

جامعة الأزهر
كلية الشريعة والقانون بأسسوط
المجلة العلمية

الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل
(في ضوء قانون العمل السعودي) دراسة تحليلية
**Legal Controls for Protecting Employee
Rights in the Workplace (in Saudi
Labor Law): An Analytical Study**

إعداد

د/ مصطفى راتب حسن علي
أستاذ القانون المدني المساعد بكلية
الدراسات الإنسانية والإدارية كليات
عنيزة الأهلية القصيم
المملكة العربية السعودية

د/ منصور محمد الفريدي
استاذ مساعد بكلية الدراسات
الإنسانية والإدارية كليات
عنيزة الأهلية القصيم
المملكة العربية السعودية

(العدد السابع والثلاثون الإصدار الرابع أكتوبر ٢٠٢٥م الجزء الثاني)

الترقيم الدولي 3973 – ISSN1110
رقم الإيداع بدار الكتب المصرية 1982/6192

الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل (في ضوء قانون العمل السعودي) دراسة تحليلية

منصور محمد الفريدي.

قسم الموارد البشرية، كلية الدراسات الإنسانية والإدارية، كليات عنيزة الأهلية، القصيم، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: malfridi@oc.edu.sa

مصطفى راتب حسن علي.

قسم القانون المدني، كلية الدراسات الإنسانية والإدارية، كليات عنيزة الأهلية، القصيم، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: mostafa.rateb202@gmail.com

ملخص البحث:

يولي نظام العمل السعودي أهمية كبيرة لحماية حقوق الموظف من خلال مجموعة من الضوابط القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل وحقوق العامل. من أبرز هذه الضوابط، تحديد ساعات العمل الرسمية بحد أقصى لا يتجاوز ٨ ساعات يومياً أو ٤٨ ساعة أسبوعياً، مع تنظيم العمل الإضافي ومنحه أجوراً مضاعفة. كما ينص النظام على إلزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، ومنح العامل إجازات سنوية وأخرى طارئة ورسمية مدفوعة الأجر، ويشدد النظام على ضرورة وجود عقد عمل مكتوب يحدد بوضوح الحقوق والواجبات للطرفين، ويمنع الفصل التعسفي للموظف دون أسباب مشروعة كما يوفر الحماية من التمييز في الأجور وظروف العمل، ويكفل حق العامل في التظلم ورفع الشكاوى أمام الجهات المختصة. علاوة على ذلك، يضمن النظام للعامل

مستحققاته المالية عند انتهاء العلاقة التعاقدية مثل مكافأة نهاية الخدمة، وقد تم تحديث النظام في السنوات الأخيرة لمواكبة التطورات الحديثة وسوق العمل لا سيما في ما يخص التوظيف الإلكتروني والعمل عن بُعد. تعكس هذه الضوابط التزام المملكة برفع مستوى العدالة والشفافية في بيئة العمل، بما يحقق أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: ضوابط - حقوق - بيئة - عمل - الموظف.

Legal Controls for Protecting Employee Rights in the Workplace (in Saudi Labor Law): An Analytical Study
Mansour Mohammed Al-Faridi,
Department of Human Resources, College of Humanities and Administrative Studies, Unaizah Private Colleges, Qassim, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: malfridi@oc.edu.sa
Mustafa Rateb Hassan Ali,
Department of Civil Law, College of Humanities and Administrative Studies, Unaizah Private Colleges, Qassim, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: mostafa.rateb202@gmail.com

Research Summary:

The Saudi labor system places great importance on protecting employee rights through a set of legal controls that aim to achieve a balance between the employer's interests and the employee's rights. Prominent among these controls is the establishment of official working hours, which do not exceed ٨ hours per day or ٤٨ hours per week, while regulating overtime work and providing double wages. The system also requires employers to provide a safe and healthy work environment and grant employees paid annual, emergency, and official leave. The system emphasizes the necessity of a written employment contract that clearly defines the rights and duties of both parties and prohibits arbitrary dismissal of employees without legitimate reasons. It also provides protection against discrimination in wages and working conditions and guarantees the employee's right to file a grievance and submit complaints to the competent authorities. Furthermore, the system guarantees the

employee's financial entitlements upon termination of the contractual relationship, such as end-of-service benefits. The system has been updated in recent years to keep pace with modern developments in the labor market, particularly with regard to e-employment and remote work. These regulations reflect the Kingdom's commitment to raising the level of fairness and transparency in the workplace, in line with the goals of Saudi Vision2030.

Key Words: Regulations - Rights - Environment - Work - Employee.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

أولاً: موضوع البحث:

يشكل موضوع الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل أحد المحاور الجوهرية في التشريعات العمالية الحديثة، لما له من أثر مباشر في تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة التعاقدية، وتعزيز الاستقرار في سوق العمل، وضمان بيئة مهنية عادلة تحفظ كرامة العامل وتكفل له حقوقه الوظيفية والإنسانية. وفي ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وتنامي التوجه نحو تحسين بيئة العمل ورفع مستوى كفاءة الموارد البشرية الوطنية، برزت الحاجة إلى دراسة تحليلية معمقة للآليات والضمانات التي يوفرها نظام العمل السعودي لحماية الموظف، سواء من حيث تنظيم العلاقة التعاقدية، أو من حيث توفير أدوات رقابية وقانونية تضمن احترام تلك الحقوق ومنع تجاوزها.

يتناول هذا البحث الجوانب القانونية التي تحيط بحقوق الموظف في بيئة العمل السعودية، من خلال استقراء نصوص النظام ومصادره المختلفة، وتحليل الضوابط التي تحكم تنفيذ تلك الحقوق، وآليات الرقابة والإصاف المقررة عند حدوث انتهاك لها. كما يسعى البحث إلى إبراز التحديات التطبيقية التي قد تعترض حماية تلك الحقوق، سواء على مستوى العقود أو أثناء مزاولة العمل أو عند إنهاء العلاقة الوظيفية، مع تقديم رؤية تحليلية تسلط الضوء على مدى كفاية النصوص القانونية الحالية في ضوء المبادئ العامة للعدالة الاجتماعية ومقاصد الشريعة الإسلامية، والممارسات الدولية المقارنة.

ثانياً: أهداف البحث.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني الذي ينظم حقوق الموظف في بيئة العمل، من خلال تحليل النصوص الواردة في نظام العمل السعودي، وبيان مدى كفايتها في توفير الحماية القانونية اللازمة للموظف في مختلف مراحل علاقته الوظيفية. ويسعى الباحث إلى تحليل الضوابط القانونية التي وضعها النظام لضمان عدم الإخلال بحقوق الموظف، سواء فيما يتعلق بشروط التعاقد، أو أثناء ممارسة العمل، أو عند إنهاء العلاقة العمالية، مع التركيز على الضمانات التي تضمن للعامل حقه في بيئة عمل عادلة وآمنة.

كما يهدف البحث إلى الكشف عن أبرز التحديات والصعوبات التي قد تعيق تطبيق تلك الضوابط في الواقع العملي، وبيان ما إذا كانت النصوص القانونية الحالية كافية لمواجهة تلك الإشكالات، أم أن هناك حاجة إلى تطويرها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتجددة. ويتناول البحث كذلك دور الجهات الرقابية والتنظيمية، وعلى رأسها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، في مراقبة التزام أصحاب العمل بالقواعد القانونية المقررة، وفاعلية الآليات المتاحة لحماية الموظف في حال تعرضه لأي انتهاك.

وفي نهاية المطاف، يسعى البحث إلى تقديم رؤية تحليلية واقعية مدعومة بتوصيات قانونية قابلة للتطبيق، تهدف إلى تعزيز الضمانات التشريعية لحماية حقوق الموظف، وتحقيق التوازن المنشود في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل بما يتماشى مع المبادئ العامة للعدالة ومقاصد الشريعة الإسلامية والتوجهات الوطنية في تطوير بيئة العمل.

ثالثاً: أهمية البحث.

تبرز أهمية هذا البحث من واقع التحديات العملية التي تشهدها بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، خصوصاً في ظل التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي تمر به البلاد، والتحول الذي يشهدها سوق العمل ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠. إذ إن حماية حقوق الموظف لم تعد مجرد التزام أخلاقي أو اجتماعي، بل أصبحت ضرورة قانونية وتنظيمية لضمان العدالة والاستقرار في بيئة العمل، وتحقيق الإنتاجية والاستدامة في القطاعات المختلفة. ومن هذا المنطلق، تأتي أهمية البحث في كونه يسعى إلى دراسة الضوابط القانونية التي تحكم حماية حقوق الموظف، وتحليل مدى كفاية النصوص النظامية في معالجة الإشكالات العملية المرتبطة بالعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

كما تكمن أهمية البحث في كونه يساهم في سد فجوة معرفية تتعلق بتطبيق نظام العمل السعودي من منظور تحليلي، وي طرح تساؤلات مهمة حول فاعلية الإجراءات والضمانات التي يقرها النظام، الأمر الذي يجعله ذا قيمة علمية ومهنية لكل من المشرّع والباحث القانوني وأطراف العلاقة العمالية. بالإضافة إلى ذلك، فإن البحث قد يساهم في توعية الموظفين وأصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم، مما يعزز من فرص الالتزام الطوعي بالقانون ويقلل من النزاعات العمالية، ويدعم الجهود الوطنية الرامية إلى بناء سوق عمل منظم وآمن ومتوازن.

رابعاً: إشكالية البحث.

رغم أن نظام العمل السعودي قد تضمن العديد من النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية حقوق الموظف في بيئة العمل، إلا أن الواقع العملي لا يخلو من تحديات وإشكاليات تعيق التطبيق الكامل لتلك النصوص، سواء بسبب ضعف الوعي القانوني لدى بعض الموظفين وأصحاب العمل، أو نتيجة غموض في

تفسير بعض الأحكام، أو حتى قصور في بعض الجوانب الإجرائية والرقابية. ومن هنا تنبع إشكالية هذا البحث، حيث يطرح تساؤلاً رئيسياً مفاده : إلى أي مدى تُشكّل الضوابط القانونية الواردة في نظام العمل السعودي حماية فعّالة لحقوق الموظف في بيئة العمل، وما هي أوجه القصور أو التحديات التي قد تؤثر على فاعلية هذه الحماية؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية تساؤلات فرعية تتعلق بمدى كفاية النصوص النظامية في حماية الموظف خلال مختلف مراحل العلاقة العمالية، ودور الجهات المختصة في ضمان تنفيذ تلك الحقوق، ومدى توافق النظام مع المبادئ العامة للعدالة ومقتضيات التطور في سوق العمل. ويهدف البحث إلى تحليل هذه الإشكالية من منظور قانوني تحليلي، واستعراض الجوانب النظرية والتطبيقية ذات الصلة.

خامساً: منهجية البحث.

يعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي القانوني بوصفه المنهج الأنسب لدراسة النصوص النظامية ذات الصلة بحقوق الموظف في بيئة العمل وفقاً لما ورد في نظام العمل السعودي، حيث يقوم الباحث بتحليل هذه النصوص واستنباط الأحكام القانونية منها، وبيان مدى كفايتها في تحقيق الحماية المنشودة للموظف. كما يعتمد البحث على المنهج المقارن في بعض المواضع، من خلال إجراء مقارنة محدودة بين النظام السعودي وبعض الأنظمة العمالية المقارنة أو الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المملكة، بهدف استجلاء أوجه القوة والقصور وتعزيز الرؤية التحليلية.

ويتم توظيف هذه المناهج من خلال قراءة نقدية وتحليلية لنصوص القانون، ومراجعة الأدبيات القانونية ذات الصلة، كالدراسات السابقة، والمقالات العلمية، والآراء الفقهية، إضافة إلى الاستعانة بالتقارير الرسمية والمصادر القضائية كلما تطلب الأمر، وذلك بهدف بناء تصور متكامل حول الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف، ومدى تطبيقها العملي في بيئة العمل السعودية.

سادساً: خطة البحث

المبحث الأول: الإطار النظري لحماية حقوق الموظف في نظام العمل السعودي

المطلب الأول: مفهوم حماية حقوق الموظف وأساسها القانوني

المطلب الثاني: أنواع حقوق الموظف في بيئة العمل

المطلب الثالث: مصادر حماية الموظف في النظام السعودي

المبحث الثاني: الضوابط القانونية لضمان حقوق الموظف في بيئة العمل

المطلب الأول: الضوابط الوقائية لحماية حقوق الموظف

المطلب الثاني: آليات الرقابة والإنفاذ

المطلب الثالث: الضمانات القانونية عند الإخلال بالحقوق

الخاتمة.

قائمة المراجع.

المبحث الأول

الإطار النظري لحماية حقوق الموظف في نظام العمل السعودي

في سبيل فهم الضوابط القانونية التي تحكم حماية حقوق الموظف في بيئة العمل، لا بد أولاً من التأسيس لمفهوم هذه الحقوق والإطار النظري والتنظيمي الذي تستند إليه. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المبحث الأول الإطار النظري لحماية حقوق الموظف في نظام العمل السعودي، وذلك من خلال استعراض المفهوم القانوني للحماية العمالية، والحقوق التي يتمتع بها الموظف وفقاً لما نص عليه النظام، بالإضافة إلى بيان المصادر القانونية التي تستمد منها هذه الحماية. ويُعد هذا التمهيد النظري ضرورة لفهم السياق الذي تنشأ فيه العلاقة العمالية، والأسس التي تُبنى عليها، مما يُمهّد للانتقال في المبحث التالي إلى دراسة الضوابط والآليات العملية التي تكفل إنفاذ هذه الحقوق وضمانها.

وبناءً على هذا الواقع، سيتم تناول هذا المبحث من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: مفهوم حماية حقوق الموظف وأساسها القانوني.

المطلب الثاني: أنواع حقوق الموظف في بيئة العمل.

المطلب الثالث: مصادر حماية الموظف في النظام السعودي.

المطلب الأول

مفهوم حماية حقوق الموظف وأساسها القانوني

تعتبر حماية حقوق الموظف أحد الأسس القانونية الهامة التي يقوم عليها أي نظام عمالي حديث، إذ لا يمكن بناء علاقة عمل متوازنة بين الموظف وصاحب العمل إلا من خلال ضمان حقوق كلا الطرفين وحمايتهم من أي تجاوزات قد تحدث. وفيما يخص حماية حقوق الموظف، يمكن تعريفها على أنها مجموعة من القواعد القانونية التي تهدف إلى تأمين حقوق الموظف على كافة الأصعدة، بما في ذلك حقوقه المالية، والاجتماعية، والصحية، بالإضافة إلى حقوقه المعنوية التي تضمن له بيئة عمل آمنة ومحفزة^(١).

في النظام السعودي، يتضمن قانون العمل العديد من الأحكام التي تهدف إلى حماية الموظف في جميع مراحل عمله، ابتداءً من مرحلة التوظيف، مروراً بفترة العمل الفعلي، وصولاً إلى مرحلة إنهاء العلاقة العمالية. ويرتكز هذا النظام على مبادئ الشريعة الإسلامية التي تعزز العدالة والمساواة في الحقوق بين الأطراف المتعاقدة، حيث ينص على أن العمل ليس فقط حقاً، بل هو واجب ينبغي الوفاء به بأمانة، ويجب أن يتمتع العامل بحقوق تحفظ كرامته وتضمن له حياة عمل مستقرة^(٢).

(١) العتيبي، خالد بن ناصر (٢٠١٨) الحقوق العمالية في نظام العمل السعودي مجلة العدالة والقانون.

(٢) اليحيى، عبد العزيز (٢٠٢١) الحماية القانونية لحقوق العامل في النظام السعودي مركز البحوث القانونية.

وتنظم هذه الحقوق من خلال عقود العمل التي تحدد شروط وأحكام العلاقة بين الموظف وصاحب العمل، بالإضافة إلى المزايا المالية مثل الأجور، المكافآت، البدلات، وأيام الإجازات. كما تكفل الحقوق المعنوية كاحترام الخصوصية وعدم التعرض للإهانة أو العمل في بيئات غير آمنة. وكل ذلك يأتي ضمن محاولة لضمان توفير بيئة عمل عادلة تضمن حقوق جميع الأطراف وتحقق توازنًا في الحقوق والواجبات^(١).

(١) نظام العمل السعودي، المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

المطلب الثاني

أنواع حقوق الموظف في بيئة العمل

تتمثل حقوق الموظف في بيئة العمل في مجموعة من الحقوق التي تشمل الحقوق المالية، الحقوق المعنوية، والحقوق التنظيمية. ويهدف نظام العمل السعودي إلى ضمان توازن بين حقوق الموظف وواجباته، بحيث يتم الحفاظ على كرامته وحقوقه القانونية في إطار علاقة عمل آمنة ومنصفة.

١ - الحقوق المالية :

تعد الحقوق المالية من أهم حقوق الموظف في بيئة العمل، حيث تشمل الأجر الذي يُعتبر من أبرز الحقوق المقررة للعامل مقابل العمل الذي يؤديه. وفقاً لنظام العمل السعودي، يُلزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في العقد، ويجب أن يُدفع الأجر في مواعيده المحددة، مع توفير آلية لتسوية أي نزاع قد ينشأ حول هذا الأجر (نظام العمل السعودي، ٢٠٠٥). إضافة إلى الأجر، تتضمن الحقوق المالية أيضاً المكافآت والبدايات، مثل بدل النقل، وبدل السكن، وبدل العمل الإضافي. وتُعتبر هذه الحقوق جزءاً أساسياً من الدخل الذي يوفر للموظف حياة كريمة. كما ينص النظام على ضرورة دفع المكافآت التي يُستحقها الموظف عند إنهاء خدمته، وهو ما يعكس حرص النظام على ضمان حقوق الموظف المالية حتى في حالة إنهاء العلاقة العمالية^(١).

(١) العتيبي، خالد بن ناصر (٢٠١٨) الحقوق العمالية في نظام العمل السعودي مجلة العدالة والقانون.

٢ - الحقوق المعنوية :

أما الحقوق المعنوية، فهي تتعلق بالحفاظ على كرامة الموظف وخصوصيته في بيئة العمل. يُعتبر الحفاظ على كرامة الموظف أمراً جوهرياً في أي بيئة عمل، إذ يجب أن يُعامل الموظف بإنصاف ودون تمييز أو تحرش. ينص نظام العمل السعودي على حماية العامل من أي ممارسات قد تؤثر على كرامته، مثل التحرش أو التعرض للإهانات من قبل الزملاء أو صاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع الموظف بحقه في الخصوصية، التي تشمل حماية بياناته الشخصية ومنع استخدامها لأي غرض غير مشروع. يلتزم صاحب العمل بعدم إفشاء أسرار الموظف أو استخدام معلوماته الشخصية إلا للغرض المتعلق بالعمل، وهو ما يعزز من بيئة العمل الآمنة والمحترمة. كما أن بيئة العمل الآمنة تُعد من الحقوق الأساسية للموظف، حيث يضمن النظام السعودي ضرورة توفير شروط الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، بما يضمن حماية الموظف من المخاطر الصحية أو البدنية التي قد تنجم عن العمل^(١).

٣ - الحقوق التنظيمية :

تتمثل الحقوق التنظيمية في مجموعة من الحقوق التي تهدف إلى تنظيم علاقة العمل بين الموظف وصاحب العمل، بما في ذلك ساعات العمل والإجازات والعقوبات. يُحدد نظام العمل السعودي ساعات العمل اليومية والأسبوعية التي لا يجوز تجاوزها إلا في حالات استثنائية وفقاً لما تنص عليه القوانين. كما يضمن النظام حق الموظف في الحصول على إجازات سنوية وأخرى مرضية، بالإضافة

(١) اليحيى، عبد العزيز (٢٠٢١) الحماية القانونية لحقوق العامل في النظام السعودي. مركز البحوث القانونية.

إلى إجازات للظروف الخاصة مثل إجازة الأمومة. علاوة على ذلك، ينظم النظام السعودي العقوبات التي يمكن أن يواجهها الموظف في حال الإخلال بواجباته، مثل الانضباط في العمل أو التزاماته الأخلاقية، حيث يتم تحديد العقوبات بشكل عادل وواضح بما يتوافق مع اللوائح المعمول بها في المنظمة. ويُعد ذلك جزءاً من حرص النظام على الحفاظ على النظام داخل بيئة العمل وحمايتها من أي فوضى أو تجاوزات ^(١).

(١) نظام العمل السعودي، المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

المطلب الثالث

مصادر حماية الموظف في النظام السعودي

تتمثل مصادر حماية الموظف في النظام السعودي في مجموعة من الأنظمة القانونية والتشريعية التي تضمن حقوق العمال وتحميها في بيئة العمل. تشمل هذه المصادر قانون العمل السعودي (نظام العمل)، الأنظمة المساندة مثل نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المملكة العربية السعودية لضمان حماية حقوق الموظفين.

١. قانون العمل السعودي (نظام العمل) :

يعد نظام العمل السعودي المصدر الرئيسي لحماية حقوق الموظف في المملكة. يتضمن هذا النظام مجموعة من القواعد القانونية التي تحدد حقوق وواجبات الموظف وصاحب العمل، بما في ذلك تنظيم ساعات العمل، الأجور، الإجازات، وشروط الفصل. كما يتضمن النظام آليات للتظلم من خلال اللجان القضائية الخاصة، والتي تتيح للموظف تقديم شكاوى في حال انتهاك حقوقه، مثل الفصل التعسفي أو التمييز في بيئة العمل. ويضمن نظام العمل أيضاً حق الموظف في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، الحقوق المالية الأخرى، وحمايته من أي ممارسات قد تؤثر على كرامته أو سلامته الصحية في بيئة العمل^(١).

٢. الأنظمة المساندة: مثل نظام التأمينات الاجتماعية :

إلى جانب نظام العمل السعودي، تُعد الأنظمة المساندة من المصادر المهمة التي توفر حماية للموظف. يعد نظام التأمينات الاجتماعية أحد أبرز هذه الأنظمة، حيث يُعنى بتأمين الموظفين ضد المخاطر الاجتماعية، مثل العجز أو التقاعد أو

(١) نظام العمل السعودي، المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ.

الوفاء، بالإضافة إلى التعويض عن إصابات العمل. يهدف هذا النظام إلى توفير مصدر دخل للموظف في حال تعرضه لأي حادث أثناء أداء عمله، أو عند بلوغه سن التقاعد. كما يُغطي هذا النظام الحالات التي قد يتعرض فيها الموظف للعجز الكلي أو الجزئي نتيجة لإصابة عمل أو مرض مزمن، مما يساهم في توفير أمان اجتماعي للعامل ويخفف من الضغوط المالية في مثل هذه الحالات ^(١).

٣. الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من المملكة :

تعتبر الاتفاقيات الدولية من المصادر المهمة لحماية حقوق الموظف، حيث تلتزم المملكة العربية السعودية بالعديد من الاتفاقيات التي صادقت عليها منظمة العمل الدولية (ILO) وغيرها من المنظمات الحقوقية الدولية. من أبرز هذه الاتفاقيات اتفاقية حقوق العاملين، التي تضمن للعمال حماية من الاستغلال، وحماية لحقوقهم في ظروف العمل العادلة، مثل الحد من ساعات العمل، وحق الإجازة السنوية، وحق الأجر العادل. وتساهم هذه الاتفاقيات في رفع مستوى العدالة الاجتماعية داخل المملكة، وتكفل للموظف بيئة عمل آمنة ومزدهرة، مما يساعد في تطوير سوق العمل وتحقيق التنمية المستدامة. ومن خلال التزامها بهذه الاتفاقيات، تساهم المملكة في تعزيز الحقوق العمالية الدولية وضمان الحماية القانونية لكل من المواطنين والعمال الأجانب العاملين في المملكة ^(٢).

(١) الجبري، فهد (٢٠٢١) دور نظام التأمينات الاجتماعية في حماية الموظفين في المملكة العربية السعودية مجلة الأنظمة الاجتماعية.

(٢) منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠). اتفاقيات حقوق العمال.

المبحث الثاني

الضوابط القانونية لضمان حقوق الموظف في بيئة العمل

لا تقتصر حماية حقوق الموظف على مجرد النصوص القانونية التي تبين تلك الحقوق، بل تبرز الأهمية الأكبر في وجود ضوابط قانونية فعالة تضمن تطبيق تلك الحقوق وحمايتها من أي انتهاك. وتعد هذه الضوابط الركيزة الأساسية لتحقيق بيئة عمل مستقرة وعادلة، تُبنى على أسس من الإنصاف والتكافؤ بين أطراف العلاقة العمالية. وقد تبنى النظام السعودي مجموعة من الضوابط التي تجمع بين الجوانب الوقائية والرقابية والقضائية، بهدف حماية الموظف في كافة مراحل علاقته التعاقدية، بما يتماشى مع مبادئ الشريعة الإسلامية ومعايير العمل الحديثة^(١).

تشمل هذه الضوابط اشتراطات محددة في مرحلة التوظيف والتعاقد، مثل توثيق العقود وضمان وضوح بنودها، بالإضافة إلى التزامات صاحب العمل القانونية التي تضمن توفير بيئة عمل آمنة، عادلة، وتحترم كرامة العامل^(٢). كما يلعب الجانب الرقابي دوراً محورياً من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والتي تمارس صلاحيات التفتيش وفرض العقوبات لضمان التزام المنشآت بالأنظمة. وإلى جانب ذلك، توفر اللجان العمالية المختصة وجهات

(١) العريفي، ناصر (٢٠٢١). الضمانات القانونية للعامل في النظام السعودي. المجلة السعودية للعلوم القانونية.

(٢) الخليوي، عبد الله (٢٠٢٠). التزامات صاحب العمل في نظام العمل السعودي. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

القضاء العمالي آليات فعّالة لتمكين الموظف من التظلم وطلب الإنصاف عند تعرضه لأي انتهاك، مثل الفصل التعسفي أو عدم صرف الحقوق المالية^(١). وقد عززت المملكة هذه الضوابط بتبني عدد من الاتفاقيات الدولية التي تُعنى بحقوق العمال، ما جعل النظام العمالي السعودي أكثر شمولاً وتوافقاً مع المعايير العالمية^(٢). وعليه، فإن هذا المبحث يسلط الضوء على أبرز الضوابط القانونية التي تكفل حماية الموظف من خلال دراسة ثلاث محاور: الضوابط الوقائية، آليات الرقابة والإنفاذ، والضمانات القانونية عند الإخلال بالحقوق.

المطلب الأول

الضوابط الوقائية لحماية حقوق الموظف

تعد الضوابط الوقائية من أهم الآليات التي اعتمدها النظام السعودي لضمان حماية حقوق الموظف قبل وقوع أي نزاع عمالي. ويقصد بها تلك الإجراءات والاشتراطات التي تسبق أو تصاحب علاقة العمل، وتهدف إلى الوقاية من المخالفات والانتهاكات التي قد يتعرض لها الموظف. وتتوزع هذه الضوابط على عدة محاور رئيسية تشمل اشتراطات التوظيف القانونية، تنظيم عقود العمل وتوثيقها، والتزامات صاحب العمل النظامية.

١- اشتراطات التوظيف القانونية:

يشترط النظام السعودي توفر عدد من الضوابط عند توظيف العامل، لضمان الشفافية والعدالة. ومن أبرزها أن يكون التوظيف قائماً على الكفاءة والمساواة

(١) السبتي، منيرة (٢٠٢٢) دور القضاء العمالي في حماية حقوق العامل مجلة الحقوق والأنظمة.

(٢) منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠). اتفاقيات ومعايير العمل الدولية. جنيف: منشورات ILO.

دون تمييز غير مشروع، وأن يتم الإعلان عن الوظائف بشفافية. كما يشترط الحصول على ترخيص من الجهات المختصة في حالة توظيف غير السعوديين، وفقاً للمادة (٣٣) من نظام العمل السعودي. وتعد هذه الاشتراطات ضماناً أولية لعادلة العلاقة التعاقدية وتوازنها منذ بدايتها^(١).

٢ - تنظيم عقود العمل وتوثيقها:

من الضوابط الجوهرية التي نص عليها النظام إلزام أصحاب العمل بإبرام عقود مكتوبة تحدد حقوق والتزامات الطرفين، حيث تنص المادة (٥٠) من نظام العمل على ضرورة أن يتضمن العقد بيانات محددة، مثل نوع العمل، الأجر، مدة العقد، وساعات العمل. كما شدد النظام على توثيق العقود إلكترونياً عبر منصات وزارة الموارد البشرية، كوسيلة لحماية الموظف قانونياً وتوثيق العلاقة العمالية بطريقة يسهل الرجوع إليها عند النزاع^(٢).

٣ - التزامات صاحب العمل:

يفرض نظام العمل عدداً من الالتزامات القانونية على صاحب العمل تضمن بيئة عمل آمنة ومحفزة، منها الالتزام بدفع الأجر في مواعيده، وتوفير وسائل السلامة المهنية، وعدم تحميل العامل أعباء خارج نطاق العقد، أو تعريضه للتمييز أو الإهانة. كما نصت المادة (٦١) على ضرورة معاملة العمال بالاحترام، وتوفير

(١) الخليوي، عبد الله (٢٠٢٠). التزامات صاحب العمل في نظام العمل السعودي. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

(٢) السبتي، منيرة (٢٠٢٢) دور القضاء العمالي في حماية حقوق العامل مجلة الحقوق والأنظمة .

بيئة تحترم الكرامة الإنسانية للعامل. وتشكل هذه الالتزامات مظلة وقائية تحمي الموظف من الانتهاكات التي قد تحدث خلال فترة العمل^(١). وبذلك، فإن الضوابط الوقائية تُعد خط الدفاع الأول في حماية الموظف من التعسف والاستغلال، وتُرسّخ مبدأ التوازن في العلاقة التعاقدية بما يحقق الأمان الوظيفي ويعزز الإنتاجية والاستقرار في سوق العمل.

المطلب الثاني

آليات الرقابة والإنفاذ

تُعد آليات الرقابة والإنفاذ من الدعائم الأساسية لضمان تطبيق نظام العمل السعودي وحماية حقوق الموظف في بيئة العمل. فمهما بلغت دقة النصوص القانونية ووضوحها، فإن فعاليتها تظل رهينة بوجود آليات رقابية ومؤسسية تضمن الالتزام بتلك النصوص وتنفيذها على أرض الواقع. وقد حرص النظام السعودي على إنشاء منظومة رقابية متكاملة تشمل الرقابة الإدارية الممثلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والرقابة القضائية من خلال لجان تسوية الخلافات العمالية، إضافة إلى أجهزة التفتيش العمالي التي تتابع تنفيذ أحكام النظام وتضبط المخالفات.

أولاً: دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

تُعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الجهة الإدارية الأولى المختصة بالإشراف على تطبيق نظام العمل، وهي تضطلع بعدة مهام رقابية وتنظيمية، من أبرزها إصدار اللوائح التنفيذية، ومراقبة التزام أصحاب العمل

(١) العريفي، ناصر (٢٠٢١) الضمانات القانونية للعامل في النظام السعودي. المجلة السعودية للعلوم القانونية .

بتطبيق القواعد النظامية، واستقبال شكاوى العاملين، والتدخل لتسويتها قبل تفاقم النزاع^(١).

وقد أطلقت الوزارة عددًا من المنصات الإلكترونية مثل "مساند" و"مدد" و"قوى" لرفع كفاءة الرقابة وتحسين سرعة معالجة البلاغات والشكاوى، مما ساهم في تقليل معدلات المخالفات وسهّل على الموظفين الوصول لحقوقهم بوسائل مرنة وسريعة^(٢).

ثانياً: لجان تسوية الخلافات العمالية

تمثل لجان تسوية الخلافات العمالية - التي أُنشئت بموجب نظام العمل - إحدى أهم أدوات الإنفاذ شبه القضائي، إذ تختص بالنظر في النزاعات الفردية والجماعية الناشئة عن علاقة العمل. وتنقسم هذه اللجان إلى لجان ابتدائية ولجان عليا للاستئناف، وتتبع إجراءات محددة للفصل بين أطراف النزاع تضمن الحياد وسرعة البت في القضايا^(٣).

وتمنح هذه اللجان الموظف إمكانية التقاضي دون الحاجة إلى توكيل محام، وتتميز بانخفاض التكاليف وسهولة الوصول إليها، مما يجعلها أداة فعالة لحماية الحقوق العمالية دون تعقيد قانوني.

(١) المطلق، فهد(٢٠٢١). الدور الرقابي لوزارة الموارد البشرية في حماية العمال. المجلة السعودية للإدارة والقانون.

(٢) اليحيى، مشاعل(٢٠٢٢). التحول الرقمي في الرقابة العمالية بالمملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود - كلية الحقوق.

(٣) القرني، نواف(٢٠٢٠). اللجان العمالية كآلية بديلة لحل النزاعات في نظام العمل السعودي. مجلة الأنظمة القضائية.

ثالثاً: التفتيش العمالي والعقوبات الإدارية

ينص نظام العمل السعودي على إنشاء جهاز تفتيش يتبع الوزارة، مكلف بمراقبة تطبيق النظام في المنشآت الخاصة، والتأكد من التزام أصحاب العمل بتوفير شروط السلامة المهنية والامتثال للأحكام النظامية^(١). ويتمتع المفتشون بصلاحيات واسعة تشمل دخول أماكن العمل، والاطلاع على الوثائق، وتحرير محاضر المخالفات، ورفع التقارير اللازمة. كما يتدرج النظام في العقوبات التي يمكن فرضها على أصحاب العمل المخالفين، بدءاً من التنبيه والغرامات المالية، وصولاً إلى الإغلاق المؤقت للمنشأة أو سحب الترخيص في حالات جسيمة. وتأتي هذه الإجراءات في إطار سياسة حكومية تسعى إلى تحقيق الالتزام الطوعي بالقانون من جهة، والردع الفعال من جهة أخرى.

وهكذا، فإن آليات الرقابة والإنفاذ في النظام السعودي لا تعمل بمعزل عن النصوص القانونية، بل تشكل الامتداد التطبيقي لها، وتسهم في تعزيز ثقة الموظفين بالنظام، وتوفير بيئة عمل تحترم القواعد والحقوق وتحفز على الإنتاج والاستقرار.

(١) المالكي، سامي (٢٠١٩) جهاز التفتيش العمالي ودوره في تنفيذ نظام العمل بحث منشور - جامعة أم القرى.

المطلب الثالث

الضمانات القانونية عند الإخلال بالحقوق

عندما يتعرض الموظف لانتهاك في حقوقه المقررة بموجب نظام العمل، فإن فاعلية النظام تُقاس بمدى ما يتيح من ضمانات قانونية لتعويض الضرر، وإنصاف العامل، ومنع تكرار الانتهاك؛ ولذلك حرص المشرع السعودي على بناء منظومة قانونية متكاملة توفر للعامل وسائل تظلم فعالة، تشمل إجراءات تقديم الشكاوى، وطرق المطالبة بالتعويض، والحماية من الفصل التعسفي. وتمثل هذه الضمانات الخط الأخير في حماية الحقوق، كما تساهم في تعزيز ثقة الموظفين في بيئة العمل المحلية.

أولاً: إجراءات تقديم الشكاوى

أتاح نظام العمل للموظف الحق في التقدم بشكاوى في حال تعرضه لأي انتهاك، سواء تعلّق الأمر بتأخير الرواتب، أو سوء المعاملة، أو الفصل غير المشروع. ويتم تقديم الشكاوى إلكترونياً من خلال منصة "قوى" أو عبر مكاتب العمل المنتشرة في جميع أنحاء المملكة. وتُلزم الوزارة صاحب العمل بالرد خلال فترة محددة، وتبدأ بعد ذلك إجراءات التوفيق أو الإحالة إلى اللجان العمالية المختصة إن لم تُحل المسألة ودياً^(١).

وتتميّز هذه الإجراءات بسهولة الوصول، وانخفاض التكلفة، واعتماد النظام على التيسير الإداري بهدف تمكين العامل من الدفاع عن حقوقه دون حواجز قانونية معقدة.

(١) الدوخي، منيرة (٢٠٢٠). إجراءات الشكاوى العمالية في النظام السعودي. مجلة العدالة والتنمية.

ثانياً: التعويضات وطرق التقاضي

يقرّ نظام العمل السعودي بأحقية الموظف في الحصول على تعويض مالي في حال وقوع ضرر نتيجة مخالفة من صاحب العمل. ويشمل ذلك التعويض عن الفصل التعسفي، أو الامتناع عن صرف المستحقات المالية، أو عن الأضرار النفسية والمعنوية.

تنص المادة (٧٧) من نظام العمل على أنه "إذا أنهى أحد الطرفين العقد لسبب غير مشروع، كان للطرف المتضرر الحق في تعويض عادل"، ويترك تقدير هذا التعويض لجهات الفصل العمالي بناءً على ظروف الحالة ومدى الضرر^(١). كما يُتاح للعامل الطعن على القرارات أمام اللجان العمالية الاستئنافية، ما يشكل ضماناً إضافية لعدالة الإجراءات.

ثالثاً: الحماية من الفصل التعسفي

من أبرز صور الإخلال بحقوق الموظف ما يُعرف بـ "الفصل التعسفي"، وهو إنهاء العقد من جانب صاحب العمل دون سبب مشروع. وقد أولى النظام السعودي عناية خاصة بهذه المسألة، حيث وضع ضوابط مشددة لإنهاء العلاقة التعاقدية، وفرض على صاحب العمل تبرير الفصل، وتوثيقه نظامياً. كما أن النظام منع فصل العامل بسبب مطالبته بحقوقه أو لجوئه إلى جهات التظلم، واعتبر ذلك سبباً غير مشروع^(٢).

-
- (١) الصقعي، مشاري (٢٠٢١). التعويض عن الفصل التعسفي في ضوء نظام العمل السعودي. جامعة الملك عبد العزيز - كلية الحقوق.
- (٢) السويلم، ريم (٢٠٢٢). الحماية القانونية من الفصل التعسفي في النظام السعودي. المجلة السعودية للعلوم القانونية.

وفي حال ثبت الفصل التعسفي، يحق للعامل المطالبة بإعادته للعمل أو بالحصول على تعويض مناسب، وقد نظرت اللجان العمالية في عدد من القضايا التي أكدت هذا الاتجاه، مما يعكس التزام القضاء العمالي بحماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

وبذلك، تمثل هذه الضمانات القانونية صمّام أمان حقيقي للعامل، وتُعزز من التوازن داخل بيئة العمل، وتسهم في استقرار العلاقات العمالية بما يتماشى مع المعايير الدولية وحقوق الإنسان في العمل.

الخاتمة

لقد تناول هذا البحث بالدراسة والتحليل الضوابط القانونية التي كفلها النظام السعودي لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل، من خلال عرض مفهوم هذه الحقوق وأنواعها، ثم استعراض الآليات والضمانات القانونية التي أقرها نظام العمل السعودي لضمان عدم انتهاكها. وتبين من خلال البحث أن المملكة العربية السعودية قد أولت اهتماماً بالغاً بالجانب العمالي، مستندة في ذلك إلى مبادئ الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية المصادق عليها. كما أظهر البحث أن الحماية القانونية في النظام السعودي لا تقتصر على مرحلة معينة من العلاقة العمالية، بل تمتد لتشمل كافة مراحلها، بدءاً من التوظيف وانتهاءً بإنهاء العلاقة التعاقدية، مع توفير وسائل رقابية وقضائية تكفل إنصاف العامل وتحقيق العدالة الوظيفية.

أولاً: نتائج البحث.

لقد توصلنا بعد الدراسة إلى النتائج التالية:

- ١- يُشكل نظام العمل السعودي منظومة متكاملة تهدف إلى حماية الموظف وضمان حقوقه المادية والمعنوية والتنظيمية وفق قواعد واضحة ومحددة.
- ٢- الضوابط الوقائية، مثل التوثيق الإلزامي للعقود، والتزامات صاحب العمل، تُعد ركيزة أساسية في حماية الموظف قبل وقوع أي نزاع.
- ٣- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تلعب دوراً محورياً في الرقابة على التزام أصحاب العمل، من خلال التفتيش، وتطبيق العقوبات الإدارية، وتوفير منصات إلكترونية للشكاوى.

٤- يوفر النظام آليات فعالة لتسوية المنازعات العمالية، سواء عن طريق لجان تسوية الخلافات أو القضاء العمالي، مما يعزز من فرص الموظف في استرداد حقوقه.

٥- الفصل التعسفي يُعد من أبرز التحديات التي تواجه الموظف، وقد وضع النظام ضمانات محددة لمنع حدوثه وتعويض العامل حال وقوعه.

ثانياً: التوصيات.

أوصي في هذه الدراسة، بما يلي:

١- تعزيز وعي الموظفين بحقوقهم العمالية من خلال برامج تثقيفية دورية، تنظمها الجهات الرسمية ومؤسسات القطاع الخاص.

٢- تشجيع المنشآت الصغيرة والمتوسطة على الالتزام بنظام العمل، وتبسيط الإجراءات النظامية بما يضمن سهولة الامتثال وعدم الوقوع في المخالفات.

٣- تطوير البنية التقنية لأنظمة التبليغ الإلكتروني، بما يسمح بسرعة التجاوب مع الشكاوى العمالية ويسهم في تعزيز ثقة العامل بالعدالة الوظيفية.

٤- تفعيل دور النقابات أو لجان العاملين - في حدود ما يسمح به النظام - للمساهمة في الرقابة الداخلية وحماية حقوق الموظفين داخل المنشآت.

٥- دعوة الباحثين لإجراء دراسات مقارنة بين نظام العمل السعودي والأنظمة الخليجية الأخرى، لتبادل التجارب وتحقيق التطوير المستمر في بيئة العمل.

مراجع البحث

- الدوخي، منيرة بنت عبدالله (٢٠٢٠) إجراءات الشكاوى العمالية في النظام السعودي. مجلة العدالة والتنمية، العدد ١٤، جامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية.
- الصقعي، مشاري بن عبدالعزيز (٢٠٢١) التعويض عن الفصل التعسفي في ضوء نظام العمل السعودي. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الحقوق.
- السويلم، ريم بنت ناصر (٢٠٢٢) الحماية القانونية من الفصل التعسفي في النظام السعودي. المجلة السعودية للعلوم القانونية، العدد ٧.
- القرني، نواف بن محمد (٢٠٢٠) اللجان العمالية كآلية بديلة لحل النزاعات في نظام العمل السعودي. مجلة الأنظمة القضائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- المالكي، سامي بن عبدالله (٢٠١٩) جهاز التفتيش العمالي ودوره في تنفيذ نظام العمل السعودي. بحث منشور، جامعة أم القرى.
- المطلق، فهد بن عبدالرحمن (٢٠٢١) الدور الرقابي لوزارة الموارد البشرية في حماية العمال. المجلة السعودية للإدارة والقانون، العدد ١٨.
- اليحيى، مشاعل بنت فهد (٢٠٢٢) التحول الرقمي في الرقابة العمالية بالمملكة العربية السعودية. بحث منشور، جامعة الملك سعود، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- منظمة العمل الدولية (٢٠٢١) (ILO) اتفاقيات العمل المصادق عليها من المملكة العربية السعودية. جنيف: الموقع الرسمي للمنظمة.

- الخليوي، عبد الله. (٢٠٢٠) التزامات صاحب العمل في نظام العمل السعودي. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- السبتي، منيرة (٢٠٢٢) دور القضاء العمالي في حماية حقوق العامل . مجلة الحقوق والأنظمة.
- العريفي، ناصر(٢٠٢١) الضمانات القانونية للعامل في النظام السعودي . المجلة السعودية للعلوم القانونية.
- الجبري، فهد(٢٠٢١) دور نظام التأمينات الاجتماعية في حماية الموظفين في المملكة العربية السعودية .مجلة الأنظمة الاجتماعية.
- العتيبي، خالد بن ناصر(٢٠١٨)الحقوق العمالية في نظام العمل السعودي . مجلة العدالة والقانون.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٧٢٧	المقدمة
٧٣٢	المبحث الأول: الإطار النظري لحماية حقوق الموظف في نظام العمل السعودي
٧٣٣	المطلب الأول: مفهوم حماية حقوق الموظف وأساسها القانوني
٧٣٥	المطلب الثاني: أنواع حقوق الموظف في بيئة العمل
٧٣٨	المطلب الثالث: مصادر حماية الموظف في النظام السعودي
٧٤٠	المبحث الثاني: الضوابط القانونية لضمان حقوق الموظف في بيئة العمل
٧٤١	المطلب الأول: الضوابط الوقائية لحماية حقوق الموظف
٧٤٣	المطلب الثاني: آليات الرقابة والإنفاذ.
٧٤٦	المطلب الثالث: الضمانات القانونية عند الإخلال بالحقوق
٧٤٩	الخاتمة
٧٥١	قائمة المراجع
٧٥٣	فهرس الموضوعات