

الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل في ظل التحول الرقمي: دراسة في ضوء أحكام نظام العمل السعودي

ريم سعد علي المالكي

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Reem.sa.almalkii@gmail.com

أمل محمد شلبي خضرجي

أستاذ القانون التجاري المساعد، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

akadragey@kau.edu.sa

المستخلص

تتناول الدراسة موضوع الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل في ظل التحول الرقمي. وقد أولى المنظم السعودي اهتمامًا كبيرًا لهذه المسألة من خلال سن الأنظمة وتطويرها المستمر، إلا أنه قد تظل هناك تجاوزات من بعض أصحاب العمل وانتهاك للقواعد المنظمة للعلاقات العمالية. وتتمثل مشكلة الدراسة في دراسة أبرز هذه الممارسات وتحليل مدى فاعلية نصوص نظام العمل السعودي في التصدي لها، مع تسليط الضوء على التحديات التي تواجه التطبيق الواقعي لأوجه الحماية المقررة، مع بيان دور التحول الرقمي وجهود الجهات المختصة في الحد من الممارسات المجحفة وتعزيز الامتثال للأنظمة والقرارات. تنقسم الدراسة إلى مبحث تمهيدي ومبحثين رئيسيين، يتناول المبحث التمهيدي ماهية الممارسات المجحفة بحق العامل في بيئة العمل من خلال التعرف على مفهومها والآثار المترتبة على وجودها في بيئة العمل. أما المبحث الأول فيركز على الحماية القانونية للعامل، من خلال دراسة الضمانات التي أقرها نظام العمل لحماية أجره وكذلك الضمانات المقررة لحمايته من تعسف صاحب العمل عند إيقاع الجزاءات التأديبية. في حين يناقش المبحث الثاني دور التحول الرقمي والمنصات الرقمية في تعزيز الحماية القانونية للعامل وتحليل أثر التعديلات الحديثة على نظام العمل ولائحته التنفيذية مع بيان دور الجهات المختصة.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أبرزها: أن نصوص نظام العمل السعودي تسهم في الحد من الممارسات المجحفة بحق العامل، حيث أرسى ضمانات قانونية لحماية الأجر وتنظيم الجزاءات التأديبية، وضبط العلاقة التعاقدية، كما عزز التحول الرقمي هذه الحماية عبر توثيق العقود وتيسير إجراءات التقاضي وغيره. ومع ذلك، تظل الحاجة قائمة لمراجعة وتطوير بعض الأحكام لتحقيق حماية أكثر كفاءة وشمولية. كما انتهت الدراسة إلى العديد من التوصيات، أبرزها: توصية للمنظم السعودي بالنص على مدة قصوى للفصل في المنازعات العمالية، بحيث تكون مدة البت فيها محددة بزمان معين ويراعى تقصيرها في المنازعات التي يكون المدعي فيها هو العامل، وذلك لضمان سرعة رفع الضرر عنه وعدم الإطالة مع الأخذ بالحسبان مدة التسوية الودية التي تسبق ذلك.

الكلمات المفتاحية: الممارسات المجحفة، الحماية القانونية، نظام العمل السعودي، التحول الرقمي، المحكمة العمالية.

Legal Protection of Workers from Unfair Practices in the Workplace considering Digital Transformation: A Study Based on the Provision of the Saudi Labor Law

Reem Saad Ali Al-Malki

Master's Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
Reem.sa.almalkii@gmail.com

Amal Mohammed Shalabi Khadragey

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

Abstract

This study addresses the legal protection of workers from unfair practices in the workplace amid digital transformation. The Saudi regulator has given significant attention to this issue by enacting and continuously developing regulations. However, violations by some employers, such as the infringement of labor laws, persist. The problem of the study lies in identifying the most prominent of these practices and analyzing the effectiveness of the provisions of the Saudi Labor Law in addressing them, while highlighting the challenges in the practical application of the established protective measures. Additionally, the study examines the role of digital transformation and the efforts of the relevant authorities in mitigating unfair practices and enhancing compliance with laws and decisions. The study is divided into a preliminary section and two main sections. The preliminary section discusses the nature of unfair practices against workers in the workplace, identifying their concept and the consequences of their existence. The first section focuses on the legal protection of workers, including the guarantees provided by the Saudi Labor Law to protect wages and the guarantees established to protect them from employer abuse when imposing disciplinary penalties. The second section discusses the role of digital transformation and digital platforms in

enhancing the legal protection of workers, analyzing the impact of recent amendments to the Labor Law and its executive regulations, while clarifying the role of the relevant authorities.

The study concludes with several findings, the most important of which are: The provisions of the Saudi Labor Law help reduce unfair practices by establishing legal guarantees for wage protection, regulating disciplinary penalties, and governing contractual relationships. Digital transformation strengthens these protections by documenting contracts and facilitating legal proceedings. However, there remains a need for continued review and development of certain provisions to achieve more efficient and comprehensive protection. The study also concludes with several recommendations, the most prominent of which is: a recommendation to the Saudi regulator to establish a fixed time frame for resolving labor disputes, particularly when the employee is the claimant, to ensure the swift alleviation of harm, considering the duration of the conciliatory process that precedes it.

Keywords: Unfair Practices, Legal Protection, Saudi Labor Law, Digital Transformation, Labor Court.

مقدمة

تُعد بيئة العمل الآمنة إحدى الركائز الأساسية والهامة لتحقيق الاستقرار الوظيفي وتعزيز الإنتاجية، مما يساهم في نجاح سوق العمل واستدامته. ويرتبط مفهوم الأمان في بيئة العمل ارتباطًا وثيقًا بعلاقة صاحب العمل مع العامل، حيث يتحقق ذلك بقيام كلا من الطرفين بأداء واجباته تجاه الطرف الآخر واحترام كافة حقوقه، ولكن باعتبار أن المراكز القانونية لأطراف عقد العمل ليست متكافئة بطبيعتها حيث أن صاحب العمل يتمتع بصلاحيات وسلطة تفوق قوة الطرف الآخر، كان ذلك سببًا رئيسيًا في ظهور بعض الممارسات المجحفة بحقوق العامل والتي تتنافى تمامًا مع المبادئ الأساسية المرتكز عليها نظام الحكم في المملكة العربية السعودية والمستقاة من أحكام الشريعة الإسلامية، فالشريعة الإسلامية تؤكد على وجود العدالة وحماية الضعفاء وأداء الحقوق لذويها وتحريم الظلم والإجحاف بكافة صوره.

إن الممارسات المجحفة بحق العامل وانتهاك حقوقه لا يقتصر تأثيرها فقط على العلاقات العمالية داخل المنشأة، بل يمتد إلى زعزعة الاستقرار المجتمعي والاقتصادي، لذا حرص المنظم السعودي في تشريعاته على حماية حقوق العامل ومحاولة خلق توازن في العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل سعياً لتطبيق المبادئ الأساسية التي أكدها الشرع في المعاملات بين الأفراد.

وفي ظل التحول الرقمي، ظهرت وسائل إلكترونية متطورة تهدف إلى تعزيز حماية العامل من الممارسات المجحفة، وذلك نتيجةً لجهود المنظم السعودي بعد إصداره التشريعات الداعمة لهذا التحول، إضافةً إلى المبادرات التي أطلقتها الجهات المختصة في الدولة. فقد طورت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، العديد من الأنظمة والخدمات الرقمية التي تعزز من مبدأ الشفافية في العلاقات العمالية وتحمي حقوق أطرافها، ومن أبرز هذه الأنظمة الرقمية منصات متخصصة لتوثيق العقود وإدارة الأجور، إضافةً إلى خدمة التسوية الودية التي تتيح للعامل تسوية منازعاته ودياً وفق إجراءات ميسرة وفعالة.

مشكلة الدراسة

أولى المنظم السعودي موضوع حماية العامل من الممارسات المجحفة اهتماماً خاصاً من خلال سن الأنظمة وتطويرها المستمر، ومع ذلك قد تظل هناك تجاوزات من بعض أصحاب العمل تتمثل في انتهاك القواعد المنظمة للعلاقات العمالية، كتأخير الأجور، التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية، أو إنهاء عقد العمل بطرق غير مشروعة. وتتمثل مشكلة الدراسة في دراسة أبرز هذه الممارسات المجحفة وتحليل مدى فاعلية نصوص نظام العمل السعودي في التصدي لها، وتسليط الضوء على التحديات التي تواجه التطبيق الواقعي لأوجه الحماية المقررة، مع بيان دور التحول الرقمي وجهود الجهات المختصة في الحد من الممارسات المجحفة وتعزيز الامتثال للأنظمة والقرارات.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي: ما مدى فاعلية نصوص نظام العمل السعودي المقررة لحماية العامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل بصفة عامة، وبصفة خاصة في ظل التحول الرقمي؟ ويتفرع عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية:

1. ما هو المقصود بالممارسات المجحفة في بيئة العمل؟
2. ما هي الآثار المترتبة على وجود الممارسات المجحفة في بيئة العمل؟
3. ما هي الحماية القانونية المقررة للأجر في نظام العمل السعودي؟
4. ما هي ضمانات حماية العامل عند إيقاع الجزاءات التأديبية؟
5. كيف يؤثر التحول الرقمي على تعزيز الحماية القانونية للعامل؟
6. ما هو أثر التعديلات الحديثة الواردة على نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية في تعزيز الحماية القانونية للعامل؟
7. ما هو دور الجهات المختصة في الحد من الممارسات المجحفة بحق العامل؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تعريف مفهوم الممارسات المجحفة في بيئة العمل وإيضاح أبرز صورها.
2. التعرف على الآثار المترتبة على وجود الممارسات المجحفة في بيئة العمل.
3. توضيح الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي.
4. توضيح الضمانات القانونية التي منحها نظام العمل السعودي للعامل عند إيقاع الجزاءات التأديبية.
5. بيان أثر التحول الرقمي على تعزيز الحماية القانونية للعامل، وذكر أبرز المنصات الرقمية المتعلقة بذلك.
6. بيان أثر التعديلات الحديثة الواردة على النظام واللائحة وعلاقتها في تعزيز حماية العامل.
7. التعرف على جهود الجهات المختصة ودورها في الحد من الممارسات المجحفة.

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى:

أ. الأهمية العملية:

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في تسليط الضوء على الممارسات المجحفة بحق العامل في بيئة العمل ومعرفة التحديات التي تواجه العامل خاصة في ظل العلاقة التعاقدية غير المتوازنة التي تجمعها بصاحب العمل والذي يعد فيها الطرف الأضعف والأقل خبرةً بما يتعلق بحقوقه القانونية. إن هذه الفجوة في الوعي وانعدام التوازن يزيد من تعرض العامل للممارسات المجحفة مما يتطلب السعي لحمايتهم وتوعيتهم بكافة الحقوق والضمانات التي كفلهما لهم المنظم السعودي.

ب. أهمية العلمية:

- تسليط الضوء على أوجه القصور ونقاط الضعف في التشريعات الداخلية المتعلقة بحماية حقوق العامل ومدى ملاءمتها لمعالجة المستجدات وبذل الجهد للتوصل إلى توصيات تسهم في علاج ذلك وتحسينه.
- السعي لإثراء الأبحاث في المجال القانوني المتعلق بأنظمة العمل في المملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على استخدام (المنهج التحليلي)، والذي تسعى الباحثة من خلاله إلى تحليل نصوص نظام العمل السعودي المتعلقة بحماية العامل من الممارسات المجحفة التي تصدر من صاحب العمل، واستنباط الأحكام الخاصة سعيًا لتحقيق أغراض البحث.

حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة على الحديث عن الحماية القانونية للعامل وعلى وجه التحديد، الحماية المتعلقة بأجر العامل وما قد يجري عليه من ممارسات مجحفة كتأخير الأجور واحتجازها أو الاقتطاع منها دون مبرر مشروع، كما تشمل الدراسة الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل عند إيقاع الجزاءات التأديبية وانتهاء عقود العمل كالفصل التعسفي، وذلك نظرًا لكثرة الممارسات المجحفة الواقعة بهذا الشأن.

- **حدود مكانية:** يقتصر نطاق الدراسة المكاني على حدود المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

- **الدراسة الأولى:** الهبارنة، حلا جميل، الحماية القانونية لأجر العامل في التشريع الأردني – دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الزرقاء، 2022م:

تناولت الباحثة في هذه الدراسة موضوع الحماية القانونية لأحد أهم الحقوق المالية المقررة للعامل وهو الأجر وذلك وفقًا لأحكام المشرع الأردني مع مقارنته بالتشريع المصري. تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، تناول الفصل الأول من الدراسة في مبحثه الأول المفاهيم المتعلقة بالأجر ومزاياه بينما شمل المبحث الثاني صور الأجر وملحقاته كالبدلات والعلاوات وغيره، ومن ثم تناول الفصل الثاني من الدراسة أوجه الحماية القانونية والقضائية للأجور وذلك من خلال مبحثين. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات، أهمها: إن من أهم القواعد القانونية المقررة لحماية الأجور هو وضع الحد الأدنى للأجور سعيًا لتلافي التعسف الصادر من أصحاب العمل في ذلك إلا أن هذه النصوص تفتقر إلى سياسات التطبيق، كما تضمنت النتائج التأكيد على حماية المشرع الأردني لحق العامل في حصوله على الأجر حيث نص في أحد مواد قانون العمل الأردني على وجوب دفع الأجر للعامل خلال مدة لا تزيد عن 7 أيام من تاريخ الاستحقاق. وأوصت الباحثة المشرع الأردني بجعل الإعفاء من رسوم التقاضي مقتصرًا على العامل دون صاحب العمل وذلك لتخفيف التجاوزات غير القانونية التي تصدر من أصحاب العمل وتفعيل عنصر الجدية في النص.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في الاهتمام بتقديم حماية قانونية للعامل والسعي لتقديم حلول وتوصيات لتعزيز هذه الحماية كما تناقش كلتا الدراستين إشكالية ضعف المركز القانوني للعامل في عقود العمل والذي بدوره يساهم في جعله عرضة لانتهاك الحقوق وتعرضه للتعسف والإجحاف من صاحب العمل، وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا في اقتصرها على الحماية القانونية المتعلقة بالأجر فقط بينما دراستنا توسعت في صور الممارسات المجحفة الأخرى، كما تختلف في الحدود المكانية

حيث تدرس الموضوع وفق أحكام التشريع الأردني ومقارنتها بالتشريع المصري، بينما تقتصر دراستنا على الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

- الدراسة الثانية: الوردى، ناصر حمود، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، 2020م:

تناولت الدراسة موضوع الحماية القانونية بكلا شقيها من أحد أبرز الممارسات المجحفة التي قد يتعرض لها العامل وهو الفصل التعسفي، حيث تكونت الدراسة من مبحث تمهيدي وفصلين، ناقش المبحث التمهيدي المفاهيم المتعلقة بالتعسف وموقف المشرع العماني وبعض التشريعات المقارنة، وتناول الفصل الأول الحماية القضائية بكافة أنواعها وإجراءات التقاضي في قضايا الفصل التعسفي، وركز الفصل الثاني على الضمانات الموضوعية للعامل في حال الفصل التعسفي وموقف التشريعات المقارنة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات، أهمها: أن المشرع العماني قام بإبطال كل إبراء أو مصالحة أو تنازل يجريه العامل بالتالي لا يمكن تفعيل الوساطة والتوفيق في لجان التوفيق والمصالحة لتعارضها مع قانون العمل العماني، كما تضمنت النتائج التأكيد على أن الحماية الموضوعية للعامل المفصول تعسفياً والمتمثلة بالتعويض باختلاف أنواعه، إنما جاءت لخلق الاطمئنان عند العامل وتقليل الدعاوى المتعلقة بالفصل التعسفي. وقد أوصى الباحث المشرع العماني بإعادة النظر في مدة تقادم الدعاوى العمالية والاقتداء بالمشرع المصري بجعل المدة لا تقل عن سنتين.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في التركيز على وجوب حماية العامل من التعسف الذي قد يتعرض له في بيئة العمل وضمان حصول العامل على كافة حقوقه، وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا في اقتصرها على الحماية القانونية للعامل من الفصل التعسفي حيث تعالج جانب محدد من الانتهاكات التي يتعرض لها العامل بينما دراستنا فقد توسعت في دراسة المزيد من الممارسات المجحفة الأخرى، كما تختلف في الحدود المكانية حيث تدرس الموضوع وفق أحكام قانون العمل العماني ومقارنته بالتشريع المصري، بينما تقتصر دراستنا على الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

- الدراسة الثالثة: العوفي، عبد اللطيف حمدان، الخصومات العمالية المتعلقة بقانون العمل في المملكة العربية السعودية مقارناً بالشرعية الإسلامية، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2017م:

تناولت هذه الدراسة موضوع الخصومات العمالية في نظام العمل والتي تنشأ بين العامل وصاحب العمل نتيجة إخلال أحدهم بالتزاماته تجاه الآخر. اشتملت الدراسة على فصل تمهيدي وأربعة فصول رئيسية، ناقش الفصل الأول موضوع الخصومات التي تنشأ عند إبرام عقود العمل، بينما ركز الفصل الثاني على الخصومات الناشئة نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل والآثار المترتبة على

ذلك وتناول بشكل تفصيلي فكرة التعسف الصادر من صاحب العمل، أما الفصل الثالث تناول الخصومات الناشئة نتيجة إخلال العامل بواجباته، وقد انتهت بالفصل الرابع الذي ناقش الخصومات المتعلقة بإنهاء عقود العمل. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات، أهمها: أن الحقوق التي أقرتها الأنظمة للعمال وأصحاب العمل مستمدة من تلك المقررة في أحكام الشريعة الإسلامية، وأن نظام القضاء ونظام المرافعات الشرعية الجديدين قد نقلتا الخصومات العمالية من ولاية هيئات تسوية الخلافات العمالية التابعة لوزارة العمل إلى ولاية المحاكم العمالية. كما أوصى الباحث بضرورة إقامة المحاضرات والندوات لتعريف الناس بالحقوق المقررة للعمال وذلك للالتزام بها والتشديد على عدم مخالفتها.

وتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في الحدود المكانية حيث تتم دراسة الموضوع وفقاً لأحكام الأنظمة السعودية، كما تتشابه في ارتباط الموضوعين بالحقوق المقررة للعامل في نظام العمل السعودي وتناول قضايا العمال الناشئة عن إخلال صاحب العمل بالتزاماته والتي تعد ممارسات مجحفة في حق العامل، وتختلف في نطاق البحث حيث تعد دراستنا ذات نطاق ضيق يقتصر على حماية العامل فقط من الممارسات الضارة الناشئة من صاحب العمل دون التوسع في نطاق الحماية التي شملت الطرفين هي هذه الدراسة.

تقسيم الدراسة

وبناءً على ما سبق بيانه وتحقيقاً للغرض المرجو من هذه الدراسة، فإن خطة البحث تقتضي تقسيمه إلى:

المبحث التمهيدي: ماهية الممارسات المجحفة بحق العامل في بيئة العمل

- المطلب الأول: مفهوم الممارسات المجحفة في بيئة العمل.
 - المطلب الثاني: الآثار المترتبة على وجود الممارسات المجحفة في بيئة العمل.
- المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل**
- المطلب الأول: الحماية القانونية لأجر العامل من الممارسات المجحفة.

- المطلب الثاني: الحماية القانونية من التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية والفصل التعسفي.
- المبحث الثاني: دور التحول الرقمي والجهات المختصة في الحد من الممارسات المجحفة ضد العامل**
- المطلب الأول: أثر التحول الرقمي وتعديلات النظام واللائحة على حماية حقوق العامل.
 - المطلب الثاني: دور الجهات المختصة في تعزيز الحماية ضد الممارسات المجحفة.

المبحث التمهيدي: ماهية الممارسات المجحفة بحق العامل في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

تعد بيئة العمل عاملاً مؤثراً في تحقيق ما يسمى بالاستقرار الوظيفي، والذي يقصد به شعور العامل بالأمان والرضا أثناء قيامه بعمله، ويتحقق هذا الاستقرار عندما تتسم بيئة العمل بالعدالة والتوازن بين التزامات وحقوق كلاً من صاحب العمل والعامل. إلا أن الواقع العملي قد يشير إلى وجود بعض الممارسات الصادرة

من صاحب العمل والتي تشكل تعدياً أو تجاوزاً تجاه العامل، وتتفاوت هذه الممارسات في طبيعتها وآثارها، وعلى الرغم من أن نظام العمل السعودي لم ينص صراحةً على هذا المصطلح إلا أنه وضع العديد من الضوابط التي تحمي حقوق العامل في مواجهة ذلك.

ولفهم ماهية هذه الممارسات المجحفة بحق العامل، لابد من دراسة مفهومها وتحليل أسباب انتشارها وآثارها على بيئة العمل، وبناءً على ذلك فإن تقسيم هذا المبحث يتطلب أن يكون على النحو التالي:
المطلب الأول: مفهوم الممارسات المجحفة في بيئة العمل.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على وجود الممارسات المجحفة في بيئة العمل.

المطلب الأول: مفهوم الممارسات المجحفة في بيئة العمل:

تتطلب دراسة أي ظاهرة قانونية أو اجتماعية كالممارسات المجحفة في بيئة العمل، البدء بتحديد مفهومها بشكل دقيق حيث يعتبر التعريف بها نقطة الانطلاق لفهم أبعاد هذه الممارسات وآثارها.

مفهوم الممارسات المجحفة بحق العامل:

لم يرد تعريف محدد لمصطلح (الممارسات المجحفة) في النصوص القانونية أو في كتب الفقه الإسلامي، إلا أنه يمكن استنباط مفهومه من خلال القواعد والمبادئ العامة التي تحكم المعاملات في الشريعة الإسلامية والأنظمة الحديثة، والتي تهدف إلى تحقيق العدالة والتوازن ومنع الظلم والاستغلال في المعاملات والعقود.

أكدت الشريعة الإسلامية على مجموعة من المبادئ والقواعد الفقهية التي تمنع وتحرم أي أفعال أو تصرفات تنطوي على ظلم أو تعسف مع الآخرين. ومن أبرز هذه المبادئ:

- مبدأ العدل: والذي عرّفه البعض على أنه: "إيصال الحق إلى صاحبه دون نقصان، ووضع الشيء في مكانه اللائق به"¹، ويُعد مبدأ قرآني أصيل كما ورد في قوله تعالى: "إن الله يأمر بالعدل والإحسان".²
- مبدأ المساواة: إن الإسلام قرر المساواة بين الناس فلا تمييز ولا أفضلية لشخص على آخر إلا بالتقوى، ومن الواجب إنزال الناس منازلهم وإعطاء كل ذي حق حقه دون النظر لاعتبارات الطبقة.

3

¹ مشار إليه في / أحمد، أحمد الدومة، مبدأ العدل والمساواة: مفهومه ومحتواه في الشرع الإسلامي، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، ع35، 2017، ص145.

² آية 90، سورة النحل.

³ أحمد، أحمد الدومة، مرجع سابق، ص149 - 152.

أما عن القواعد الفقهية ذات الصلة، فهناك قاعدة "لا ضرر ولا ضرار" وهي قاعدة عظيمة ومرجع للفقهاء في تقرير الأحكام الشرعية لعمومها وشمولها، وهي في أصلها حديث شريف، مبتغاها منع إلحاق الضرر والمفسدة بالآخرين.⁴

وغيرها من المبادئ والقواعد التي تعزز من أن الشريعة الإسلامية قائمة في كل نصوصها على حماية الحقوق ومنع جميع أشكال التعدي والظلم، ويبني على ذلك أنه يمكن اعتبار التصرفات ذات طابع مجحف وظالم إذا ترتب عليها إلحاق ضرر وأذى، وكانت مخالفة لما جاءت به الشريعة الإسلامية والأنظمة المستقاة منها. يرتبط مفهوم الممارسات المجحفة بحق العامل بعدد من المفاهيم الأخرى ذات الصلة والتي تسهم في بناء تعريف أكثر شمولاً لهذا المصطلح، ومن أبرز هذه المفاهيم:

• **التعسف:** تعددت تعريفات مصطلح التعسف، ولكن تتفق جميعها في أن جوهر التعسف يكمن في استعمال الشخص حقه المشروع بطريقة غير مشروعة تتجاوز الحدود الأخلاقية والقانونية ويترتب عليها إلحاق ضرر وأذى للغير.

والتعسف في إطار بيئة العمل يكون عن طريق استعمال صاحب العمل لسلطته بطريقة مخالفة للنظام من شأنها أن تسبب ضرر للعامل.

• **الشروط المجحفة:** حظر مشروع نظام حماية المستهلك ما يسمى بالشرط المجحف، وأوضح أنه الشرط الذي ينتج عنه تفاوت جسيم بين حقوق أطراف العقد والتزاماتهم بما يضر بالمستهلك.⁵ قد يقوم صاحب العمل بتضمين عقد العمل شروطاً مجحفة ومخالفة لأحكام نظام العمل، لذا نص نظام العمل على بطلان كل شرط يخالف أحكامه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.⁶

• **التمييز العنصري:** يكون التمييز باستخدام وسائل يتخذها من يتمتع بالسيادة والقوة على عنصر آخر دونه في المستوى والمكان⁷، وهو التفضيل على أساس العرق، اللون، النسب أو الجنس.⁸

⁴ انظر بتصرف، غلاب، فوزي، قاعدة لا ضرر ولا ضرار وتطبيقاتها الفقهية، مجلة في رحاب الزيتونة، ع6، 2017، ص90-ص91.
⁵ م30، مشروع نظام حماية المستهلك، متاح على: <https://istitlaa.ncc.gov.sa/ar/Trade/mci/Consumer/Pages/default.aspx>، تاريخ الدخول: 12 فبراير 2025.

⁶ وفقاً للمادة 8 من نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، جريدة أم القرى، لعام 2005 م، حيث نصت المادة على: "يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

⁷ مشار إليه في / صبر، ثامر حسن، التمييز العنصري في الفكر الإسلامي، مجلة الجامعة العراقية، ع55، 2022م، ص217.

⁸ صبر، ثامر حسن، المرجع السابق، ص217.

ومن خلال ما سبق يمكننا تعريف الممارسات المجحفة بحق العامل على أنها: كل فعل أو تصرف صادر من صاحب العمل باستعمال سلطته بطريقة غير مشروعة وينطوي على ظلم أو تعسف أو استغلال، مما يترتب عليه المساس بحقوق العامل وإلحاق الضرر به.

الأساس القانوني للممارسات المجحفة بحق العامل وفق أحكام نظام العمل:

أوردنا سابقاً أنه لا يوجد تعريف صريح للممارسات المجحفة في الأنظمة والتشريعات المقارنة، ولكنها اشتملت على نصوص توضح الأفعال التي يمكن تصنيفها بأنها ممارسات مجحفة بحق العامل.

وفي هذه الصدد نستعرض بعضاً من أهم مواد نظام العمل السعودي التي سعت لضمان حماية العامل من هذه الممارسات:

• المادة 20: تضمن حماية العامل من أي ممارسات تؤثر على حرية اختياره أو الضغط عليه للقيام بأعمال ضد إرادته.⁹

• المادة 61: تضع التزامات على صاحب العمل تتضمن: امتناعه عن تشغيل العامل سخرة، عدم جواز احتجازه لأجر العامل أو جزء منه دون وجود سند قضائي، وجوب احترام العامل، الامتناع عن كل قول وفعل من شأنه المساس بكرامة العامل ودينه، الامتناع عن التمييز بين العاملين لديه على أساس الجنس، العرق، اللون أو الحالة الاجتماعية وغيره.¹⁰

• المادة 67: تمنع على صاحب العمل التوسع في إيقاع الجزاءات التأديبية وتحصرها في النظام ولائحة تنظيم العمل.¹¹

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على وجود الممارسات المجحفة في بيئة العمل:

تعددت صور الممارسات المجحفة في بيئة العمل، ومنها التمييز بين العاملين، تأخير الأجور، التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية، إنهاء عقود العمل بطرق غير مشروعة وغير ذلك، وهذه الممارسات نشأت نتيجة لعوامل متعددة تتعلق بجوانب تنظيمية، اجتماعية واقتصادية.

⁹ وفقاً للمادة 20 من نظام العمل السعودي، حيث نصت المادة على: "لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه. كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات".
¹⁰ وفقاً للمادة 61 من نظام العمل السعودي، حيث نصت المادة على: "بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي: 1. أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم..... 4. أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة، سواء من خلال الاستبعاد أو التفريق أو التفضيل بين المتقدمين للعمل أو العاملين لديه على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.....".
¹¹ وفقاً للمادة 67 من نظام العمل السعودي، حيث نصت المادة على: "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل".

تُعد بيئة العمل عاملاً جوهرياً في تحديد مستوى أداء العامل ومدى التزامه بواجباته، حيث تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والكفاءة، فعندما تسود الممارسات الضارة والمجحفة في بيئة عمل ما، فإن أثرها السلبي لا يقتصر على العامل فحسب، بل يمتد ليشمل بيئة العمل وعلاقات الأفراد فيها، ومع تفاقم هذه الآثار تنتقل تداعياتها إلى المجتمع مما ينعكس سلباً على الاقتصاد الوطني ويعيق التنمية المستدامة. وفيما يلي نستعرض أبرز الآثار المترتبة على وجود الممارسات المجحفة:

- **أولاً: انخفاض إنتاجية العامل:** يُعد انخفاض إنتاجية العامل أحد الآثار المباشرة لوجود ممارسات مجحفة في بيئة العمل، حيث إن بيئة العمل المناسبة والجيدة من شأنها أن تنعكس على الأداء وجودة العمل وزيادة إنتاجية العاملين فيها.¹²

تؤدي الممارسات المجحفة بحق العامل كالتمييز وتأخير الأجور والمعاملة الجائرة وغيره إلى خلق بيئة عمل غير ملائمة، حيث يتعرض فيها العامل لضغوطات عالية تؤثر على الصحة النفسية والجسدية للعامل، مما ينعكس على جودة أدائه وجعله غير قادر على إنجاز المهام بالشكل المطلوب وفي الوقت المحدد، وعليه فمتى افتقدت البيئة لمقومات العدالة والاحترام والانصاف انعكس سلباً على أداء العامل وتدني مستوى إنتاجيته.¹³

إن انخفاض الإنتاجية لا يقتصر أثره السلبي على العامل، بل يمتد إلى المنشأة التي يعمل فيها، حيث يتراجع فيها كفاءة وجودة العمل وتأخير إنجاز المهام وزيادة الأخطاء التشغيلية والخسائر المالية، بل ويمتد الضرر ليشمل انخفاض مستوى الإنتاجية العام في سوق العمل.

- **ثانياً: انخفاض الولاء المؤسسي:** يعكس الولاء المؤسسي مدى ارتباط العامل بالمنشأة التي يعمل بها ورغبته في الاستمرار والمساهمة في تحقيق أهدافها، ومن أهم العوامل التي تسهم في وجود هذا الولاء هو وجود بيئة عمل جيدة وقائمة على الاحترام المتبادل بين صاحب العمل والعاملين لديه وقيام كل طرف بالالتزامات التي تقع على عاتقه، فحين تنعدم هذه البيئة وتسود عليها الممارسات المجحفة وغير العادلة من صاحب العمل فإن ذلك يخفض من ولاء العاملين لديه والذي بدوره يؤثر على مخرجات وإنتاجية المنشأة.¹⁴

¹² انظر بتصرف، مقال آثار بيئة العمل على الأداء الوظيفي، متاح على: <https://is.gd/NSneob>، تاريخ الدخول: 20 فبراير 2025.
¹³ مقال ضعف الإنتاجية في العمل، متاح على: <https://is.gd/dkNufW>، تاريخ الدخول: 20 فبراير 2025، أيضاً مقال بيئة العمل وأثرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي، متاح على: <https://is.gd/Yvu5ne>، تاريخ الدخول: 20 فبراير 2025، أيضاً الصحة النفسية في العمل، منظمة الصحة العالمية، متاح على: <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>، تاريخ الدخول: 20 فبراير 2025.

¹⁴ مقال الولاء المؤسسي أهدافه وكيفية تحقيقه، متاح على: <https://sabbar.com/blog/institutional-loyalty>، تاريخ الدخول: 21 فبراير 2025، أيضاً الخالدي، البندري، مقال الولاء الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في المؤسسة <https://is.gd/YawwHc>، تاريخ الدخول: 21 فبراير 2025.

توجد علاقة بين ما يسمى بالعدالة التنظيمية والولاء الوظيفي، حيث أن العدالة التنظيمية يقصد بها درجة تحقيق العدل والمساواة في الحقوق والواجبات وإدراك العامل لوجود هذه العدالة من خلال علاقته بصاحب العمل والمنشأة، مما يؤثر على مواقفهم وسلوكهم، فكلما كانت العلاقة بين العاملين وصاحب العمل أو الإدارة في المنشأة قائمة على المساواة والإنصاف زاد ذلك من ثقة العاملين والذي بدوره يزيد من ولائهم للمنشأة.¹⁵

- **ثالثاً: التسرب الوظيفي:** تعاني العديد من المنشآت من ظاهرة تسرب الكفاءات الوظيفية، والتسرب الوظيفي أحد أبرز الآثار التي تدل على وجود الممارسات المجحفة في بيئة العمل، فعندما يتعرض العامل باستمرار لظروف عمل غير مناسبة وتتسم بالإجحاف فإنه غالباً ما يلجأ إلى ترك العمل.

ويقصد بالتسرب الوظيفي ترك العامل لعمله برغبته واختياره إذا شعر بأن ظروف العمل وشروط الخدمة لم تعد مناسبة.¹⁶ ويُعد التسرب الوظيفي من المؤشرات الدالة على ارتفاع حالات انعدام الرضا الوظيفي أو زيادة ضغوطات العمل، ومن أهم أسباب وجوده هي الأسباب التنظيمية أو التي تقع داخل حدود المنشأة وتكون متعلقة بالبيئة الداخلية وتنظيمها، أي ناتجة عن سياسات المنشأة وإجراءاتها، على سبيل المثال عدم شعور العامل بالأمان نتيجة تعرضه لمعاملة دونية من صاحب العمل أو المركزية وضعف الصلاحيات بحيث يشعر العامل بعدم إمكانية سيطرته على مجريات العمل أو تحميل العامل أعباء إضافية ومهام تفوق طاقته وقدراته دون حصوله على مقابل لذلك.¹⁷

- **رابعاً: التأثير السلبي على اقتصاد الدولة:** تتجاوز الآثار السلبية للممارسات المجحفة في بيئة العمل حدود الأفراد والمنشآت حيث يمتد تأثيرها إلى اقتصاد الدولة وسوق العمل بشكل عام.¹⁸ فعندما تنخفض الإنتاجية ويتراجع الولاء المؤسسي وتزداد معدلات التسرب الوظيفي فإن الأضرار لا تقتصر على العاملين وجهات عملهم فحسب، بل تتسع لتؤثر على استقرار المجتمع والاقتصاد في الدولة.

تؤدي الممارسات المجحفة في بيئة العمل إلى تدهور سمعة الشركات في سوق العمل، مما يجعلها أقل جاذبية للكفاءات الوطنية. وهذا النقص في الكوادر المؤهلة يحد من قدرة المؤسسات على النمو في

¹⁵ بهوم، أديب، أثر العدالة التنظيمية في زيادة الولاء الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد 39، ع5، 2017م، ص 295، ص302.

¹⁶ انظر بتصرف، عبد، أحمد بشير، وعجيمي، قحطان، الدوران الوظيفي وأثره على الأداء المنظمي لإدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية في كلية الآداب، مجلة الجامعة العراقية، ع 52، 2021م ص 442، أيضاً عاتي، محمد حسين، أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي - دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل، المجلة العربية للنشر العلمي، ع10، 2019م ص8 ص9.

¹⁷ بن محفوظ، طالب، مقال خسائر مجتمعية للتسرب الوظيفي وأسبابه تنظيمية واقتصادية وشخصية، متاح على: <https://www.okaz.com.sa/local/na/1518720> تاريخ الدخول 21 فبراير 2025.

¹⁸ للمزيد انظر، أهمية ممارسات العمل الأخلاقية، متاح على: <https://is.gd/cZMsXk>، تاريخ الدخول 22 فبراير 2025.

سوق العمل مما يؤثر على جودة المنتجات والخدمات المقدمة. ومع تزايد معدلات التسرب الوظيفي تزداد معدلات البطالة في المجتمع مما يشكل ضغطًا إضافية على اقتصاد الدولة.¹⁹

المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

تشكل حماية العامل وحقوقه من الممارسات المجحفة أهمية بالغة في تحقيق العدالة والاستقرار، وفي سبيل ضمان ذلك سعى المنظم السعودي جاهداً لوضع إطار قانوني متكامل وشامل من خلال ما نص عليه من أحكام في نظام العمل، بهدف تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل ومنع أي ممارسات قد تضر بالعامل أو تؤثر سلباً على حقوقه المشروعة.

تتعدد أوجه الحماية القانونية التي تكفل للعامل حقوقه وتحميه من الممارسات المجحفة والضارة التي قد يتعرض لها في بيئة العمل. وفي هذا السياق، تبرز أهمية الحماية لأجر العامل وكذلك الحماية من التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية وذلك نظراً لما تشهده هذه الجوانب من ممارسات المجحفة وتجاوزات متكررة من قبل أصحاب العمل، مما يستدعي التركيز عليها وتفصيل أحكامها. وعليه، فقد ارتأينا أن يكون تقسيم هذا المبحث على النحو التالي:

المطلب الأول: الحماية القانونية لأجر العامل من الممارسات المجحفة.

المطلب الثاني: الحماية القانونية من التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية والفصل التعسفي.

المطلب الأول: الحماية القانونية لأجر العامل من الممارسات المجحفة:

تُعد الحقوق المالية للعامل من أهم الحقوق التي كفلها نظام العمل السعودي، حيث يعتمد استقرار العامل وأمانه الوظيفي على ضمان حصوله على كامل أجره ومستحققاته المالية دون نقصان أو تأخير. ورغم التشديد الوارد في أحكام نظام العمل بشأن الحقوق المالية كالأجر والعلاوات والمستحققات الأخرى، إلا أن هنالك تجاوزات وممارسات مجحفة قد تحدث في بعض الأوقات.

تتعدد الحقوق المالية التي تُمنح للعامل، وتشمل الأجر، البدلات، المكافآت وغيرها، بعض هذه الحقوق قد يُتفق عليه ضمن بنود العقد مثل العمولات، والبعض الآخر يثبت للعامل بموجب أحكام النظام، حتى لو لم ينص عليه في عقد العمل. وفي هذا المطلب سوف نقصر الحديث حول أجر العامل باعتباره من أهم الحقوق المالية ولكونه الأكثر عرضةً للممارسات المجحفة.

أولاً: مفهوم الأجر:

¹⁹ العنزي، حامد، مقال التسرب الوظيفي المهديد الصامت لمبادرات وزارة العمل، متاح على: <https://www.alriyadh.com/900880>، تاريخ الدخول: 22 فبراير 2025.

يُعد الأجر من الحقوق التي أقرتها الشريعة الإسلامية ابتداءً، حيث جاءت النصوص الشرعية لتؤكد هذا الحق وتحفظه لما له من أهمية، فقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: "قالَ اللهُ: ثَلَاثَةٌ أنا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ."²⁰، فجاء الحديث للنهي عن ظلم الأجير (العامل) بعدم اعطائه الأجر بعد اتمامه للعمل.

يشكل الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، إذ يُعد من الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق صاحب العمل تجاه العامل، ولا تقتصر أهميته على كونه مجرد التزام تعاقدى، بل يعتبر ركناً من أركان عقد العمل لا يقوم دون وجوده.²¹ وقد تباينت تعريفات الأجر، إلا أنها اتفقت في مجملها على أن المقصود به: المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل نظير ما يقوم به من عمل.²²

وقد ميز نظام العمل السعودي بين نوعين من الأجر، هما الأجر الأساسي والأجر الفعلي. حيث عرّف في المادة الأولى من النظام الأجر الأساسي على أنه ما يمنح للعامل مقابل عمله مضافاً إليه العلاوات، بينما عرف الأجر الفعلي على أنه الأجر الأساسي مضاف إليه جميع المستحقات الأخرى التي تثبت للعامل بموجب عقد العامل أو بموجب لائحة تنظيم العمل.²³

ثانياً: صور الممارسات المجحفة بحق الأجر:

يُعد صاحب العمل الطرف الأقوى في العلاقة التعاقدية التي تجمعها مع العامل، نظير ما يتمتع به من سلطات واسعة تُحوّله حق تنظيم بيئة العمل وإدارة شؤون العاملين لديه وانفراده بإصدار الأوامر والقرارات. وهذا من شأنه أن يؤدي إلى اختلال توازن العلاقة التعاقدية حيث تتسم بهيمنة صاحب العمل، مما قد يتيح له فرصة اتخاذ بعض الإجراءات أو القيام بتصرفات تنطوي على إلحاق الظلم والأذى بالعامل. تكثر الممارسات المجحفة التي قد تصدر من صاحب العمل تجاه أجر العامل، وفيما يلي نعرض أهم هذه الممارسات مع ربطها بالواقع العملي وذكر تطبيقات قضائية حولها:

- **تأخير صرف الأجور:** يُعد الأجر حق للعامل مقابل العمل الذي قام به، ويكون زمن الوفاء بهذا الأجر من حيث الأصل وفقاً لما اتفق عليه الطرفان أثناء التعاقد²⁴، فيلتزم صاحب العمل بدفع الأجر في

²⁰ المصدر: صحيح البخاري، الرقم 2227، متاح على: <https://dorar.net/hadith/sharh/15879>، تاريخ الدخول 1 مارس 2025.

²¹ كيره، حسن، أصول قانون العمل، مشار إليه في / اللصامة، عبد العزيز سلمان، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، م23، ع1، 1999م، ص51.

²² الرواشدة، إبراهيم أحمد، ضمانات حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل في الميثاق العربي لحقوق الإنسان والأنظمة المقارنة - النظام السعودي أنموذجاً، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م5، ع14، 2021م، ص95-ص96.

²³ يشير نظام العمل السعودي في المادة 2 إلى وجود نوعين من الأجر، الأجر الأساسي ويقصد به كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية. أما الأجر الفعلي يقصد به: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهده بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

²⁴ اللصامة، عبد العزيز سلمان، مرجع سابق، ص77.

الوقت المحدد وبالكيفية المتفق عليها، ومع ذلك لم يُترك هذا الاتفاق لحرية الأطراف المطلقة، بل تم تقنينه في نظام العمل السعودي وذلك حمايةً للعامل وتحقيقاً لمصلحته، حيث حددت المادة 90 من النظام المواعيد التي تُدفع فيها الأجور وفقاً لفئة العمال.²⁵

يشكل تأخير صرف الأجور أضراراً عديدة على استقرار العامل، ولا يقتصر هذا الضرر عليه فحسب، بل يمتد أثره إلى المنشأة ومن ثم المجتمع والاقتصاد كما ذكرنا سلفاً في المبحث السابق.

وقد حرص المنظم السعودي على تحديد مواعيد دفع الأجر في نظام العمل، واعتبر مخالفة تلك المواعيد أمراً يستوجب فرض عقوبة على صاحب العمل، ومن ثم جاء القرار الوزاري الصادر من وزير العمل المنظم لجدول المخالفات والعقوبات المنصوص عليها في نظام العمل السعودي، لينص على أن عدم دفع أجور العاملين بالعملة الرسمية في مواعيد الاستحقاق المحددة يُعد مخالفة جسيمة تستوجب فرض غرامة على صاحب العمل، وتتعدد هذه الغرامة بتعدد العاملين.²⁶

وجاءت المادة 94 من نظام العمل السعودي لتقر الحق للعامل أو من يمثله في اللجوء إلى المحكمة العمالية للمطالبة بدفع الأجور المتأخرة.²⁷ وجاء القضاء ليؤكد على أهمية التزام صاحب العمل بصرف الأجور في المواعيد المحددة وأن مخالفة ذلك يوجب فرض عقوبة، كما يؤكد على حق العامل في اللجوء للمحكمة العمالية كي تأمر صاحب العمل بدفع الأجور المتأخرة. وتطبيقاً على ذلك، ورد في أحد الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية في القضية رقم 401225187 بتاريخ 2019/6/25م، الحكم بإلزام صاحب العمل بتسليم الأجور المتأخرة للعامل وقدرها 10075 ريال سعودي، بالإضافة إلى فرض غرامة مالية قدرها 5000 ريال سعودي تسلم إلى صندوق الموارد البشرية وذلك جزاء ما حصل من تأخير للأجور.²⁸

²⁵ وفقاً للمادة 90 من نظام العمل السعودي، حيث نصت المادة على نصت: "1- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية... 2- ... بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك".

²⁶ للمزيد حول ذلك، انظر قرار وزاري رقم 75913، الصادر عام 1445 هـ، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913>.

²⁷ وفقاً للمادة 94 من نظام العمل السعودي، حيث نصت المادة على: "1- ... أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة..."، ويحل لفظ المحكمة العمالية محل لفظ هيئة تسوية الخلافات العمالية بناءً على المرسوم الملكي رقم م/1 لعام 1435هـ.

²⁸ المحكمة العمالية، البوابة القانونية وزارة العدل، القضية رقم 401225187 لعام 2019 م الصادرة من المحكمة العمالية بالدمام، متاح على [https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/_H4-](https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/_H4-E8XL3qw7cMTIWDqxf88hidGxmDc8JrdtWnAKvMJWluquISj1z1wyKRI_14Y5)

على أن هذه القضية سابقة لصدور القرار الوزاري رقم 75913 المتعلق بتنظيم المخالفات والعقوبات. تاريخ الدخول 4 مارس 2025، وجرى التنويه

- حسم مبالغ من أجر العامل دون سبب مشروع:

يُعد حسم جزء من أجر العامل من أبرز الممارسات التي تواجه العامل في بيئة العمل، حيث يقوم بعض أصحاب العمل بحسم مبالغ من رواتب العمال دون وجود مسوغ نظامي أو مبرر مشروع لذلك. وحفظًا لحقوق العامل ونظرًا لأهمية حصوله على كامل الأجر المتفق عليه، جاء المنظم السعودي في نظام العمل بعدة نصوص توضح الضوابط التي تحكم حالات الحسم، حيث وضحت المادة 92 عدم جواز حسم أي مبلغ من أجر العامل دون الحصول على موافقة خطية منه إلا في حالات محددة جاءت على سبيل الحصر²⁹، كما جاءت المادة 93 بعدم جواز زيادة نسبة المبالغ المحسومة في جميع الأحوال على نصف أجر العامل إلا وفق حالات محددة بناءً على ما يثبت لدى المحكمة العمالية.³⁰

وتطبيقًا على ذلك، ما جاء في القرار رقم 431/2/222 الصادر من الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، والمتضمن إلزام المنشأة المدعى عليها برد مبلغ 3500 ريال سعودي التي قامت بحسمه من العامل لقاء رسوم تجديد الإقامة.³¹

ثالثًا: بعض من أوجه الحماية القانونية لأجر العامل في نظام العمل السعودي:

جاء المنظم السعودي سيرًا على نهج الشريعة الإسلامية، حيث أكد في أحكام نظام العمل على حق العامل في الحصول على أجره كاملاً وفي الموعد المحدد دون تأخير، وعدم جواز المساس به إلا وفق ضوابط معينة، وفي سبيل ذلك أقر عدة أحكام تؤكد على الحماية القانونية لأجر العامل في مواجهة جميع الممارسات المجحفة التي تصدر من صاحب العمل والتي تضر بأجر العامل، ومن هذه الأحكام على سبيل المثال:

• بطلان كل إبراء أو مصالحة عن حقوق العامل الناشئة بموجب النظام أثناء سريان العقد:³²

يتقرر من خلال المادة 8 من نظام العمل قاعدة عامة تقضي ببطلان الإبراء أو المصالحة عن أي حق ناشئ بسبب عقد العمل ما دام هذا العقد ساريًا والعامل لا زال يخضع لسلطة صاحب العمل.

²⁹ وفقًا للمادة 92 من نظام العمل السعودي، حيث نصت المادة على: "لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية....".

³⁰ وفقًا للمادة 93 من نظام العمل السعودي، حيث نصت على: "لا يجوز في جميع الأحوال-أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر".

³¹ الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، قرار رقم 431/2/222، الصادر عام 1431 هـ، متاح على: <https://qanoniah.com/File/xBrpPJdgR5owGZyoAj06IEV31>، تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.

³² وفقًا للمادة 8 من نظام العمل السعودي، حيث نصت على: "يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

• اعتبار المبالغ المستحقة للعامل من الديون الممتازة من الدرجة الأولى:³³

حيث يعطي حق الامتياز للعامل الأولوية عند استيفاء الديون، ولا يقتصر هذا الحق على أجر العامل فقط، بل يشمل جميع الحقوق المالية التي نشأت للعامل نتيجة علاقة العمل.³⁴

• استحقاق العامل للأجر بالرغم من عدم قيامه بعمل:

ويُعد ذلك خلافاً للأصل الذي يقضي بأن استحقاق الأجر يتوقف على قيام العامل بعمله³⁵، ومن صور ذلك: استحقاق العامل لكامل الأجر أثناء تمتعه بالإجازة السنوية³⁶، كذلك يستحق كامل الأجر إذا حضر في الوقت المحدد ويُن استعداده لأداء العمل وكان سبب منعه يرجع لصاحب العمل.³⁷

• تقييد المقاصة من أجر العامل:

قيد المنظم المقاصة التي تكون بين أجر العامل والديون التي يحصل عليها من صاحب العمل والتي قد تنشأ نتيجة قرض أو سلف حصل عليه العامل من صاحب العمل أو ما قد يكون ديناً على العامل نتيجة تعويض عن خطأ ارتكبه وألحق ضرراً بصاحب العمل كتلف أو تدمير آلات وغيرها.³⁸

رابعاً: فرض الحد الأدنى للأجور كحماية للعامل:

يُعد فرض حد أدنى للأجور من أهم الضمانات الأساسية التي تُسهم في حماية حقوق العامل وتعزيز استقراره المادي عن طريق ضمان توفير متطلبات العيش الكريم له، وهذا كله ينعكس على تحقيق العدالة الاجتماعية ودعم التنمية الاقتصادية، ويُقصد بالحد الأدنى للأجر على أنه الأجر الأدنى الذي يتم تحديده من قبل السلطة المنظمة وفقاً لاعتبارات اجتماعية واقتصادية.³⁹

إن الأصل العام في تحديد مقدار الأجر يعود لإرادة المتعاقدين أثناء إبرام عقد العمل، ولكن التطبيق المطلق لهذا الأصل قد يسمح لصاحب العمل باعتباره الطرف الأقوى أن يفرض أجراً غير عادل أو متناسب مع مقدار الجهد المبذول وطبيعة العمل⁴⁰، هذا الذي يشكل استغلالاً للعامل وإجحافاً بحقه. وقد نصت

³³ وفقاً للمادة 19 من نظام العمل السعودي.

³⁴ الرئيس، رزق، والعبد، رضا، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، 2017م، ص 299 - ص 300.

³⁵ الرواشدة، إبراهيم أحمد، مرجع سابق، ص 109.

³⁶ وفقاً للمادة 109 من نظام العمل السعودي.

³⁷ وفقاً للمادة 62 من نظام العمل السعودي.

³⁸ الرواشدة، إبراهيم أحمد، مرجع سابق، ص 108.

³⁹ فيد، المختار باباه، الضمانات القانونية لحماية الأجور في التشريع الموريتاني، مجلة القانون والأعمال، ع 100، 2024م، ص 132.

⁴⁰ الرئيس، رزق، والعبد، رضا، مرجع سابق، ص 298 - ص 299.

المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على حق كل عامل في تمتعه بشروط عمل عادلة تؤمّن حصوله على أجر عادل ومناسب بحيث يغطي مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته.⁴¹

وحرصاً من المنظم السعودي على حماية العامل من الاستغلال ولاعتبارات أخرى⁴²، تدخل لضبط مسألة الأجور من خلال منح مجلس الوزراء صلاحية وضع حد أدنى للأجور.⁴³ وتطبيقاً لذلك، صدر القرار الوزاري رقم 61706 الذي قضى برفع الحد الأدنى لأجور السعوديين في نطاقات إلى 4000 ريال سعودي.⁴⁴

المطلب الثاني: الحماية القانونية من التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية والفصل التعسفي:

يتمتع صاحب العمل بحكم مركزه القانوني، بسلطات تنظيمية واسعة تخوّله حق تنظيم وإدارة المنشأة والعاملين لديه، وتمتد هذه السلطات لتمنحه صلاحيات إيقاع جزاءات تأديبية على العامل عندما يخل هذا الأخير بأحد الالتزامات التي تقع على عاتقه. وتُعد هذه الصلاحيات جزءاً من السلطة الممنوحة له بموجب نظام العمل، والتي يهدف وجودها إلى تحقيق الانضباط في بيئة العمل وضمان سير العمل على أكمل وجه. ومع ذلك، لا تعد هذه السلطة مطلقة، بل وضع عليها المنظم قيوداً لمنع تعسف صاحب العمل في استخدامها وحماية للعامل من أي ظلم أو ضرر.

أولاً: معيار التعسف في إيقاع الجزاءات:

يُعد التعسف في استعمال الحق والسلطة من الموضوعات التي شغلت حيزاً كبيراً في الدراسات القانونية، حتى توسع وأصبح نظرية قائمة بذاتها تدخل في مختلف فروع القانون، ولا يسعنا الحديث عنه بشكل مفصل حيث أن الخوض فيه يخرج عن نطاق بحثنا، ولكن سنوجزه بمقدار ما تقتضيه الحاجة.

يُمنح صاحب العمل سلطة تأديبية مضمونها صلاحيته بإيقاع جزاءات تأديبية على العامل عند ارتكابه مخالفة أو إخلاله بأحد الالتزامات المفروضة عليه بمقتضى العقد أو مخالفته للأوامر الصادرة إليه.⁴⁵ غير أن هذه السلطة لا يمكن جعلها مطلقة، بل وضع النظام قيوداً عليها تضمن تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل وحماية العامل من تعسف صاحب العمل.

⁴¹ وفقاً للمادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، نسخة محدثة، 2004م، المصدق عليه بمرسوم ملكي م/19، 1430هـ، متاح على المركز الوطني للوثائق والمحفوظات: <https://is.gd/aYwGFU> تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.

⁴² للمزيد حول ذلك، انظر الصادق، علي جاسم، الأجر العادل ومعدل البطالة في المملكة العربية السعودية، متاح على: https://www.aleqt.com/2010/11/24/article_472413.html تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.

⁴³ وفقاً للمادة 89 من نظام العمل السعودي.
⁴⁴ للمزيد حول ذلك، قرار وزاري رقم 61706 الصادر عام 1442هـ، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/778074> تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.

⁴⁵ الذنيبات، محمد جمال، السلطة التأديبية لصاحب العمل في نظام العمل السعودي، مجلة جامعة الملك سعود - الأنظمة والعلوم السياسية، م 22، ع 1، 2010م، ص 213.

تعددت تعريفات التعسف في استعمال الحق والسلطة، لكنها تتفق في مجملها على أنه استعمال الحق بطريقة غير مشروعة. ويُعد الأثر المترتب على هذا الاستعمال ومدى الإخلال بالتوازن بين المصالح هو المعيار الأنسب لتحديد التعسف. وبذلك تُعد المصلحة أساسًا في قياس وجود التعسف، فإذا انتفت هذه المصلحة أو ثبت أنها غير مشروعة أصبح استعمال الحق تعسفياً.⁴⁶

وتأسيساً على ما سبق، يمكن القول بأن صاحب العمل يُعد متعسفًا في سلطته التأديبية إذا ترتب على الجزاء ضرر غير مبرر على العامل أو كان الجزاء لا يحقق مصلحة مشروعة، كما يُعد متعسفًا إذا خالف القيود التي فرضها المنظم بشأن الجزاءات التأديبية، إذ أن الغاية الأساسية من فرض جزاء على العامل هي تصحيح سلوكه لا الإضرار به، فلو تحول استخدام الجزاء إلى وسيلة لإضرار بالعامل أو الضغط عليه، انتفت المصلحة المشروعة وأصبح تصرف صاحب العمل تعسفياً.

ثانيًا: ضمانات حماية العامل من تعسف صاحب العمل في الجزاءات التأديبية:

منح نظام العمل السعودي صاحب العمل سلطة إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل، إلا أن هذه السلطة قيدها النظام بعدة ضمانات تهدف إلى حماية العامل من أي تعسف محتمل من صاحب العمل، وتشمل هذه الضمانات ما يلي:

- تقييد السلطة التأديبية بالجزاءات الواردة في النظام أو لائحة تنظيم العمل:

تمثل هذه الضمانة مبدأ شرعية العقوبة، حيث إنه لا يمكن لصاحب العمل أن يوقع جزاءً غير منصوص عليه في نظام العمل السعودي أو لائحة تنظيم العمل⁴⁷، وتفيد هذه الضمانة بإعلام العامل بالجزاءات التي قد تطبق عليه إذا أخل بالتزامه أو خالف الأوامر، كما تمنح العامل حق مراقبة ممارسة صاحب العمل لسلطته مما يخوله لاحقًا حق المطالبة بإبطال الجزاء التأديبي عند مخالفة صاحب العمل لنوع الجزاءات المنصوص عليها.⁴⁸

وفي سياق التأكيد على ضرورة ذلك، نجد نص المادة 26 من الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل: "ينظم التشريع أنواع وحدود الجزاءات التأديبية، والضمانات التي تكفل حماية العامل في شأنها،

⁴⁶ الشوبري، أحمد السيد، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في القانون المصري-دراسة مقارنة مع نظام العمل والعمال السعودي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمهور، ع8، إصدار2، 2023م، ص767.

⁴⁷ وفقًا للمادة 67 من نظام العمل السعودي، حيث نصت على: "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل".

⁴⁸ حسن، صلاح علي، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، ع24، 2011م، ص220.

كسلطة توقيع الجزاء، وتحقيق الاتهام، وضمان حرية الدفاع، وتعلق المخالفة بالعمل، ووحدة العقوبة...⁴⁹.

- التدرج في الجزاءات:

حدد نظام العمل السعودي في المادة 66 أنواع الجزاءات التي يسمح لصاحب العمل بإيقاعها على العامل، وجاءت هذه المادة لتوضح تدرج الجزاءات، ونوردها بشكل موجز على النحو الآتي:⁵⁰

- الإنذار: يُعد هذا النوع أخف الجزاءات التأديبية وهو بمثابة تنبيه للعامل عن المخالفة التي ارتكبها وتوجيه اللوم إليه وتحذيره من تكرار المخالفة.

- الغرامة: ويقصد بهذا الجزاء اقتطاع جزء من أجر العامل نظير ما ارتكب من مخالفة، وهذا الجزاء لم يترك تقديره لسلطة صاحب العمل وذلك لحماية أجر العامل، حيث جاءت المادة 70 من نظام العمل لتنظم مقدار الغرامة المسموح اقتطاعه من أجر العامل.

- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة محددة نظامًا.

- تأجيل الترقية لمدة محددة نظامًا.

- الإيقاف عن العمل: ويتمثل ذلك في حرمان العامل من مباشرة العمل مع حرمانه من الأجر، ومع ذلك أحاط نظام العمل هذا الجزاء بضمانة تحديد المدة المسموح فيها إيقاف العامل وحرمانه من الأجر على ألا تتجاوز 5 أيام في الشهر.

- الفصل من العمل: يُعد جزاء الفصل من أشد أنواع الجزاءات التأديبية، حيث يترتب عليه انقطاع مصدر رزق العامل ومواجهة صعوبة في البحث عن عمل آخر، ونظرًا لما قد يترتب عليه من أضرار تلحق بالعامل فقد حرص المنظم على تنظيم هذه المسألة في نظام العمل، حيث وضح في المادة 80 الحالات التي يحق لصاحب العمل أن يفصل فيها العامل تأديبيًا وفيما عدا تلك الحالات يُعد فصلًا غير مشروع يتسم بالتعسف، يوجب على صاحب العمل تعويض العامل عنه.

- وجود قواعد هامة لابد من مراعاتها عند توقيع الجزاءات:

يلزم نظام العمل السعودي صاحب العمل بمراعاة بعض القواعد عند توقيع الجزاءات، وتُعد هذه من القواعد الآمرة التي لا يجوز لصاحب العمل مخالفتها وإلا أصبح الجزاء باطل وكان صاحب العمل مخالفًا للنظام، نوجز هذه القواعد فيما يلي:

⁴⁹ المادة 26، الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل، 1966م، منظمة العمل العربية، متاح على: <https://alolabor.org/conventions-and-recommendations>، تاريخ الدخول: 5 مارس 2025.

⁵⁰ الذنيبات، محمد جمال، مرجع سابق، ص 217 - ص 221.

- عدم جواز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يومًا.⁵¹
- عدم جواز إيقاع الجزاء التأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق وثبوت المخالفة في حق العامل بأكثر من ثلاثين يومًا.⁵²

- عدم جواز توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة.⁵³
- وجوب تناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى جسامة المخالفة التي ارتكبتها.⁵⁴

- وجوب اتباع إجراءات معينة قبل إيقاع الجزاءات:

يضع نظام العمل السعودي على سلطة صاحب العمل التأديبية قيدًا هامًا يتمثل في وجوب اتباع إجراءات معينة حتى يقع الجزاء صحيحًا في مواجهة العامل، وهي كالتالي:

- إبلاغ العامل كتابةً بما نسب إليه من مخالفة قبل توقيع الجزاء التأديبي واستجوابه لضمان حقه في الدفاع عن نفسه، وإثبات ذلك في محضر، مع جواز جعل الاستجواب شفهيًا في المخالفات البسيطة بشرط أن يثبت ذلك أيضًا في محضر.⁵⁵
- إبلاغ العامل كتابةً بقرار توقيع الجزاء التأديبي عليه ويكون تسليمه ذلك وفقًا لما نص عليه النظام.⁵⁶

- في حال فصل العامل نتيجة ما وقع منه من فعل أو تقصير قصد به إلحاق خسائر مادية بصاحب العمل، وجب على صاحب العمل قبل فصل العامل أن يبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال مدة محددة من تاريخ علمه بذلك.⁵⁷

ثالثًا: الفصل التعسفي نموذجًا على الممارسات المجحفة:

على الرغم من الضمانات التي قدمها نظام العمل لحماية حقوق العامل من تعسف صاحب العمل في إيقاع الجزاءات التأديبية، إلا أنه لا يزال هنالك بعض الممارسات المجحفة التي قد تصدر من صاحب العمل، والتي غالبًا ما تتسم بالتعسف في استخدام السلطة، ويعد الفصل التعسفي الصورة الأكثر تكرارًا من صور الممارسات المجحفة الصادرة من صاحب العمل.

⁵¹ وفقًا للمادة 9 من نظام العمل السعودي.

⁵² وفقًا للمادة 9 من نظام العمل السعودي.

⁵³ وفقًا للمادة 70 من نظام العمل السعودي.

⁵⁴ المادة 58 من النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل، متاح على: <https://is.gd/xBSqQC>، تاريخ الدخول: 5 مارس 2025.

⁵⁵ وفقًا للمادة 71 من نظام العمل السعودي.

⁵⁶ وفقًا للمادة 72 من نظام العمل السعودي.

⁵⁷ وفقًا للمادة 80 من نظام العمل السعودي.

اختلفت النصوص القانونية في تعريف مصطلح الفصل التعسفي، فاتجهت بعض الآراء لتعريفه بأنه فصل العامل في غير الحالات التي يجيزها النظام، وعرفه البعض الآخر على أنه ما يصدر من صاحب العمل من تصرف يهدف فيه إلى إنهاء العلاقة العمالية دون وجود مبرر قانوني.⁵⁸

لم يعرف نظام العمل السعودي الفصل التعسفي، ولكنه حدد حالات جاءت على سبيل الحصر تجيز لصاحب العمل فصل العامل فيها، إذ أن خروج صاحب العمل عن الحالات المحددة يكون مخالفاً للنظام ويحول الفصل من جزاء تأديبي إلى تعسفي.⁵⁹

كما يستحق العامل الذي تم فصله تعسفياً تعويضاً لقاء ما لحق به من ضرر جرّاء هذا الفصل. وبالنسبة لتقدير هذا التعويض فقد كان في السابق مسألة متروكة لسلطة الهيئة المختصة بتسوية الخلافات العمالية قبل إلغائها، ولكن المنظم السعودي أحسن صنعا عندما قام بتعديل نص المادة 77 من نظام العمل حيث جعل تقدير التعويض ثابت وفق آليه معينة، بحيث يقاس التعويض بناءً على معايير قانونية واضحة مما يعزز من ضمان تحقيق العدالة والشفافية ويساهم في زيادة الحماية لحقوق العامل.⁶⁰ وتطبيقاً على ذلك، ورد في أحد الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية حكماً يلزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل جميع الأجور عن المدة المتبقية من العقد وذلك تعويضاً للعامل جرّاء الفصل التعسفي، حيث إن صاحب العمل خالف النظام حينما فصل العامل بسبب تغيبه دون التحقيق معه وإنذاره.⁶¹

المبحث الثاني: دور التحول الرقمي والجهات المختصة في الحد من الممارسات المجحفة ضد العامل

تمهيد وتقسيم:

شهدت بيئات العمل في المملكة العربية السعودية تحولات جذرية في السنوات الأخيرة، وذلك نتيجةً لجهود الدولة والجهات المختصة المستمرة في تنفيذ الإصلاحات والتطورات القانونية والتنظيمية، والتي شملت عدة جوانب أبرزها تحديث نصوص نظام العمل ولائحته وتعزيز آليات الرقابة والتفتيش على المنشآت. وقد تزامنت هذه الجهود مع ظهور التحول الرقمي الذي أصبح ركيزة أساسية في تطوير وحماية بيئات العمل والعلاقات العمالية بما يضمن حقوق العاملين ويعزز من مبادئ الشفافية والعدالة.

⁵⁸ خطاب، مؤيد، والأحمد، بهاء، ضبط معيار الفصل التعسفي وفقاً للتوجيهات القانونية الحديثة، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، م17، ع4، 2024م، ص98.

⁵⁹ وفقاً للمادة 80 من نظام العمل السعودي.

⁶⁰ وفقاً للمادة 77 من نظام العمل السعودي.

⁶¹ المحكمة العمالية، البوابة القانونية وزارة العدل، القضية رقم 401376297 لعام 2019 م الصادرة من المحكمة العمالية بجدة، متاح على: https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/s1jLM0w5RSRpBv-cGz0S1NjqdqkRcZ357fAnSBRxpg_XahjF39TDjV-2RUc25GpM، تاريخ الدخول: 5 مارس 2025.

يسعى التحول الرقمي والتعديلات الحديثة في نظام العمل إلى محاولة تحسين الآليات التي تنظم العلاقات العمالية من خلال توثيق العقود إلكترونياً وتعزيز الرقابة على صرف الأجور والتصدي للممارسات المجحفة بحق العامل، وعلى ضوء ذلك، فقد ارتأينا أن يكون تقسيم هذا المبحث على النحو التالي:

المطلب الأول: أثر التحول الرقمي وتعديلات النظام واللائحة على حماية حقوق العامل.

المطلب الثاني: دور الجهات المختصة في تعزيز الحماية ضد الممارسات المجحفة.

المطلب الأول: أثر التحول الرقمي وتعديلات النظام واللائحة على حماية حقوق العامل:

يلعب التحول الرقمي دوراً هاماً في الحد من الممارسات المجحفة التي تقع في بيئة العمل، وذلك من خلال تحسين آليات الرقابة وتوثيق الحقوق، كما تهدف تعديلات نظام العمل الأخيرة إلى تعزيز حماية حقوق العامل والحد من الممارسات التي توقع ضرراً عليه.

أولاً: ماهية التحول الرقمي ودوره في حماية حقوق العامل:

تعددت مفاهيم مصطلح التحول الرقمي في الدراسات وفقاً للمجال الذي يرد فيه، حيث يعرفه بعض الباحثين على أنه عملية الانتقال من استخدام الأساليب التقليدية في أداء الأعمال والمهام إلى الاعتماد على استخدام التكنولوجيا الحديثة.⁶²

بينما ذهب آخرون إلى تعريفه بأنه عملية إعادة تصميم الإجراءات والأنشطة والأعمال وتحويلها إلى عمليات إلكترونية باستخدام تكنولوجيا المعلومات.⁶³

وعرفه تنظيم هيئة الحكومة الرقمية بأنه عبارة عن تحويل نماذج الأعمال وتطويرها لتصبح رقمية تستند على بيانات وتقنيات وشبكات الاتصالات.⁶⁴ وعلى الرغم من التعدد في مفاهيم هذا المصطلح إلا أنها جميعاً تتفق في جوهرها على أن التحول الرقمي يعني تبني التكنولوجيا في أداء الأعمال.

يهدف التحول الرقمي بشكل عام إلى تحقيق عدة غايات رئيسية، أبرزها القضاء على الفساد وتعزيز الشفافية، تسهيل الإجراءات وتقليل الوقت والجهد في المعاملات.⁶⁵

⁶² مشار إليه في/ ناجي، سارة حسن، والقحطاني، محمد حسن، إسهام التحول الرقمي في دعم القضاء الإداري، دراسة تطبيقية، المجلة العربية للنشر العلمي، ع71، 2024م، ص 215.

⁶³ مشار إليه في/ إبراهيم، إسلام جمال، التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية، دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، م5، ع13، 2023م، ص240.

⁶⁴ م1، تنظيم هيئة الحكومة الرقمية، قرار مجلس الوزراء رقم 418، لعام 1442 هـ، متاح على موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/cb98b088-6d6f-41a7-8633-acfc00b6db02/1> تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.

⁶⁵ انظر بتصرف، هاشم، محمد حسين، التحول الرقمي وأثره على أداء المؤسسات الخدمية الحكومية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الاشراف، دقهلية، ع 29، 2024م، ص 4168.

وهذه الأهداف لا تقتصر على مجالات معينة، بل تمتد لتشمل بيئات الأعمال لاسيما فيما يتعلق بحماية حقوق العامل. في هذا السياق، برز دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية من خلال سعيها لتطبيق مفهوم التحول الرقمي بشكل عملي وتوظيفه في مجال حماية حقوق العامل عن طريق توثيق حقوقه وضمان شفافية المعاملات بما يساهم في الحد من الممارسات التي قد تلحق الضرر به.

وفي إطار سعي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتعزيز التحول الرقمي في بيئة العمل، عملت على إنشاء عددًا من المنصات الإلكترونية التي تهدف إلى تنظيم العلاقات العمالية وتوفير بيئة عمل تتسم بالشفافية والعدالة وتعزيز الامتثال لأحكام نظام العمل السعودي، كما تساهم هذه المنصات في الحد من الممارسات المجحفة مثل تحايل بعض أصحاب العمل ومخالفة النظام، الامتناع عن دفع الأجور والمستحقات للعمال، إنهاء العقود بطرق غير مشروعة وغير ذلك.

وتطبيقًا على ذلك، نشير إلى عدة منصات رقمية انشأتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بغرض تنظيم العلاقة العمالية:

- **منصة قوى:** وهي منصة رقمية أطلقتها الوزارة، تضم العديد من الخدمات المتعلقة بقطاع العمل في المملكة العربية السعودية. تساهم المنصة في بناء بيئة عمل أكثر تنظيمًا وشفافية عن طريق رقمنة الإجراءات المتعلقة بالعلاقات العمالية، وتوثيق عقود العمل وإدارتها بشكل إلكتروني مما يساهم في حفظ حقوق العمال وتوفير بيئة عمل مستقرة. كما تتيح للمنشآت والعمال الوصول إلى الخدمات والمستندات المرتبطة بعلاقتهم العمالية بكل سهولة مع ضمان حفظها وإمكانية الرجوع إليها في أي وقت مما يعزز الامتثال لأحكام نظام العمل وقرارات الوزارة.⁶⁶

ويثور التساؤل هنا حول مدى إلزامية توثيق عقد العمل في المنصة باعتباره أمر حديث نسبيًا، حيث إن عدم توافر الإلزامية والصرامة قد يجعل صاحب العمل يهمل التوثيق مما قد يؤدي إلى ضياع حقوق العامل وعدم الامتثال للأوامر. وللإجابة على ذلك، نستعرض بعض النصوص النظامية والقرارات الوزارية ذات الصلة:

نصت المادة 51 من نظام العمل بعد التعديلات الأخيرة على وجوب توثيق عقد العمل وفقًا للأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة التنفيذية⁶⁷، ونصت اللائحة التنفيذية لنظام العمل في الفقرة الثانية من المادة 18 على إلزام صاحب العمل بتوثيق عقود العاملين لديه إلكترونيًا عبر

⁶⁶ للمزيد انظر، مقال منجزات وجهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في التحول الرقمي، متاح على <https://www.spa.gov.sa/N2057362>، تاريخ الدخول: 2025/3/13م، أيضًا، توثيق عقود العمل، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/240720241> تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.

⁶⁷ وفقًا للمادة 51، نظام العمل السعودي.

المنصة المعتمدة لدى الوزارة⁶⁸، كما جاء القرار الوزاري رقم 75506 بفرض التزام على المنشآت يقضي بتوثيق العقود ابتداءً من تسجيل العقد وتحديث بيانات الأجور والمهن إلى انتهاء العقد، وجاء في نص القرار ذاته أن للوزارة اتخاذ كافة الإجراءات لضمان تنفيذ ذلك.⁶⁹

وتعزيزاً للإلزامية وضماناً للامتثال، كان لابد من إيقاع عقوبة على من لا يلتزم بالتوثيق، فجاء في القرار الوزاري رقم 75913 المتعلق بتنظيم المخالفات والعقوبات، النص على اعتبار عدم التوثيق في المنصة المعتمدة يُعد مخالفة غير جسيمة تستوجب فرض غرامة مالية تتعدد بتعدد العمال.⁷⁰

- منصة مدد: تُعد هذه المنصة الرقمية من المبادرات التي تم إنشاؤها تحت إشراف الوزارة، وتسعى إلى تحسين العلاقة التعاقدية وتعزيز التحول الرقمي في العمليات المالية حيث تهدف إلى رقمنة العمليات الإدارية والمالية لدفع الأجور، ومعالجة الرواتب، وحماية حقوق العاملين.⁷¹

وجاءت المنصة تنفيذاً لبرنامج حماية الأجور الذي أطلقتها الوزارة سابقاً، والذي يهدف إلى قياس مدى التزام المنشآت في دفع الأجور في الوقت المحدد، وذلك عن طريق ربط جميع المنشآت في القطاع الخاص بالنظام البنكي وقواعد البيانات البنكية مما يضمن صرف الأجور في المواعيد المحددة دون تأخير وبكل شفافية.⁷²

كما تلزم الوزارة صاحب العمل برفع ما يسمى بملف حماية الأجور على المنصة، والذي يتضمن بيانات الأجور والتسويات للعاملين لديه، لمعالجتها والتأكد من صحة البيانات الواردة فيها مما يعزز من الثقة والأمان في بيئات العمل، وفي سبيل التأكيد على ضرورة ذلك، نصت الوزارة في القرار المتعلق بتنظيم المخالفات والعقوبات على أن عدم التزام صاحب العمل برفع ملفات حماية الأجور شهرياً يعد مخالفة جسيمة توجب غرامة مالية.⁷³

ثانياً: تعديلات نظام العمل واللائحة وأثرها على حماية حقوق العامل:

في سياق السعي المستمر لتعزيز حماية حقوق العامل وتحقيق الموازنة والعدالة في العلاقة العمالية، تأتي التعديلات الأخيرة على نظام العمل ولائحته التنفيذية لعام 1446 هـ لتعكس حرص المنظم السعودي والوزارة المختصة على تحقيق بيئة عمل تمتاز بالعدالة وتكافؤ الفرص، حيث تهدف هذه التعديلات إلى

⁶⁸ وفقاً للمادة 18 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 115921 لعام 1446هـ.

⁶⁹ قرار وزاري رقم 75506، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/298504> تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.

⁷⁰ قرار وزاري رقم 75913، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913> تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.

⁷¹ للمزيد انظر، منصة مدد، متاح على: <https://mudad.com.sa/landing-page/about>، تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.

⁷² العربي، وليد الهادي، الأجر في نظام العمل السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنها الإشراف، ع 27، ج 1، 2023م، ص 971.

⁷³ قرار وزاري رقم 75913.

تعزيز الحماية والحد من الممارسات المجحفة والتي تنطوي على إلحاق ضرر بالعامل أو تؤثر سلباً على حقوقه.

ونظراً لكون هذه التعديلات حديثة فإنها لم تحظ بعد بأبحاث ودراسات تستفيض في شرحها، وعليه ستم مناقشة التعديلات من خلال النصوص النظامية واللائحة والقرارات الوزارية ذات الصلة مع تقديم تحليل لأثر هذه التعديلات على حماية حقوق العامل وفقاً لرأي الباحثة بالاستناد للمراجع ذات الصلة. وفيما يلي نورد أبرز التعديلات:

- النص على وجوب توثيق العقود في المنصة:

تم تعديل المادة 51 من نظام العمل السعودي لتضيف وجوب توثيق العقود عبر المنصة الإلكترونية المعتمدة وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة⁷⁴، وقد تمت الإشارة سابقاً للمنصة.

إن توثيق عقود العمل عبر منصة رسمية معتمدة له عدة مزايا، أهمها حفظ حقوق أطراف العلاقة العمالية وعلى وجه التحديد العامل باعتباره الطرف الأضعف، وذلك لكونه يسهل على الوزارة مراقبة تطابق عقود العمل مع ما جاء في نظام العمل ولائحته وقرارات الوزارة، كما يساهم في الحد من الخلافات والقضايا العمالية.⁷⁵

وترى الباحثة، أن النص على وجوب توثيق العقود إلكترونياً ضمن أحكام نظام العمل السعودي منح هذا الالتزام طابعاً نظامياً جعله أكثر قوة وإلزامية بعد أن كان منصوباً عليه في قرار وزاري فحسب، وذلك نظراً لكون النظام يتمتع بمرتبة تشريعية أعلى من القرارات الوزارية. كما أن هذا التعديل عزز من صلاحيات الجهات الرقابية المختصة حيث منحها أداة أقوى عند متابعة التزام المنشآت بالتوثيق واتخاذ الإجراءات اللازمة حيال المخالفين بما في ذلك فرض العقوبات. ويتربط على ذلك انعكاسات إيجابية تصب في مصلحة العامل من خلال تعزيز حفظ حقوقه وحمايته في مواجهة أي تجاوزات قد تنشأ نتيجة عدم التوثيق.

- وضع نموذج موحد لكل نوع من أنواع عقد العمل:

إن مفهوم النموذج الموحد لعقد العمل ليس أمراً حديثاً، إذ تم إقراره منذ تعديلات عام 1436 هـ على المادة 52 من نظام العمل، إلا أن التعديلات الأخيرة على المادة جاءت بإضافة مهمة تمثلت في تجهيز الوزارة لعدة نماذج لعقد العمل بحسب نوعه، حيث نصت المادة 52 على أن الوزارة تضع نموذجاً

⁷⁴ وفقاً للمادة 51، نظام العمل السعودي.

⁷⁵ الزهراني، راشد عيظه، توثيق عقود العمل في النظام السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م6، ع10، 2022م، ص155 - 156.

موحدًا لكل نوع من أنواع عقد العمل.⁷⁶ وبعد الاطلاع على ملحقات اللائحة التنفيذية اتضح أنها أدرجت ثلاثة نماذج مختلفة وكانت لعقد العمل الدائم، وعقد العمل المؤقت وعقد العمل الموسمي.

77

وترى الباحثة أن هذا التعديل يُعد خطوة هامة في تعزيز وضوح العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، ويحد من الخلاف الذي قد يحدث بسبب اختلاف أو عدم وضوح بعض بنود العقد، حيث أن هذه النماذج صادرة من أصحاب خبرة وكفاءة عالية وبعد مراجعة دقيقة قبل الاعتماد. كما أن توفير عدة نماذج موحدة ومختلفة تتماشى مع طبيعة كل نوع من عقود العمل يساهم في حماية حقوق العاملين عن طريق ضمان عدم وجود بنود غير عادلة أو غير نظامية في عقد العمل ويضمن توافق ما جاء في العقود لما نصت عليه الأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية.

- تضمين النموذج الموحد لعقد العمل حقوق كل طرف والتزاماته الأساسية:

تضمنت المادة 52 من نظام العمل تعديلًا آخر يتعلق بالنص على الحقوق والواجبات في عقد العمل. حيث نصت المادة على أن النموذج الموحد الذي تعدّه الوزارة لا بد أن يتضمن بشكل أساسي على عدة نقاط منها، حقوق كل طرف والتزاماته الأساسية.⁷⁸

وترى الباحثة أن هذا التعديل يعزز مبدأ الشفافية والعدالة في العلاقة التعاقدية، حيث أن النص صراحةً على حقوق كل طرف وواجباته في عقد العمل، مما يساهم في تحديد المسؤوليات بوضوح ويحد من النزاعات التي قد تنشأ نتيجة لعدم وجود التزام واضح ومكتوب في العقد. كما أن هذا التعديل يعزز من الحماية القانونية لكلا الطرفين، لاسيما العامل باعتباره الطرف الأضعف، حيث يمنحه التعديل سند نظامي وثيق للمطالبة بحقوقه في حال تعرضه لممارسات مجحفة تنطوي على استغلاله أو تهميمه.

- منع إضعاف تكافؤ الفرص وتعزيز المساواة بين العاملين:

تلقي التعديلات الأخيرة على نظام العمل التزامًا آخر على عاتق صاحب العمل، حيث جاءت المادة 61 من النظام في الفقرة المضافة حديثًا بالنص على وجوب امتناع صاحب العمل عن القيام بأي تصرفات تنطوي على إضعاف أو إبطال تكافؤ الفرص بين العاملين لديه أو حتى المتقدمين للعمل،

⁷⁶ وفقًا للمادة 52، نظام العمل السعودي.

⁷⁷ للمزيد انظر، ملحقات اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، متاح على: <https://is.gd/xBSqQC>، تاريخ الدخول: 15 مارس 2025.

⁷⁸ وفقًا للمادة 52، نظام العمل لسعودي.

ومنع التمييز بينهم لأي اعتبارات.⁷⁹ وتعزز هذه الإضافة أحد المبادئ الهامة في الشريعة الإسلامية والأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية وهو مبدأ المساواة ومنع التمييز⁸⁰، وكما جاء هذا التعديل كذلك ليؤكد على ما ورد في المادة 3 من نظام العمل من أن المواطنون متساوون في حق العمل دون تمييز.⁸¹

وترى الباحثة أهمية هذا النص باعتباره يشكل ضماناً للعامل ويعزز من حمايته القانونية، إذ يفرض على صاحب العمل الامتناع عن التصرفات التي تنطوي على تمييز أو تفضيل بين العاملين لديه، حيث يضمن هذا الالتزام للعامل بيئة عمل عادلة خالية من أي ممارسات مجحفة تمييزية من الممكن أن تؤثر سلباً على حقوقه أو تضعف من الفرص التي يستحقها.

المطلب الثاني: دور الجهات المختصة في تعزيز الحماية ضد الممارسات المجحفة:

للجهات المختصة دوراً بالغ الأهمية في تعزيز الحماية القانونية للعامل ضد الممارسات المجحفة. وتعد هذه الجهات الوسيلة الأساسية التي تضمن الحقوق العمالية وتحميها من أي تجاوزات أو انتهاكات قد تتعرض لها، كما تساهم في خلق بيئة عمل مثالية تتسم بالعدالة والمساواة.

أولاً: اعتماد مجلس الوزراء للسياسات المعززة لحماية العامل:

يتمتع مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية بصلاحيات سن الأنظمة ومراقبة تنفيذها⁸²، ويمتلك المجلس اختصاصات أخرى أشير لها في نظام مجلس الوزراء، من أبرزها رسم السياسات الداخلية والخارجية وجميع الشؤون العامة للدولة ويشرف على تنفيذها في مختلف المجالات.⁸³

ويقوم مجلس الوزراء بدور هام في تعزيز الحماية القانونية للعامل، والتصدي للممارسات التي تضر بحقوقه، وقد اتخذ المجلس خطوات فعالة لتعزيز الحماية من خلال اعتماد السياسات التالية:

⁷⁹ وفقاً للمادة 61، نظام العمل السعودي، نصت المادة على: "4- أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة، سواء من خلال ... أو التفضيل بين المتقدمين للعمل أو العاملين لديه على أساس العرق، أو اللون أو الجنس ... أي شكل من أشكال التمييز الأخرى..."

⁸⁰ عرفت السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في المملكة التمييز في الاستخدام والمهنة (عدم المساواة في المعاملة) على أنه: أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو العمر، ويشمل التمييز بناءً على الحالة الاجتماعية أو الصحية أو الأمومة أو الزي أو الموظفين (العامل) ذوي المسؤوليات العائلية أو أي سبب آخر للتمييز -سواء كان تمييزاً مباشراً أو غير مباشر- ويترتب عليه عدم تطبيق تكافؤ الفرص أو عدم المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة. ولا يُعد تمييزاً ما يلي: أ- أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة. ب- التمييز بين مواطني الدولة ومواطني دولة أخرى، متاح على: <https://uqn.gov.sa/?p=21526>، تاريخ الدخول: 15 مارس 2025.

⁸¹ وفقاً للمادة 3، نظام العمل السعودي.

⁸² للمزيد انظر، الفاضل، فيصل بن منصور، الاختصاص التشريعي لمجلس الشورى في المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، ع3، 2021م، ص708.

⁸³ نظام مجلس الوزراء، أمر ملكي رقم أ/13 لعام 1993م، جريدة أم القرى.

• **السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري في المملكة العربية السعودية:** جاءت هذه السياسة لتؤكد حرص المملكة العربية السعودية على حماية حقوق الإنسان، حيث تهدف إلى اتخاذ كافة التدابير اللازمة للقضاء على العمل الجبري.⁸⁴ وحماية الضحايا والمتضررين.

تضمنت السياسة العديد من المبادئ التوجيهية، أهمها تعزيز ظروف العمل اللائق للجميع بحيث يحترم العمل حقوق وكرامة العامل ويكفل له حياة كريمة بما في ذلك الأجر المجزي والسلامة الجسدية والعقلية.⁸⁵

وتتكون السياسة من محاور رئيسية، تتمثل في القضاء على العمل الجبري واتخاذ التدابير اللازمة لوقاية العاملين منه وحمايتهم، والسعي لتوفير الحماية والدعم لضحايا العمل الجبري، وتمكين المتضررين من ممارسات العمل الجبري والضحايا من الوصول إلى القضاء وفرض العقوبات اللازمة على المتسببين في ذلك في سبيل تحقيق العدالة.

• **السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة:** تهدف هذه السياسة إلى تحقيق بيئة عمل تضمن المساواة في الفرص لجميع الأفراد في الدولة، وتعنى السياسة بأهمية القضاء على التمييز في سوق العمل لأي اعتبارات غير متعلقة بالكفاءة والقدرات المهنية وتشمل جميع القطاعات في الدولة.⁸⁶

وتتضمن السياسة العديد من الأهداف الرئيسية أهمها، تطوير أنظمة وسياسات العمل للقضاء على التمييز وضمان تطبيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص، تعزيز مشاركة المرأة والفئات الأخرى الأقل فرصًا في سوق العمل.⁸⁷

ثانيًا: جهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

تُعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الجهة الحكومية المسؤولة عن رسم السياسة العامة لأنظمة العمل والعمال في المملكة العربية السعودية.⁸⁸ وقد مُنح وزيرها بموجب النظام صلاحية إصدار القرارات واللوائح التنفيذية اللازمة لتنفيذ أحكام نظام العمل.⁸⁹

⁸⁴ وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري يعرف العمل الجبري بأنه: (كل أعمال أو خدمات تغتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره..) مشار إليه في السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري في المملكة العربية السعودية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/5573550>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

⁸⁵ المرجع السابق.
⁸⁶ السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، متاح على <https://uqn.gov.sa/?p=21526>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

⁸⁷ المرجع السابق.

⁸⁸ للمزيد انظر، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/ministry/about-ministry/about-us>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

⁸⁹ وفقًا للمادة 243، نظام العمل السعودي.

وتسعى الوزارة لتحقيق العديد من الأهداف الاستراتيجية، أهمها دعم إصلاحات سوق العمل ورفع مستوى الامتثال فيه، وتحقيق العدالة المجتمعية لجميع الأفراد.⁹⁰

كما تسعى الوزارة للحفاظ على حقوق العمال وحمايتهم وضمان تطبيق أحكام نظام العمل ومكافحة جميع الممارسات المجحفة بحقوق العامل، وفي سبيل ذلك قامت الوزارة بإصدار قرارات وتطوير العديد من المبادرات والخدمات وتنفيذ الرقابة الفعالة، ومن أبرز جهودها ما يلي:

- تنفيذ السياسات الوطنية المتعلقة بالقضاء على العمل الجبري والمتعلقة بتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.⁹¹

- إنشاء العديد من المنصات الرقمية التي ساهمت في تعزيز مبدأ الشفافية والعدالة، وذلك بغرض توثيق عقود العمل وحماية حقوق العامل وضمان دفع الأجور وحمايتها من كافة الممارسات. كما هدفت الوزارة من خلال هذه المنصات إلى تحسين العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل وخلق بيئة محفزة وآمنة تتسم بسهولة الإجراءات.⁹²

- إصدار العديد من القرارات الوزارية المتعلقة بتنفيذ أحكام نظام العمل، وذلك بهدف تنظيم سوق العمل وحماية حقوق العاملين، أهمها ما يلي:

• القرار الوزاري المتعلق بتنظيم جدول المخالفات والعقوبات: يُعد هذا القرار من القرارات الهامة التي تصب في مصلحة العامل وحماية حقوقه، حيث ينظم أبرز المخالفات التي تصدر من صاحب العمل تجاه العامل، وتقدير جسامة المخالفة والغرامة المالية المفروضة، وذلك يوفر إطاراً قانوني لحماية حقوق العامل.⁹³

• القرار الوزاري المتعلق بضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل: يعتبر هذا القرار ذو أثر إيجابي في تعزيز وجود بيئة عمل آمنة للعامل، حيث يشير القرار إلى مجموعة من الإجراءات والتدابير الواجب على كل منشأة اتباعها بغرض حماية كرامة الفرد وحرية.

وتضمن القرار الإشارة إلى العديد من التعديات السلوكية الواجب منعها وحماية العامل منها واتخاذ كافة التدابير الوقائية مثل توفير قنوات للإبلاغ عن التعديات وضمان حماية الضحية

⁹⁰ المرجع السابق.

⁹¹ السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، أيضاً، السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، مرجع سابق.

⁹² تمت الإشارة للمنصات في المطلب السابق بشكل مفصل، مقال منجزات وجهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في التحول الرقمي، مرجع سابق.

⁹³ قرار وزاري رقم 75913.

والشهود، كما تضمن القرار الإجراءات العلاجية اللاحقة لوقوع التعدي مثل التحقيق وفرض العقوبات الصارمة على مرتكبيها.⁹⁴

• **القرار الوزاري المتعلق بحظر فصل العاملين السعوديين:** يهدف القرار إلى الحد من الفصل التعسفي الذي يتعرض له مجموعة من العمال المواطنين، وذلك من خلال فرض قيود وضوابط محددة على صاحب العمل عند رغبته في إنهاء مجموعة من عقود العمل. ويعزز القرار حماية حق العامل واستقراره الوظيفي ويحد من تعسف صاحب العمل مما يضمن بيئة عمل آمنة وعادلة.⁹⁵

- اعتماد خدمة التسوية الودية الإلكترونية للخلافات العمالية، حيث تمكّن هذه الخدمة من إجراء التسوية الودية باعتبارها المرحلة الأولى من مراحل النظر في دعاوى الخلافات العمالية بين العامل وصاحب العمل. حيث يتم فيها إجراء عملية الوساطة لفض النزاع ومحاولة الوصول إلى حل ودي يرضي الطرفين قدر الإمكان، أو إحالة الدعوى للمحكمة العمالية خلال 21 يوم عمل من تاريخ أول جلسة.⁹⁶

ثالثاً: المحاكم العمالية وتعزيز حماية العامل:

تُعد المحاكم العمالية الجهة القضائية المختصة بالنظر في القضايا العمالية والمنازعات الناشئة عن عقد العمل وتطبيق أحكام نظام العمل السعودي، بعد أن كان الاختصاص منعقد سابقاً للهيئات الخاصة بتسوية الخلافات العمالية.⁹⁷

وتقوم المحاكم العمالية بدور هام وأساسي في ضمان تطبيق نظام العمل وحماية حقوق العامل من خلال التصدي للممارسات المجحفة وتعزيز مبدأ العدالة وضمان حق التقاضي، وفق إجراءات، واضحة، وميسرة.

⁹⁴ قرار وزاري رقم 20912، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/343368>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

⁹⁵ قرار وزاري رقم 50945، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/808086>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

⁹⁶ قرار وزاري رقم 91285، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/5566290>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

⁹⁷ للمزيد انظر، القحطاني، عبد الله محمد، الاختصاص القضائي في المحاكم العمالية أمام قضاء الدرجة الأولى ومحاكم الاستئناف في النظام السعودي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية للبنين بأسوان، 5، 2022م، ص2290.

• أثر التحول الرقمي في المحاكم العمالية على حماية حقوق العامل:

يشكل التحول الرقمي في القضاء، أو ما قد يطلق عليه البعض مصطلح القضاء الرقمي⁹⁸، أهمية بالغة في تحقيق العدالة، حيث يتميز بعدة خصائص أبرزها، مرونة الإجراءات وسهولتها، وسرعة الفصل في النزاعات وإنجاز القضايا في وقت أقصر من المعتاد مما ينعكس إيجاباً في اختصار الوقت والجهد، إلى جانب رفع مستوى الشفافية ومكافحة الفساد.⁹⁹

وفيما يتعلق بالمحاكم العمالية، فقد تم تجهيزها بأحدث الأنظمة الإلكترونية التي مكّنت من التحول الرقمي لكامل إجراءات التقاضي ابتداءً من رفع الدعوى وحضور الجلسات وحتى إصدار الأحكام. وقد أسهم ذلك في تحسين كفاءة وجودة المخرجات القضائية، وتقليص مدد التقاضي، مما يعزز من حماية حقوق العمال.¹⁰⁰

ومنذ نشأتها، تنظر المحاكم العمالية في القضايا المعروضة أمامها مثل مطالبات الأجور والتعويضات وفرض العقوبات في حال مخالفة أحكام نظام العمل وفق إجراءات سهلة وسريعة مما ينعكس إيجاباً على تعزيز ضمانات حقوق العامل وحماية أطراف العلاقة العمالية، كما ينعكس على تحسين بيئة العمل وتعزيز استقرارها.¹⁰¹

ومع ذلك، لا تُنظر المنازعات العمالية أمام المحكمة العمالية إلا بعد استكمال مرحلة التسوية الودية لدى مكتب العمل، بحيث تحال الدعوى للمحكمة العمالية المختصة إذا تعذر الصلح خلال المدة المحددة.¹⁰²

• نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال:

يقضي المنظم السعودي بضرورة الفصل في الدعاوى العمالية على وجه السرعة.¹⁰³ وذلك نظراً لأن معظم الخلافات العمالية تنشأ بسبب مطالبات العمال بحقوقهم ومستحقاتهم، ومن هنا حرص

⁹⁸ تعددت تعريفات مصطلح القضاء الرقمي، وعرف بأنه عبارة عن نظام قضائي يتيح للمتقاضين رفع الدعوى إلكترونياً باستخدام وسائل التقنية الرقمية، بدءاً من رفع الدعوى والبت فيها وإصدار الأحكام وانتهاءً بتنفيذ الأحكام إلكترونياً بهدف سرعة الفصل في الدعاوى وتسهيل إجراءاتها على المتقاضين. /محمد، محمد فوزي، والبغدادي، أحمد محمد، القضاء الرقمي والمحاكم الافتراضية، مجلة بنها للعلوم الإنسانية، ع1، ج2، 2022م، ص151.

⁹⁹ المرجع السابق، ص153-ص154.

¹⁰⁰ المركز الإعلامي وزارة العدل، متاح على:

<https://www.moj.gov.sa/ar/MediaCenter/News/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=1019>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

¹⁰¹ المركز الإعلامي بوزارة العدل، متاح على:

<https://www.moj.gov.sa/ar/MediaCenter/News/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=1633>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.

¹⁰² قرار وزاري رقم 91285.

¹⁰³ وفقاً للمادة 234، نظام العمل السعودي.

المنظم على تقرير الاستعجال لرفع الضرر الذي قد ينجم عن التأخير¹⁰⁴، ويُعد هذا الأمر ذو أهمية كبيرة في مراعاة ظروف العامل واحتياجاته التي لا تحتمل التأخير.¹⁰⁵

الخاتمة

تناولت الدراسة موضوع الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل وتحديدًا في ظل وجود التحول الرقمي، وقد عملنا في هذا البحث على توضيح الحماية القانونية والضمانات التي قدمها المنظم السعودي للعامل في مواجهة هذه الممارسات، وتفعيل هذه الحماية وتعزيزها من قبل الجهات المختصة بوسائل وآليات تواكب التحول الرقمي الذي تهدف له المملكة العربية السعودية.

وقد قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى مبحث تمهيدي ومبحثين أساسيين، تعرفنا في المبحث التمهيدي من خلال مطلبين على ماهية الممارسات المجحفة في بيئة العمل، حيث قمنا بتعريف هذه الممارسات في المطلب الأول، ومن ثم بيان الآثار المترتبة على وجودها في بيئة العمل في المطلب الثاني.

ثم تناولنا في المبحث الأول الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة، وقد تم اقتصار المبحث على حماية أجر العامل والحماية من التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية كونها تُعد من الممارسات الأكثر انتشارًا، ففي المطلب الأول تعرفنا على مفهوم الأجر وأبرز صور الممارسات المجحفة التي تقع عليه ومن ثم عرضنا بعضًا من أوجه الحماية التي أقرها نظام العمل السعودي للأجر، ومن ثم تناولنا في المطلب الثاني الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل عند إيقاع الجزاءات التأديبية، حيث أوضحنا فيه الضمانات التي أقرها المنظم لحماية العامل من تعسف صاحب العمل عند استعمال سلطته التأديبية والقيود المفروضة عليها وعرضنا تطبيقات قضائية متعلقة بالفصل التعسفي الذي يُعد نموذجًا على الممارسات المجحفة.

ومن ثم تناولنا في المبحث الثاني والأخير أثر كلاً من التحول الرقمي والمنصات الرقمية المعتمدة في المملكة العربية السعودية كمنصة قوى وتعديلات نظام العمل واللائحة على تعزيز الحماية القانونية للعامل في المطلب الأول، وختمنا بالحديث عن دور وجهود الجهات المختصة كوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وغيرها في الحد من الممارسات المجحفة في المطلب الثاني.

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

¹⁰⁴ نافرو، طلعت عبد الرحيم، المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد، الطبعة الأولى، 2017م، ص. 312.
¹⁰⁵ المصاروة، هيثم حامد، ضمانات التقاضي في المنازعات العمالية، مجلة مصر المعاصرة، م104، ع507، 2012م، ص. 399.

النتائج

1. تسهم نصوص نظام العمل السعودي في الحد من الممارسات المجحفة بحق العامل، حيث أُرست ضمانات قانونية لحماية الأجر وتنظيم الجزاءات التأديبية، وضبط العلاقة التعاقدية، كما عزّز التحول الرقمي هذه الحماية عبر توثيق العقود وتيسير إجراءات التقاضي وغيره. ومع ذلك، تظل الحاجة قائمة لمراجعة وتطوير بعض الأحكام لتحقيق حماية أكثر كفاءة وشمولية.
2. لم يرد تعريف محدد لمصطلح (الممارسات المجحفة) في النصوص القانونية أو في كتب الفقه الإسلامي، إلا أنه يمكن استنباط مفهومه من خلال القواعد والمبادئ العامة، وعلى ذلك توصلت الدراسة إلى أن مصطلح الممارسات المجحفة بحق العامل هو كل فعل أو تصرف صادر من صاحب العمل باستعمال سلطته بطريقة غير مشروعة وينطوي على ظلم أو تعسف أو استغلال، مما يترتب عليه المساس بحقوق العامل وإلحاق الضرر به.
3. وجود الممارسات المجحفة في بيئة العمل يترتب عليه آثار سلبية عديدة لا تقتصر على العامل فحسب، بل تمتد لتشمل بيئات العمل ومن ثم المجتمع والدولة ككل، وأبرز هذه الآثار: انخفاض إنتاجية العامل، انخفاض الولاء المؤسسي، التسرب الوظيفي، والتأثير السلبي على اقتصاد الدولة.
4. أكد نظام العمل السعودي على حق العامل في الحصول على أجره كاملاً وفي الموعد المحدد دون تأخير، وعدم جواز المساس به إلا وفق ضوابط معينة، وفي سبيل ذلك أقرّ عدة أحكام تؤكد على الحماية القانونية لأجر العامل في مواجهة جميع الممارسات المجحفة التي تصدر من صاحب العمل.
5. وضع نظام العمل السعودي على السلطة التأديبية لصاحب العمل قيود عدة، تتمثل في: عدم جواز إيقاع جزاء غير منصوص عليه في النظام أو لائحة تنظيم العمل، وجوب التدرج في إيقاع الجزاءات التأديبية، وجوب مراعاة قواعد معينة فرضها النظام عند إيقاع الجزاءات، وجوب اتباع إجراءات معينة قبل إيقاع جزاء على العامل.
6. يلعب التحول الرقمي دوراً هاماً في تعزيز الحماية القانونية للعامل، حيث إن الوزارة المختصة أنشأت عدداً من المنصات الإلكترونية التي تنظم العلاقات العمالية وتعزز من وجود الشفافية، مما يسهم في الحد من الممارسات المجحفة مثل تحايل بعض أصحاب العمل ومخالفة النظام، الامتناع عن دفع الأجور وغير ذلك.
7. أدت التعديلات الأخيرة على نظام العمل ولائحته التنفيذية إلى تعزيز حماية العامل عبر توثيق العقود، واعتماد عدة نماذج لعقود العمل بحسب نوعها، وتعزيز تكافؤ الفرص مما ساهم في الحد من الممارسات المجحفة والتجاوزات وضمن وجود العدالة والإنصاف في بيئة العمل.

8. أسهمت الجهات المختصة في تعزيز الحماية القانونية للعامل، وذلك عبر اعتماد سياسات مكافحة بعض أنواع الممارسات المجحفة، وتفعيل المنصات الإلكترونية، إصدار القرارات التنظيمية وغير ذلك من الجهود الملموسة التي انعكست إيجاباً على استقرار بيئة العمل وحماية العامل.

التوصيات

1. نوصي المنظم السعودي بالنص على مدة قصوى للفصل في المنازعات العمالية، بحيث تكون مدة البت فيها محددة بزمان معين ويراعى تقصيرها في المنازعات التي يكون المدعي فيها هو العامل، وذلك لضمان سرعة رفع الضرر عنه وعدم الإطالة مع الأخذ بالحسبان مدة التسوية الودية التي تسبق ذلك.
2. نوصي المنظم السعودي بمراجعة المادة 77 من نظام العمل، وإلغاء النص الذي يجيز الاتفاق المسبق على مقدار التعويض في حالة الإنهاء غير المشروع للعقد، وذلك للحد من استغلال أصحاب العمل لهذا النص باتفاقهم المسبق على تعويضات زهيدة للعامل.
3. نوصي المنظم السعودي بتضمين نظام العمل نصاً يقضي بفرض عقوبات أكثر صرامة على مخالفات تأخير الأجور، بدلاً من ترك تحديدها للقرار الوزاري، وذلك لأن النصوص الواردة في النظام تتمتع بقوة تشريعية أكبر من القرارات الوزارية، مما يضمن تعزيز الحماية للعامل وفرض عقوبات متناسبة مع مقدار الضرر الواقع على العامل، حيث أن تأخير الأجور من المخالفات التي تمس حق أساسي ومهم للعامل ويترتب عليها آثار سلبية كبيرة.
4. نوصي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بزيادة مقدار الغرامات المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 75913 الخاص بجدول المخالفات والعقوبات، حيث أن بعض الغرامات المحددة تُعد زهيدة ولا توازي الأضرار التي قد تلحق العامل، مما يجعلها غير رادعة وبالتالي تفقد تأثيرها كعقوبة فعالة.
5. نوصي مجلس الوزراء - باعتباره صاحب الاختصاص في فرض الحد الأدنى للأجور - بإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور وتحديدده وفقاً لمعايير ثابتة تشمل الخبرات، المؤهلات، نوع المهنة أو طبيعة العمل، حيث نرى ضرورة هذه المعايير لضمان العدالة والمساواة بين العمال وتلبية احتياجاتهم الأساسية بما يواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية.

قائمة المراجع

1. إبراهيم، إسلام جمال، التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية، دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، م5، ع13، 2023م.

2. الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل، 1966م، منظمة العمل العربية، متاح على: <https://alolabor.org/conventions-and-recommendations>، تاريخ الدخول: 5 مارس 2025.
3. أحمد، أحمد الدومة، مبدأ العدل والمساواة: مفهومه ومحتواه في الشرع الإسلامي، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، ع35، 2017.
4. برهوم، أديب، أثر العدالة التنظيمية في زيادة الولاء الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد 39، ع5، 2017م.
5. بن محفوظ، طالب، مقال خسائر مجتمعية للتسرب الوظيفي وأسبابه تنظيمية واقتصادية وشخصية، <https://www.okaz.com.sa/local/na/1518720> تاريخ الدخول 21 فبراير 2025.
6. تنظيم هيئة الحكومة الرقمية، قرار مجلس الوزراء رقم 418، لعام 1442 هـ، متاح على موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/cb98b088-6d6f-41a7-8633-acfc00b6db02/1>، تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.
7. حسن، صلاح علي، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل – دراسة مقارنة، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، ع24، 2011م.
8. خطاب، مؤيد، والأحمد، بهاء، ضبط معيار الفصل التعسفي وفقاً للتوجيهات القانونية الحديثة، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، م17، ع4، 2024م.
9. الخالدي، البندري، مقال الولاء الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في المؤسسة <https://is.gd/YawwHc>، تاريخ الدخول: 21 فبراير 2025.
10. خبر المحاكم العمالية تسجل ارتفاع في الأحكام، المركز الإعلامي وزارة العدل، متاح على: <https://www.moj.gov.sa/ar/MediaCenter/News/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=1019>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.
11. خبر المحاكم العمالية قضاء متخصص أسهم في تحسين بيئة الاعمال وجاذبيتها، المركز الإعلامي بوزارة العدل، متاح على: <https://www.moj.gov.sa/ar/MediaCenter/News/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=1633>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.
12. خبر توثيق عقود العمل، وزارة الموارد الشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/240720241> تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.

13. الذنبيات، محمد جمال، السلطة التأديبية لصاحب العمل في نظام العمل السعودي، مجلة جامعة الملك سعود - الأنظمة والعلوم السياسية، م 22، ع1، 2010م.
14. الرواشدة، إبراهيم أحمد، ضمانات حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل في الميثاق العربي لحقوق الإنسان والأنظمة المقارنة - النظام السعودي أنموذجاً، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م5، ع14، 2021م.
15. الرئيس، رزق، والعبد، رضا، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، 2017م.
16. الزهراني، راشد عيظه، توثيق عقود العمل في النظام السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م6، ع10، 2022م.
17. السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، متاح على: <https://uqn.gov.sa/?p=21526>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.
18. السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري في المملكة العربية السعودية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/5573550>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.
19. الشوبري، أحمد السيد، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في القانون المصري- دراسة مقارنة مع نظام العمل والعمال السعودي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور، ع8، إصدار2، 2023م.
20. الصادق، علي جاسم، الأجر العادل ومعدل البطالة في المملكة العربية السعودية، متاح على: https://www.aleqt.com/2010/11/24/article_472413.html تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.
21. صبر، ثامر حسن، التمييز العنصري في الفكر الإسلامي، مجلة الجامعة العراقية، ع55، 2022م.
22. صحيح البخاري، الرقم 2227، متاح على: <https://dorar.net/hadith/sharh/15879>، تاريخ الدخول 1 مارس 2025.
23. عاتي، محمد حسين، أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي - دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل، المجلة العربية للنشر العلمي، ع10، 2019م.
24. عبد، أحمد بشير، وعجيمي، قحطان، الدوران الوظيفي وأثره على الأداء المنظمي إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية في كلية الآداب، مجلة الجامعة العراقية، ع 52، 2021م.

25. العربي، وليد الهادي، الأجر في نظام العمل السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف، ع27، ج 1، 2023م.
26. العنزي، حامد، مقال التسرب الوظيفي المهديد الصامت لمبادرات وزارة العمل، متاح على: <https://www.alriyadh.com/900880>، تاريخ الدخول: 22 فبراير 2025.
27. غلاب، فوزي، قاعدة لا ضرر ولا ضرار وتطبيقاتها الفقهية، مجلة في رحاب الزيتونة، ع6، 2017.
28. الفاضل، فيصل بن منصور، الاختصاص التشريعي لمجلس الشورى في المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، ع3، 2021م.
29. فيد، المختار باباه، الضمانات القانونية لحماية الأجور في التشريع الموريتاني، مجلة القانون والأعمال، ع100، 2024م.
30. القحطاني، عبد الله محمد، الاختصاص القضائي في المحاكم العمالية أمام قضاء الدرجة الأولى ومحاكم الاستئناف في النظام السعودي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية للبنين بأسوان، ع5، 2022م.
31. قرار وزاري رقم الصادر 91285 الصادر عام 1445هـ، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/5566290>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.
32. قرار وزاري رقم 20912 الصادر عام 1444 هـ، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/343368>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.
33. قرار وزاري رقم 50945 الصادر عام 1444 هـ، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/l/808086>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.
34. قرار وزاري رقم 61706 الصادر عام 1442هـ، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/778074>، تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.
35. قرار وزاري رقم 75506 الصادر عام 1445 هـ، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/298504>، تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.
36. قرار وزاري رقم 75913 الصادر عام 1445 هـ، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913>، تاريخ الدخول: 3 مارس 2025.

37. قرار وزاري رقم 75913 الصادر عام 1445 هـ، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على:
[https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-](https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913)
[decisions/75913](https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913)، تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.

38. القرآن الكريم.

39. اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم
115921 لعام 1446هـ.

40. اللصاصمة، عبد العزيز سلمان، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، م23، ع1، 1999م.

41. المحكمة العمالية، البوابة القانونية وزارة العدل، القضية رقم 401225187 لعام 2019 م الصادرة
من المحكمة العمالية بالدمام، متاح على
[https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/_H4-](https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/_H4-E8XL3qw7cMTIWDqx88hidGxmDc8JrdtWnAKvMJWluquISj1z1wyKRI_14Y5)
[E8XL3qw7cMTIWDqx88hidGxmDc8JrdtWnAKvMJWluquISj1z1wyKRI_14Y5](https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/_H4-E8XL3qw7cMTIWDqx88hidGxmDc8JrdtWnAKvMJWluquISj1z1wyKRI_14Y5)، تاريخ الدخول
4 مارس 2025.

42. المحكمة العمالية، البوابة القانونية وزارة العدل، القضية رقم 401376297 لعام 2019 م الصادرة
من المحكمة العمالية بجدة، متاح على:

[https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/s1jLM0w5RSRpBv-](https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/s1jLM0w5RSRpBv-cGz0S1NjqdqkRcZ357fAnSBRxpg_XahjF39TDjV-2RUc25GpM)
[cGz0S1NjqdqkRcZ357fAnSBRxpg_XahjF39TDjV-2RUc25GpM](https://laws.moj.gov.sa/ar/JudicialDecisionsList/0/s1jLM0w5RSRpBv-cGz0S1NjqdqkRcZ357fAnSBRxpg_XahjF39TDjV-2RUc25GpM)، تاريخ الدخول: 5 مارس 2025.

43. محمد، محمد فوزي، والبغدادي، أحمد محمد، القضاء الرقمي والمحاكم الافتراضية، مجلة بنها للعلوم
الإنسانية، ع1، ج2، 2022م.

44. مشروع نظام حماية المستهلك، متاح على:

<https://istitlaa.ncc.gov.sa/ar/Trade/mci/Consumer/Pages/default.aspx>، تاريخ الدخول:
12 فبراير 2025.

45. المصاروة، هيثم حامد، ضمانات التقاضي في المنازعات العمالية، مجلة مصر المعاصرة، م104،
ع507، 2012م.

46. مقال آثار بيئة العمل على الأداء الوظيفي، متاح على: <https://is.gd/NSneob>، تاريخ الدخول: 20
فبراير 2025.

47. مقال الصحة النفسية في العمل، منظمة الصحة العالمية، متاح على: <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> تاريخ الدخول 20 فبراير 2025.
48. مقال الولاء المؤسسي أهدافه وكيفية تحقيقه <https://sabbar.com/blog/institutional-loyalty> تاريخ الدخول: 21 فبراير 2025.
49. مقال أهمية ممارسات العمل الأخلاقية، متاح على: <https://is.gd/cZMsXk>، تاريخ الدخول 22 فبراير 2025.
50. مقال بيئة العمل وأثرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي، متاح على: <https://is.gd/Yvu5ne> تاريخ الدخول 20 فبراير 2025.
51. مقال ضعف الانتاجية في العمل، متاح على: <https://is.gd/dkNufW> تاريخ الدخول: 20 فبراير 2025.
52. مقال منجزات وجهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في التحول الرقمي، متاح على <https://www.spa.gov.sa/N2057362>، تاريخ الدخول: 2025/3/13.
53. ملحقات اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، متاح على: <https://is.gd/xBSqQC>، تاريخ الدخول: 15 مارس 2025.
54. منصة مدد، متاح على: <https://mudad.com.sa/landing-page/about>، تاريخ الدخول: 13 مارس 2025.
55. الميثاق العربي لحقوق الإنسان، نسخة محدثة، 2004م، المصدق عليه بمرسوم ملكي م/19، 1430هـ، متاح على المركز الوطني للوثائق والمحفوظات: <https://is.gd/aYwGFU> تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.
56. ناجي، سارة حسن، والقحطاني، محمد حسن، إسهام التحول الرقمي في دعم القضاء الإداري، دراسة تطبيقية، المجلة العربية للنشر العلمي، ع71، 2024م.
57. ناقد، طلعت عبد الرحيم، المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد، الطبعة الأولى، 2017م.
58. نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، لعام 2005م، جريدة أم القرى.
59. نظام مجلس الوزراء، أمر ملكي رقم أ/13 لعام 1993م، جريدة أم القرى.
60. النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل، متاح على: <https://is.gd/xBSqQC>، تاريخ الدخول: 5 مارس 2025.

-
61. هاشم، محمد حسين، التحول الرقمي وأثره على أداء المؤسسات الخدمية الحكومية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الاشراف، دقهلية، ع 29، 2024م.
62. الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، قرار رقم 431/2/222، الصادر عام 1431 هـ، متاح على: <https://qanoniah.com/File/xBrpPJdgR5owGZyoAj06IEV31>، تاريخ الدخول: 4 مارس 2025.
63. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/ministry/about-ministry/about-us>، تاريخ الدخول: 16 مارس 2025.