

## العمل الليلي وفق نظام العمل

أحمد فوزان عيظه الجعيد، باحث ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية

تاريخ استلام البحث: 2023/08/01 تاريخ نشر البحث: 2023/08/14 المجلد: 5 العدد: 4

### الملخص:

يهدف هذا البحث إلى بيان ماهية العمل الليلي وفق نظام العمل السعودي، وماهية شروط وضوابط العمل الليلي، والتي تحدد وترسم العلاقة العمالية بين العاملين وأصحاب العمل كما أنها تعمل على توضيح حقوق العاملين ليلاً، والتزامات المنشآت وأصحاب العمل، وتظهر مشكلة هذا البحث بالتساؤل عن التنظيم القانوني للعمل الليلي والحقوق المترتبة للعامل وفق نظام العمل السعودي، واستند هذا البحث على المنهج التحليلي للنصوص القانونية محل البحث، وتفكيكها ودراساتها واستنباط الأحكام والقواعد وكشف العيوب وإيجاد الحلول المتناسبة معها، كما أظهرت النتائج أن العمل الليلي هو أحد أنماط العمل والذي تفرضه طبيعة العمل المؤدى على العامل وصاحب العمل وهناك حقوقاً والتزامات يجب على طرفي العلاقة التعاقدية التقيد بها، فليس كل عامل يصلح أن يكون عاملاً ليلياً، وذلك لوجود عدة عوامل وصفات لا بد أن تتوفر في العامل الليلي ومن أهم هذه العوامل اللياقة الصحية كما يشترط في العامل الليلي والعامل الذي يؤدي عملاً ليلياً تحقق شرط العمل ثلاث ساعات على الأقل في فترة ساعات العمل الليلي، وللعامل الليلي حقوقاً أكثر ممن يؤدي عملاً ليلياً، ولكليهما حقوقاً أكثر من بقية العاملين، واتضح بأن للمنظم موقف متوازن بين صاحب العمل والعامل فيما يخص التعويضات والبدلات، ومنح صاحب العمل عدة خيارات لمنح هذه التعويضات والبدلات، كما أن القرار الوزاري المنظم للعمل الليلي تجاهل حالات الضرورة القصوى والطارئة.

**الكلمات المفتاحية:** التنظيم القانوني، العمل الليلي، نظام العمل، حقوق العامل، التزامات صاحب العمل

## Night Work in Saudi Labor Law

Ahmed Fozan Eidha Aljuaid, M.A. Researcher, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

**Corresponding Author:** Ahmed Fozan Eidha Aljuaid, **E-mail:** ksa.t1@icloud.com

RECEIVED: 01 August 2023

PUBLISHED: 14 August 2023

DOI: 10.32996/ijlps.2023.5.4.5

### Abstract

This research aims to clarify the nature of night work according to the Saudi labor system, and what are the conditions and controls of night work, which define and draw the labor relationship between workers and employers, as it works to clarify the rights of workers at night, and the obligations of establishments and employers, and the problem of this research appears in the following question: What is the legal regulation of night work and the rights accruing to the worker according to the Saudi labor system?!. This research was based on the analytical approach of the legal texts in question, dismantling and studying them, eliciting provisions and rules, revealing defects and finding solutions that are proportional to them. The results also showed that night work is one of the types of work that is imposed by the nature of the work performed on the worker and the employer. Among the most important of these factors is health fitness, as it is required for the night worker and the worker who performs night work. The condition of working at least three hours is fulfilled during the period of night work hours. The night worker has more rights than those who perform night work, and both of them have more rights than the rest of the workers, and it became clear that the organizer has a balanced position. Between the employer and the worker regarding compensation and allowances, and the employer was given several options for granting these compensations and allowances, and the ministerial decision regulating night work ignored cases of extreme and urgent necessity.

**Keywords:** Legal regulation, night work, labor system, worker rights, employer obligations

**المقدمة:**

على الرغم من كون نظام العمل نظاماً حديث النشأة، إلا أنه يتميز بالمرونة، لذا تضمنت مواده على الحد الأدنى من الحقوق والأحكام الرئيسية، وجعل تفصيل الأحكام للوائح التنفيذية والتنظيمية والقرارات الوزارية، وسمحت هذه المرونة لنظام العمل مواكبة التغيرات والتطورات التي تطرأ على ميدان العمل والعلاقات العمالية.

في الماضي القريب كان نظام العمل يتعامل مع جميع ساعات العمل الفعلية لدى المنشآت دون تمييز بين هذه الساعات إن كانت ساعات نهارية أو ليلية، إلا أنه ومع دخول الهيئات الحكومية الخاضعة لنظام العمل والمنشآت الخاصة الكبيرة ذوات الطبيعة العملية الخاصة إلى سوق العمل ونشوء عقود عمل تربط هذه المنشآت والعمالين لديها، حيث تطلبت طبيعة العمل في هذه المنشآت إلى وجود أعمالاً إلى ساعات متأخرة ليلاً وخدمات تقدم على مدار اليوم كاملاً.

إن استمرار العمل الليلي لفترات زمنية طويلة لابد أن ينعكس بالسلب على صحة العامل ويلحق به أضراراً جسدية جسيمة طويلة المدى، كون العمل ليلاً والنوم نهاراً مخالفاً للفطرة السليمة التي خلق الله عليها الخلق لقوله تبارك وتعالى: { وجعلنا الليل لباساً (10) وجعلنا النهار معاشاً (11) }<sup>(1)</sup>.

لذا أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قراراً وزارياً بتاريخ (30/01/1441هـ) يتضمن تنظيمياً خاصاً بالعمل الليلي، ومن هنا جاء هذا البحث لبيان التنظيم القانوني للعمل الليلي وفق نظام العمل السعودي.

**مشكلة البحث:**

تتمثل مشكلة هذا البحث في أن طبيعة العمل في بعض المنشآت سواءً الهيئات الحكومية الخاضعة لنظام العمل أو المنشآت الخاصة أو حتى المؤسسات الصغيرة تستوجب أن يعمل العامل خلال أوقاتاً ليلية، وقد تمد فترة العمل هذه لفترات زمنية طويلة، بالإضافة إلى عدم قدرة أصحاب العمل والعمال أيضاً على فهم القواعد والنصوص القانونية والحقوق والالتزامات الناشئة عنها والكيفية الأمثل لتطبيقها على أرض الواقع، كون هذا التنظيم حديث الوجود ويكتنفه شيئاً من الغموض، إذ تظهر مشكلة هذا البحث بالتساؤل التالي: ما هو التنظيم القانوني للعمل الليلي والحقوق المترتبة للعامل وفق نظام العمل السعودي؟

**أهمية البحث:**

يستمد موضوع هذا البحث أهميته من عدة جوانب، يمكن إجمالها كالتالي:

- 1- يبين هذا البحث أهمية تعريف العاملين بالحقوق التي أوجبها لهم المنظم في حال انتقالهم للعمل ليلاً، وتعريف أصحاب العمل بالالتزامات الواجبة عليهم قبل البدء بإكمال الأعمال الليلية للعمال.
- 2- يبين هذا البحث أهمية استقرار التعاملات العمالية بين العامل الليلي وصاحب العمل، مما يؤدي إلى استقرار بيئة العمل وتحسين جودته وإنتاجيته.
- 3- يبين هذا البحث أهمية المحافظة على صحة العاملين تحت مظلة نظام العمل، والمستوحاة من الاهتمام الشديد الذي توليه قيادة المملكة العربية السعودية بصحة المواطنين والمقيمين بشكل عام.
- 4- يعمل هذا البحث على توضيح الحلول القانونية في حال وجود خلاف بين العامل وصاحب العمل حول العمل الليلي.

**أهداف البحث:**

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

(1) سورة النبا آية (10-11)

- 1- بيان ماهية العمل الليلي وفق نظام العمل السعودي.
- 2- بيان شروط وضوابط العمل الليلي، والتي تحدد وترسم العلاقة العمالية بين العاملين وأصحاب العمل.
- 3- توضيح حقوق العاملين ليلاً، والتزامات المنشآت وأصحاب العمل.
- 4- تقديم التوصيات والمقترحات لتحسين مستوى العمل الليلي.

#### أسئلة البحث:

السؤال الرئيسي الذي يسعى هذا البحث للإجابة عنه هو: ما هو التنظيم القانوني للعمل الليلي والحقوق المترتبة للعامل وفق نظام العمل السعودي؟ وللإجابة على هذا السؤال يجب الوصول لإجابات الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو مفهوم العمل الليلي وفقاً لنظام العمل؟
- 2- ما هي شروط وضوابط العمل الليلي التي وضعها نظام العمل؟
- 3- ما هي الأحكام التي أقرها المنظم لتنظيم العمل الليلي؟
- 4- ماهي حقوق العامل الليلي؟

#### منهجية البحث:

سيستند هذا البحث على المنهج التحليلي للنصوص القانونية محل البحث، وتفكيكها ودراستها واستنباط الأحكام والقواعد وكشف العيوب وإيجاد الحلول المناسبة معها.

#### الدراسات السابقة:

إن من خلال البحث في الوسائل الإلكترونية والمكتبات المهتمة بالشؤون القانونية لم يتضح وجود كتباً أو بحوثاً حول موضوع العمل الليلي وفق نظام العمل، أو بحوثاً تناول العمل الليلي من منظور وجانب قانوني، وهذا بطبيعة الحال يعود إلى حداثة الموضوع محل البحث، إلا أن الباحثين تناولوا العمل الليلي من النواحي الطبية والصحية فقط.

#### خطة البحث:

لتحقيق أهداف هذا البحث وبناءً على المنهج العلمي الموضح سابقاً، تم تقسيم البحث إلى مبحثين، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية العمل الليلي وفق نظام العمل، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: مفهوم العمل الليلي وفق نظام العمل.

المطلب الثاني: شروط العمل الليلي وفق نظام العمل.

المبحث الثاني: أحكام العمل الليلي وفق نظام العمل، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: حقوق العامل الليلي وفق نظام العمل.

المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل وفق نظام العمل.

### المبحث الأول: ماهية العمل الليلي وفق نظام العمل:

للوصول لمعرفة ماهية العمل الليلي والإلمام به من جميع جوانبه، تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول: مفهوم العمل الليلي وفق نظام العمل، في حين أن المطلب الثاني يبحث ضوابط العمل الليلي.

### المطلب الأول: مفهوم العمل الليلي وفق نظام العمل:

إن نظام العمل ومنذ صدوره في عام 1426 هـ وخلال التعديلات التي طرأت عليه وكان آخرها في عام 1442 هـ، أشار إلى مصطلح العمل بالتناوب لكنه لم يتناول شرح وتفصيل هذا المصطلح، فقد نصت المادة المائة من النظام على أن "يجوز لصاحب العمل - بموافقة الوزارة - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثمان ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً"<sup>(2)</sup>.

يتبين من خلال قراءة هذه المادة اشتراط المنظم موافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على العمل بالتناوب، وكذلك اشترط موافقة الوزارة على زيادة ساعات العمل وكيفية احتسابها ومدتها.

إلا أن الخلاف وقع بين أصحاب العمل والعمال في تحديد ماهية ساعات العمل بالتناوب وكيفية بدايتها ونهايتها والحقوق المترتبة على العمل بالتناوب والالتزامات الناشئة عنها، وظلت هذه المسائل مبهمة غير واضحة خاصة في ظل عدم تناول اللائحة التنفيذية لنظام العمل شرح المادة السابقة.

ظل الحال مبهماً حتى أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قرارها الوزاري رقم (18632) الذي قام في الفقرة الأولى بتعريف العمل الليلي بأنه: "أي عمل يُؤدى خلال الفترة من الساعة الحادية عشرة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً"<sup>(3)</sup>.

يتضح من خلال هذا التعريف أن العمل الليلي ليس عملاً مستقلاً بحد ذاته، إنما هو نمط من أنماط العمل ذو طبيعة عمل خاصة به يفرضه العمل القائم على صاحب العمل والعمال على حد سواء، لذا فإن المنظم حصر العمل الليلي بفترة زمنية محددة وهي الفترة الممتدة من الساعة الحادية عشر مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً.

لم يكتفي المنظم بتعريف العمل الليلي فقط، بل قام أيضاً في ذات الفقرة بتعريف ساعات العمل المعتادة بأنها "أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة السادسة صباحاً إلى الحادية عشرة مساءً وتعتبر هذه الفترة هي الأصل في ساعات العمل"<sup>(4)</sup>، ويمكن الاستدلال من خلال هذه التعاريف والتقسيم الواضح للساعات توجه إرادة المنظم لمنع اللبس بين مفهوم العمل الليلي ونطاق ساعاته وبين مفهوم العمل المعتاد ونطاق ساعاته، وكذلك توجه إرادة المنظم لمنع وقوع أي خلاف بين أصحاب العمل والعمال حول ماهية العمل الليلي وكيفية بدايته وانتهائه.

بعد بيان مفهوم العمل الليلي يُثار تساؤل حول مفهوم العامل الليلي وكيفية التفريق بين العامل الليلي وبقية العاملين، فهل كل من قام بالعمل خلال فترة العمل الليلي هو عامل ليلي؟

شرع نظام العمل بتعريف العامل بشكل عام وذلك في المادة الثانية من نظام العمل والتي نصت على أن العامل "كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"<sup>(5)</sup>، وهذا المقصود بالعامل الذي يعمل خلال ساعات العمل المعتادة.

(2) نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51)، بتاريخ (23/08/1426هـ)، المادة (100)

(3) قرار وزاري العمل الليلي، الصادر بالرقم (18632)، بتاريخ (30/01/1441هـ)، الفقرة (1)

(4) قرار العمل الليلي، مصدر سابق، الفقرة (1)

(5) نظام العمل، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5)، بتاريخ (07/01/1442هـ)، المادة (2)

أما العامل الليلي فقد نص القرار الوزاري على تعريفه بأنه "من يتطلب أداء عمله على الأقل ثلاث ساعات من العمل الليلي"<sup>(6)</sup>، وبالتالي فإن المنظم قد وضع معياراً لتحديد العامل الليلي وللتفريق بينه وبين غيره من العاملين وهذا المعيار هو العمل لمدة لا تقل عن ثلاث ساعات من ساعات العمل الليلي، أما العامل الذي يعمل لمدة أقل من ثلاث ساعات من ساعات العمل الليلي فهو عامل يؤدي عملاً ليلياً، وهذا ما ورد في القرار الوزاري بأنه "يُقصد بالعامل الذي يؤدي عمل ليلي أي يعمل في أي فترة من العمل الليلي"<sup>(7)</sup>.

معياري تحديد العامل الليلي هو شرط واجب التحقق وذلك للتفريق بين العامل الليلي والعامل الذي يؤدي عمل ليلي، فمتى ما تحقق الشرط بالعمل لمدة ثلاث ساعات على الأقل خلال فترة العمل الليلي كان العامل عامل ليلي، ومتى ما لم يتحقق الشرط كون العمل أقل من ثلاث ساعات خلال فترة العمل الليلي يكون العامل عامل يؤدي عمل ليلي، وبالتالي فإن كل عامل ليلي هو عامل يؤدي عملاً ليلياً وليس كل عامل يؤدي عمل ليلي هو عامل ليلياً.

### المطلب الثاني: ضوابط العمل الليلي وفق نظام العمل:

لم يتضمن القرار الوزاري الموضح للعمل الليلي مادة أو فقرة تختص بتحديد ضوابط العمل الليلي فهي مبعثرة ومتفرقة في القرار الوزاري، لا من حيث شروط العمل الليلي ولا من حيث الاستثناء منه، ويعتبر هذا من جوانب النقص والتقصير التي طالت القرار الوزاري، فلمعرفة ضوابط العمل الليلي يجب على أصحاب العمل والعاملين والباحثين والمهتمين بالأنظمة والقوانين تتبع القرار الوزاري وقراءته بشكل كامل لاستنتاج واستنباط هذه الضوابط والوصول إليها سواء كانت شروطاً أو استثناءات، وهذا يشكل عائقاً كبيراً لفهم العمل الليلي وخاصةً أمام العمال وأصحاب العمل.

وبقراءة القرار الوزاري وتحليل مواده وفقراته وأحكامه، توصلت إلى أن ضوابط العمل الليلي على النحو التالي:

أولاً: شروط العمل الليلي وفق نظام العمل:

أ - فترة العمل الليلي:

هي الفترة التي نص عليها المنظم في تعريف العمل الليلي، وهي الفترة الممتدة من الساعة الحادية عشر مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً، وهذه الفترة هي موضوع العمل الليلي الرئيسي فهي تمثل نطاق العمل الليلي وحدود ابتداءه وانتهائه، وبالنظر إلى الواقع العملي فإن المنشآت التي يتطلب العمل بها تقديم خدمات وأعمال على مدار اليوم كالمستشفيات ومؤسسات الحراسات الأمنية ومراكز الاتصال لخدمة العملاء وغيرها من المنشآت، فإنها تقسم اليوم كاملاً إلى ثلاث فترات عمل كل فترة ثمان ساعات، وغالباً ما تكون بداية اليوم هي الساعة السابعة صباحاً وليس السادسة، أما المنشآت التي تبدأ أعمالها في السادسة صباحاً كشرركات المقاولات والبناء ومؤسسات الحرف المهنية وغيرها فعادةً لا يتطلب العمل بها وجود أعمالاً وخدمات تقدم على مدار اليوم وبالتالي لا تطبق العمل الليلي.

لذا أرى أنه من الأجدر مدّ وإطالة فترة العمل الليلي لتكون من الساعة الحادية عشر مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً بحيث تكون ثمان ساعات وتتوافق نهايتها مع بداية يوم العمل المعتاد في الساعة صباحاً.

ب - العمل لثلاث ساعات على الأقل من العمل الليلي:

وهذا الشرط مستنتج من تعريف العامل الليلي، حيث أن العمل لثلاث ساعات على الأقل من العمل الليلي شرط واجب التحقق للتفريق بين العامل الليلي والعامل الذي يؤدي عمل ليلي، ويترتب على هذا الشرط ثبوت حقوق العامل الليلي والتعويضات التي يستحقها.

ج - مدة العمل الليلي:

(6) قرار العمل الليلي، مصدر سابق، الفقرة (2)

(7) قرار العمل الليلي، مصدر سابق، الفقرة (2)

حدد المنظم المدة التي يجب أن يعمل بها العامل عملاً ليلياً، حيث نص بأن لا تزيد مدة العمل الليلي عن ثلاث شهور متواصلة، وفي حال استوفى العامل هذه المدة فيجب على صاحب العمل تدوير العمل ونقل العامل إلى العمل في ساعات العمل المعتادة لمدة لا تقل شهر وذلك حمايةً من المنظم ومراعاة لصحة العامل، إلا أنه في حال أبدى العامل رغبته بالاستمرار ومواصلة العمل الليلي اشترط المنظم أخذ موافقة كتابية من العامل على ذلك وأن تحفظ الموافقة الكتابية في ملف العامل، وهذا لحماية صاحب العمل من أي ضرر قد يصيب العامل جراء مواصلة العمل الليلي.

د - اللياقة الصحية للعامل لمزاولة العمل الليلي:

أهتم المنظم بالقدرة الجسدية والصحية للعامل فأشترط لكي يزاول العامل عملاً ليلياً أن يتمتع بالصحة الجيدة والقدرة الجسدية لممارسة هذا العمل ويكون ملائماً له، لذا فقد أوجب المنظم حق العامل بعمل تقييم يبين مدى مناسيته للعمل الليلي قبل تعيينه به، وكذلك أوجب عمل تقييم دوري للحالة الصحية للعاملين ليلاً ويكون هذا التقييم سنوياً على أقل تقدير، مع وجوب التزام صاحب العمل بحفظ التقييم في ملف العامل وعدم تقديمها للغير دون موافقة العامل.

ثانياً: الاستثناء من العمل الليلي:

تضمن القرار الوزاري بعض الاستثناءات التي تمنع العامل من العمل ليلاً، إلا أنه لم يشتمل على جميع الاستثناءات، ويمكن توضيح هذه الاستثناءات على النحو الآتي:

أ - عدم اللياقة الصحية للعامل لمزاولة العمل الليلي:

أمر المنظم من خلال قراره الوزاري الخاص بالعمل الليلي بأن متى ما ثبت عدم لياقة العامل صحياً لمزاولة العمل الليلي يتم اعفاه مباشرة من العمل الليلي، أو متى ما أراد العامل تجنب العمل الليلي وذلك بموجب شهادة طبية أو تقرير طبي يتوجب على العامل نفسه توفيره وتقديمه للمنشأة، ويشترط في هذا التقرير الطبي أن يكون صادراً من مركز صحي حكومي أو مركز صحي خاص معتمد تشترك به المنشأة للتأمين الطبي للعاملين لديها، وكذلك فإنه يتم اعفاء العامل من العمل الليلي إذا ثبت أن العامل يعاني من مشاكل صحية نتيجة العمل ليلاً وليس لأسباب أخرى لا دخل للعمل الليلي بها.

ب - الحامل:

حيث أن المنظم يمنع منعاً باتاً ويحظر عمل الحامل في فترة العمل الليلي خلال المدة المقدرة بأربعة وعشرين أسبوعاً قبل الوضع كحد أدنى، وفي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بتوفير عمل مناسب للحامل في فترة العمل المعتاد.

ج - الحامل أو الأم:

في حال أبدت الأم العاملة أو الحامل رغبتها في تجنب العمل الليلي فيحق لها ذلك شريطة أن تقوم بتقديم شهادة طبية أو تقرير طبي من أحد المراكز الصحية الحكومية أو الخاصة التي تتعاقد معها المنشأة للتأمين على العاملين لديها، ويجب أن يتضمن التقرير الطبي أن العاملة بحاجة لفترات إضافية بعيداً عن العمل الليلي للمحافظة على صحتها أو صحة الطفل.

د - الأحداث:

الحدث كما عرّفه نظام العمل في المادة الثانية هو "الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة"<sup>(8)</sup>، ولم يتضمن القرار الوزاري المنظم للعمل الليلي استثناء الأحداث من العمل ليلاً، إلا أن هذا الاستثناء يرد بقوة النظام ومصدره نظام العمل ذاته، حيث نصّت المادة

(8) نظام العمل، مصدر سابق، مادة (2)

الثالثة والستون بعد المائة على أنه "يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه"<sup>(9)</sup>، لذا فإنه يمنع تشغيل الأحداث ليلاً في كافة المجالات إلا التي استثناها الوزير وسمح فيها بتشغيل الأحداث ليلاً، وهذه المجالات كالتالي:

- 1- المنشأة التي يقتصر العمل فيها على أفراد الأسرة.
- 2- العمل في المدارس المهنية ومراكز التدريب.
- 3- العمل في المخابر، باستثناء الفترة من التاسعة مساءً وحتى الرابعة صباحاً.
- 4- حالات القوة القاهرة والطوارئ<sup>(10)</sup>.

هـ. العاملين المسنين وذوي المسؤوليات العائلية ومن لديهم أوضاع خاصة:

أشار المنظم في القرار الوزاري إلى مراعاة العاملين المسنين والعاملين أصحاب المسؤولية العائلية والعاملين الذين لديهم أوضاع خاصة ومراعاة الظروف التي تحيط بهم قدر الإمكان، ولا يعتبر هذا استثناءً لهم من العمل الليلي، ولكن هذه الإشارة من المنظم تفيد تجنيبهم العمل الليلي وعدم الاستعانة بهم إلا في الحالات الضرورية وإبعادهم عن العمل الليلي قدر الإمكان.

#### المبحث الثاني: أحكام العمل الليلي وفق نظام العمل:

تضمّن القرار الوزاري الخاص بتنظيم العمل الليلي الكثير من الأحكام التي تستلزم دراستها وتحليلها، لذلك سيتم دراسة هذا المبحث من خلال مطلبين، الأول: حقوق العامل الليلي وفق نظام العمل، والثاني: التزامات صاحب العمل وفق نظام العمل.

#### المطلب الأول: حقوق العامل الليلي وفق نظام العمل:

منح قرار العمل الليلي للعامل الليلي حقوقاً تميّزه عن بقية العمال، وذلك كون العامل الليلي معرّض أكثر من غيره لأضرار العمل ليلاً لفترات طويلة، وهذه الحقوق على النحو الآتي:

أولاً: حقوق خاصة بالعامل الليلي فقط:

أ - حق التعويض:

نصّ القرار الوزاري الخاص بالعمل الليلي على أن "لكل عامل ليلي، التعويض على شكل مزايا في ساعات العمل أو الأجر أو أي مزايا مماثلة، ومن ذلك على سبيل المثال: بدل مناسب لطبيعة العمل الليلي، أو تقليل ساعات العمل الفعلية للعمل الليلي مع المحافظة على نفس الوزن المحتسب لساعات العمل الفعلية المعتادة والإعانات والمزايا المحصلة"<sup>(11)</sup>.

من خلال تحليل هذا النص النظامي يتضح أن المنظم لم ينص على جميع التعويضات، إنما ذكر أمثلة لماهية التعويضات التي يستحقها العامل الليلي، واشتمل المثال المذكور على حق العامل الليلي بالتعويض ببدل مناسب لطبيعة العمل أو تقليل ساعات العمل الفعلية، وبالتالي يُستنتج أن هذا التعويض المذكور كمثال للتعويضات التي يستحقها العامل الليلي هو الحد الأدنى من هذه التعويضات.

وضع المنظم خيارين بالنسبة للتعويض فأما أن يكون بدلاً مناسباً لطبيعة العمل الليلي أو أن يتم تقليل ساعات العمل الفعلية، فأجد أن المنظم وقف موقفاً متوازناً بين العامل وبين صاحب العمل، حيث أنه بهذا النص أعطى للعامل حقاً في التعويض وأعطى لصاحب العمل أحد هذين الخيارين لتطبيق هذا الحق، إلا أن المنظم لم يحدد مقدار بدل طبيعة العمل الليلي أو مقدار تقليل ساعات العمل الفعلية وهذا أحد جوانب القصور التي نالت

(9) نظام العمل، مصدر سابق، مادة (163)

(10) اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها، الصادرة بقرار وزاري رقم (70237)، بتاريخ (11/04/1440هـ)، مادة (34)

(11) قرار العمل الليلي، مصدر سابق، فقرة (3)

من القرار الوزاري، حيث كان من المستحسن تحديد مقدار بدل طبيعة العمل الليلي وكذلك تحديد مقدار تقليل ساعات العمل الفعلية مع إبقاء الخيارين كلاهما متاحين أمام صاحب العمل لاختيار أحدهما.

ب - حق الرجوع للعامل الليلي عن موافقته على مواصلة العمل الليلي:

تقدّم مناقشة مدة العمل الليلي بأنها يجب أن لا تتجاوز ثلاثة شهور متواصلة، حيث يتم تدوير العامل بعد استيفاء هذه المدة للعمل في ساعات العمل المعتادة لمدة لا تقل عن شهر، أما في حال رغب العامل في مواصلة العمل الليلي بعد انقضاء مدة ثلاثة شهور في العمل الليلي أوجب المنظم على صاحب العمل أخذ موافقة كتابية من العامل برغبته في مواصلة العمل الليلي وحفظها في ملفه، إلا أن المنظم أعطى للعامل حقاً بالرجوع عن هذه الموافقة وتدويره للعمل في ساعات العمل المعتادة.

ثانياً: حقوق تشمل العامل الليلي ومن يؤدي عمل ليلي:

أ - حق التعويض:

ورد في القرار الوزاري ما نصّه "لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) التعويض على شكل مزايا في ساعات العمل أو الأجر أو أي مزايا مماثلة، ومن ذلك على سبيل المثال: توفير بدل نقل مناسب خاص بالعمل الليلي، أو توفير وسائل نقل مناسبة عندما لا تكون خدمات النقل الأخرى متاحة، أو التعويض عن رسوم النقل فضلاً عن مزايا بدل النقل الأساسية"<sup>(12)</sup>.

توازن موقف المنظم في هذا النص بين العامل وصاحب العمل، حيث أشعر مرة أخرى العامل بأنه له حقاً في التعويض وكذلك منح لصاحب العمل الحق باختيار طريقة هذا التعويض، إذ وضع المنظم ثلاث خيارات فأما ان يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل نقل للعمال، أو تعويض العامل عن رسوم تنقلاته للعمل علاوةً على بدل النقل الأساسي إذا كان متفقاً عليه بين العامل وصاحب العمل، أو يكون التعويض على شكل بدل نقل مناسب خاص بالعمل الليلي، إلا أن المنظم لم يحدد مقدار بدل النقل الخاص بالعمل الليلي وترك الأمر مفتوحاً أمام العامل وصاحب العمل للاتفاق عليه وكان الأجدد تحديده ليكون هذا الخيار متكاملأً أمام طرفي عقد العمل.

ب - حق المساواة:

أوجب المنظم عدم التمييز بين العامل الليلي والعامل الذي يؤدي عمل ليلي وبين العاملين في ساعات العمل المعتادة والمساواة بينهم من حيث الأجور إذا كان جميعهم يعملون في ذات طبيعة العمل وفي ذات طبيعة العقد.

ج - حق حماية الحقوق:

شدّد القرار الوزاري المنظم للعمل الليلي بحماية حقوق العامل الليلي والعامل الذي يؤدي عملاً ليلياً من حيث الحصول على الدورات التدريبية والدورات التأهيلية وحماية حقوقهم في الأقدمية والترقية والتدرج الوظيفي والتكريم وكذلك المزايا المالية كالعلاوات والمكافئات.

د - حق الراحة:

نصّت المادة الثامنة والتسعون على "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي"<sup>(13)</sup>، وكذلك نصّت المادة الأولى بعد المائة على "تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد"<sup>(14)</sup>، وقد أعاد

(12) قرار العمل الليلي، مصدر سابق، فقرة (3)

(13) نظام العمل، مصدر سابق، مادة (98)

(14) نظام العمل، مصدر سابق، مادة (101)

المنظم في مضمون القرار الوزاري التنويهي إلى ضرورة الالتزام بما ورد في هاتين المادتين، وأضاف على أن "لا تقل فترة الراحة بعد انتهاء يوم عمل إلى بدء يوم عمل آخر عن اثنتي عشرة ساعة"<sup>(15)</sup>.

وبالتالي فإن فترات الراحة للعامل الليلي ومن يؤدي عملاً ليلياً التي أقرها نظام العمل وأقرها القرار الوزاري تكون كالتالي:

- 1- فترة راحة اثني عشر على الأقل ساعة بين انتهاء يوم عمل وبدء يوم العمل التالي.
- 2- فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة بعد كل خمس ساعات عمل متتالية.
- 3- أقصى فترة عمل خلال اليوم الواحد هي اثنتي عشرة ساعة، ولا يجوز تشغيل العامل بعدها.

بعد دراسة الحقوق التي منحها المنظم للعامل الليلي وكذلك للعامل الذي يؤدي عملاً ليلياً، يُثار تساؤل عن وقت استحقاق هؤلاء العمال لهذه الحقوق، وبالعودة للقرار الوزاري يتضح أن المنظم قد أوضح أن هذه الحقوق بما فيها من مزايا وتعويضات تكون مستحقة للعامل في ثلاث حالات، الأولى: عندما يعمل العامل في فترة العمل الليلي لمدة شهراً كاملاً، والثانية: إذا عمل العامل في فترة العمل الليلي مالا يقل عن نسبة 25% من مجموع العمل لمدة شهرين أو أكثر، والثالثة: في حال عمل العامل أكثر من خمسة وأربعين يوماً خلال السنة، إلا أنه قد استثنى من ذلك العمل ليلياً خلال شهر رمضان المبارك، وبالتالي فإن العامل الذي يعمل في ساعات العمل الليلية يكون مستحقاً لكافة الحقوق والتعويضات والمزايا متى ما انطبقت عليه إحدى هذه الحالات.

#### المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل وفق نظام العمل:

فرض المنظم على صاحب العمل العديد من الالتزامات اتجاه من يعملون لديه خلال فترة العمل الليلي، وذلك من عدة جوانب، والتي يمكن استنتاجها على النحو الآتي:

أولاً: من حيث الخدمات الصحية:

كون المحافظة على صحة العامل هي أساس إصدار القرار الوزاري فقد الزم المنظم صاحب العمل باتخاذ الترتيبات اللازمة للإسعافات الأولية وحالات الطوارئ ونقل من يُصاب من العمال إلى مراكز صحية ومستشفيات تقدم له العلاج المناسب، وكذلك يلتزم صاحب العمل بتدريب وتأهيل من يعملون في فترة العمل الليلي على الإسعافات الأولية وكيفية التعامل مع الحالات الطارئة وتوفير هاتف اتصال مباشر مع مستشفى أو مركز صحي، وإذا كانت المنشأة من المنشآت الكبيرة فيجب عليها توفير سيارة إسعاف وغرفة إسعافات وطاقم طبي مكون من أطباء وممرضين لمباشرة الحالات الطارئة.

ثانياً: من حيث الخدمات الغذائية:

الزم القرار الوزاري الخاص بتنظيم العمل الليلي صاحب العمل بتوفير مكان في موقع العمل يكون مخصصاً ليتناول الغذاء، وكذلك على صاحب العمل أن يلتزم بتوفير الغذاء والمشروبات لمن يعملون خلال فترة العمل الليلي أو أن يتعاقد صاحب العمل مع مؤسسات وجهات قادرة على توفير الغذاء والمشروبات للعمال في موقع العمل، وفي حال لم يكن صاحب العمل قادراً على توفير ذلك فيجب عليه توفير وسائل وتقنيات حديثة تسهل للعاملين ليلياً طلب الأغذية والمشروبات بسهولة، وقد وضع المنظم حداً أدنى يلتزم به صاحب العمل ولا يمكن له الإخلال به وذلك بتوفير مكان في موقع العمل يكون مناسباً لحفظ الأغذية والمشروبات التي يحضرها العاملون في فترة العمل الليلي وتسخينها.

(15) قرار العمل الليلي، مصدر سابق، فقرة (3)

ثالثاً: من حيث حقوق العاملون ليلاً:

يجب على صاحب العمل حماية الحقوق التي أوجبها المنظم للعامل الليلي سواء كانت تعويضات أو مزايا في ساعات العمل أو أي مزايا مماثلة، وأيضاً فإنه يجب على صاحب العمل البدء في تطبيق هذه الحقوق على من يعلمون لديه في فترة العمل الليلي وقت استحقاقهم لها دون تعطيل أو تأخير.

رابعاً: من حيث الإجراءات:

أن من أهم الإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل للعامل الليلي هو قبول الشهادة الطبية التي تثبت عدم لياقة العامل للعمل ليلاً ونقله للعمل في ساعات العمل المعتادة وتجنبيه العمل الليلي، وكذلك قبول تراجع العامل الليلي عن موافقته على مواصلة العمل ليلاً، ويجب على صاحب العمل توفير دليل إجراءات وحقوق العاملون خلال فترة العمل الليلي بما لا يتعارض مع أحكام وقواعد نظام العمل وأحكام القرار الوزاري المنظم للعمل الليلي ويجب عليه نشر هذا الدليل ليطلع عليه العاملين، على أن يتضمن الدليل إجراءات التقييم الصحي للعامل ومعرفة مدى ملائمة للعمل ليلاً، وإجراءات التعامل مع الحالات الطارئة وإجراءات الحصول على الحقوق المكتسبة للعاملين.

تبيّن فيما سبق الالتزامات التي يجب على صاحب العمل التقيد والالتزام بها، وفي حال مخالفة صاحب العمل لهذه الالتزامات يطبق بحقه العقوبات التي تص عليها نظام العمل أو القرارات الوزارية، إلا أنه لم أجد في جدول المخالفات والعقوبات الذي نص عليه نظام العمل عقوبة مخصصة لمخالفة العمل الليلي، إلا أنه تضمن عقوبات لبعض الأحكام والقواعد التي أشتمل عليها نظام العمل والقرار الوزاري معاً.

#### الخاتمة:

في ختام هذا البحث الذي تناول دراسة التنظيم القانوني للعمل الليلي، وذلك بالوقوف على مفهوم العمل الليلي وبيان ضوابطه وشروطه، ثم تناول تحليل النصوص القانونية واستنتاج الأحكام الخاصة بالعمل الليلي وبيان حقوق العاملين الليليين والالتزامات لأصحاب العمل، وقد توصلت إلى عدد من النتائج والتوصيات، ومن ذلك ما يلي:

#### أولاً: النتائج:

- 1- العمل الليلي أحد أنماط العمل والذي تفرضه طبيعة العمل المؤدى على العامل وصاحب العمل، ينتج عنه حقوقاً والتزامات يجب على طرفي العلاقة التعاقدية التقيد بها.
- 2- ليس كل عامل يصلح أن يكون عاملاً ليلياً، وذلك لوجود عدة عوامل وصفات لا بد أن تتوفر في العامل لتحديد مدى ملائمته ومناسبته للعمل الليلي ومن أهم هذه العوامل اللياقة الصحية.
- 3- الفرق بين العامل الليلي والعامل الذي يؤدي عملاً ليلياً هو تحقق شرط العمل ثلاث ساعات على الأقل في فترة ساعات العمل الليلي، وللعامل الليلي حقوقاً أكثر ممن يؤدي عملاً وليلياً، ولكليهما حقوقاً أكثر من بقية العاملين.
- 4- للمنظم موقف متوازن بين صاحب العمل والعامل فيما يخص التعويضات والبدلات، فقد أشعر العامل بوجود حقاً له على شكل تعويض أو بدل، وأعطى لصاحب العمل عدة خيارات لمنح هذه التعويضات والبدلات.
- 5- لم يراعى القرار الوزاري المنظم للعمل الليلي القواعد التي يجب إتباعها في حالة الضرورة القصوى والحالات الطارئة.

#### ثانياً: التوصيات:

- 1- إطالة فترة العمل الليلي لتكون من الحادية عشرة مساءً إلى السابعة صباحاً، كون غالبية المنشآت التي تستوجب طبيعة عملها عملاً ليلياً تبدأ فترة ساعات العمل المعتادة بها من السابعة صباحاً.
- 2- تحديد مقدار بدل طبيعة العمل الليلي وبدل النقل الخاص بالعمل الليلي وتحديد مقدار مميّزة تقليل ساعات العمل للعامل الليلي، مع إبقاء جميع هذه الخيارات أمام صاحب العمل للاختيار بما يتناسب مع إمكانيات المنشأة.

- 3- إعادة صياغة القرار بحيث يكون أكثر وضوحاً، وصياغة الضوابط الشروط في مادة مستقلة، وكذلك حقوق العاملين والتزامات أصحاب العمل في مواد منفصلة وواضحة وشاملة.
- 4- منح أصحاب العمل بعض الاستثناءات في حالات الضرورة القصوى والحالات الطارئة، مما يضمن لصاحب العمل تسيير أعمال المنشأة بأقل الأضرار خلال هذه الحالات.
- 5- إيجاد وسائل لمتابعة المنشآت ومدى تطبيقها والتزامها بأحكام وقواعد العمل الليلي، وتفعيل دور الرقابة عليها لضمان وصول الحقوق لمستحقيها.

#### قائمة المصادر:

- 1- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/08/23 هـ.
- 2- قرار وزاري العمل الليلي الصادر بالرقم (18632) بتاريخ 1441/01/30 هـ.
- 3- نظام العمل المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) بتاريخ 1442/01/07 هـ.
- 4- اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بقرار وزاري رقم (70237) بتاريخ 1440/04/11 هـ.