

## التنظيم القانوني للعامل الأجنبي وفقاً لنظام العمل السعودي

أرجوان عبدالله القرني

طالبة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية  
aalqarni0988@stu.kau.edu.sa

### المستخلص

تهدف الدراسة إلى بيان تعريف العامل الأجنبي والتعرف على شروط وضوابط تشغيله وفقاً لنظام العمل السعودي، إضافةً إلى استعراض الحقوق التي يضمنها النظام للعامل الأجنبي، ومعرفة كيفية تنظيم حقه في الانتقال لعمل آخر أو تغيير المهنة، وتوضيح التزامات العامل الأجنبي وفقاً للأحكام القانونية المنظمة لهذه العلاقة، وذلك من خلال الاستعانة بالمنهج التحليلي، تم تحليل نصوص نظام العمل السعودي بالإضافة إلى النصوص القانونية ذات الصلة لتوضيح الإطار القانوني لحقوق والتزامات العامل الأجنبي في نظام العمل السعودي.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن نظام العمل السعودي لم ينص على تعريف العامل الأجنبي بشكل مباشر، واكتفى بالتعريف العام للعامل، كما يتمتع العامل الأجنبي بحقوق عامة وخاصة تضمن له معاملة عادلة، بالإضافة إلى إمكانية انتقاله من صاحب عمل إلى آخر وفق ضوابط محددة، وكذلك حقه في تغيير المهنة وفق إجراءات نظامية معينة. كما يفرض النظام على العامل الأجنبي مجموعة من الالتزامات التي تشمل أداء العمل وفق المعايير المهنية، والمحافظة على ممتلكات صاحب العمل، والالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل أو منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية.

كما خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها ضرورة إدراج تعريف العامل الأجنبي في نظام العمل بشكل واضح، وإجراء مراجعات دورية لقائمة المهن المحظورة على العمالة الأجنبية، وتعزيز إجراءات الرقابة لضمان الامتثال للضوابط القانونية، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل متوازنة ومستقرة في المملكة العربية السعودية.

**الكلمات المفتاحية:** العامل الأجنبي، نظام العمل السعودي، حقوق العامل الأجنبي، التزامات العامل الأجنبي، رخصة العمل، انتقال العامل الأجنبي، تغيير المهنة.

---

## The Legal Regulation of Foreign Workers According to the Saudi Labor Law

**Arjwan Abdullah Al-Qarni**

Master's Student in Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia

aalqarni0988@stu.kau.edu.sa

### Abstract

This study aims to define the concept of the foreign worker and identify the conditions and regulations governing their employment under the Saudi Labor Law. It also examines the rights guaranteed by the system to foreign workers, explores how the law regulates their ability to move to another job or change professions, and clarifies the obligations imposed on them by the relevant legal provisions. Using the analytical method, the study analyzes the provisions of the Saudi Labor Law along with other related legal texts to outline the legal framework for the rights and obligations of foreign workers in Saudi Arabia.

The study arrived at several key findings, including that the Saudi Labor Law does not explicitly define the foreign worker but rather provides a general definition of workers. Foreign workers enjoy both general and specific rights that ensure fair treatment, including the ability to move from one employer to another under specific regulations, as well as the right to change professions through established legal procedures. Additionally, the law imposes various obligations on foreign workers, such as performing their duties in accordance with professional standards, maintaining the employer's property, preserving confidentiality regarding workplace secrets, and refraining from competing with the employer after the termination of their contract.

Furthermore, the study presents several recommendations, including the necessity of explicitly defining the foreign worker within the Saudi Labor Law, conducting periodic reviews of the list of professions prohibited for foreign workers, and enhancing regulatory measures to ensure compliance with legal obligations. These steps contribute to establishing a balanced and stable work environment in the Kingdom of Saudi Arabia.

**Keywords:** Foreign Worker, Saudi Labor Law, Foreign Worker Rights, Foreign Worker Obligations, Work Permit, Foreign Worker Mobility, Profession Change.

## المقدمة

يُعد تنظيم تشغيل العمالة الأجنبية من الموضوعات الحيوية التي تؤثر على سوق العمل، حيث يتطلب تحديد إطار قانوني واضح يضمن حقوق العامل الأجنبي ويحدد واجباته وفقاً للأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، ويحدد نظام العمل القواعد التي تحكم استقدام وتشغيل هذه الفئة، بهدف تحقيق التوازن بين حاجة السوق إلى العمالة الأجنبية ومتطلبات التوطين وتعزيز فرص العمل للمواطنين. يتناول هذا البحث التنظيم القانوني للعامل الأجنبي وفق نظام العمل السعودي، حيث يستعرض مفهوم العامل الأجنبي وضوابط تشغيله، من خلال تحليل شروط ومتطلبات التوظيف، بالإضافة إلى التزامات صاحب العمل تجاه هذه الفئة من العمالة. كما يناقش آثار تشغيل العامل الأجنبي، من حيث الحقوق التي يتمتع بها والتزامات الأداء والمحافظة على ممتلكات العمل، مع التركيز على القواعد التي تحكم سرية المعلومات وعدم المنافسة، ومن خلال دراسة هذه الجوانب، يهدف البحث إلى توضيح الإطار القانوني الذي ينظم وجود العمالة الأجنبية في سوق العمل السعودي.

## أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتلخص مشكلة هذه الدراسة حول توضيح التنظيم القانوني للعامل الأجنبي وفقاً لنظام العمل السعودي وبيان حقوق العامل الأجنبي والتزاماته، ويكمن التساؤل الرئيس للدراسة حول ما هو التنظيم القانوني للعامل الأجنبي وفق نظام العمل السعودي؟ ومنه يتفرع عدة تساؤلات وهي:

1. ما هو تعريف العامل الأجنبي، وما هي شروط وضوابط تشغيله وفقاً لنظام العمل السعودي؟
2. ما هي الحقوق التي يضمنها نظام العمل السعودي للعامل الأجنبي؟
3. كيف ينظم نظام العمل السعودي حق العامل الأجنبي في الانتقال لعمل آخر أو تغيير المهنة؟
4. ما هي التزامات العامل الأجنبي وفقاً لنظام العمل؟

## ثانياً: أهمية الدراسة

### 1. الأهمية العلمية:

تبرز الأهمية العلمية للبحث من خلال تسليط الضوء على الإطار القانوني والضوابط المتعلقة بتنظيم تشغيل العمالة الأجنبية في نظام العمل السعودي، مما يثري المعرفة القانونية ويفتح المجال أمام الباحثين لدراسة المزيد من الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع.

### 2. الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية للبحث في توعية العامل الأجنبي بحقوقه وواجباته وفقاً لنظام العمل السعودي، مما يمكنه من المطالبة بحقوقه بفعالية. كما يساعد البحث أصحاب العمل على فهم التشريعات والأنظمة المتعلقة بتوظيف العمال الأجانب، بما يساهم في الامتثال للأنظمة.

### ثالثًا: أهداف الدراسة

1. بيان تعريف العامل الأجنبي، والتعرف على شروط وضوابط تشغيله وفقًا لنظام العمل السعودي.
2. استعراض الحقوق التي يضمنها نظام العمل السعودي للعامل الأجنبي.
3. معرفة كيف نظم نظام العمل السعودي حق العامل الأجنبي في الانتقال لعمل آخر أو تغيير المهنة.
4. توضيح التزامات العامل الأجنبي وفقًا لنظام العمل.

### رابعًا: منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي لدراسة التنظيم القانوني للعامل الأجنبي وفقًا لنظام العمل السعودي من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة.

### خامسًا: الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى: أحكام تشغيل العامل الأجنبي في قانون العمل الأردني، جمان محمد حسين المعاينة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة (2021م):

تهدف الدراسة إلى تحديد مفهوم العامل الأجنبي، وتوضيح المبررات والاعتبارات لتشغيله، بالإضافة إلى بيان الشروط المفروضة في الأردن على العامل الأجنبي وإجراءات استقدامه والجزاء المترتبة على صاحب العمل عند مخالفته شروط تنظيم عمل الأجنبي، كما تناولت الدراسة الالتزامات التعاقدية والالتزامات الناشئة عن طبيعة عمل العامل الأجنبي، وأخيرًا، استعرضت حقوق العامل الأجنبي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أن غرض المشرع الأردني من وضع شروط وإجراءات تنظيمية لتشغيل العاملة الأجنبية هو لحماية العمالة الأردنية من المنافسة. كما توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أبرزها: توصية للمشرع الأردني بإعداد دليل شامل يوضح حقوق وواجبات العامل الأجنبي في المؤسسات والمنشآت التي يعمل بها تحت إشراف صاحب العمل.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراسة مع دراستنا الحالية في أن كلاهما تبحث أحكام تشغيل العامل الأجنبي، وتختلف في أن الدراسة بحثت أحكام تشغيل العامل الأجنبي في ظل قانون العمل الأردني، أما دراستنا الحالية تختص بالبحث وفق نظام العمل السعودي.

- الدراسة الثانية: العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، محمد صادق منذر الهويدي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط (2019م):

تهدف الدراسة إلى تحديد مفهوم العامل الأجنبي في اللغة والفقه والقانون الأردني، واستعراض المركز القانوني للعامل الأجنبي مقارنة بالعامل الوطني والمهاجر وطالب اللجوء. كما تناولت انعقاد عقد العمل

والمراحل التمهيديّة للتعاقد، بالإضافة إلى القيود المتعلقة بحرية التعاقد وتشغيل المرأة الأجنبية. تناولت الدراسة التزامات العامل وضمائمه في قانون العمل، وكيفية انتهاء عقد العمل والرابطة التعاقدية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: وجود اختلاف في المركز القانوني للعامل الأجنبي عن المركز القانوني للعامل الوطني في الأردن. حيث أن حق العامل الأردني في العمل مستمد في المقام الأول من الدستور الأردني، ثم من قانون العمل الأردني. بينما يستمد العامل الأجنبي حقه في العمل من قانون العمل، مع وجود قيود تحد من حرية صاحب العمل في التعاقد معه. كما توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أبرزها: توصية بتفعيل برامج توعوية للعمال الأجانب وأصحاب العمل، لتعريفهم بما يترتب عليهم من حقوق والتزامات صادرة من قانون العمل الأردني.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراسة مع دراستنا الحالية في أن كلاهما تستعرض حقوق والتزامات العامل الأجنبي، وتختلف في أن الدراسة تبحث المشكلة بناءً على قانون العمل الأردني، أما دراستنا الحالية تختص بالبحث وفق نظام العمل السعودي.

- **الدراسة الثالثة: النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر، هاجر صالح، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2016م):**

تهدف الدراسة إلى تحليل القوانين التي تنظم العمالة الأجنبية في الجزائر، مع التركيز على شروط تشغيلها وحمايتها القانونية، كما تستعرض الفجوة بين القانون والواقع، بما في ذلك العمالة المقننة وغير المقننة مثل تشغيل اللاجئين، وتبحث تأثير العمالة الأجنبية على سوق العمل من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أن المشرع الجزائري لم ينظم مسألة تشغيل العمالة غير المقننة مما أدى إلى استغلال بعض أصحاب العمل لهذه الفئة مما أثر على سوق العمل الجزائري. كما توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أبرزها: توصية بضرورة تعديل القوانين المنظمة لعمل الأجانب في الجزائر مع إدراج نصوص قانونية تنظم العمالة غير المقننة.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراسة مع دراستنا الحالية في أن كلاهما استعرض حقوق العامل الأجنبي، وتختلف في أن الدراسة بحثت مسألة تشغيل العمالة الأجنبية بين الواقع والقانون وفق القانون الجزائري، أما الدراسة الحالية تكتفي بالبحث من الناحية القانونية بتحليل نصوص نظام العمل السعودي.

### سادساً: حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تتناول هذه الدراسة الجوانب القانونية المتعلقة بالتنظيم القانوني للعامل الأجنبي وفقاً لنظام العمل السعودي، وتقتصر على تحليل النصوص القانونية واللوائح ذات الصلة دون التطرق إلى الجوانب الأخرى مثل السياسات الاقتصادية أو الاجتماعية.

- الحدود المكانية: تبحث الدراسة مسألة التنظيم القانوني للعامل الأجنبي في نظام العمل في المملكة العربية السعودية.

### سابعًا: خطة الدراسة

المبحث الأول: مفهوم العامل الأجنبي وضوابط تشغيله

- المطلب الأول: تعريف العامل الأجنبي
- المطلب الثاني: شروط وضوابط تشغيل العامل الأجنبي
- المبحث الثاني: آثار تشغيل العامل الأجنبي
- المطلب الأول: حقوق العامل الأجنبي
- المطلب الثاني: التزامات العمال الأجنبي

### المبحث الأول: مفهوم العامل الأجنبي وضوابط تشغيله

يُعد تشغيل العامل الأجنبي من القضايا المهمة التي تتطلب تنظيمًا دقيقًا لضمان تحقيق التوازن بين حاجة سوق العمل إلى العمالة الأجنبية ومراعاة سياسات التوطين. ولتحقيق ذلك، وضع النظام مجموعة من الشروط والضوابط التي تحكم تشغيل العامل الأجنبي، والتي تهدف إلى ضمان توافق عملية الاستقدام مع احتياجات السوق، وتحديد الالتزامات المالية لصاحب العمل، بالإضافة إلى تنظيم تشغيل المرأة الأجنبية وفق معايير محددة تراعي متطلبات بيئة العمل.

### المطلب الأول: تعريف العامل الأجنبي:

يُعد تحديد مفهوم العامل الأجنبي أمرًا جوهريًا في أي نظام عمل، حيث يتطلب توضيح الفرق بين العامل الذي يتمتع بجنسية الدولة والعامل الذي لا يحملها. ويتناول هذا المطلب تعريف العامل لغةً واصطلاحًا، بالإضافة إلى تحديد مفهوم الأجنبي وفق الأنظمة القانونية، وذلك للوصول إلى تعريف مركب يوضح ماهية العامل الأجنبي بصورة دقيقة وشاملة.

### أولًا: تعريف العامل:

لغةً: من يعمل في مهنة أو صنعة والذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله والذي يأخذ الزكاة من أربابها<sup>1</sup>

اصطلاحًا: عرف المنظم السعودي العامل على أنه: (كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كتاب المعجم الوسيط باب الميم صفحة 628  
<sup>2</sup> المادة الثانية من نظام العمل.

يتضح من النص السابق أن العامل يجب أن يكون شخصًا طبيعيًا، سواء كان ذكرًا أو أنثى، ولا يمكن أن يكون شخصًا اعتباريًا. يفسر البعض<sup>3</sup> ذلك بأن العمل يتطلب جهدًا إنسانيًا، سواء كان جسديًا أو فكريًا، وهو ما لا يمكن أن يصدر عن شخص اعتباري. لذا، لا يمكن اعتبار الشخص الاعتباري طرفًا في عقد العمل بصفته عاملاً.

وبذلك، يُعتبر كل من يعمل لدى صاحب عمل وتحت إشرافه مقابل أجر عاملاً، بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يؤديه، سواء كان يدويًا أو فكريًا، حيث تكمن العبرة في وجود علاقة التبعية والإشراف وليس في نوع العمل نفسه<sup>4</sup>.

### ثانيًا: تعريف الأجنبي:

لغةً: وَيُقَالُ هُوَ أجنبي من هَذَا الأمر لَا تعلق لَهُ بِهِ وَلَا معرفة وَمَنْ لَا يتمتع بجنسية الدولة، وجمعه أجنبي<sup>5</sup>.  
اصطلاحًا: أعطى المنظم وصف "غير السعودي" كبيان لمعنى لفظ الأجنبي في الفقرة ج من المادة الثالثة من نظام الجنسية العربية السعودية<sup>6</sup>، أي الشخص الذي لا يحمل الجنسية السعودية، إلا أننا نرى أن هذا التعريف غير كافي، فنجد أن المنظم نص على تعريف غير السعودي في نظام الإقامة المميزة<sup>7</sup> بالنص التالي: "هو الشخص ذو الصفة الطبيعية الذي لا يحمل الجنسية السعودية". ونرى أن التعريف الوارد في نظام الإقامة المميزة جاء مكملًا للتعريف الأول، وتميز عنه بكونه أكثر دقة بحيث أختص الشخص الطبيعي، وبذلك خرج من المقصود الشخص المعنوي.

### ثالثًا: التعريف المركب:

يعرف البعض العامل الأجنبي على أنه: (العامل الذي لا يتمتع بجنسية الدولة المتواجد بها)<sup>8</sup>. ونرى أن التعريف مبتكر في بساطته حيث يميز العامل الأجنبي عن العامل الذي يتمتع بجنسية الدولة التي يقيم بها، فالأساس فيه هو عنصر الجنسية. ومع ذلك، فإنه يُعد تعريفًا ناقصًا إلى حد ما، إذ لا يأخذ بعين الاعتبار عوامل أخرى مثل الإشارة إلى وجود علاقة تبعية لصاحب العمل ولم يذكر عنصر الأجر، وبالتالي فإن التعريف في مجمله صحيح من ناحية المبدأ لكنه يحتاج إلى مزيد من التفصيل ليشمل الجوانب التي تحدد حالة العامل.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة 2013م، الصفحة 25.  
<sup>4</sup> شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، منشورات جامعة حلب مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية 2006م، الصفحة 324.  
<sup>5</sup> كتاب المعجم الوسيط باب الجيم صفحة 138  
<sup>6</sup> الصادر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (4) وتاريخ 1374/01/25هـ،  
<sup>7</sup> المادة الأولى من نظام الإقامة المميزة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/106) وتاريخ 1440/09/10هـ.  
<sup>8</sup> المعاينة، جمان محمد حسين و الفناطسة، جعفر محمود على المغربي (2021) أحكام تشغيل العامل الأجنبي في قانون العمل الأردني (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة، الصفحة 9.

واستنادًا إلى ما سبق يمكن القول بأن العامل الأجنبي: هو الشخص الطبيعي الذي لا يحمل جنسية الدولة التي يعمل فيها، ويؤدي عملاً لحساب صاحب عمل وتحت إشرافه مقابل أجر، وفقاً للضوابط والإجراءات المنظمة لعلاقة العمل في تلك الدولة.

نرى أنه من خلال استعراض التعريفات المختلفة للعامل الأجنبي، يتبين أن جوهر هذا المفهوم يرتبط بعنصر الجنسية وعلاقة التبعية لصاحب العمل، بالإضافة إلى حصول العامل على مقابل مادي نظير عمله. لذلك، يُعد التعريف المركب للعامل الأجنبي أكثر شمولاً، حيث يأخذ بعين الاعتبار كافة الجوانب المؤثرة في تحديد وضعه القانوني داخل الدولة التي يعمل بها.

### المطلب الثاني: شروط وضوابط تشغيل العامل الأجنبي:

#### أولاً: شروط تشغيل العامل الأجنبي:

حدد نظام العمل ولائحته التنفيذية، إلى جانب عدد من القرارات الوزارية، شروطاً محددة لتنظيم استقدام العمالة الأجنبية إلى المملكة<sup>9</sup>، وذلك لضمان توافق عملية التوظيف مع احتياجات سوق العمل الفعلية، والحد من تشغيل العمالة غير الوطنية في الوظائف التي يمكن أن يشغلها مواطنون إما لكونهم يتمتعون بكفاءة مساوية أو أعلى، أو يمكن تأهيلهم لشغل هذه الوظائف بما يتماشى مع سياسات التوظيف<sup>10</sup>.

#### الشرط الأول: الحصول على رخصة عمل:

حيث حظر المنظم مزاولة العامل الأجنبي لأي عمل داخل المملكة إلا بعد حصوله على رخصة عمل رسمية صادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وفق النموذج المعتمد لهذا الغرض. وللحصول على هذه الرخصة، يجب استيفاء مجموعة من الشروط، وهي:

1. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة نظامية وحصل على تصريح رسمي بالعمل.
2. أن يمتلك العامل مؤهلات مهنية أو شهادات تعليمية يحتاجها سوق العمل المحلي، بشرط عدم توفر مواطنين يحملون نفس المؤهلات أو أن عددهم لا يلبي حاجة السوق، أو أن يكون العامل من فئة العمالة العادية التي تحتاج إليها الدولة.
3. أن يكون هناك عقد عمل رسمي بين العامل وصاحب العمل، بحيث يكون العامل تحت مسؤولية صاحب العمل.

يُقصد بكلمة "العمل" في هذا السياق جميع الأنشطة المهنية التي تشمل المجالات الصناعية والتجارية والزراعية والمالية، إلى جانب الخدمات المختلفة بما فيها العمل في المنازل<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> وفقاً للمادة الثانية والثلاثون من نظام العمل.

<sup>10</sup> نافرو، طلعت عبدالرحيم، (1439هـ)، المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد، الصفحة 65.

<sup>11</sup> وفقاً للمادة الثالثة والثلاثون من نظام العمل.

لا يعد كافيًا أي تصريح أو ترخيص صادر عن جهة أخرى لمزاولة العمل أو المهنة داخل المملكة ما لم يتم الحصول على رخصة العمل الرسمية.<sup>12</sup> فهذه الرخصة ضرورية لتنظيم العمالة الوافدة وضمان توافقها مع الأنظمة المعمول بها.

يهدف هذا الشرط إلى تنظيم سوق العمل وضبط تشغيل العمالة الأجنبية، حيث يضمن أن جميع العاملين حصلوا على التصاريح اللازمة، ليس فقط لممارسة مهنتهم، ولكن أيضًا للعمل وفقًا للأنظمة. وبالتالي، فإن رخصة العمل تُعد متطلبًا أساسيًا مستقلًا عن أي تصاريح أخرى تخص مزاولة المهنة. فإذا حصل طبيب أجنبي على ترخيص مزاولة المهنة من وزارة الصحة السعودية، فإن ذلك لا يُعتبر بديلًا عن رخصة العمل، إذ لا تعد ممارسة المهنة بشكل نظامي إلا بعد استخراج رخصة العمل وفقًا للإجراءات النظامية.

**المهن المحظورة على العامل الأجنبي:** نص المنظم على صلاحية وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تحديد المهن والوظائف التي يُحظر على العمال الأجانب مزاومتها<sup>13</sup>، وذلك بهدف تعزيز توظيف الوظائف وضمان توافر فرص العمل للمواطنين في القطاعات التي تتطلب كفاءات وطنية.

وتنفيذًا لهذه النص، تم حصر عدد من المهن التي لا يُسمح للعامل الأجنبي العمل بها، ومنها على سبيل المثال: المناصب الإدارية المتقدمة مثل كبير إداري الموارد البشرية ومدير شؤون الموظفين، نظرًا لأن هذه الأدوار تتطلب معرفة دقيقة بأنظمة العمل المحلية وسياسات الموارد البشرية الداخلية. كذلك، تم تقييد وظائف تتعلق بالتعامل المباشر مع الموظفين والعملاء، مثل كاتب استقبال فندقي وكاتب استقبال مرضى، حيث يُفضل أن يكون الموظف سعوديًا لضمان تواصل سلس وفعال مع العملاء والمرضى، خاصةً في بيئات صحية أو خدمية حساسة. كما يشمل الحظر وظائف ذات طابع تنظيمي وإشرافي، مثل أمين صندوق وحارس أمن خاص، لضمان تولى المواطنين المهام التي تتطلب درجة عالية من المسؤولية والثقة. إضافةً إلى ذلك، يحظر على غير السعوديين العمل كمُخلصين جمركيين أو معقبين في الجهات الحكومية، حيث تتطلب هذه المهن معرفة بالإجراءات النظامية داخل المملكة.

علاوةً على منع شغل هذه الوظائف من قبل العمال الأجانب، فإن النظام يحظر أيضًا إسناد مهامها لهم بأي شكل من الأشكال، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، أو تحت أي مسمى وظيفي آخر. وبذلك يتم ضمان أن جميع الأنشطة والمهن التي قررت الوزارة تخصيصها للسعوديين تُمارس حصريًا من قبل المواطنين، تحقيقًا لسياسات التوطين ودعم القوى العاملة الوطنية.<sup>14</sup>

غير أن هناك فئة من الأجانب مستثناة من الحظر، حيث يُسمح لكل من أم المواطن وأم المواطنة وابن المواطنة وابنة المواطنة بالعمل في المهن المقصورة على السعوديين.<sup>15</sup> نرى هذا الاستثناء يعطي أفضلية

<sup>12</sup> وفقًا للمادة الرابعة والثلاثون من نظام العمل.

<sup>13</sup> وفقًا للمادة السادسة والثلاثون من نظام العمل.

<sup>14</sup> وفقًا للمادة الحادية عشر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

<sup>15</sup> وفقًا للقرار الوزاري رقم (15206) وتاريخ 1439/01/25هـ.

لهذه الفئة كما يعزز من اندماجها الاجتماعي والاقتصادي، ويسهم في الاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم، مما يعود بالنفع على سوق العمل ككل.

### الشرط الثاني: إبرام عقد عمل محدد المدة:

على خلاف عقود العمل التي تبرم مع المواطنين والتي يخير فيها العامل وصاحب العمل بين أن تكون محددة أو غير محددة المدة، يجب أن يكون عقد العمل للعامل الأجنبي مكتوبًا ومحدد المدة. وإذا لم يتم تحديد مدة العقد، تُعتبر مدته سنة واحدة من تاريخ مباشرة العامل لعمله فعليًا. وفي حال استمر العامل في وظيفته بعد انتهاء هذه المدة، يُعد العقد متجددًا تلقائيًا لمدة مماثلة.<sup>16</sup>

كما يُعتبر عقد العمل للعامل الأجنبي محدد المدة، بغض النظر عن طول مدته أو عدد مرات تجديده، وفي جميع الأحوال، لا يمكن تحويله إلى عقد غير محدد المدة، حتى إذا تم الاتفاق بين الطرفين على ذلك.<sup>17</sup>

ويُمنع صاحب العمل من توظيف العامل الأجنبي في وظيفة تختلف عن تلك المسجلة في رخصة عمله، كما يُحظر عليه ممارسة أي مهنة أخرى دون استكمال الإجراءات النظامية اللازمة لتعديل المهنة.<sup>18</sup>

**العمل لدى جهة أخرى:** لا يجوز لصاحب العمل السماح للعامل بالعمل لدى جهة أخرى أو لحسابه الخاص دون الالتزام بالقواعد والإجراءات النظامية المعتمدة. وبالمثل، لا يجوز للعامل ممارسة العمل لصالح صاحب عمل آخر أو لحسابه الشخصي دون اتباع الإجراءات النظامية. كما يُحظر على صاحب العمل تشغيل عامل غيره بطريقة مخالفة للأنظمة، كما تتولى الجهات المختصة عمليات التفتيش على المنشآت لضبط المخالفات واتخاذ الإجراءات اللازمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في النظام. وفي حال كانت المخالفة ضمن اختصاص وزارة الداخلية، يتم إحالتها إليها لاتخاذ التدابير المناسبة وفق الأنظمة المعمول بها. بالإضافة إلى ذلك، تُحيل وزارة الداخلية بيانات أصحاب العمل المخالفين إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتطبيق العقوبات المقررة وفق النظام.<sup>19</sup>

ويستثنى العامل الأجنبي الذي توافق الوزارة على عمله وفق إجراءات برنامج أجير فلا يعد مخالفًا في حال عمل لدى جهة أخرى.<sup>20</sup>

في ختام هذه الفقرة نجد أن هذه الشروط جاءت لضمان تنظيم دخول العمالة الأجنبية إلى سوق العمل بما يتماشى مع احتياجات المملكة، حيث يتم منح رخصة العمل وفق ضوابط دقيقة تهدف إلى تحقيق التوازن بين الطلب على العمالة الأجنبية وتأهيل المواطنين لشغل الوظائف المتاحة.

<sup>16</sup> وفقًا للمادة السابعة والثلاثون من نظام العمل.

<sup>17</sup> وفقًا للمادة الثانية عشر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

<sup>18</sup> وفقًا للمادة الثامنة والثلاثون من نظام العمل.

<sup>19</sup> وفقًا للمادة التاسعة والثلاثون من نظام العمل.

<sup>20</sup> وفقًا للمادة الثالثة عشر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

### ثانياً: الالتزامات المالية عند تشغيل العامل الأجنبي:

يتحمل صاحب العمل بعض الالتزامات المالية عند توظيف العامل الأجنبي، حيث لا تُدفع هذه التكاليف عند تشغيل العامل السعودي، وتشمل هذه الالتزامات رسوم الاستقدام، الإقامة، رخصة العمل، وتكاليف نقل الخدمات وغيرها<sup>21</sup>. وهي كالتالي:

1. يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع رسوم استقدام العامل الأجنبي، بالإضافة إلى تكاليف الإقامة ورخصة العمل وتجديدها، وأي غرامات ناتجة عن تأخير التجديد، إلى جانب رسوم تغيير المهنة وتكاليف الخروج والعودة، فضلاً عن تذكرة سفر العامل الأجنبي إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين.

نجد أن المنظم عالج حالة امتناع صاحب العمل عن إصدار أو تجديد الرخصة للعامل الذي يرغب في الخروج النهائي في حال عدم وجود ما يمنعه من المغادرة، وذلك بتقديم طلب إصدار رخصة عمل دون موافقة صاحب العمل وفق نموذجاً معداً لهذا الغرض، حيث يصدر الموظف المختص الرخصة مع تحميل الرسوم على صاحب العمل<sup>22</sup>.

2. يتحمل العامل الأجنبي تكاليف العودة إلى بلده في حال عدم صلاحيته للعمل أو رغبته في المغادرة دون وجود سبب مشروع.

3. في حال نقل خدمات العامل الأجنبي إلى جهة جديدة، يكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن دفع رسوم نقل الخدمات.

4. يلتزم صاحب العمل بتغطية نفقات تجهيز جثمان العامل الأجنبي ونقله إلى الدولة التي تم فيها إبرام العقد أو التي تم استقدامه منها، ما لم يتم دفنه داخل المملكة بموافقة ذويه. وفي حال تكفل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بهذه النفقات، يُعفى صاحب العمل من ذلك.

نرى أن الغاية من تحميل صاحب العمل مسؤوليات مالية إضافية عند تشغيل العامل الأجنبي، وذلك لضمان تغطية تكاليف استقدامه وإقامته ونقل خدماته، مما يعكس التزام النظام بضبط سوق العمل وحرص المنظم على عدم تحميل العامل أي أعباء مالية غير اعتيادية.

<sup>21</sup> وفقاً للمادة الأربعون من نظام العمل.

<sup>22</sup> تعميم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية سابقاً) رقم (116288) وتاريخ 14/04/1441هـ.

### ثالثًا: الضوابط الخاصة بتشغيل المرأة الأجنبية:

في إطار تنظيم عمليات استقدام ونقل خدمات العاملات في القطاع الخاص، يضع النظام مجموعة من الضوابط التي تهدف إلى ضمان توافق هذه العمليات مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات الجهات التنظيمية. وتشمل هذه الضوابط تحديد الأنشطة الاقتصادية التي يُسمح لها باستقدام العاملات، والتأكد من توفر كوادرات وطنية مؤهلة قبل الموافقة على الطلبات، إضافة إلى ضمان توفير بيئة عمل مناسبة وفقًا للأنظمة المعمول بها. كما يضع النظام قيودًا واضحة لضمان تحقيق الاستقرار والعدالة في سوق العمل، وذلك بناءً على القرار الوزاري رقم (3614) وتاريخ 1435/08/10 هـ الصادر من وزارة العمل (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حاليًا) حيث نص القرار على ما يلي:

أولًا: يُقتصر استقدام ونقل خدمات العاملات في القطاع الخاص على الأنشطة الاقتصادية التالية:

1. المنشآت الصحية والتعليمية، بشرط الحصول على تأييد حكومي من الجهة المرخصة ويحدد عدد ومهن العاملات المطلوبة
2. المنشآت ذات الأنشطة النسائية البحثية، بشرط أن يُذكر ذلك في السجل التجاري والترخيص الخاص بها، وأن يكون جميع العاملين من العنصر النسائي، باستثناء الوظائف المساندة التي تستلزم وجود عاملين من الرجال

ثانيًا: يجب التأكد من صندوق تنمية الموارد البشرية قبل الموافقة على طلب الاستقدام أو نقل الخدمات، وذلك للتحقق من توفر كوادرات نسائية سعودية مؤهلة لتغطية احتياجات المنشأة من المهن المطلوبة، خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ تقديم الطلب

ثالثًا: يُقتصر الاستقدام أو نقل الخدمات للمنشآت الواردة في الفقرة (2) من البند أولًا، والتي يقتصر نشاطها على بيع المستلزمات النسائية أو الأنشطة الصناعية، على وظائف مثل خبيرات لأغراض التدريب، وعاملات نظافة فقط

رابعًا: يقتصر استقدام أو نقل خدمات العاملات في مراكز ضيافة الأطفال على وظائف عاملات النظافة فقط.

خامسًا: يُسمح باستقدام أو نقل خدمات العنصر الرجالي في المنشآت المذكورة سابقًا، ولكن فقط في الوظائف المساندة التي تتطلب وجود رجال بطبيعتها.

سادسًا: يجب أن يستوفي طلب الاستقدام أو نقل الخدمات الشروط المحددة في دليل برنامج نطاقات ومعايير الاستقدام.

سابعًا: يكون عمل المستقدمة أو المنقولة خدماتها بدوام كامل، ولا يُسمح بالعمل الجزئي أو عن بعد.

ثامناً: يجب ألا يقل عمر المستقدمة عن 21 عاماً وفقاً للأنظمة المعمول بها.  
تاسعاً: على المنشأة توفير سكن مناسب ووسائل نقل للعاملات بين السكن ومقر العمل.  
عاشراً: يجب أن توفر المنشأة بيئة عمل تراعي الخصوصية والاستقلالية، كما تنص عليه أنظمة العمل والقرارات الوزارية الخاصة بعمل المرأة.  
حادي عشر: إذا ثبتت مخالفة المنشأة لهذا القرار، تُمنع من استقدام أو نقل خدمات العنصر النسائي لمدة خمس سنوات وفقاً للأنظمة ذات العلاقة.  
نرى أن الهدف من تنظيم تشغيل المرأة الأجنبية هو تحقيق توافق بين حاجات سوق العمل ومتطلبات الجهات التنظيمية، مع التركيز على تخصيص بعض الوظائف لمواطنات المملكة، وتعزيز بيئة عمل تحافظ على الاستقلالية والخصوصية، وفقاً للأنظمة المعتمدة.

في ختام المبحث الأول يتضح من خلال هذه الضوابط أن تنظيم تشغيل العامل الأجنبي لا يقتصر فقط على إجراءات استقدامه، بل يشمل أيضاً الالتزامات المالية والقيود المهنية المفروضة لضمان توافق وجوده مع متطلبات سوق العمل. كما أن التركيز على تشغيل المرأة الأجنبية ضمن أطر محددة يعكس حرص النظام على توفير بيئة عمل مناسبة، مع تعزيز فرص العمل للمواطنين في مختلف القطاعات. كل ذلك يأتي في إطار جهود تنظيم سوق العمل وضبط ممارساته بما يحقق العدالة والاستقرار لكافة الأطراف.

### المبحث الثاني: آثار تشغيل العامل الأجنبي

يؤدي تشغيل العامل الأجنبي إلى مجموعة من الآثار القانونية والعملية التي تنعكس على بيئة العمل وصاحب العمل والعامل نفسه. ومن هذا المنطلق، يحدد النظام حقوق العامل الأجنبي لضمان حصوله على معاملة عادلة وظروف عمل ملائمة، كما يفرض عليه التزامات قانونية تهدف إلى تنظيم العلاقة بينه وبين صاحب العمل وضمان سير العمل بشكل مستقر ومتوافق مع الأنظمة. ويستعرض هذا المبحث الحقوق والالتزامات التي تحكم هذه العلاقة، بما يحقق التوازن بين الطرفين داخل سوق العمل.

#### المطلب الأول: حقوق العامل الأجنبي:

وضع النظام مجموعة من الحقوق التي تكفل للعامل الأجنبي الحماية القانونية وتعزز استقرار علاقته بصاحب العمل. وتشمل هذه الحقوق حقوقاً عامة يتمتع بها جميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم، وحقوقاً خاصة تأخذ بعين الاعتبار وضع العامل الأجنبي وطبيعة العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل.

## أولاً: الحقوق العامة للعامل الأجنبي:

سُميت هذه الحقوق بالحقوق العامة للعامل الأجنبي لان المنظم ألزم صاحب العمل بها دون النظر إلى جنسية العامل سواء كان وطني أم أجنبي، فهي لا تختلف تبعًا لجنسية العامل، عليه نردها على النحو التالي:

### 1. الحق في الأجر:

الأجر في نظام العمل السعودي يشمل عدة أنواع، حيث حدده المنظم كما يلي:<sup>23</sup>

**أولاً: الأجر الأساسي:** هو المبلغ الذي يُدفع للعامل مقابل عمله، سواء كان عقد العمل مكتوبًا أو غير مكتوب، بغض النظر عن نوع الأجر أو طريقة دفعه، ويُضاف إليه العلاوات الدورية.

**ثانيًا: الأجر الفعلي:** يشمل الأجر الأساسي إضافةً إلى أي زيادات مستحقة تُقرر للعامل، سواء كانت مكافآت لقاء الأداء الجيد، أو تعويضًا عن المخاطر التي يواجهها أثناء العمل، أو أي مبالغ مستحقة وفقًا للعقد أو لائحة تنظيم العمل.

**ثالثًا: المنح والمكافآت:** هي الحوافز المالية التي يقدمها صاحب العمل للعامل كمكافأة له على أمانته وكفاءته، بشرط أن تكون منصوصًا عليها في عقد العمل أو اللائحة التنظيمية للمنشأة، أو أن يكون منحها قد أصبح عرفًا مستقرًا بحيث يعتبرها العمال جزءًا من الأجر وليست تبرعًا.

**رابعًا: الميزات العينية:** تشمل أي امتيازات يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بشرط أن يكون منصوصًا عليها في عقد العمل أو اللائحة التنظيمية، وتُقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين لكل سنة عمل، ما لم ينص العقد أو اللائحة على مقدار أعلى.

أما فيما يخص تحديد الأجر، فقد ألزم المشرع السعودي بضرورة تقديره وفقًا للعرف السائد في المهنة داخل المنطقة التي يُؤدى فيها العمل، بما يتوافق مع مبادئ العدالة.<sup>24</sup>

**خامسًا: عدم تحديد الأجر:** إذا لم يحدد عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل الأجر الذي يجب على صاحب العمل دفعه للعامل، يتم اعتماد الأجر المقرر لوظيفة مشابهة داخل نفس المنشأة، إن وجد. وإذا لم يكن هناك معيار محدد داخل المنشأة، يتم تقدير الأجر وفقًا للعرف السائد في المهنة ضمن المنطقة التي يُؤدى فيها العمل. وفي حال عدم وجود عرف واضح، تتولى المحكمة العمالية تحديد الأجر بما يتوافق مع مبادئ العدالة.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> وفقًا للمادة الثانية من نظام العمل.

<sup>24</sup> الغويري، سعد مطبق (2021م) التزامات صاحب العمل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - المجلد الخامس - العدد السادس، صفحة 37.

## 2. الحق في الراحة:

أولاً: فترات الراحة: حرص نظام العمل على تنظيم ساعات العمل اليومية، بما يضمن حصول العامل على فترات راحة تكفي لأداء الصلاة وتناول الطعام، وفقاً للضوابط التالية<sup>26</sup>:

- لا يجوز للعامل العمل لأكثر من خمس ساعات متواصلة دون الحصول على فترة راحة أو وقت للصلاة والطعام.
- يجب ألا تقل فترة الراحة عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال إجمالي ساعات العمل اليومية.
- لا يُسمح ببقاء العامل في مقر العمل لأكثر من 12 ساعة يومياً، وهذا يشمل ساعات العمل الفعلية بالإضافة إلى فترات الراحة والصلاة والطعام.

كما حرص النظام على تحقيق توازن بين حاجة العامل إلى الراحة وتناول الطعام وأداء العبادات في أوقاتها، وبين ضمان استمرار الإنتاجية خلال ساعات العمل الفعلية، ولذلك وضع النظام الضوابط التالية<sup>27</sup>:

- لا تُحتسب فترات الراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية.
- خلال فترات الراحة والطعام، لا يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز تكليفه بأي مهام خلال هذه الفترات، باعتبارها خارج نطاق ساعات العمل الفعلية.
- لا يحق لصاحب العمل إلزام العامل بالبقاء في مكان العمل خلال الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام، ويُسمح للعامل بالانتقال إلى أي مكان لقضاء هذه الفترات، على أن يعود إلى المنشأة لمواصلة العمل في الوقت المحدد بعد انتهاء فترة الراحة.

نظراً لطبيعة بعض الأنشطة والأعمال وأهميتها، قد يكون من الضروري استمرار العمل دون توقف لأسباب فنية أو ظروف تشغيلية، مثل الحراسة والأمن، أو العناية المركزة في المستشفيات، أو خدمات الإسعاف والطوارئ<sup>28</sup>. ولذلك، أجاز نظام العمل للوزير المختص إصدار قرارات تحدد الحالات والأعمال التي تتطلب استمرار العمل دون فترات راحة، وفي هذه الحالات، يُلزم صاحب العمل بوضع تنظيم إداري يضمن حصول العاملين على فترات راحة دون تعطيل سير العمل، بحيث يتم تنظيم فترات الراحة بنظام المناوبة بين الموظفين، وليس في وقت واحد<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> وفقاً للمادة الأولى بعد المائة من نظام العمل.

<sup>27</sup> وفقاً للمادة الثانية بعد المائة من نظام العمل.

<sup>28</sup> نافرو، طلعت عبدالرحيم، مرجع سابق، صفحة 185.

<sup>29</sup> وفقاً للمادة الثالثة بعد المائة من نظام العمل.

**ثانياً: الراحة الأسبوعية:** يُحدد يوم الجمعة كيوم راحة أسبوعية لجميع العمال، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر بالكامل، ويجوز لصاحب العمل، بعد إخطار مكتب العمل المختص، استبدال يوم الجمعة بيوم آخر لبعض العمال، بشرط تمكينهم من أداء واجباتهم الدينية، كما لا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي، كما يجب أن يكون يوم الراحة الأسبوعية مدفوع الأجر، ولمدة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متواصلة.<sup>30</sup>

وقد منح المنظم الوزير صلاحية إصدار قرارات تحدد الحالات والأعمال التي تتطلب استمرار العمل دون فترة راحة، وذلك لأسباب فنية أو متطلبات تشغيلية. ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات بتوفير فترات مناسبة للعاملين لأداء الصلاة وتناول الطعام والاستراحة، وفق تنظيم محدد من إدارة المنشأة أثناء ساعات العمل.<sup>31</sup>

**ثالثاً: الاستثناء:** يُسمح لصاحب العمل بعدم التقيد بالأحكام السابقة في الحالات التالية<sup>32</sup>:

- عند تنفيذ أعمال الجرد السنوي، إعداد الميزانية، التصفية، إغلاق الحسابات، أو التحضير للبيع بأسعار مخفضة والاستعداد للمواسم، على ألا تتجاوز مدة تشغيل العمال ثلاثين يوماً خلال السنة.
- إذا كان العمل ضرورياً لمنع وقوع حادث خطير، أو إصلاح الأضرار الناتجة عنه، أو لتفادي خسارة مؤكدة لمواد قابلة للتلف.
- في حالات التشغيل لمواجهة ضغط عمل استثنائي وغير اعتيادي.
- خلال الأعياد، المواسم، المناسبات، والأعمال الموسمية التي يحددها الوزير بقرار رسمي.

ومع ذلك، لا يجوز في أي من الحالات المذكورة أن تتجاوز ساعات العمل الفعلية عشر ساعات يومياً، أو ستين ساعة أسبوعياً. كما يتولى الوزير تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية المسموح بها سنوياً وفقاً للأنظمة المعمول بها.

### 3. الحق في الإجازات:

**أولاً: الإجازة السنوية:** هي الأيام التي يحصل عليها العامل بشكل دوري عن كل عام عمل لدى صاحب العمل<sup>33</sup>. تختلف مدة الإجازة السنوية حسب فترة خدمة العامل، وذلك على النحو التالي:

<sup>30</sup> وفقاً للمادة الرابعة بعد المائة من نظام العمل.

<sup>31</sup> وفقاً للمادة الخامسة بعد المائة من نظام العمل.

<sup>32</sup> وفقاً للمادة السادسة بعد المائة من نظام العمل.

<sup>33</sup> ناقرو، طلعت عبدالرحيم، مرجع سابق، صفحة 193.

- إذا كانت مدة خدمة العامل خمس سنوات فأقل، فإنه يستحق إجازة سنوية لا تقل عن واحد وعشرين يومًا عن كل عام.
- إذا كانت مدة خدمة العامل أكثر من خمس سنوات متصلة، فإنه يستحق إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يومًا عن كل عام.

تمثل هذه الأيام الحد الأدنى للإجازة السنوية المستحقة للعامل، ولا يجوز الاتفاق على منح العامل إجازة أقل من هذه المدة حتى بموافقة. ومع ذلك، يمكن زيادة عدد أيام الإجازة السنوية بموجب اتفاق في عقد العمل أو وفقًا لما هو منصوص عليه في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشأة، كما يحق لصاحب العمل تحديد مواعيد الإجازات السنوية وفقًا لمتطلبات العمل، كما يمكنه تنظيم منحها بالتناوب بين العاملين لضمان استمرارية سير العمل دون انقطاع. ويجب على صاحب العمل إبلاغ العامل بموعد بدء الإجازة بفترة زمنية كافية لا تقل عن ثلاثين يومًا قبل موعدها المحدد.<sup>34</sup>

ويمكن للعامل، بموافقة صاحب العمل، تأجيل إجازته السنوية أو جزء منها إلى السنة التالية. ويحق لصاحب العمل تأجيل إجازة العامل بعد انتهاء سنة استحقاقها إذا استدعت ظروف العمل ذلك، بشرط ألا تتجاوز مدة التأجيل تسعين يومًا. وإذا استمر التأجيل لأسباب تشغيلية، يجب الحصول على موافقة العامل كتابيًا، على ألا يمتد التأجيل لما بعد نهاية السنة التالية لسنة الاستحقاق.<sup>35</sup>

بالإضافة إلى أنه يحق للعامل الحصول على أجر مقابل أيام الإجازة المستحقة إذا غادر العمل قبل الاستفادة منها، وذلك عن الفترة التي لم يحصل خلالها على إجازته. كذلك يستحق العامل أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.<sup>36</sup>

**ثانيًا: الإجازة المرضية:** يحق للعامل الذي يثبت مرضه الحصول على إجازة مرضية وفقًا للتوزيع التالي:

- أجر كامل عن الثلاثين يومًا الأولى.
  - ثلاثة أرباع الأجر عن الستين يومًا التالية.
  - بدون أجر للثلاثين يومًا الأخيرة خلال السنة الواحدة، سواء كانت الإجازة متصلة أو متقطعة.
- وتُحسب السنة الواحدة من تاريخ أول إجازة مرضية حصل عليها العامل.<sup>37</sup>

<sup>34</sup> وفقًا للمادة التاسعة بعد المائة من نظام العمل.

<sup>35</sup> وفقًا للمادة العاشرة بعد المائة من نظام العمل.

<sup>36</sup> وفقًا للمادة الحادية عشرة بعد المائة من نظام العمل.

<sup>37</sup> وفقًا للمادة السابعة عشر بعد المائة من نظام العمل.

وفي حال تداخلت أيام الإجازة المرضية مع الإجازة السنوية، يتم إيقاف الإجازة السنوية حتى انتهاء الإجازة المرضية، ثم تُستأنف المدة المتبقية منها بعد ذلك. أما إذا تزامنت أيام الراحة الأسبوعية مع الإجازة المرضية، فلا يكون للعامل حق التعويض عن تلك الأيام.<sup>38</sup>

**ثالثاً: إجازة الحج:** يحق للعامل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال فترة خدمته، إذا لم يكن قد سبق له أداؤها. وتتراوح مدة هذه الإجازة بين عشرة أيام كحد أدنى وخمسة عشر يوماً كحد أقصى، وتشمل ضمنها إجازة عيد الأضحى، ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد قضى في خدمة صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين متصلتين. كما يملك صاحب العمل صلاحية تحديد عدد الموظفين الذين يمكن منحهم هذه الإجازة سنوياً وفقاً لاحتياجات ومتطلبات العمل.<sup>39</sup>

**رابعاً: الإجازة الدراسية:** يحق للعامل، بعد موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو استمراره فيها، الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لتأدية الامتحانات عن سنة غير معادة، على أن تكون مدة الإجازة مساوية لعدد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة، فيحق للعامل الحصول على إجازة بعدد أيام الامتحان الفعلية ولكن دون أجر. وفي حال ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان، يُحرم من أجر الإجازة، دون الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً. وإذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، يمكنه الحصول على إجازة لتأدية الامتحانات بعدد أيام الامتحان الفعلية، وتُحسب من إجازته السنوية إذا كانت متاحة، وفي حال عدم توفرها، يحق له الحصول على إجازة دون أجر لمدة تعادل عدد أيام الامتحان. ويتعين على العامل تقديم طلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل، كما يحق لصاحب العمل طلب الوثائق التي تثبت استحقاق الإجازة، إضافة إلى ما يؤكد أداء العامل للامتحانات.<sup>40</sup>

**خامساً: إجازات المرأة العاملة:** تشمل إجازات المرأة العاملة وفقاً للنظام الإجازات التالية:<sup>41</sup>

- يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة وضع بأجر كامل لمدة اثني عشر أسبوعاً، على أن تكون الأسابيع الستة الأولى بعد الولادة إلزامية، بينما يمكنها توزيع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المتوقع للوضع، والذي يُحدد بشهادة طبية معتمدة. وفي حال تأخر الولادة عن موعدها المتوقع، تُحتسب الفترة الزائدة كإجازة دون أجر. كما يحق لها تمديد الإجازة لمدة شهر إضافي دون أجر.

<sup>38</sup> وفقاً للمادة السادسة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

<sup>39</sup> وفقاً للمادة الرابعة عشر

<sup>40</sup> وفقاً للمادة الخامسة عشر بعد المائة من نظام العمل.

<sup>41</sup> وفقاً للمادتين الحادية والخمسون بعد المائة والستون بعد المائة من نظام العمل.

- إذا أنجبت المرأة العاملة طفلاً مريضاً أو من ذوي الإعاقة وكان بحاجة إلى رعاية مستمرة، يحق لها الحصول على إجازة لمدة شهر بأجر كامل بعد انتهاء إجازة الوضع، مع إمكانية تمديد الإجازة لشهر إضافي دون أجر.
- للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ويمكنها تمديد الإجازة دون أجر في حال كانت حاملاً، حتى تضع حملها، ولا يحق لها الاستفادة من باقي إجازة العدة بعد الولادة.
- للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.

**سادساً: الإجازات الأخرى:** يتمتع كل عامل بإجازة مدفوعة الأجر خلال الأعياد والمناسبات التالية<sup>42</sup>:

- عيد الفطر: أربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان وفقاً لتقويم أم القرى.
- عيد الأضحى: أربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
- اليوم الوطني السعودي: يوم واحد، يُصادف أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى.
- يوم التأسيس: يوم واحد، يُوافق الثاني والعشرين من فبراير من كل عام ميلادي.
- بالإضافة إلى ذلك، يحق للعامل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مع مراعاة إجازات المرأة العاملة ولصاحب العمل طلب الوثائق الثبوتية في الحالات التالية<sup>43</sup>:
- في حالة الزواج خمسة أيام تُحتسب من تاريخ الوفاة.
- عند وفاة الزوج أو أحد الأوصول أو الفروع خمسة أيام تُحتسب من تاريخ الوفاة.
- عند وفاة الأخ أو الأخت، ثلاثة أيام تُحتسب من تاريخ الوفاة.
- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له، بشرط أن يتم استخدامها خلال سبعة أيام من تاريخ الولادة.

**سابعاً: الإجازة غير مدفوعة الأجر:** يحق للعامل، بموافقة صاحب العمل، أن يحصل على إجازة دون أجر، ويتم الاتفاق بين الطرفين على تحديد مدتها. إذا تجاوزت مدة الإجازة المتفق عليها عشرين يوماً، يُعتبر عقد العمل موقوفاً خلال هذه الفترة، إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك<sup>44</sup>. وفي حال تجاوز الإجازة

<sup>42</sup> وفقاً للمادة الرابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

<sup>43</sup> وفقاً للمادة الثالثة عشر بعد المائة من نظام العمل.

<sup>44</sup> وفقاً للمادة السادسة عشر بعد المائة من نظام العمل.

الحد المذكور، تتوقف جميع الآثار القانونية المترتبة على العقد حتى انتهاء فترة الإجازة، إلا إذا تم التوافق بين الطرفين على ترتيب آخر، أما إذا كان العقد محدد المدة، فإنه يُمدد بمقدار فترة التوقف الناتجة عن الإجازة، ما لم يُتفق على خلاف ذلك.<sup>45</sup>

**ثامناً: ضابط عام في الإجازات:** لا يجوز للعامل خلال فترة تمتعه بأي من الإجازات المنصوص عليها في النظام أن يعمل لدى أي صاحب عمل آخر. وإذا ثبت لصاحب العمل أن العامل قد خالف هذا الشرط، يحق له حرمانه من أجر الإجازة أو استرداد ما تم دفعه له عن تلك الفترة.<sup>46</sup>

#### 4. الحق في مكافأة نهاية الخدمة والحق في شهادة الخبرة:

حدد نظام العمل حقوق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل، حيث يستحق العامل مكافأة تُحسب على أساس نصف شهر من الأجر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وشهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية، وذلك بناءً على آخر راتب حصل عليه العامل، كما يحق له الحصول على مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل. أما في حالة استقالة العامل، فتُحتسب المكافأة وفقاً لمدة الخدمة، حيث يستحق ثلث المكافأة إذا كانت مدة الخدمة بين سنتين وخمس سنوات متتاليتين، وثلثي المكافأة إذا كانت مدة الخدمة أكثر من خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات، بينما يستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة الخدمة عشر سنوات فأكثر. كما يُسمح بالاتفاق على استثناء بعض عناصر الأجر من احتساب المكافأة، مثل العمولات والنسب المئوية من المبيعات وغيرها، وذلك نظراً لطبيعتها المتغيرة. ويحق للعامل الحصول على مكافأة كاملة إذا ترك العمل بسبب ظروف قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت عقد العمل خلال ستة أشهر من تاريخ زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ ولادتها. أما بخصوص تسوية المستحقات النهائية، فيجب على صاحب العمل دفع أجر العامل وتصفية حقوقه خلال أسبوع واحد كحد أقصى من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية، وإذا كان العامل هو من أنهى العقد، فيجب تصفية حقوقه خلال أسبوعين على الأكثر، كما يحق لصاحب العمل خصم أي مستحقات مالية للعامل نتيجة التزاماته الوظيفية.<sup>47</sup>

كما تنبه المنظم على حق العامل في الحصول على شهادة الخبرة دون مقابل مالي<sup>48</sup> عند انتهاء عقد العمل، يجب على صاحب العمل تزويد العامل، بناءً على طلبه، بشهادة خدمة مجانية تتضمن تاريخ التحاقه بالعمل، تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية، المهنة التي كان يشغلها، ومقدار آخر أجر حصل عليه، دون إدراج

<sup>45</sup> وفقاً للمادة الخامسة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

<sup>46</sup> وفقاً للمادة الثامنة عشر بعد المائة من نظام العمل.

<sup>47</sup> وفقاً للمواد من الرابعة والثمانون إلى الثامنة والثمانون من نظام العمل.

<sup>48</sup> الغوري، سعد مطيلق، مرجع سابق، صفحة 39.

أي معلومات قد تسيء إلى سمعته أو تقلل من فرصه في الحصول على عمل جديد. كما يجب عليه إعادة جميع الشهادات أو الوثائق التي أودعها العامل لديه.<sup>49</sup>

فيما يلي نورد تطبيق قضائي الحكم رقم 401239463 في القضية رقم 401287464 لعام 1440هـ:<sup>50</sup> حيث تتمثل المشكلة القانونية الرئيسية في هذه القضية فيما إذا كان صاحب العمل ملزمًا بدفع كافة المستحقات للعامل الأجنبي الذي عمل كطبيب عام بموجب عقد عمل منتهي مدته، والتي تشمل مكافأة نهاية الخدمة (عن فترة خمس سنوات) وغرامة تأخير تجديد الإقامة وتوفير تذكرة سفر، مع رفض المطالب الأخرى مثل إصدار تأشيرة الخروج النهائي وتعويض الضرر نتيجة تأخر صرف المستحقات.

ينص نظام العمل السعودي على أن صاحب العمل يلتزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة وفقًا للمادتين (84) و(88)؛ حيث تُحتسب المكافأة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى عند انتهاء خدمة العامل. كما تُلزم الفقرة (1) من المادة (40) صاحب العمل بتحمل رسوم استقدام وتجديد الإقامة وما يترتب على تأخيرها بالنسبة للعمال غير السعوديين، بما في ذلك توفير تذكرة سفر للعودة إلى موطن العامل.

استنادًا إلى الوقائع، فقد أثبتت المستندات على أن العقد بدأ في 2013/12/28 وانتهى في 2018/12/28، وكان أجر المدعي الشهري 12,000 ريال (مع وجود إشارة في بعض الوثائق إلى مبلغ 12,666 ريال شامل البدلات). وعلى الرغم من انتهاء العقد وفقًا للمدة المحددة، لم يقيم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة المستحقة، والتي بلغ حسابها وفقًا للمواد (84) و(88) 30,000 ريال عن خمس سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، ونظرًا لكون المدعي عاملاً أجنبيًا، فإن صاحب العمل مطالب بتحمل رسوم تجديد الإقامة دون تأخير، مما يشمل غرامة مقدارها 500 ريال وتوفير تذكرة سفر من الرياض إلى موطنه. وقد دعمت الإجراءات القضائية - بما في ذلك التبليغات الإلكترونية وتقديم اليمين - هذه المطالب، بينما رُددت الطلبات التي تتعلق بإصدار تأشيرة خروج نهائي وتعويض الضرر لأنها تقع خارج اختصاص المحكمة. بناءً على ما تقدم، قضت المحكمة بالزام المدعي عليها بدفع مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ 30,000 ريال عن الفترة المستحقة، وتسديد غرامة تأخير تجديد الإقامة وقدرها 500 ريال، وإصدار تذكرة سفر للمدعي من الرياض إلى موطنه، فيما رُفضت مطالبته بإصدار تأشيرة خروج نهائي وتعويض الضرر، وأصبح الحكم قطعياً بعد انتهاء فترة الاعتراض.

<sup>49</sup> وفقًا للمادة الرابعة والستون من نظام العمل.

<sup>50</sup> الموقع الإلكتروني لوزارة العدل: البوابة القانونية تاريخ الزيارة 2025/04/19  
<https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/1>

## ثانياً: الحقوق الخاصة بالعامل الأجنبي:

سُميت هذه الحقوق بالحقوق الخاصة للعامل الأجنبي، لأنها ترتبط بطبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل الأجنبي وصاحب العمل، وتأخذ بعين الاعتبار جنسية العامل وظروفه القانونية. وهي النحو التالي:"

### 1. الحق في الانتقال لعمل آخر:

اعطى المنظم للعامل الأجنبي الحق في الانتقال لعمل آخر وفقاً لعدد من شروط وضوابط وإجراءات نوردها بإيجاز على النحو التالي<sup>51</sup>:

يحق للعامل الأجنبي الانتقال إلى صاحب عمل آخر دون اشتراط مدة محددة، بشرط موافقة صاحب العمل الحالي، ما لم تنص ضوابط برنامج نطاقات على خلاف ذلك. كما لا يُقبل طلب نقل الخدمة إذا كانت المنشأة المستقبلية لديها عامل أجنبي لم تُجدد رخصة عمله أو إقامته، أو لم يُصدر له تصريح خلال ثلاثة أشهر من وصوله.

لا يجوز نقل خدمات العاملين من الجنسيات التي تحظرها الأنظمة، كما يُمنع نقل الخدمات إلى منشأة لديها مخالفات تتعلق بتأخير دفع الأجور، أو ثبوت التستر التجاري، أو السماح للعاملين بالعمل خارج نطاقها بطريقة غير قانونية.

يمكن للعامل الأجنبي الجديد الذي لم تُصدر له رخصة عمل الانتقال دون موافقة صاحب العمل، وفقاً لضوابط برنامج نطاقات. كما يُسمح بنقل خدمات العامل الذي انتهت رخصته أو إقامته دون موافقة صاحب العمل الحالي، وفقاً للبرنامج ذاته. عند انتهاء عقد العمل الموثق، يحق للعامل الانتقال دون موافقة صاحب العمل الحالي.

يجوز للوزير أو من يفوضه الموافقة على نقل خدمة العامل الأجنبي دون موافقة صاحب العمل في حالات مثل وجود دعوى قضائية متعلقة بالعمل، عدم دفع الأجور لثلاثة أشهر متتالية، تغيب صاحب العمل لفترة طويلة دون تعيين مسؤول، أو وجود تعليمات خاصة تنظم أوضاع بعض الجنسيات. كما يُسمح بنقل خدمات العمال الذين أبلغوا عن حالات تستر تجاري مع تقديم أدلة، إضافة إلى حالات لمّ شمل الزوجين، أو أي وضع آخر يقتضي المصلحة العامة.

يتم تقديم طلبات نقل الخدمات إلكترونياً عبر المنصة المعتمدة، مع ضرورة التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية لضمان عدم توفر طالب عمل سعودي للمهنة المطلوبة. كما يجب التأكد من توافق النشاط الاقتصادي مع المهنة المطلوبة للنقل، والحصول على موافقة خطية من العامل قبل إجراءات النقل.

<sup>51</sup> وفقاً للفقرة ثانياً من المادة الرابعة عشر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

في بعض الحالات، يجب توفر موافقة إلكترونية أو تنازل ورقي مصادق عليه من جهة رسمية، باستثناء الحالات التي يُسمح فيها بنقل الخدمات دون موافقة صاحب العمل، أو انتقال خدمات العاملين ضمن عقود التشغيل والصيانة بالجهات الحكومية. إذا لم يتم استكمال إجراءات النقل بعد الموافقة، يبقى العامل لدى صاحب العمل الأصلي.

يحق للعامل الانتقال إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الحالي إذا أمضى اثني عشر شهرًا داخل المملكة، بشرط إشعار صاحب العمل الحالي قبل الانتقال بمدة لا تقل عن تسعين يومًا، إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.

نرى أن الهدف من تمكين العامل الأجنبي من الانتقال إلى عمل آخر هو تحقيق توازن بين مصالح العمال والمنشآت، حيث يمنح العامل الأجنبي فرصًا عادلة للتنقل المهني، لا سيما عند انتهاء العقد أو في الظروف الاستثنائية مثل عدم دفع الأجور أو تعرضه لإجراءات تعسفية. كما يراعي النظام متطلبات سوق العمل عبر تنظيم عمليات النقل بما يضمن حقوق الطرفين ويحافظ على استقرار الأعمال.

## 2. الحق في تغيير المهنة:

1. يقصد بتغيير المهنة الترخيص للعامل الأجنبي بمزاولة عمل في مهنة غير تلك المرخص له بمزاومتها.

2. للعامل الأجنبي الحق في تغيير لمهنته وفقًا لشروط وإجراءات تغيير المهنة التالية:

أ. أن يكون لدى صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل ترخيص مزاولة نشاط ساري المفعول، أو سجل تجاري ساري مسجل لدى مكتب العمل، وأن يكون النشاط قائمًا.

ب. أن يكون اسم المهنة المطلوب التغيير إليها محددًا وفق دليل التصنيف والتصنيف المهني السعودي.

ج. أن يمتلك العامل المؤهلات العلمية والعملية اللازمة لإجادة المهنة الجديدة، على أن تكون هذه المؤهلات مصدقة من الجهات المختصة في بلد العامل، ومن السفارة السعودية إذا كان مصدرها خارج المملكة، ويستثنى من ذلك:

- حالة تغيير المهنة إلى مهنة اكتسبها العامل بالتدرج ضمن مجال عمله الحالي.

- حالة تغيير المهنة إلى مهنة لا تتطلب مؤهلًا علميًا أو تدريبيًا أو عمليًا لمزاومتها.

د. أن تحقق المنشأة نسبة التوطين المطلوبة وفق برنامج نطاقات لتحفيز المنشآت على توظيف الوظائف.

3. لا يجوز تغيير المهنة إلى مهنة مقتصرة على المواطنين السعوديين.
4. لا يجوز تغيير المهنة إذا كانت هناك تعليمات صادرة تمنع ذلك.
5. يتم تقديم طلب تغيير المهنة من خلال المنصة المعتمدة لدى الوزارة.
6. إذا كانت المهنة المطلوب التغيير إليها تتطلب الحصول على ترخيص مسبق لمزاومتها، أو موافقة، أو شهادة بإجازة العمل بها وفقاً لأنظمة أو تعليمات لدى جهات رسمية أخرى، يجب الحصول على موافقة الجهات ذات العلاقة، مثل الهيئة السعودية للمهندسين أو الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، وذلك لتعديل المهنة إلى مهنة هندسية أو طبية أو غير ذلك.<sup>52</sup>

نرى أن الهدف من تمكين العامل الأجنبي من تغيير مهنته هو تنظيم بيئة العمل وضمان أن العامل الأجنبي يمارس مهنة تتناسب مع مؤهلاته وخبرته، بالإضافة إلى تحقيق التوازن بين احتياجات سوق العمل ومصالحه العامل الأجنبي، حيث يتيح له فرصة تغيير مهنته وفق ضوابط تضمن ملاءمة المؤهلات والخبرات مع الوظيفة الجديدة، مما يساهم في تحسين ظروفه المهنية وزيادة فرصه في الاستقرار الوظيفي. كما يُراعى موافقة الجهات المختصة للمهن التي تتطلب ترخيصاً خاصاً، مما يحافظ على جودة وكفاءة الأداء المهني.

#### المطلب الثاني: التزامات العمال الأجنبي:

في إطار تنظيم العلاقة بين العامل الأجنبي وصاحب العمل، يحدد النظام مجموعة من الالتزامات التي يجب على العامل التقيد بها خلال فترة عمله، والتي تمتد أحياناً حتى بعد انتهاء العقد. تهدف هذه الالتزامات إلى تحقيق التوازن بين حقوق العامل ومصالح صاحب العمل، وضمان سير العمل بكفاءة. وتشمل هذه الالتزامات أداء العمل وفقاً للمعايير المهنية المتفق عليها، والحفاظ على ممتلكات العمل، والالتزام بالسرية تجاه أسرار المنشأة، بالإضافة إلى ضوابط المنافسة بعد انتهاء العلاقة التعاقدية.

#### أولاً: الالتزام بأداء العمل:

يجب على العامل أداء مهامه وفقاً للمعايير المهنية وتعليمات صاحب العمل، بشرط ألا تتعارض هذه التعليمات مع العقد أو الأنظمة أو القيم الأخلاقية، وألا يؤدي تنفيذها إلى أي مخاطر.<sup>53</sup> كما يجب على العامل تنفيذ العمل المتفق عليه بنفسه، ولا يجوز له تكليف شخص آخر أو الاستعانة بمساعدين لأداء مهامه، إذ تُعد شخصيته أحد العناصر الأساسية في التعاقد. ومع ذلك، يمكن الاتفاق على إنابة شخص آخر لأداء العمل لسبب مشروع، بشرط الحصول على موافقة صاحب العمل، والالتزام

<sup>52</sup> وفقاً للفقرة ثالثاً من المادة الرابعة عشر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

<sup>53</sup> وفقاً للفقرة الأولى من المادة الخامسة والستون من نظام العمل.

بالمكان والزمان المحددين وبشروط العقد. كما يتوجب على العامل بذل جهدٍ يعادل ما يقدمه الشخص العادي، ولا يجوز له تعمد تقليل إنتاجه مقارنة بمستواه المعتاد ليكون مماثلاً لإنتاج الآخرين.<sup>54</sup>

### ثانياً: الالتزام المحافظة على ممتلكات العمل:

يجب على العامل أن يحافظ على الآلات والأدوات والمهمات والخامات التابعة لصاحب العمل، وأن يستخدمها بعناية وفقاً لأصول المهنة. كما يتعين عليه إعادة أي مواد غير مستهلكة إلى صاحب العمل، مع الحرص على عدم الإضرار بها أو إساءة استخدامها خلال فترة وجودها في عهده.<sup>55</sup>

يجب على العامل المحافظة على مواد العمل وما تنتجه المؤسسة بنفس الحرص الذي يبديه الشخص العادي تجاه ممتلكاته، مع الالتزام بأداء المهام بأمانة وإخلاص وحسن نية، وإعادة المواد غير المستهلكة إلى صاحب العمل. كما يتعين عليه التحلي بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، وعدم الإضرار عمداً بأموال صاحب العمل.

أما إذا تسبب العامل بإهمال منه أو عن قصد في إتلاف أو تدمير ممتلكات أو معدات تابعة لصاحب العمل، فإنه يخضع لعدة جزاءات، منها:

- يحق لصاحب العمل فصل العامل دون مكافأة أو إنذار إذا قام العامل عمداً بأي فعل يلحق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط إبلاغ الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث. ومع ذلك، لا يُعتبر احتراق محرك السيارة خسارة موجبة للفصل إلا إذا ثبت وجود إهمال أو تعدٍ، وفقاً للمادة (80/4) من النظام.

- يتحمل العامل تكلفة الأضرار التي تسبب فيها، ويتم خصم المبلغ من أجره لإصلاح أو إعادة الوضع لما كان عليه، بشرط ألا يتجاوز الخصم أجر خمسة أيام في الشهر، وفق المادة (70).

- يجب أن يُبلغ العامل بقرار تقدير صاحب العمل لقيمة الضرر كتابة، وإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً، يُرسل البلاغ بكتاب مسجل إلى عنوانه المُسجل في ملفه. يحق للعامل التظلم كتابةً أمام الجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال ثلاثين يوماً - باستثناء أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار. وإذا رُفض تظلمه أو لم يُبت فيه كتابةً خلال خمسة عشر يوماً من تقديمه، يحق له الاعتراض أمام المحاكم العمالية خلال ثلاثين يوماً - باستثناء أيام العطل الرسمية - من تاريخ رفض التظلم أو انتهاء مدة البت فيه، أيهما أقرب، وفقاً للمادة (72) من النظام. وإذا حكمت

<sup>54</sup> السعدون، علي والبدران، كاسب عبدالكريم (2007م) أحكام نظام العمل السعودي وقواعد تطبيقاته العملية، الدمام: الطبعة الأولى، صفحة 69.

<sup>55</sup> وفقاً للفقرة الثانية من المادة الخامسة والستون من نظام العمل.

المحكمة بعدم أحقية صاحب العمل في الخصم أو بوجوب رد جزء منه، فيجب عليه إعادة المبلغ المقتطع للعامل.<sup>56</sup>

نرى أن الهدف من هذا التنظيم هو تحقيق العدالة بين العامل وصاحب العمل، وضمان عدم تحميل أي طرف مسؤولية غير مبررة.

### ثالثاً: الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل:

نصت الفقرة السادسة من المادة الخامسة والستون من النظام على وجوب الحفاظ على السرية التامة فيما يتعلق بالأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها أو يساهم في إنتاجها بشكل مباشر أو غير مباشر، بالإضافة إلى جميع الأسرار المهنية المرتبطة بالعمل أو المنشأة. يُحظر إفشاء هذه المعلومات، لما قد يترتب عليه من ضرر بمصلحة صاحب العمل أو التأثير السلبي على استقرار المنشأة.<sup>57</sup>

كما أن المادة الثالثة والثمانون من النظام أجازت لصاحب العمل اشتراط عدم إفشاء العامل لأسرار العمل بعد انتهاء العقد، إذا كان عمله يتيح له الاطلاع على معلومات سرية، بشرط أن يكون هذا الشرط محرراً ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل. واستثناءً من أحكام النظام، يحق لصاحب العمل رفع دعوى قضائية ضد العامل خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفته للالتزام المنصوص عليها في هذه المادة.

نرى أن التوفيق بين النصين يكون من خلال فهم طبيعة الالتزام العام بالحفاظ على السرية، والحق القانوني لصاحب العمل في فرض قيود إضافية بعد انتهاء العقد.

فالنص الأول يؤكد أن العامل ملزم قانونيًا بعدم إفشاء الأسرار الفنية والتجارية والصناعية أثناء فترة عمله، وهو التزام أساسي يهدف إلى حماية مصالح المنشأة والحفاظ على استقرارها. هذا الالتزام مستمر طوال مدة العقد ولا يحتاج إلى اتفاق خاص بين الطرفين.<sup>58</sup> أما النص الثاني، فيمنح صاحب العمل الحق في اشتراط عدم إفشاء العامل لهذه الأسرار بعد انتهاء العقد، بشرط أن يكون الشرط مكتوبًا ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل. هذا النص يضع قيودًا إضافية بناءً على اتفاق بين الطرفين، مما يسمح لصاحب العمل بحماية أسرار لفترة زمنية معينة حتى بعد انتهاء علاقة العمل.

وبالتالي، لا يوجد تعارض بين النصين؛ بل أنهما مكملان لبعضهما البعض، حيث يحدد الأول الالتزام العام بالحفاظ على السرية أثناء فترة العمل، بينما يسمح الثاني بإضافة قيود بعد انتهاء العقد وفقًا لاتفاق بين العامل وصاحب العمل، مما يوفر حماية مستمرة لمصالح المنشأة.

<sup>56</sup> السعدون، علي والبدران، كاسب عبدالكريم، مرجع سابق، صفحة 72.

<sup>57</sup> وفقًا للفقرة السادسة من المادة الخامسة والستون من نظام العمل.

<sup>58</sup> المعاينة، جمان محمد حسين، مرجع سابق، صفحة 53.

#### رابعًا: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:

يحق لصاحب العمل، حفاظًا على مصالحه المشروعة، اشتراط عدم منافسة العامل بعد انتهاء العقد، إذا كان العمل المنوط به يسمح له بمعرفة عملاء الشركة، بشرط أن يكون الشرط مكتوبًا ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وألا تتجاوز مدته سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية. واستثناءً من أحكام النظام، يحق لصاحب العمل رفع دعوى قضائية ضد العامل خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفته للالتزام المنصوص عليها في هذه المادة.<sup>59</sup>

ينظم هذا النص مسألة منع المنافسة بين العامل وصاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، وذلك بهدف حماية مصالح صاحب العمل من أي تأثير سلبي قد ينجم عن انتقال العامل إلى جهة أخرى تعمل في نفس النشاط. ويحق لصاحب العمل أن يشترط على العامل عدم منافسته بعد انتهاء العقد، إذا كان العمل الذي كان يؤديه يسمح له بمعرفة عملاء الشركة أو الاطلاع على معلومات قد تفيده في منافسة صاحب العمل لاحقًا، على أن يكون هذا الشرط مكتوبًا وواضحًا ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وألا تتجاوز مدته سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين. كما يحق لصاحب العمل رفع دعوى قضائية ضد العامل إذا خالف هذا الشرط وبدأ بمنافسة صاحب العمل، بشرط أن يتم ذلك خلال سنة واحدة من تاريخ اكتشاف المخالفة.

نرى أن الهدف من هذا التنظيم هو تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين، بحيث لا يتضرر صاحب العمل من انتقال العامل إلى جهة منافسة فور انتهاء العقد، وفي نفس الوقت يُحدد هذا الالتزام بفترة زمنية معينة حتى لا يقيد حرية العامل في العمل بشكل دائم.

في ختام المبحث الثاني يتضح لنا من خلال دراسة آثار تشغيل العامل الأجنبي أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل تقوم على أسس متوازنة من الحقوق والالتزامات، حيث يكفل النظام للعامل الأجنبي حقوقًا عامة وخاصة تحميه من أي تجاوزات، وفي المقابل يفرض عليه التزامات تضمن سير العمل بكفاءة واستقرار. وبالتالي، فإن التنظيم الدقيق لهذه العلاقة يعزز من عدالة سوق العمل ويسهم في توفير بيئة عمل مستقرة وفعالة لكافة الأطراف.

#### الخاتمة

يُعد تنظيم تشغيل العامل الأجنبي وفق نظام العمل السعودي من المواضيع التي تكتسب أهمية كبيرة في سوق العمل، حيث يسهم في تحقيق التوازن بين حاجة المنشآت إلى العمالة الأجنبية ومتطلبات التوطين. من خلال هذا البحث، تم تناول مفهوم العامل الأجنبي وضوابط تشغيله، بالإضافة إلى حقوقه والتزاماته القانونية، مما يساعد على فهم طبيعة العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل وأثرها على بيئة العمل.

<sup>59</sup> وفقًا للمادة الثالثة والثمانون من نظام العمل.

وبناءً على ما سبق توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات نوردتها على النحو التالي:

### أولاً: النتائج:

1. نستنتج أن المنظم السعودي لم ينص على تعريف العامل الأجنبي في نظام العمل واكتفى بالتعريف العام للعامل.
2. يتمتع العامل الأجنبي في المملكة العربية السعودية بحقوق تضمن له معاملة عادلة وفقاً للنظام، وتنقسم هذه الحقوق إلى حقوق عامة وخاصة. تشمل الحقوق العامة حصول العامل على الأجر العادل، الراحة، الإجازات، مكافأة نهاية الخدمة، وشهادة الخبرة، وهي حقوق يتمتع بها جميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم. أما الحقوق الخاصة بالعامل الأجنبي، فتتمثل في حق الانتقال إلى عمل آخر وفق ضوابط محددة، وحق تغيير المهنة وفقاً لإجراءات نظامية معينة تراعي احتياجات سوق العمل ومتطلبات النظام.
3. يتيح نظام العمل السعودي للعامل الأجنبي إمكانية الانتقال من صاحب عمل إلى آخر وفق ضوابط محددة، مثل انتهاء العقد أو اتفاق الطرفين على النقل، وذلك لضمان استمرارية العامل في سوق العمل دون الإضرار بصاحب العمل السابق. كما يُمكن للعامل تغيير المهنة بشرط استكمال الإجراءات النظامية وتوافق المؤهلات مع العمل الجديد، حيث يُشترط تعديل بيانات العامل رسمياً لضمان ممارسة المهنة الجديدة بشكل نظامي.
4. يحدد نظام العمل السعودي مجموعة من الالتزامات التي يجب على العامل الأجنبي التقيد بها لضمان سير العمل بكفاءة، ومنها أداء العمل وفقاً للمعايير المهنية، والحرص على المحافظة على ممتلكات صاحب العمل، وعدم إفشاء أسرار العمل، خاصة تلك المتعلقة بالجوانب الفنية والتجارية والصناعية، إضافة إلى الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد، إذا اشترط ذلك صاحب العمل وكان الشرط مكتوباً ومحددًا بالزمان والمكان ونوع العمل.

### ثانياً: التوصيات:

1. نوصي المنظم السعودي بإدراج تعريف العامل الأجنبي في نظام العمل بالنص التالي: (هو الشخص الطبيعي الذي لا يحمل الجنسية السعودية، ويؤدي عملاً لحساب صاحب عمل وتحت إشرافه مقابل أجر، وفقاً للضوابط والإجراءات المنظمة لعلاقة العمل في هذا النظام).
2. نوصي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإجراء مراجعات دورية لقائمة المهن المحظورة على العمالة الأجنبية، بما يتناسب مع أعداد الأيدي العاملة الوطنية المؤهلة، وما يتماشى مع احتياجات السوق والتغيرات الاقتصادية.

3. نوصي الجهات الرقابية بتعزيز إجراءات مراقبة تطبيق نظام العمل لضمان امتثال أصحاب العمل والعمالة الأجنبية للضوابط القانونية، بما يشمل التحقق من استيفاء شروط الحصول على رخصة العمل ومزاولة المهنة وفق الأنظمة واللوائح المعتمدة في المملكة.

### قائمة المراجع

- الأحمد، شواخ محمد (2006م) قانون العمل دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، حلب: مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية.
- البرعي، أحمد حسن (2013م) شرح قانون العمل، القاهرة: دار الثقافة العربية.
- الفوزان، محمد بن براك (2012م) أحكام التوظيف في نظام العمل السعودي، الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى.
- الغوييري، سعد مطيلق (2021م) التزامات صاحب العمل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - المجلد الخامس - العدد السادس.
- المعاينة، جمان محمد حسين والفناطسة، جعفر محمود على المغربي (2021) أحكام تشغيل العامل الأجنبي في قانون العمل الأردني (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة.
- المعجم الوسيط الكتاب: المعجم الوسيط المؤلف: نخبة من اللغويين بمجمع اللغة العربية بالقاهرة الناشر: مجمع اللغة العربية بالقاهرة الطبعة: الثانية [كُتِبَتْ مقدمتها ١٣٩٢ هـ = ١٩٧٢ م] وصَوَّرَتْهَا: دار الدعوة بإستانبول، ودار الفكر ببيروت.
- الهويدي، محمد صادق منذر وعلي راقية عبد الجبار. (2019). العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني (رسالة ماجستير) جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- السعدون، علي والبدران، كاسب عبدالكريم (2007م) أحكام نظام العمل السعودي وقواعد تطبيقاته العملية، الدمام: الطبعة الأولى.
- نافرو، طلعت عبدالرحيم (1439هـ) المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد، الرياض: الطبعة الأولى.
- نظام الإقامة المميزة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/106) وتاريخ 1440/09/10هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (521) وتاريخ 1440/09/09هـ.
- نظام الجنسية العربية السعودية الصادر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (4) وتاريخ 1374/01/25هـ.
- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/23هـ.

- 
- تعميم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية سابقاً) رقم (116288) وتاريخ 14/04/1441هـ.
  - قرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (وزارة العمل سابقاً) رقم (3614) وتاريخ 10/08/1435هـ.
  - قرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية سابقاً) رقم (15206) وتاريخ 25/01/1439هـ.
  - الموقع الإلكتروني لوزارة العدل: البوابة القانونية تاريخ الزيارة 2025/04/19هـ رابط الموقع <https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/1>