

نماذج أسئلة في مقرر نظام العمل والعمال 103 نظر

السؤال الأول:

1. ما المقصود بالطابع الواقعي لنظام العمل وما هي مظاهر هذا الطابع؟
إن هذه الصفة تظهر بصورة واضحة في نظام العمل أكثر من غيره من الأنظمة.
فقواعد نظام العمل لا توضع بصورة واحدة بل تواجه أوضاع العمل المختلفة بما يناسبها
ويلائمها فنظام العمل يراعي أشخاص علاقة العمل من حيث الجنس والسن والجنسية
والحالة الاجتماعية فهو يضع قواعد خاصة بتشغيل النساء وقواعد أخرى خاصة
بالإحداث وأخرى بمعمل الأجنبي كما يفرق بين الأعزب والمتزوج من حيث الأجر. وكذلك
يراعي نظام العمل في أحكامه مقدرة صاحب العمل المالية، وحتى يستطيع المنظم من
تحقيق المرونة في المعالجة الواقعية لعلاقات العمل يجب عليه وضع المبادئ والأصول
العامة وترك التفاصيل والجزئيات للوائح والقرارات الوزارية.

2. ما الفرق بين فكرة النظام العام العادي والنظام العام الحمائي؟
النظام العام العادي لا يجوز الاتفاق على مخالفة أحكام قواعده بأي مخالفه للنظام
العام العادي تعد باطلة.
النظام العام الحمائي يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكام قواعده ، ويتعلق بهذا النظام
معظم قواعد نظام العمل بالتالي يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكام هذه القواعد مادامت
أصلح للعامل.

السؤال الثاني :

1. ما الفارق بين عقد التدرج المهني وعقد العمل بشرط التجربة ؟

الغرض من عقد التدرج هو تعليم مهنة أو حرفة معينة، وينعقد بين طرفين أحدهما يجيد المهنة أو الحرفة وآخر لا يجيدها ويريد تعلمها، فيلتزم الأول بتعليم الثاني أصول المهنة أو الحرفة.

أما عقد العمل تحت الاختبار فهو عقد عمل موصوف بوصف الاختبار أو التجربة وهو وصف يسمح لطرفيه أو لأحدهما إنهاء هذا العقد إذا لم يرضى عن نتيجة التجربة.

3. كيف يمكن التمييز بين عقد العمل وعقد الشركة ؟

عقد الشركة يقوم على أساس نية المشاركة وهي تفترض المساواة بينهم.

وتدق التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة في حالتين:

الحالة الأولى: حالة تقديم الشريك حصته في الشركة في صورة عمل يقوم به في خدمتها دون أن يسهم بأية حصة مالية في رأس المال.

الحالة الثانية: قد يتحدد أجر العامل بنسبة معينة من أرباح المشروع، وهذا أمر من شأنه أن يقرب العامل من الشريك.

والرأي الراجح فقهاً وقضاً أن التمييز بين عقد العمل وعقد الشركة يقوم على أساس توافر رابطة التبعية أو عدم توفرها. فإذا توافرت التبعية القانونية بين القائم بالعمل وصاحب المشروع كان العقد عقد عمل.

السؤال الثالث: بين مدى صحة العبارات التالية مدعماً رأيك بالأسانيد القانونية:

1. ينقضي عقد العمل بوفاة العامل أو بوفاة صاحب العمل

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل.
(المادة التاسعة والسبعون من النظام)

2. يتم تفسير القواعد التي تفرض عقوبات جزائية لمصلحة العامل

إذا كانت القاعدة المراد تفسيرها تفرض عقوبات جزائية ، وجب إهدار قاعدة التفسير الأصلح للعامل وإتباع قاعدة تفسير الشك لصالح المتهم أخذاً بقواعد التفسير الجزائي.

السؤال الرابع:

ما هي أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين عقد العمل وعقد المقاولة، وما هي معايير التمييز بينهما؟

عقد المقاولة هو أكثر العقود شبيهاً بعقد العمل لوروده مثله على عمل يلتزم بأدائه شخص لحساب شخص آخر مقابل أجر. هناك أربعة معايير للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة: المعيار الأول: طبيعة التزام القائم بالعمل: يذهب أنصار هذا المعيار إلى أن التزام العامل هو التزام ببذل عناية. أما التزام المقاول بالتزام بتحقيق نتيجة.

انتقد هذا المعيار على أساس أنه لا يصدق في كل الأحوال ، قد يلتزم العامل في بعض الأحيان بتحقيق نتيجة معينة، ويتحدد أجره على أساس هذه النتيجة كمن يتحدد أجره بالقطعة. كما أن الطبيب في علاقته مع المريض يلتزم بمجرد بذل عناية.

المعيار الثاني: طريقة تحديد الأجر: فإذا حدد الأجر على أساس الزمن كان العقد عقد عمل، أما إذا حدد الأجر على أساس أهمية العمل أو الإنتاج كان العقد عقد مقاوله. وان كان يصدق هذا المعيار في كثير من الحالات فلا يوجد ما يمنع من أن يتحدد الأجر في عقد العمل بحسب القطعة ولا يوجد ما يمنع من أن يتحدد الأجر في عقد المقاوله بحسب الزمن. كما أن الأخذ بهذا المعيار يسهل التحايل على أحكام نظام العمل.

المعيار الثالث: شخص صاحب العمل: إذا كان الشخص الذي يؤدي العمل يوجه عمله ويعرضه للجمهور اعتبر أنه يبرم عقد مقاوله مع كل عميل، أما إذا كان يعمل مع شخص بعينه كان مرتبطاً بعقد عمل. انتقد هذا المعيار لأنه لا يقوم على أساس سليم ولا يصدق في كثير من الأحوال، فقد يقتصر عمل الطبيب مثلاً على العمل في خدمة مستشفى معينة.

المعيار الرابع: رابطة التبعية القانونية: استقر الفقه والقضاء في الوقت الحاضر على أن ما يميز عقد العمل عن عقد المقاوله هو توافر الرابطة التبعية في العلاقة الناشئة عن العقد الأول دون العقد الثاني. فقيام التبعية بين العامل وصاحب العمل عنصر جوهري في عقد العمل، أما عقد المقاوله فيتميز باستقلال المقاوله عن صاحب العمل.

السؤال الخامس :

تكلم تفصيلاً عن الطوائف المستثناة بصورة كاملة من نطاق تطبيق قواعد نظام العمل ، مع بيان شروط استبعاد كل طائفة؟

أ- العمال في المنشآت العائلية التي لاتضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

لابد من توافر شرطان لإعمال هذا الاستثناء:

الشرط الأول: أن يكون العاملون في المنشأة من أفراد أسرة صاحب العمل الذين يجمعهم به أصل مشترك. ويقتضي ذلك أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً.

الشرط الثاني: ألا تضم المنشأة سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

ب- الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا:

1- الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع مونتجاتها.

2- الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة. بشرط

ان يكون ذلك بصفة ((دائمة.))

ج- خدم المنازل ومن في حكمهم.

يشترط سواء فيما يتعلق بالخدام أو بمن في حكمه أن يكون عمله متعلقاً بخدمة المنزل

الخاص ، ومن ثم فلا يعتبر من قبل الخدم او من في حكمهم من يقومون بالعمل في

الفنادق أو المقاهي.

السؤال السادس:

هل يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر غير المتفق

عليه في عقد العمل، وما هي ضوابط ذلك؟

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير

محل إقامته إذا كان من شأن النقل أن يلحق ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع

تقتضيه طبيعة العمل. المادة 78 من النظام

مكان العمل من الشروط الجوهرية للتعاقد، لذا منع المشرع نقل العامل من مكان عمله

المتفق عليه الى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته ، إلا إذا توافر شرطان:

الشرط الأول: ألا يلحق النقل بالعامل ضرراً جسيماً

الشرط الثاني: أن يكون النقل بسبب مشروع :

لا بد من توافرهاذين الشرطين وإلا عد صاحب العمل متعسفاً في النقل

السؤال السابع:

ما المقصود بالطبيعة الآمرة الحمائية لنظام العمل ؟ وما هي مظاهر ذلك؟
القواعد الآمرة هي التي لا يجوز مخالفتها ولكن الصفة الآمرة في نظام العمل تختلف عن غيرها في القواعد الآمرة الأخرى ، فمعظم هذه القواعد لها طابع حمائي هدفها حماية العامل من ضعفه وقوة صاحب العمل، وتضمن حداً أدنى من الحقوق للعامل. فهي تتعلق بفرع جديد من النظام العام الاجتماعي الحمائي. فهو يشمل القواعد التي تحمي المصلحة الخاصة عموماً، وخصوصاً حماية الطرف الضعيف. فقواعد نظام العمل العامة الحمائية يجوز الاتفاق على خلافها إذا كانت المخالفة أصلح للعامل. مظاهر ذلك:

- 1- سريان قواعد نظام العمل الجديدة بأثر فوري.
- 2- إقليمية نظام العمل.
- 3- بطلان الشروط التي تتضمن تنازلاً عن حق من حقوق العامل.
- 4- جواز الشروط المخالفة الأصلح للعامل
- 5- تفسير قواعد نظام العمل بما هو أصلح للعامل.
- 6- مراعاة مصلحة العامل في إثبات وجود عقد العمل.
- 7- الحماية الجزائية لقواعد نظام العمل.

السؤال الثامن: بين مدى صحة العبارات التالية مدعماً رأيك بالأسانيد القانونية:

1. لا يجوز لصاحب العمل مطلقاً أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد.
- (خطأ) يمكن تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه إذا وافق على ذلك كتابةً، ويمكن تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه وبدون موافقته في حالتين:

- 1- حالة عدم الاختلاف الجوهري

2- حالة الضرورة

2. يلتزم العامل بطاعة تعليمات وأوامر صاحب العمل طاعة مطلقة.

(خطأ) طاعة العامل لصاحب العمل تكون طاعة مقيدة وليست مطلقة. حتى يلتزم العامل بهذه الأوامر والتعليمات لابد:

1- أن تكون الأوامر والتعليمات الصادرة من صاحب العمل تتعلق بالعمل

2- أن لا يكون فيها ما يخالف العقد أو النظام. 3.

- يستحق العامل أجراً ولو لم يقم بأداء العمل أحياناً.

الأصل أن العامل لا يستحق أجراً إلا إذا قام بأداء العمل المتفق عليه، فالأجر مقابل العمل ولكن استثناءً على هذا الأصل يستحق العامل أجره ولو لم يقم بالعمل مادام كان مستعداً وقادراً على القيام به ولم يمنعه من ذلك إلا سبب يرجع إلى صاحب العمل.

السؤال التاسع: ما الأثر القانوني المترتب في الحالة التالية:

1. عجز العامل عن أداء العمل عجزاً كلياً دائماً وهل يختلف الحكم لو كان العجز مؤقتاً؟

إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي ، أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال و للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق 75 % من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه. فإذا بلغت السنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً ، ينهى العقد ويعوض عن الإصابة ولا يكون لصاحب العمل حق في إسترداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.