

التنظيم القانوني لساعات العمل الإضافية في نظام العمل السعودي

آمال عبد الله مرزوق الصاعدي

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
aalsaedi0135@stu.kau.edu.sa

أمل شلبي خضرجي

أستاذ القانون التجاري المساعد، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
akadragey@kau.edu.sa

المستخلص

تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى بيان التنظيم القانوني لساعات العمل الإضافية في نظام العمل السعودي، من خلال الاستعانة بالمنهج التحليلي كمنهج رئيسي لاستقراء وتحليل نصوص نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية المتعلقة بساعات العمل الإضافية، وعرض السوابق القضائية للوصول إلى تصور قانوني أكثر وضوح حول الواقع العملي المتعلق بموضوع الدراسة، كما تمت الاستعانة بالمنهج المقارن بقدر ما احتاجت إليه الدراسة من خلال عرض أوجه الاختلاف بين كل من قانون العمل العراقي والأردني والإماراتي وبين نظام العمل السعودي بشأن أحكام العمل الإضافي.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: تقييد المنظم السلطة الممنوحة لصاحب العمل عند مواجهة أحد الحالات التي تجيز له تكليف العامل بساعات عمل إضافية نظراً لما لصاحب العمل من سلطة في تشغيل العامل ساعات عمل إضافية دون اشتراط موافقته.

كما خلصت الدراسة إلى عدة توصيات من أبرزها: توصية المنظم السعودي بإلزام صاحب العمل بأن يكون التكليف بساعات عمل إضافية بصورة رسمية صادرة من الجهة المعنية داخل المنشأة، سواء كان التكليف كتابياً أو إلكترونياً، وذلك لضمان توثيق هذا التكليف وسهولة إثباته في حال حدوث نزاع.

الكلمات المفتاحية: ساعات العمل الإضافية، الأجر الإضافي، إجازة تعويضية، نظام العمل السعودي، العمل الإضافي.

The Legal Regulation of Overtime Hours under the Saudi Labor Law

Amaal Abdullah Mrzoug Al-saedi

Master`s Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
aalsaedi0135@stu.kau.edu.sa

Amal Mohammed Shalabi Khadragey

Assistant Professor of Commercial Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
akadragey@kau.edu.sa

Abstract

The primary objective of this study is to clarify the legal framework governing overtime hours under the Saudi Labor Law. The study adopts the analytical method as the main approach to examine and analyze the relevant provisions of the Saudi Labor Law and its implementing regulations concerning overtime hours. It also reviews judicial precedents to develop a clearer legal understanding of practical related to the subject of the study. Furthermore, the comparative method is employed as needed, by highlighting the differences between the labor laws of Iraq, Jordan, and The United Arab Emirates, and the Saudi Labor Law.

The study reached several findings, most notably: the Saudi legislator has placed restrictions on the authority granted to the employer when faced with situations that permit assigning the worker to overtime hours, due to the broad authority employers possess to require employees to work overtime without the necessity of obtaining their consent.

The study also concluded with several recommendations, most notably: advising the Saudi legislator to require employers to issue overtime assignments in an official manner, originating from the relevant department within the establishment, whether in written or electronic form. This is to ensure proper documentation of the assignment and facilitate proof in the event of a dispute.

Keywords: Overtime Hours, Overtime Pay, Compensatory Leave, Saudi Labor Law, Overtime Work.

المقدمة

حرصت القوانين والأنظمة على وضع ضوابط وتنظيمات لوقت العمل وعدد ساعاته لحماية العامل من استغلال بعض أصحاب الأعمال الذين يسعون في الحصول على أكبر ربح ممكن دون مراعاة لصحة العامل وحاجته للراحة، يؤدي تحديد ساعات العمل إلى تعزيز الانضباط في العمل، ويساهم في وضوح حقوق العامل وواجباته مما يقلل النزاعات بينه وبين صاحب العمل، لم تغفل الأنظمة والقوانين كذلك عن الظروف الاستثنائية أو الحالات الطارئة التي قد تواجه أصحاب الأعمال فتدفعهم إلى تشغيل العمال خارج ساعات العمل المقررة نظاماً، حيث أجازت لهم تشغيل العمال لساعات عمل تتجاوز الحد الأقصى لعدد ساعات العمل أو حتى في أيام الراحة والعطل الرسمية وفق ضوابط وحدود صارمة تهدف للموازنة بين حاجة صاحب العمل وحماية حقوق العامل من الاستغلال، وانطلاقاً من هذه الاعتبارات سعى المنظم السعودي إلى وضع قواعد تنظم خروج صاحب العمل عن التنظيم القانوني المقرر لوقت العمل حيث أفرد لها أحكاماً خاصة لضمان عدم التوسع فيها بما يضر بمصلحة العامل، ويظهر ذلك في نص نظام العمل ولائحته التنفيذية على تنظيم ساعات العمل الإضافية، حيث بين الحالات التي قد تستدعي زيادة في ساعات العمل، والحد الأقصى لها، ومقابل التعويض عنها.

أولاً: مشكلة الدراسة وتسؤلاتها

تثور مشكلة الدراسة حول التنظيم القانوني لساعات العمل الإضافية التي نص عليها نظام العمل في تحقيق التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل خاصة عندما تفرض بيئة العمل ظروفاً تجعل لساعات العمل الإضافية مسوغ قد تؤدي إلى استغلال العمال بشكل غير مباشر وتحميلهم ما لا يطيقونه وعليه يتمحور التساؤل الرئيسي في الآتي:

ما مدى كفاية وفاعلية التنظيم الحالي لساعات العمل الإضافية في تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصلحة صاحب العمل؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ماهية ساعات العمل الإضافية، وما هي الضوابط التي نص عليها نظام العمل المنظمة لساعات العمل الإضافية؟

2. ما الحالات التي تسوغ فرض ساعات العمل الإضافية؟

3. ما هي الحقوق التي يستحقها العامل نظير زيادة ساعات العمل الإضافية؟

4. إلى أي مدى يتمتع العامل بحرية قبول أو رفض العمل الإضافي؟

ثانياً: أهمية الدراسة

1. الأهمية العلمية: تتجلى في إلقاء الضوء على مدى كفاية التنظيم القانوني المتعلق بساعات العمل الإضافية في نظام العمل السعودي.
2. الأهمية العملية: تبرز في تعريف العامل بحقوقه تجاه ساعات العمل والإضافية، والحاجة لبيان مدى التوازن الذي يحققه التنظيم القانوني بين حقوق العامل ومصالح صاحب العمل فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية.

ثالثاً: أهداف الدراسة

1. التعرف على الضوابط التي نص عليها نظام العمل المنظمة لساعات العمل الإضافية.
2. بيان الحالات التي تسوغ فرض ساعات العمل الإضافية.
3. إيضاح الحقوق التي يستحقها العامل نظير زيادة ساعات العمل الإضافية.
4. بيان مدى تمتع العامل بحرية قبول أو رفض العمل الإضافي.

رابعاً: منهج الدراسة

لمعالجة موضوع الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها وتحقيقاً لأهدافها سيتم اتباع المنهج التحليلي كمنهج رئيسي في هذه الدراسة وذلك من خلال تحليل النصوص المتعلقة بأحكام ساعات العمل الإضافية من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ ولائحته التنفيذية، وعرض سوابق قضائية تناولت جانب من موضوع الدراسة لتحليل وقائعها والوصول من خلالها إلى الواقع العملي المتعلق بساعات العمل الإضافية، والاستعانة بالمنهج المقارن بقدر ما تحتاج إليه الدراسة.

خامساً: حدود الدراسة

تركز هذه الدراسة على التنظيم القانوني لساعات العمل الإضافية في نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية، بالإضافة إلى القرارات الوزارية والسوابق القضائية الصادرة في هذا الشأن.

سادساً: الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى: الزعبي، هتاف خالد يوسف، الأحكام القانونية للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، (2022م):

تناولت هذه الدراسة موضوع أحكام العمل الإضافي في قانون العمل الأردني، وقسمت الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول بعنوان مدى تدخل قانون العمل في تنظيم ساعات العمل شرح فيه مدى اعتبار نصوص قانون العمل من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، ثم تطرق لمسألة ساعات

العمل الإلزامية ونطاق إلزام العامل بالعمل الإضافي، وركز الفصل الثاني على أحكام العمل الإضافي والأثر المترتب عليه، وجزء مخالفة أحكامه، وانتهت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات أهمها: أن المشرع الأردني قسم العمل الإضافي إلى نوعين عمل إضافي إجباري وعمل إضافي اختياري، وأحاط العمل الإضافي الإجباري بحدود وأحكام على عكس العمل الإضافي الاختياري، وقد أوصت الباحثة المشرع الأردني أن ينظم العمل الإضافي الاختياري بشكل أوسع.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في التصدي لأحكام العمل الإضافي كساعات العمل الإضافية المسموح بها، وأجر العمل الإضافي، وتختلف في تناولها لأحكام العمل الإضافي من وجهة نظر قانون العمل الأردني.

● **الدراسة الثانية: أبو صوفة، غسان عدنان عبد اللطيف، حقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، (2016م):**

تناولت هذه الدراسة حقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني، وتكونت الدراسة من فصلين تطرق الفصل الأول إلى التعريف بعقد العمل ومقوماته، وبين الفصل الثاني حقوق العامل بين الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني كحق العامل في الأجر وحقه في الإجازات، وكذلك تصدت إلى الحقوق الخاصة بالأطفال العاملين في كل من الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني، وانتهت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها: إلى توافق كل من الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني في رعاية العامل وضمان حصوله على معاملة لائقة تحفظ كرامته، وأوصى الباحث بتعديل التعليمات الناظمة لأوقات عمل المرأة ليلاً وقصر عملها الليلي على الأعمال الضرورية كالعامل في المستشفيات.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في بيان التنظيم القانوني لساعات العمل والاستثناءات الواردة عليه، وتختلف تناولها حقوق العامل بشكل أوسع وشامل لعدة حقوق كالأجر والإجازات وساعات العمل في نطاق الفقه الإسلامي والقانون الأردني، بينما قصرت دراستنا على التركيز بشكل خاص على ساعات العمل الإضافية التي تُعد استثناء من التنظيم المقرر لوقت العمل، وانحصار دراستنا على نظام العمل السعودي.

● **الدراسة الثالثة: حامد، خليل حسن جميل، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، (2012م):**

تناولت هذه الدراسة التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون للمقارنة وبيان الحكم الشرعي فيها، وتألفت الدراسة من تمهيد وثلاثة فصول رئيسية، تناول التمهيد عقد العمل من ناحية المفهوم والنطاق، وناقش الفصل الأول التزامات العامل كالالتزام بتنفيذ أوامر رب العمل وضابطها، أما الفصل

الثاني تصدى فيها للالتزامات رب العمل كالتزام بساعات العمل ومنح فترة الاستراحة خلالها، والالتزام بإعطاء العامل الراحة الأسبوعية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات من أبرزها: إن محل التزام العامل الأول هو تواجده في العمل ولا يجوز له أن يُنَبِّه غيره في ذلك، كما أوصى الباحث المشرع الفلسطيني بإفراد التزامات العامل ورب العمل في مواد قانونية واضحة في قانون العمل.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في بيان مدى التزام كل من صاحب العمل والعامل بالقواعد المتعلقة بظروف العمل كالعمل الإضافي والأجر الإضافي، وتختلف في تصديها للالتزامات المتبادلة بين طرفي العلاقة العمالية بصورة واسعة، بينما ركزت دراستنا على ساعات العمل الإضافية والالتزامات المترتبة عليها دون غيرها.

تقسيم الدراسة

المبحث الأول: مفهوم ساعات العمل الإضافية وحالات تطبيقه:

- المطلب الأول: ماهية ساعات العمل الإضافية.
- المطلب الثاني: حالات تشغيل العامل لساعات عمل إضافية.
- المبحث الثاني: الضوابط النظامية لساعات العمل الإضافية:
- المطلب الأول: أحكام ساعات العمل الإضافية.
- المطلب الثاني: أوجه التعويض عن ساعات العمل الإضافية.

المبحث الأول: مفهوم ساعات العمل الإضافية وحالات تطبيقه

سنتعرف في هذا المبحث على ساعات العمل الإضافية، وعلى الأحوال التي تتيح لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية دون أن يتجاوز تكليفه بها الحدود التي فرضها النظام، وعليه قسمنا هذا المبحث على مطلبين، نتناول في المطلب الأول منه ماهية ساعات العمل الإضافية، وفي المطلب الثاني حالات تشغيل العامل لساعات عمل إضافية على النحو التالي:

المطلب الأول: ماهية ساعات العمل الإضافية:

لم يعرف نظام العمل السعودي ساعات العمل الإضافية، وإنما اقتصر على بيان الحالات التي يمكن فيها تشغيل العامل ساعات إضافية، حيث أجازت المادة 106 من نظام العمل لصاحب العمل عدم التقيد بالحد الأقصى لساعات تشغيل العامل الفعلية، وفترات الراحة خلال ساعات العمل، والحد الأقصى لساعات بقاء العامل في مكان العمل، ويوم الراحة الأسبوعية، وذلك عند مواجهة ظروف موسمية أو ظروف طارئة وغير عادية، ويبيّن أنّ هذه الرخصة الممنوحة لصاحب العمل تعد من ساعات العمل الإضافية والتي يجب فيها تعويض العامل.

أما عن الأنظمة والقوانين الأخرى فقد اختلفت توجهاتها في النص على تعريف لساعات العمل الإضافية، فبعضها على غرار النظام السعودي لم يورد تعريفاً صريحاً، كقانون العمل الإماراتي والأردني، وهذه القوانين نجد أنها تعتمد على الحد القانوني لساعات العمل اليومية والأسبوعية، ثم تبين أنّ كل ما يتجاوزها يُعد عملاً إضافياً دون أنّ تقدم تعريف مستقل له، ومن الأنظمة من عرف العمل الإضافي كما ورد في قانون العمل العراقي في المادة (6/71) منه، حيث نص على أنّ "يقصد بالعمل الإضافي وفق أحكام هذه القانون أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الزائدة عن العمل اليومي أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية المقررة قانوناً"¹، ونلاحظ أيضاً أنّ الأنظمة والقوانين العمالية لا تختلف فقط في تعريف العمل الإضافي وتنظيمه، بل كذلك في التسمية التي تعتمد عليها للدلالة على العمل الذي يتجاوز الحد القانوني لساعات العمل.

حيث تبنت بعض الأنظمة مصطلح "ساعات العمل الإضافية" كنظام العمل السعودي والإماراتي، بينما استخدمت أنظمة أخرى مصطلح "العمل الإضافي" كقانون العمل الأردني والعراقي، ونفهم من مصطلح ساعات العمل الإضافية أنّ التركيز فيه ينصب على المدة الزمنية التي تتجاوز التنظيم القانوني لوقت العمل، وبالتالي يتم تقدير التعويض عن كل ساعة زائدة بشكل واضح، أما مصطلح العمل الإضافي نجد أنّه يعبر عن طبيعة العمل بحد ذاته وليس الساعات المستغرقة فيه فقط، وعليه قد يدخل في أسس التعويض طبيعة الأعمال التي قام بها العامل.

وضع نظام العمل السعودي حداً أقصى لعدد ساعات تشغيل العامل الفعلية حيث حظر تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد من الأيام العادية في المنشآت التي تعتمد المعيار اليومي لتوزيع ساعات العمل، ولا تزيد عن ست ساعات تشغيل فعلي للعمال المسلمين في شهر رمضان، أما بالنسبة للمنشآت المعتمدة للمعيار الأسبوعي في توزيع ساعات العمل فلا يجوز فيها تشغيل العامل أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع للعمال المسلمين في شهر رمضان.²

وحدد المنظم آلية فترة الاستراحة خلال ساعات العمل الفعلية بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة، وحظر المنظم بقاء العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.³

¹ قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

² وفقاً للمادة (98) من نظام العمل السعودي.

³ وفقاً للمادة (101) من نظام العمل السعودي.

أما عن يوم الراحة الأسبوعية فجعل الأصل فيه أن يكون يوم الجمعة من كل أسبوع نظراً لما له من مكانة، إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.¹ فيجوز لصاحب العمل استبدال يوم الجمعة لبعض عماله في أي يوم آخر من أيام الأسبوع.²

يجوز لصاحب العمل الخروج عن الأحكام المقررة للحد الأقصى لساعات العمل، أو فترات الاستراحة خلال العمل، أو مدة بقاء العامل في مكان العمل، أو تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية، وذلك عند مواجهته لظروف الاستثنائية التي حصرتها المادة 106 من نظام العمل، وعليه يمكن تعريف ساعات العمل الإضافي بكل تكليف من قبل صاحب العمل يتم فيه تشغيل العامل فعلياً لساعات تزيد عن الحد الأقصى المقرر لساعات العمل الفعلية، ويقدر التعويض عنها بناءً على تجاوز التنظيم القانوني لساعات تشغيل العامل الفعلية دون غيرها، فلا يُعوض العامل عن تجاوز المدة المقررة للبقاء في مقر العمل، أو وقت الاستراحة الذي تم تجاوزه، أو اليوم المقرر لراحته الأسبوعية.

فمحل ساعات العمل الإضافية هي كل ساعة يؤديها العامل "فعلياً" بعد الحد الأقصى المقرر للساعات العمل، ويقصد بساعات العمل الفعلية "الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل"³، وهي التي يُقدر التعويض عن الساعات الإضافية على أساسها.

المطلب الثاني: حالات تشغيل العامل لساعات عمل إضافية:

حددت المادة 106 من نظام العمل حالات على سبيل الحصر يجوز فيها لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد المنظمة للحد الأقصى لساعات العمل الفعلية، والحد الأقصى لبقاء العامل في مكان العمل، وفترات الاستراحة خلال ساعات العمل، ويوم الراحة الأسبوعية، وهي:

1. 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 يوماً في السنة، وفي هذه الحالة أعطى المنظم لصاحب العمل سلطة تقديرية مرنة عند مواجهة الضرورات المرتبطة بطبيعة الأعمال الموسمية أو المالية، تمكنه من التوفيق بين متطلبات العمل، دون الإخلال الجوهري بالتنظيم القانوني لوقت العمل المقرر لحماية حقوق العمال، وتقييد هذه الأحوال بألا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة يُعد من الضمانات القانونية التي تهدف إلى منع تحايل صاحب العمل في التوسع في تطبيقها، وإجباره على تنظيم أعماله الموسمية بطريقة لا تمس بحقوق العمال.

¹ أبو صوفة، غسان عدنان عبد اللطيف (2016م) حقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، ص83، 87.

² وفقاً للمادة (1/104) من نظام العمل السعودي.

³ الرئيس، رزق. العبد، رضا، (2020م) شرح أحكام نظام عمل سعودي، ط2، الرياض: الشقري للنشر وتقنية المعلومات، ص.337.

2. إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر كوجود تسرب غاز في مصنع وكان من الممكن أن يؤدي إلى انفجار إذا لم يُعالج فوراً، أو إصلاح ما نشأ عنه كترميم الأضرار الناتجة عن حرق في جزء من مصنع لتجنب توقف الإنتاج كلياً الأمر الذي يستعدي معه تشغيل العمال لساعات إضافية، أو لتجنب خسارة محققة للمواد قابلة للتلف كتعطل أنظمة التبريد في مستودع أغذية مبردة، وكان نقل الأغذية إلى مكان آخر يتطلب عملاً متواصلاً لتلافي تلف الأغذية، وفي هذه الحالات يمكن أن نستنتج إعطاء النظام سلطة لصاحب العمل ليخرج من خلالها عن الأصل المتعلق بالتنظيم القانوني لساعات العمل تطبيقاً للقاعدة الفقهية التي تنص على أن درء المفسد مقدم على جلب المصالح، ففي هذه الحالات نجد أنه اجتمعت مفسد آثارها قد تكون متعدية، فمن الممكن أن تمس سلامة العاملين والمنشأة والمجتمع، وفي ذات الوقت مصلحة للعامل، إلا أن حالة الضرورة المؤدية للمفسدة تغلب على المصلحة¹، وعليها يكون لصاحب العمل تجاوز الحد الأقصى لعدد الساعات وإلغاء فترات الاستراحة، ويُعد هذا التجاوز من ساعات العمل الإضافية التي يستحق العامل تعويضاً عنها.

3. إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي، كانتشار وباء مفاجئ أدى إلى طلب غير مسبوق على نوع معين من الأدوية أو المنتجات الوقائية الأمر الذي يستدعي معه زيادة ساعات العمل للعمال العاملين في المصانع المنتجة لها، وفي هذه الحالة يسمح النظام لصاحب العمل الخروج عن التنظيم المقرر لساعات العمل وفترات الاستراحة لمواجهة ضغوط غير معتادة تملئها ظروف استثنائية، وبذلك يتحقق التوازن بين الاستجابة السريعة للمتغيرات والظروف، وبين مراعاة حقوق العامل.

4. الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير، كموسم الحج التي تضطر فيه شركات النقل والفنادق إلى تشغيل عمالها لساعات إضافية لتلبية الضغط الكبير على الخدمات خلال فترة قصيرة، وهذه الحالة تبين مدى استجابة نظام العمل للظروف التي تطرأ على بعض الأنشطة التي تشهد طلب كبير في فترة زمنية محددة دون الإخلال بحماية حقوق العمال.

كما اعتبر المنظم من الساعات الإضافية أيضاً ما نصت عليه المادة 107 من نظام العمل:

- الساعات التي تكون أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع في الأيام العادية، أو تزيد عن ست وثلاثين ساعة في شهر رمضان للعمال المسلمين، وذلك في المنشآت التي تعتمد المعيار الأسبوعي.
- جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل كعطلة اليوم الوطني، ويوم التأسيس.
- جميع ساعات العمل التي تؤدي في عيدي الفطر والأضحى.

¹ الدوسري، مسلم (1441هـ) الممتع في القواعد الفقهية، الرياض: دار التحبير للنشر والتوزيع، ص.229.

ومن الحالات التي اعتبرها القضاء من ساعات العمل الإضافية ما قضت به المحكمة العمالية بإلزام صاحب العمل بدفع أجر إضافي، بعد أن ثبت طلبه من العامل العمل لمدة تسع ساعات فعلية خلال اليوم، وهو ما يتجاوز الحد الأقصى لعدد ساعات العمل للمنشآت التي تعتمد المعيار اليومي، على الرغم من أن مهنة العامل ليست من المهن التي يجوز فيها رفع ساعات العمل الفعلية لمدة تسع ساعات في اليوم والواحد.

1

وعليه يُعد من ساعات العمل الإضافية كل تشغيل فعلي للعامل في المهن التي لا تدخل فيما قرره المادة 99 من نظام العمل لمدة تزيد عن ثماني ساعات في اليوم الواحد أو لمدة تزيد عن ست ساعات في اليوم الواحد للعمال المسلمة في شهر رمضان، وذلك في المنشآت التي تعتمد المعيار اليومي لساعات العمل.

المبحث الثاني: الضوابط النظامية لساعات العمل الإضافية

عند تشغيل العامل لساعات عمل إضافية يجب مراعاة الضوابط التي فرضها النظام لضمان حماية العامل، ولما ترمي إليه من تعويض مناسب للعامل عن الجهد المبذول، وعليه سنسلط الضوء في هذا المبحث على مطلبين أولهما نعرض فيه أحكام تشغيل العامل لساعات عمل إضافية، وفي المطلب الثاني نبين أوجه تعويض العامل عن ساعات العمل الإضافية وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: أحكام ساعات العمل الإضافية:

أعطت المادة 106 من النظام لصاحب العمل سلطة تشغيل العامل لساعات عمل إضافية متى اقتضت مصلحة العمل لذلك، وحصرت في ذات المادة الحالات التي تسوغ له سلطة الخروج عن التنظيم القانوني لوقت العمل كما بينا سابقاً، وتُعد هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل من قبيل السلطة التنظيمية التي قيدها المنظم بعدة ضوابط وحدود تهدف لحماية العامل تجاه صاحب العمل عند استعماله لهذا الاستثناء الخاضع لسلطته وتقديره، ويكون تفصيلها على النحو الآتي:

المستثنون من ساعات العمل الإضافية:

حظرت المادة 164 من نظام العمل تكليف الأحداث بساعات عمل إضافية، حيث منعت تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً يتجاوز ست ساعات يومياً في الأيام العادية، أو يتجاوز أربع ساعات تشغيل فعلي في شهر رمضان، ولم تجيز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية، ونصت صراحة على عدم سريان الاستثناءات الواردة في المادة 106 من النظام المتعلقة بساعات العمل الإضافية، وفي هذا المنع نلتزم حرص المنظم على ألا يؤثر العمل على سلامة الحدث، وصحته ورعاية

¹ الدعفس سليمان، الدليل الإرشادي في المنازعات العمالية، 48-49، متاح على:

<https://www.scribd.com/document/796522213/الدليل-الإرشادي-في-المنازعات-العمالية-سليمان-الدعفس>

تاريخ الدخول 2025/4/5م.

حقه في التمتع بأوقات الراحة والعطلات، حتى مع موافقة الحدث أو وليه وذلك لحماية مصلحة المجتمع في إعداد جيل سليم ومتوازن.¹

تُعد مخالفة صاحب العمل لهذا الاستثناء وقيامه بتشغيل الأحداث أي ساعات عمل إضافية من المخالفات التي يعاقب بغرامة بمبلغ يتراوح بين 5000 ريال أو 10000 ريال حسب فئة المنشأة²، وتتعدد الغرامات بتعدد الأحداث الذين وقعت في شأنهم المخالفة.³

الحد الأقصى لعدد ساعات العمل الإضافية:

قيد المنظم سلطة صاحب العمل عند مواجهة ظروف استثنائية يجوز فيها الخروج عن أحكام المواد المنظمة للحد الأقصى لساعات العمل الفعلية، والحد الأقصى لبقاء العامل في مكان العمل، وفترات الاستراحة خلال ساعات العمل، ويوم الراحة الأسبوعية، حيث لم يترك تقدير الحد الأقصى لعدد ساعات العمل الإضافية لصاحب العمل، وفي ذلك ضبط للسلطة الممنوحة لصاحب العمل كونها تمس حق العامل في الوقت الكافي للراحة، وحقه في التمتع بحياته خارج أوقات العمل، فحظر زيادة ساعات العمل الفعلية بالإضافة إلى ساعات العمل الإضافية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع⁴، وكذلك حظر زيادة ساعات العمل الإضافية خلال السنة على سبعمائة وعشرين ساعة، إلا إذا وافق العامل على زيادة عدد ساعات العمل الإضافية عن ذلك.⁵

يترتب على مخالفة زيادة عدد ساعات العمل أكثر مما نصت عليه المادة 98 من نظام العمل دون التكليف بالعمل الإضافي جزاء يقع على عاتق صاحب العمل عقوبة غرامة مالية تقدر بمبلغ 5000 ريال، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم.⁶

مدى إلزامية العامل بأداء ساعات العمل الإضافية:

الأصل أن ساعات العمل الإضافية غير ملزمة للعامل ولا يمكن فرضها عليه في الأحوال العادية، أما في الحالات الاستثنائية التي أوردتها النظام على سبيل الحصر وجعل فيها لصاحب العمل سلطة مقيدة

¹ منصور، نسرین سلمان حسن (2018م) الموازنة بين ضوابط تشغيل الحدث وقواعد حمايته من الإيذاء: دراسة في ضوء النظام السعودي، مجلة الشريعة والقانون، مج32، ع73 ص. 588-589

<http://search.mandumah.com/Record/1218124>، تاريخ الدخول 2025/4/6م.

² قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (9276) الصادر في 1443/5/5هـ، جدول مخالفات صاحب العمل لنظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية، جريدة أم القرى، العدد (4913)، ص.13.

³ العجوز، ناهد (1996م) الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، الإسكندرية: منشأة المعارف جلال حزي وشركاه، ص.482.

⁴ وفقاً للمادة (106) من نظام العمل.

⁵ وفقاً للمادة (22) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

⁶ قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (9276) الصادر في 1443/5/5هـ، جدول مخالفات صاحب العمل لنظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية، جريدة أم القرى، العدد (4913)، ص.15.

ومشروطة بضوابط وحدود، إذا قرر فيها صاحب العمل تكليف العامل بساعات عمل إضافية ففي هذه الحالة تعد الساعات الإضافية إلزامية على العامل، ولا عبء فيها بإرادته، وعليه أن يقوم بهذا العمل الإضافي وليس له الخيار سوى الالتزام بها وفق الضوابط التي فرضها المنظم وضمن الحدود التي سمح بها¹، ويمكن بموافقة العامل أن تزيد ساعات العمل الإضافية خلال السنة على سبعمائة وعشرين ساعة²، على أن لا تتجاوز ساعات العمل الفعلية في هذه الحالة على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع.

عبء الإثبات في النزاعات المتعلقة بساعات عمل إضافية:

يقع على العامل إثبات تكليفه وقيامه بساعات العمل الإضافية³، فيلزمه عند مطالبته بمقابل ساعات العمل الإضافية إثبات تكليفه بالعمل الإضافي من قبل صاحب العمل، كأن يقدم أوامر التكليف الرسمية، وفي حال تعذر ذلك يستطيع اللجوء إلى كافة طرق الإثبات بما في ذلك القرائن لإثبات تكليفه، ويتعين على العامل أيضاً تحديد عدد ساعات العمل الإضافية، وعجزه عن إثبات ذلك يؤدي إلى رد طلبه في هذا الشأن.

المطلب الثاني: أوجه التعويض عن ساعات العمل الإضافية:

فرض نظام العمل السعودي على صاحب العمل تعويض العامل عن ساعات العمل الإضافية، حيث يمثل التعويض عن ساعات العمل الإضافية طابعاً حتمياً للعامل نظراً لما يقوم به من جهد إضافي يمس صحته الجسدية والنفسية، ويؤثر على حياته الشخصية.

يمكن تعريف مقابل ساعات العمل الإضافية "بالتعويض الذي يُمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل"⁴، وقد يكون التعويض بأجر إضافي، أو بفترة راحة مدفوعة الأجر، أو بكليهما.

أخذ المنظم بالأجر الإضافي كأصل لمقابل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية، وأجاز بموافقة العامل أن يكون التعويض إجازة مدفوعة الأجر.

أنّ الأجر الإضافي هو ما يدفعه صاحب العمل للعامل من أجر إضافة إلى أجره الأساسي، مقابل ما يكلف به العامل من عمل زائد⁵، ويُحسب الأجر الإضافي من خلال استخراج الأجر الفعلي لساعة العمل الاعتيادية بحيث يدخل في حساب الأجر الفعلي جميع البدلات، ويُضاف عليها 50% من الأجر الأساسي لساعة العمل، وعليه يكون التعويض عن الساعات الإضافية⁶.

¹ الزعبي، هتاف خالد يوسف (2020م) الأحكام القانونية للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة، ص. 28-30.

² وفقاً للمادة (22) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

³ وزارة العدل، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431هـ، الجزء الثاني، المبدأ القضائي رقم (431/2/334) وتاريخ 1431/5/20هـ، ص. 237.

⁴ هدي، بشير (2006م) الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، الجزائر: جسر للنشر والتوزيع، ص. 137.

⁵ حامد، خليل حسن جميل (2012م) التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ص. 116.

⁶ وفقاً للمادة (107) من نظام العمل.

نُلاحظ أن المنظم السعودي أخذ بنسبة تعويض موحدة لقاء ساعات العمل الإضافية، ولم يفرق بين الساعات إذا كانت ليلاً أو نهاراً، في يوم عطلة أو يوم عادي، أما في القوانين الأخرى كقانون العمل الإماراتي نجد أنه فرق بين ما إن كانت ساعات العمل الإضافية التي تم تشغيل العامل فيها مسائية فيستحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 50% من ذلك الأجر، أما في الساعات الأخرى فيتقاضى العامل عنها أجراً مساوياً لأجر ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25% من ذلك الأجر.¹

وكذلك قانون العمل الأردني الذي فرق بين ما إذا كان العمل الإضافي في يوم العطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية فجعل التعويض عنها لا يقل عن 150% من أجر العامل المعتاد، أما إذا كان العمل في الأيام الأخرى العادية فلا يقل مقابل التعويض فيها عن 125% عن أجره المعتاد²، ويمكن تفسير أخذ نظام العمل السعودي بنسبة تعويض موحدة عن ساعات العمل الإضافية في أن الجهد الذي يبذله العامل خارج نطاق ساعات العمل المقررة.

يمكن تفسير توجه نظام العمل السعودي بتقرير نسبة موحدة للتعويض عن ساعات العمل الإضافية يكمن في تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل المفروضة نظاماً، بصرف النظر عن مدى تأثيرها، أما في القانون الإماراتي والقانون الأردني فنجد أنهما سلكا نهج أكثر دقة في تقدير التعويض عن ساعات العمل الإضافي، فأدخلوا في التعويض عنها طبيعة الساعات الإضافية، وتوقيتها، ومدى تأثيرها على العامل.

أتاح المنظم إعطاء العامل إجازة تعويضية مدفوعة الأجر كخيار آخر بديلاً عن الأجر الإضافي، بشرط موافقة العامل على ذلك ووفق الضوابط الآتية:³

- أن يحدد في اتفاق الطرفين مدة التكاليف بالساعات الإضافية، ومقدار الإجازة التعويضية عنها، ولا يجوز أن يقل مقدارها عن ساعة ونص إجازة عن كل ساعة عمل إضافية.
- لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد الإجازة التعويضية خلال السنة على 30 يوم.
- يحدد صاحب العمل وقت تمتع العامل بالإجازة التعويضية خلال مدة لا تتجاوز 60 يوم من تاريخ مباشرة ساعات العمل الإضافية، إلا إذا اتفقا العامل وصاحب العمل على خلاف ذلك.
- لا يؤثر قبول العامل بالإجازة التعويضية مدفوعة الأجر عن حقه في التعويض عنها إذا ترك العمل قبل استعماله لها.

¹ وفقاً للمادة (19) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021م بشأن تنظيم علاقات العمل.

² وفقاً للمادة (59) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م.

³ وفقاً للمادة (22) مكرر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

الخاتمة

في ختام دراستنا التي تناولت تنظيم ساعات العمل الإضافية في نظام العمل السعودي وذلك من خلال تحليل نصوص النظام ولائحته التنفيذية، والرجوع إلى السوابق القضائية المتعلقة بالموضوع محل الدراسة، وقد قسمنا الدراسة إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول التعريف بساعات العمل الإضافية وبيّنا حالاته التي تجيز لصاحب العمل التكليف بها.

ثم تناولنا في المبحث الثاني أحكام التكليف بساعات عمل إضافية والحدود التي يحظر تجاوزها، ثم تطرقنا لأساليب التعويض عن ساعات العمل الإضافية وأحكام كل منها.

وبناءً على ذلك، توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات نعرضها على النحو التالي:

أولاً: النتائج

1. حصر نظام العمل الحالات التي رخص فيها لصاحب العمل استثناءً تشغيل العامل لساعات إضافية، حيث رخص له عند مواجهتها عدم التقيد بالأحكام المتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الاستراحة، والراحة الأسبوعية، وفي ذلك إشارة على مرونة المنظم في مراعاة الظروف الاستثنائية، وتحقيقه بذلك التوازن بين مصلحة صاحب العمل، ورعاية حقوق العامل.
2. قيد المنظم السلطة الممنوحة لصاحب العمل عند مواجهة أحد الحالات التي تجيز له تكليف العامل بساعات عمل إضافية، ومن ذلك ما فرض عليه من حد أقصى لساعات التشغيل الفعلية في حال العمل الإضافي بحيث لا تتجاوز عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع.
3. الأصل استحقاق العامل نظير تشغيله لساعات عمل إضافية أجراً إضافياً يُقدر بحسب كل ساعة إضافية عمل خلالها، ويجوز بموافقة العامل أن يأخذ إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر الإضافي.
4. أجاز المنظم لصاحب العمل تكليف العامل بساعات عمل إضافية دون اشتراط موافقته، ما دام ذلك وفق الحدود والضوابط التي تحكمها، وفي مواجهة ظروف طارئة أو استثنائية.

ثانياً: التوصيات

1. نوصي المنظم السعودي إلزام صاحب العمل بأن يتم التكليف بساعات عمل إضافية بصورة رسمية صادرة من الجهة المعنية داخل المنشأة، سواء كان التكليف كتابياً أو إلكترونياً، وذلك لضمان توثيق هذا التكليف وسهولة إثباته في حال حدوث نزاع.
2. نوصي أصحاب الأعمال بإبلاغ العامل بشكل مسبق ومدة معقولة قبل تشغيله ساعات عمل إضافية ليتمكن من ترتيب أموره والتوفيق بين التزاماته الشخصية والعملية.

3. نوصي العمال بالاطلاع ومعرفة حقوقهم التي قررها النظام وخاصة المتعلقة بتشغيلهم ساعات عمل إضافية، ليمكنوا من المطالبة بها، وحماية أنفسهم من الاستغلال.

قائمة المراجع

- أبو صوفة، غسان عدنان عبد اللطيف (2016م) حقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- حامد، خليل حسن جميل (2012م) التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الدعفس، سليمان، الدليل الإرشادي في المنازعات العمالية، متاح على:
<https://www.scribd.com/document/796522213/الدليل-الإرشادي-في-المنازعات-العمالية-سليمان-الدعفس>
- الدوسري، مسلم (1441هـ) الممتع في القواعد الفقهية، الرياض: دار التحرير للنشر والتوزيع.
- الرئيس، رزق والعبد، رضا (2020م) شرح أحكام نظام العمل السعودي، ط3، الرياض: الشقري للنشر وتقنية المعلومات.
- الزعبي، هتاف خالد يوسف (2020م) الأحكام القانونية للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة.
- العجوز، ناهد (1996م) الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، الإسكندرية: منشأة المعارف جلال حزي وشركاه.
- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م.
- قانون العمل الإماراتي قانون اتحادي رقم (33) الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين لسنة 2021م بشأن تنظيم علاقات العمل.
- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015م.
- قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (9276) الصادر في 1443/5/5هـ، جدول مخالفات صاحب العمل لنظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية، جريدة أم القرى، العدد (4913).
- منصور، نسرين سلمان حسن (2018م) الموازنة بين ضوابط تشغيل الحدث وقواعد حمايته من الإيذاء: دراسة في ضوء النظام السعودي، مجلة الشريعة والقانون، مج32، ع73.
- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ ولائحته التنفيذية.

- هدي، بشير (2006م) الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، الجزائر: جسر للنشر والتوزيع.
- وزارة العدل، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431هـ، الجزء الثاني، المبدأ القضائي رقم
(431/2/334) وتاريخ 1431/5/20هـ.