutayliq Alghwairi

College of Sharia and Islamic Studies || Qassim University || KSA

Abstract: The study aimed to clarify the employer's obligations in the Saudi labor system and Islamic law, as the employer's obligations in favor of the worker are represented in implementing all obligations such as wages, vacations, industrial security, etc. , and the study used a descriptive approach and a comparative approach in knowing the employer's obligations in the work system The study reached the appropriate results and recommendations, as the Saudi legislator defined the duties and obligations of the worker towards his work, and at the same time he did not lose sight of setting the procedures and controls that the employer's obligations towards the worker, when the Islamic Sharia requires fulfilling the rights of others and fulfilling the contracts and the employer must fulfill With his obligations towards the worker to satisfy the teachings of religion, just as Islamic Sharia obliges the employer to pay the wage of the (wage-earner) worker before his sweat dries up, and this is evidence of the concern and importance of the wage of the (wage earner) worker in Islam, and the employer must not prejudice this right. The Saudi legislator, the procedures and controls for paying the wage, and the rest of the worker's other dues.

The research has been divided into three sections as follows: The first topic: the definitions and concepts of the study terms, the second topic: the employer's obligations towards the worker in Islamic law, and the third topic: the employer's obligations towards the worker, the Saudi labor system,

Keywords: Obligations, Obligations Towards the Employer, Islamic law, the Saudi labor system.

التزامات صاحب العمل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي

سعد مطيلق الغويري

كلية الشريعة والدراسات الإسلامية || جامعة القصيم || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى توضيح التزامات صاحب العمل في نظام العمل السعودي والشريعة الإسلامية، حيث إن التزامات صاحب العمل لصالح العامل تتمثل في بتنفيذه كافة الالتزامات كالأجر والإجازات والأمن الصناعي. الخ، وقد استخدمت الدراسة أسلوب المنهج الوصفي والمنهج المقارن في معرفة التزامات صاحب العمل في نظام العمل السعودي والشريعة الإسلامية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج والتوصيات المناسبة حيث حدد المشرع السعودي واجبات والتزامات العامل تجاه عمله وفي نفس الوقت لم يغفل عن وضع الإجراءات والضوابط التي التزم بها صاحب العمل تجاه العامل في حين أن الشريعة الإسلامية توجب تأدية حق الغير والوفاء بالعقود وعلى صاحب العمل الوفاء بالتزاماته تجاه العامل إرضاء لتعاليم الدين، كما أن الشريعة الإسلامية توجب على صاحب العمل تأدية أجر العامل (الأجير) قبل أن يجف عرقه، وهذا دليل على حرص وأهمية أجر العامل (الأجير) في الإسلام ويتوجب على صاحب العمل عدم المساس بهذا الحق، في حين حدد المشرع السعودي الإجراءات والضوابط بدفع الأجر وبقية المستحقات الأخرى للعامل. وقد تم تقسيم البحث إلى ثلاثة مباحث كالتالي: المبحث الأول: تعاريف ومفاهيم مصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: التزامات صاحب العمل تجاه العامل في الشريعة الإسلامية والمبحث الثالث: التزامات صاحب العمل تجاه العامل نظام العمل السعودي.

الكلمات المفتاحية: الالتزام، التزامات صاحب العمل، الشريعة الإسلامية، نظام العمل السعودي.

المقدمة:

تقع على صاحب العمل التزامات عدة وردت في نصوص نظام العمل السعودي التي من شأنها تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال، ومن هذه الالتزامات دفع الأجر ومنح الإجازات بأنواعها وتوفير الأمن الصناعي. الخ - سنتطرق إليها في هذا البحث - وهذه الالتزامات التي وفرها المشرع السعودي في نظام العمل السعودي من شأنها توضيح الالتزامات التي ينبغي على أصحاب العمل الالتزام بها لما من شأنه تحسين العلاقة بين صاحب العمل والعمال وسيترتب عليها تحسين جودة العمل، فعندما ينال العامل حقوقه سيسعى إلى تحسين عمله وسيكون أكثر عطاءً وإبداعاً، في حين أن الوفاء بتنفيذ الالتزامات المحددة في نظام العمل تعد التزاماً قانونياً يجب على صاحب العمل تنفيذه والالتزام به.

وبما أن عجلة تطور الحياة تسير دون توقف وعندما انزل الله سبحانه وتعالى التشريع الإسلامي وضع القواعد العامة التي يتحاكم الناس إليها في معاملاتهم فلكل عصر مسائلة وقضاياها، ومن أهمها ما ينشأ بين العمال (حامد، 2011، ص1) هذا يعني أن الوفاء بالالتزامات صاحب العمل لصالح العامل يعد إتباعاً لتعاليم ديننا الإسلامي الحنيف وشريعتنا الإسلامية السمحة.

من هنا فإننا نسعى من خلال هذه الدراسة توضيح التزامات رب العمل لصالح العامل التي يجب على صاحب الالتزام بها والمحددة في عقد العمل أو الاتفاق الموقع بين الطرفين -وبما أن أي عقد يجب أن يستند إلى نصوص قانونية معمول بها وحددها نظام العمل السعودي، فيجب أن يتم كتابتها وفقاً لنصوص قانونية واردة في نظام العمل، هذا في حين كما أن حُسن المعاملة وارتقاء العلاقة بين العامل وصاحب العمل تعد إتباعاً لتعاليم ديننا الإسلامي الحنيف، من هنا فإننا سندسعى في وضع مقارنة بين التزامات صاحب العمل لصالح العامل في نظام العمل السعودي على أصحاب العمل تطبيقه وتنفيذه إتباعاً لتطبيق القانون ونظام العمل وعليهم تنفيذه والالتزام به، أما من ناحية دينية فإن تنفيذ الالتزامات والوفاء بها تعد إتباعاً لتعاليم ديننا الإسلامي الحنيف وشريعتنا الإسلامية السمحة، بل إن الوفاء بالالتزامات من شأنه تحسين العلاقة بين العامل وصاحب العمل وذلك سيزيد من إنتاجيه العامل وعطائه وإبداعه.

مشكلة الدراسة:

في ظل النهضة العمرانية والاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية تتوفر العديد من فرص العمل ويزداد الطلب على الأيدي العاملة من قبل أصحاب العمل مما يستوجب دراسة مثل هذه المسائل التي من شأنها حسم الجدل وتوضيح العلاقة بين طرفي العمل توضيح التزامات العامل وصاحب العمل شرعاً وقانوناً.

من هنا فإن مشكلة الدراسة تتمحور في ضبابية الرؤية وقلة الدراسات المتعلقة بالالتزامات صاحب العمل تجاه العامل (الأجير) في الشريعة الإسلامية ومقارنة ذلك بما وفره المشرع السعودي من إجراءات وضوابط حول هذه الالتزامات التي تقع على صاحب العمل وتمثل حماية لحقوق العامل، حيث يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ماهي التزامات صاحب العمل تجاه العامل في الشريعة الإسلامية مقارنة بما وفره المشرع السعودي من إجراءات وضوابط تخص التزامات صاحب العمل؟

أهداف الدراسة:

- 1- توضيح التزامات صاحب العمل تجاه العامل في الشريعة الإسلامية.
- 2- توضيح الالتزامات التي تقع على صاحب العمل في الشريعة الإسلامية ومقارنة ذلك بما وفره المشرع السعودي من إجراءات وضوابط حول الالتزامات التي تقع على صاحب العمل.
- 3- تسليط الضوء على التزامات صاحب العمل تجاه العامل في ضوء الشريعة الإسلامية ونصوص نظام العمل السعودي لما من شأنه خلق ثقافة حقوقية لدى العمال واصحاب العمل.

أهمية الدراسة:

تنبع الأهمية العلمية للدراسة في بيان وتوضيح ومقارنة التزامات صاحب العمل تجاه العامل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي.

منهج الدراسة

سلكت الدراسة المنهج الوصفي لدراسة التزامات صاحب العمل في الشريعة الإسلامية والمنهج المقارن وذلك في معرفة التزامات صاحب العمل في نظام العمل السعودي.

هيكل وتقسيمات الدراسة:

- المقدمة: وتضمنت ما قد سبق: مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، منهج الدراسة
- المبحث الأول: تعاريف ومفاهيم مصطلحات الدراسة،
- المبحث الثاني: التزامات صاحب العمل تجاه العامل في الشريعة الإسلامية
- المبحث الثالث: التزامات صاحب العمل تجاه العامل نظام العمل السعودي
- الخاتمة: وتضمنت خلاصة بأهم النتائج، التوصيات، قائمة المراجع

المبحث الأول: تعاريف ومفاهيم مصطلحات الدراسة

- تعريف العامل
 - "يعرف العامل التقليدي بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته واشرافه، فالعبرة بأن يعمل الشخص الطبيعي في خدمة صاحب العمل بصرف النظر عن نوع العمل أو درجته فيستوي أن يشغل العامل منصباً صغيراً وان يكون من ذوي المناصب العليا" (موسى، 2014: 131)
 - والعامل هو "الشخص الذي يعمل لأجر أو مرتب، أو هو الفرد الذي يتم استئجار تعبه وجهده، أو الفرد الذي لا يبيع شيئاً سوى جهده" (مركز القدس، 2010: 61)

- تعريف الأجر:

- "هو ما يستحقه العامل لدى جهة العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقاً للتشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وجهة العمل" (علي، 2013: 69)

- تعريف الالتزام:

- الالتزام لغة: الزام الشخص نفسه ما لم يكن لازماً له، وهو بهذا المعنى شامل للبيع، والاجارة، والنكاح، والطلاق، وسائر العقود وأما في عرف الفقهاء فهو الزام الشخص نفسه شيئاً من المعروف مطلقاً أو معلقاً على شيء -

بمعنى العطية، وقد يطلق في العرف على ما هو اخص من ذلك وهو التزام المعروف بلفظ الالتزام، وهو الغالب في عرف الناس اليوم. (الرعي، 1984: 68)

- وهو ما يوجبه الشخص على نفسه بفعله أو ما يجب عليه بحكم الشرع (الطوالبية، 2009: 35)
- والالتزام الارتباط، والتعلق بشيء في غير انفكاك عنه، الإيجاب على النفس، وقولهم التزم أحكام الله: أي أوجب على نفسه الاخذ بأحكام الإسلام، الإيجاب على النفس القيام بعمل أو الامتناع عن عمل (قلعي، 1988: 86)
- تعريف صاحب العمل
- صاحب العمل بالمفهوم الحقوقي هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر ليعمل لحسابه وتحت رقبته وإشرافه بمقابل أجر. وبالمفهوم الاقتصادي: هو صاحب المشروع الذي يستحصل على مساهمة الآخرين في مشروعه بأداء عمل تحت رقبته (الموسوعة العربية، د. ت)
- تعريف العامل في نظام العمل السعودي:
- ورد تعريف العامل في نظام العمل الصادر بتاريخ 1426م، بالمادة (الثانية) "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"
- تعريف صاحب العمل في نظام العمل السعودي:
- ورد تعريف صاحب العمل في المادة الثانية في نظام العمل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر".
- تعريف الأجر في نظام العمل السعودي:
- عرف المشرع السعودي في المادة (2) الأجر وفقاً لأنواعه ومسمياته كالتالي:
- الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية.
- الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.
- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

المبحث الثاني: التزامات رب العمل تجاه العامل في الشريعة الإسلامية

الأجر في الشريعة الإسلامية:

ورد نموذج عقد العمل في القرآن الكريم (شحاتة، د. ت: 3) في قصة سيدنا موسى وسيدنا شعيب عليهما السلام: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ أَنْ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ، قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي أَنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ، قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ، فَلَمَّا قَضَى مُوسَى الْأَجَلَ وَسَارَ بِأَهْلِهِ آنَسَ مِنْ جَانِبِ الطُّورِ نَارًا قَالَ لِأَهْلِهِ امْكُثُوا إِنِّي آنَسْتُ نَارًا لَعَلِّي آتِيكُمْ مِنْهَا بِخَبَرٍ أَوْ جَذْوَةٍ مِنَ النَّارِ لَعَلَّكُمْ تَصْطَلُونَ﴾ (القصص: 29: 26).

وحت الإسلام على الوفاء بالعقود جميعاً، ومنها عقد العمل، فقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (المائدة: 1)، وقد ذكر الله أن شعيباً استدعى موسى عليهما السلام ليدفع له أجره فجاء على لسان ابنته: ﴿قَالَتْ أَنْ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا﴾ (القصص: 25) وألزم كذلك صاحب العمل أن يُوفِّي للعامل والخادم أجره المكافئ لجُهدِه دون ظلم أو مماطلة، فقال رسول الله: ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)) رواه ابن ماجه، حديث رقم (2443) وأمر الإسلام أن تحفظ حقوق العمال الماليّة من الغبن، والظلم، والاستغلال؛ لذلك قال رسول الله في الحديث القدسي عن ربِّ العرّة: ((عَنِّي أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ)) (الطبروط، 2007)

كما أن التزام رب أو صاحب العمل الأول إنما يتمثل في دفع الأجر للعامل، وهذا ما تعهد به في العقد والله تعالى يقول ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (المائدة: 1) ولعل أي تباطؤ يصدر من رب العمل في تنفيذ هذا الالتزام الحيوي يوقع عاملة تحت الضرر والمعاناة والحرج (حامد، 2014: 89) وتثبت الملكية في الأجرة بمجرد انعقاد العقد، أي بنفس عقد الإجارة، لأنه عقد معاوضة، والمعاوضة تقتضي الملك في العوضين عقب العقد، كما يملك البائع الثمن بالبيع. وبناء عليه إذا كانت الإجارة في الذمة، أي تعهد شيء كخياطة أو بناء في ذمة العامل، يلزم تسليم الأجرة في مجلس العقد. وإن كانت الإجارة واردة على شيء معين كعقار معين بذاته أو دابة معينة بذاتها، ملكت الأجرة في الحال ويجب تعجيلها إلا إذا وجد شرط يقتضي التأجيل (الزحيلي، 1989: 5031)

الإجازة في الشريعة الإسلامية:

من خلال تقرير الرسول - صلى الله عليه وسلم - لقاعدة " أن لبدنك عليك حقاً" يمكن تعريف الإجازة على أنها: فترة انقطاع العامل عن دوامه الرسمي في العمل بإذن صاحب العمل لعوارض سيأتي ذكرها عند الحديث عن أنواع الإجازات، والحكمة من هذا الانقطاع- والله تعالى أعلم- أن العمل دون راحة يؤلّد الملل والكسل، ويورث الإرهاق الجسدي الذي تنعكس آثاره السلبية على قدرة العامل على الإنتاج والعطاء، وقد وردت الإشارات النبوية إلى تخصيص يوم للراحة والتفرغ للأشغال الخاصة، ومالت تلك النصوص إلى جعله يوم الجمعة لفضله وعظيم شأنه، حيث قال رسول الله - ﷺ -: " ما على أحدكم أن وجدتم أن يتخذ ثوبين ليوم الجمعة سوى ثوبي مهنته" (العوادة، 1431هـ: 136)

ومن التزامات رب العمل في الشريعة الإسلامية (الحسن، 2016)

- 1- تسهيل وسائل الحياة المناسبة له، بمنحه المسكن اللائق، ومساعدة من لم يتزوج ولا يملك تكاليف الزواج، وتوفير وسائل المواصلات الملائمة. وقد روى الإمام أحمد أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «من ولي لنا عملاً ولم تكن له زوجة فليتخذ زوجة، ومن لم يكن له خادم فليتخذ خادماً، أو ليس له مسكن فليتخذ مسكناً، أو ليس له دابة فليتخذ دابة، فمن أصاب سوى ذلك فهو غال أو سارق» رواه الطبراني في الكبير وأحمد في مسنده ومسلم في صحيحه (كتر العمال 6/14925).
- 2- إعطاء العامل الأجر الذي يتناسب مع العمل الموكّل إليه، يقول الله تعالى ﴿وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ﴾ (الشعراء: 183).

- 3- المسارعة إلى إيفاء العامل حقه من الأجر متى أدى العمل المطلوب منه، عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)، وفي رواية: (حقه) بدل (أجره) رواه ابن ماجه، وصححه الألباني.
 - 4- المساواة في المعاملة والرفق بالعاملين وعدم تكليفهم بما لا يطيقون.
 - 5- تحديد ساعات العمل، لأن من شأن ذلك أن يوفر للعمال الوقت اللازم للراحة.
 - 6- الأصل في الأجر بالنسبة للعامل ألا يقل عن حد الكفاية، وحد الكفاية هو الحد الذي يضمن للعامل العيش المناسب، وهو أمر قد يختلف باختلاف المجتمعات، لكنه في كل الأحوال فوق حد الكفاف وهو ما يمثل الحاجات الأساسية من الطعام والشراب والكساء.
 - 7- الضمان الاجتماعي: يكفل الإسلام للعامل الضمان الاجتماعي في حالة العجز والبطالة وكبر السن، وهو ضمان يمكن تنظيمه في ظل المفهوم الإسلامي للتكافل الاجتماعي في عمومته وهو تكافل قائم على الزكاة ونظام الميراث والنفقات بأنواعها المختلفة والكفارات والوقف والصدقات.
- والإسلام يعطي العامل حق تأمين نفقاته بما يكفي معيشته من تأمين معاش وتأمين صحي وتأمين تعليمي له ولأفراد عائلته حتى يقوم بعمله بأمان واستقرار ويتضامن بذلك رب العمل والدولة وذلك بسن القوانين التي تضمن له حق كفايته وحمايته أسرته من المرض أو الشيخوخة أو الوفاة وفي هذا المجال يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (من ولي لنا عملاً وليس له منزل فليتخذ منزلاً، أو ليست له زوجة فليتزوج، أو ليس له دابة فليتخذ دابة) رواه البخاري (الفتياني، 2018).
- والعامل أخ لرب العمل، وروابط الأخوة الإسلامية من أقوى الروابط لأنه مبني على العقيدة التي تجمع بين الخدم والمخدومين والعمال وأصحاب العمل، وتقتضي الأخوة أن يكون المطعم والملبس واحداً على سبيل الموازنة لا المساواة من كل جهة، فإنه ينبغي لرب العمل أن يقدم لخدمه أو عماله أو أجرائه طعاماً من جنس طعامه مصداقاً لحديث الرسول صلى الله عليه وسلم (إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس) رواه البخاري ومسلم، أي من جنس ما يأكل وجنس ما يشرب. (الفتياني، 2018).

المبحث الثالث: التزامات رب العمل تجاه العامل نظام العمل السعودي

التعريف بنظام العمل السعودي:

نظام العمل (السعودي) الصادر من الامانة العامة بمجلس رئاسة الوزراء السعودي (1426)، والأمر الملكي رقم م/51 بتاريخ 23/8/1426، والصادر بتاريخ 23/08/1426 هـ الموافق: 2005/09/27 م، والمنشور بتاريخ 25/09/1426 هـ الموافق: 2005/10/28 م وتعديلاته بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 27/11/1440 هـ.

الأجر

حدد المشرع السعودي انواع الأجر وتعريفه، حيث نصت المادة (2) من نظام العمل السعودي كالتالي:
 الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية.
 الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهده بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد عمل أو لائحة تنظيم العمل.

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.

الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

تحديد أجر العامل

ألزم المشرع السعودي تقدير الأجر - في حال لم ينص عقد العمل على الأجر- طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ووفقاً لمقتضيات العدالة.

حيث نصت المادة (95) الفقرة (1) على أنه "إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

أجر ساعات العمل الإضافية:

ألزم المشرع السعودي صاحب العمل على دفع أجر اضافي عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الاساسي حيث نصت المادة (107) من نظام العمل السعودي تحديد أجر ساعات العمل الإضافية كالتالي:

- 1- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي.
- 2- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.

تحديد ساعات العمل

حدد المشرع السعودي ساعات العمل بـ 12 ساعة في اليوم حيث نصت المادة (101) من نظام العمل السعودي على "تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد".

كما ألزم المشرع السعودي صاحب العمل أن يحدد موقع العمل بمكان ظاهر، حيث نصت المادة (17) " على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر بموقع العمل جدولاً بمواعيد العمل، وفترات الراحة، ويوم الراحة الأسبوعي، ومواعيد بدء كل نوبة وانتهائها في حالة العمل بأسلوب المناوبة".

الراحة أثناء العمل:

حدد المشرع السعودي يوم الجمعة من كل أسبوع راحة أسبوعية لجميع العمال، وان تكون هذه الإجازة بأجر كامل، حيث نصت المادة (104) الفقرة (1) والفقرة (2) من نظام العمل السعودي على التالي:

- 1- "يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال، حيث يجوز 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، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي".
 - 2- "يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية".
- كما نصت المادة (103) على أن "للووزير أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال بإعطاء فترة للصلاة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

الإجازات

حدد المشرع السعودي أن العامل يستحق (21) يوماً وتزداد إلى مدة لا تقل عن (30) يوم في السنة إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر حيث نصت المادة (109) الفقرة (1) من نظام العمل السعودي على "يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً".

كما اعتبر المشرع السعودي أن جميع ساعات العمل التي يؤديها العامل خلال أيام العطل والاعياد تعتبر ساعات عمل اضافية يلتزم بها صاحب العمل حيث نصت المادة (107) الفقرة (3) على: "تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والاعياد ساعات إضافية".

الإجازة المرضية:

نصت المادة (117) من نظام العمل على حق العامل في الحصول على إجازة مرضية لمن يثبت مرضه ونصت المادة على انه "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.

إجازة الوضع:

نصت المادة (154) على أنه يحق للمرأة العاملة العودة على مزاولة عملها بعد إجازة الوضع ولا يترتب عليها تخفيض الأجر حيث نصت المادة على انه " يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

العلاج والاصابة أثناء العمل:

ألزم المشرع السعودي صاحب العمل بعلاج العامل ويتحمل النفقات اللازمة لذلك بما فيها الإقامة في المستشفى والفحوص والتحاليل والاشعة والاجهزة التعويضية ونفقات الانتقال إلى مكان العلاج وخلال فترة العلاج.

حيث نصت المادة (132) على: "إذا أصيب العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما فيها الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحاليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج. ونصت (29) من نظام العمل على انه إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته.

الحصول على شهادة خدمة:

تنبه المشرع السعودي على أن للعامل حق الحصول في شهادة خدمة ودون مقابل حيث نصت المادة (64) الفقرة (1) من نظام العمل أن يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي: "أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه. كما ألزم المشرع السعودي صاحب العمل أن يعيد للعامل جميع ما أودعه من شهادات ووثائق حيث نصت المادة (64) الفقرة (2) على: "أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق". كما نصت المادة (61) مجموعة من الإجراءات التي تلزم اصحاب العمل لما فيه مصلحة العامل وقد نصت المادة على التالي: "يجب على صاحب العمل ما يأتي:

- 1- أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
 - 2- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.
- كما ألزم المشرع السعودي بأنه يحق للعامل ترك العمل دون اشعار مع الاحتفاظ بحقوقه النظامية كلها اذا لم يقوم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته، وفقاً لنص المادة (81) الفقرة (1) التي نصت على "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية (1): إذا لم يقوم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل".

تكاليف نقل العامل:

نصت المادة (40) الفقرة (1) من نظام العمل على أن يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل والإقامة ورخصة العمل ونصت المادة على "يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين. كما حددت نفس المادة الفقرة (3) على أن "يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه".

الخاتمة:

- إن الشريعة الإسلامية قد أوجبت تأدية حق الإنسان والوفاء بالعهد وحسن المعاملة وإعطاء أجر العامل (الأجير) وفي الوقت ذاته حرص المشرع السعودي على وضع الإجراءات والضوابط والنصوص القانونية التي تحدد التزامات صاحب العمل تجاه العامل، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية:
- 1- الشريعة الإسلامية توجب تأدية حق الغير والوفاء بالعقود وعلى صاحب العمل الوفاء بالتزاماته تجاه العامل إرضاءً لتعاليم الدين.
 - 2- الشريعة الإسلامية توجب على صاحب العمل تأدية أجر العامل (الاجير) قبل أن يجف عرقه، وهذا دليل على حرص وأهمية أجر العامل (الأجير) في الإسلام ويتوجب على صاحب العمل عدم المساس بهذا الحق.
 - 3- نظام العمل السعودي مبني ومستوحى من الشريعة الإسلامية وعلى طرفي العمل الالتزام بتنفيذه.
 - 4- حرص المشرع السعودي على وضع الضوابط التي تلزم صاحب العمل بتأدية أجر العامل دون تلاعب أو تقصير.
 - 5- تنبه المشرع السعودي إلى وضع الإجراءات والضوابط التي تلزم صاحب العمل بتأدية بقية الحقوق الأخرى للعامل كالإجازة وعلاج الإصابة أثناء العمل... الخ.
 - 6- حدد المشرع السعودي واجبات والتزامات العامل تجاه عمله وفي نفس الوقت لم يغفل عن وضع الإجراءات والضوابط التي التزمات صاحب العمل تجاه العامل.
 - 7- حرص المشرع السعودي إلى الوقوف بجانب العامل -الطرف الأضعف- وعلى صاحب العمل تنفيذ القانون دون تقاعس أو مماطلة.
 - 8- نظام العمل السعودي احتوى على العديد من الضوابط والإجراءات فيما يخص التزامات صاحب العمل تجاه العامل وفقاً لما تقتضيه طبيعة ومتطلبات العمل في عصرنا الحاضر.

قائمة المراجع

- الامانة العامة بمجلس رئاسة الوزراء السعودي (1426) نظام العمل، امر ملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426، ، الصادر بتاريخ 23/08/1426 هـ الموافق: 2005/09/27 م، والمنشور بتاريخ 25/09/1426 هـ الموافق: 2005/10/28 م. وتعديلاته بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 27/11/1440هـ.
- الحسن، خليفة بابكر (2016). حقوق وواجبات العامل في الإسلام، موقع الاقتصاد الإسلامي: <https://www.aliqtisadalislami.net>
- الرطروط، سليمان (2007) حقوق العمال في الإسلام <http://www.gerasanews.com/article/266225>
- الرعيبي، شمس الدين أبو عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن الطرابلسي المغربي. (1984) تحرير الكلام في مسائل الالتزام تحقيق عبد السلام محمد الشريف، الطبعة الأولى، بيروت: دار الغرب الإسلامي،
- الزحيلي، وهبة (1997). الفقه الإسلامي وأدلته، دمشق: دار الفكر المعاصر للطباعة والنشر والتوزيع
- شحاتة، حسين حسين (د. ت). الضوابط الشرعية والأسس الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجر، سلسلة دراسات في الاقتصاد الإسلامي: www.Darelmashora.com
- الطوالبية، منصور عبد الله (2009). الدفع بعدم الالتزام: دراسة مقارنة، عمان: دار يافا للنشر والتوزيع.
- علي، أحمد جابر حسنين (2013). الإحباط الإداري الاسباب والعلاج، الطبعة الأولى - القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- العواودة، سمير (1431). واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، فلسطين: جامعة القدس.
- الفتياي، تيسير. (2018) حقوق الخدم والعمال في الشريعة الإسلامية: <http://factjo.com/Articles.aspx?id=1081>
- قلعي، محمد رواس؛ قنبي، حامد صادق (1988). معجم لغة الفقهاء، الطبعة الثانية، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع.
- مركز القدس للدراسات السياسية. (2010). الاقتصاد بين نظريتين السوق الاجتماعي والإسلامي: نحو خطاب إسلامي ديمقراطي مدني، الجزء الثالث، الناشر: مركز القدس للدراسات السياسية.
- الموسوعة العربية، المجلد الأول، <http://arab-ency.com.sy/overview/74>
- موسى، خالد السيد محمد عبد المجيد (2014)، أحكام عقد العمل عن بعد، الطبعة الأولى، الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.