

طَبِيعَةُ عَقْدِ الْعَمَلِ وَتَمَيِّزُهُ عَنْ غَيْرِهِ مِنَ الْعُقُودِ فِي النِّظَامِ السُّعُودِيِّ

بِحَثِّ مَحْكَمٍ

إعداد د. محمد محمد الفهد وليع

الأستاذ المساعد بقسم الأنظمة بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء

بيِّن الباحث التالي:

- ماهية عقد العمل بأنه: «عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر»
- مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي بأنه: «عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم».
- بعض أوجه الاتفاق والاختلاف بين عقد العمل في القانون السعودي وفي الفقه الإسلام، فمن الاتفاق: وجوب معلومية العوض للعاقدين، ومن الاختلاف الإجارة في النظام تكون للأشخاص فقط، أما في الفقه فتشمل الأشخاص والأعيان.
- قسم الفقه الإسلامي الأجير إلى قسمين: أجير خاص وأجير مشترك، وقسم النظام السعودي العامل إلى قسمين: عامل تابع وعامل مستقل.
- من خصائص عقد العمل:
 - ١- عقد ملزم للجانبين.
 - ٢- من عقود المعاوضة.
 - ٣- من عقود المدة (غالباً)
 - ٤- عقد يقوم على الاعتبار الشخصي.
- ميِّز البحث بين عقد العمل وغيره من العقود التالية من جهة التعريف وأوجه الاتفاق والاختلاف وغيرها:

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق وإمام المرسلين سيدنا محمد النبي الأُمي الكريم وعلى آله وأصحابه والتابعين له بإحسان إلى يوم الدين . وبعد: فقد خلق الله سبحانه وتعالى الحياة وجعل الناس فيها متفاوتين في أرزاقهم وأعمالهم، كل على حسب دوره فيها وقدرته، إذ لو كانوا متساوين في الأرزاق وفي القدرة على العمل، ما أمكن أن تقوم الحياة على وجه الأرض بهذه الصورة، ولبقيت أعمالاً كثيرة لا تجد من يستطيع القيام بها.

ومن هنا فلا بد من وجود مستأجر ومؤجر، وخادم ومخدوم، وعامل وصاحب عمل، وحق ومستحق له، قال تعالى: ﴿ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتَ رَيْكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴾ (الزخرف: ٣٢).

والتسخير في الآية الكريمة لا يعني استعلاءً أو ترفعاً؛ لأن هذا معنى سطحي لا يرتفع إلى مستوى القول الإلهي الخالد، وإنما يُقصد به العمل، لأنه حين تسير عجلة الحياة لا مناص من أن يسخر بعض الناس لبعض، وكلهم مسخرون للخلافة في الأرض، بهذا التفاوت في الأعمال والأرزاق^(١).

وإذا كانت التشريعات الوضعية المعاصرة قد سعت سعياً حثيثاً وحرصت حرصاً

(١) الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، دراسة مقارنة وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، د. عادل عبد الحميد الضجال، ص ٤، طبعة منشأة المعارف بالإسكندرية ٢٠٠٥م.

كبيراً على حماية وصيانة الأجراء، اعترافاً بما لهم من فضل، وتقديراً لما يقدمونه من جهد، فإن الشريعة الإسلامية كان لها فضل السبق على كافة التشريعات الوضعية في هذا المجال حيث جعلت من الأجير أولى الناس بالرعاية، وأحقهم بالاهتمام، ولعل أبسط قواعد هذه الرعاية، أن يوفوا أجورهم كاملة وقت ما يفرغون من أعمالهم، وقبل أن يجف عرقهم، يقول المصطفى صلى الله عليه وسلم: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ"^(٢).

فلقد قرر الرسول صلى الله عليه وسلم أن لهؤلاء أجراً، وأن هذا الأجر لا مباطلة فيه، وإذا كان الأجر المادي هو أوجب المقومات كما جاء في الحديث الشريف، فهو على أهميته أهونها شأناً لدى النفوس المؤمنة، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تَكْلَفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ"^(٣).

وحينئذ لا تصبح قطرات العرق على جبين هؤلاء دليل قسوة أو ذل أو إرهاب، بل هي وسام رفعة وتقدير وشرف وإكبار.

ومن المعلوم أن المجتمع لا يستقيم ولا يكتمل إلا بوجود أفراد يقومون على خدمة أفراد آخرين ويعملون تحت سلطانهم فهناك العامل وهناك رب العمل، ومن أجل ذلك شرع الإسلام من الأحكام ما ينظم علاقات الناس في تعاملهم، فوضع الحلول لكل

(٢) سنن ابن ماجه ٨١٧/٢، كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، حديث رقم ٢٤٤٣، ط المكتبة العلمية بيروت (لبنان)، سنن البيهقي الكبرى ١٢٠/٦، كتاب الإجارة، باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة وتكون الأجرة معلومة، ط دار الفكر (بيروت) وهذا الحديث إسناده حسن، ينظر: مصباح الزجاجة في زوائد ابن ماجه، كتاب الأحكام، باب أجر الأجراء ٢٥٩/٢ ط. دار الكتب العلمية.

(٣) صحيح البخاري ١٦٨/٣، كتاب العتق، باب قول النبي صلى الله عليه وسلم العبيد إخوانكم فأطعموهم مما تأكلون، رقم ٢٥٤٥، ط. دار الفكر، صحيح مسلم ١٠٣٩/٣ كتاب الأيمان، باب إطعام مما يأكل والباسه مما يلبس ولا يكلفه ما يغلبه، رقم ١٦٦١، ط. دار ابن حزم بيروت- لبنان.

معضلة وكل مشكلة يمكن أن تحدث بينهم، بل إنه كفل مصالح المسلمين في هذا التعامل بتشريعه لأقضية لم تحدث، ووقائع فرضية لم تقع، وصدق الله إذ يقول: ﴿وَزَلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تَبْيِينًا لِكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَى لِلْمُسْلِمِينَ﴾ (النحل: ٨٩).

أسباب اختيار الموضوع وأهميته:

لقد اخترت أن يكون موضوع هذا البحث هو: "طبيعة عقد العمل في النظام السعودي وتمييزه عن غيره من العقود." ومن الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع أهميته العملية، حيث إن القضايا المتعلقة بعقد العمل اليوم من أكثر القضايا عدداً بين المتخاصمين أمام المحاكم، فما أن يقوم عقد العمل بين الطرفين حتى سرعان ما يدب الخلاف بينهما غالباً، حول الأجرة مثلاً أو المدة أو طبيعة العمل.... وخلافه، وهذا ما يستدعي إظهار القواعد والضوابط التي تحكم عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود الأخرى في النظام السعودي، مع المقارنة بالنظام المصري وبعض أحكام محكمة النقض المصرية عند الحاجة لذلك".

وتكمن أهمية موضوع طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في الآتي:

أولاً: أن عقد العمل من العقود الحيوية والتي تمثل ركيزة أساسية لكافة الدول.

ثانياً: أن الوقوف على طبيعة عقد العمل من أهم الموضوعات التي تخص حياة العامل، لأن العامل مسئول في الغالب عن أسرة تعيش على ما يتحصل عليه من مال نظير عمله، ومسألة معرفته بطبيعة عقد العمل الذي يربطه برب العمل وما لها من ضوابط أمر في غاية الأهمية؛ لأن الضرر الذي يقع نتيجة الإخلال بعقد العمل لا يضر العامل وحده بل يضر أسرته المسئول عنها أيضاً.

ثالثاً: إن الدول في الوقت الحاضر أصبحت تتبارى فيما بينها على تهيئة المناخ المناسب

للعامل حتى يستطيع أن ينتج، وأصبح تقدم الشعوب يقاس بما تقدمه أنظمة الدول وقوانينها من ضمانات للعمال.

رابعاً: ما تشهده المملكة العربية السعودية في هذه الفترة الزمنية من كونها من أكبر الدول العربية الجاذبة للعمالة من مختلف الجنسيات، وهو الأمر الذي يستدعي وضع الضوابط المناسبة التي تنظم علاقة العامل برب العمل.

المبحث الأول

ماهية عقد العمل في النظام السعودي

للقوف على مفهوم عقد العمل في النظام السعودي فإن ذلك يستلزم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول

ماهية عقد العمل في النظام السعودي

لقد ورد تعريف عقد العمل في (المادة الخمسون) من نظام العمل السعودي^(٤) بأنه: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"^(٥).

(٤) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦هـ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) وتاريخ ٢٢-٨-١٤٢٦هـ، وتعميم وزير العدل رقم ١٣/ت/٣٤٢٣، وتاريخ ٢٣/٧/١٤٢٩هـ.

(٥) وقد قررت اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية في قرارها رقم ٩٠٠/٢٤/٢٤ وتاريخ: ١٤٢٤/٦/٤هـ، (إن عقد العمل هو الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث يوضح فيه شكل العلاقة وبالذات مدة العقد. والنظام وضع لعقد العمل من حيث المدة عقداً ومحدد المدة غير محدد المدة)، راجع قرارات اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية لعام ١٤٢٤هـ بخصوص نظر استئناف قرار اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في جدة رقم ٨٧٨، وتاريخ ٧/٩/١٤٢٣هـ.

كما عرفته المادة ٦٧٤ من القانون المدني المصري بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأن يعمل في خدمة الطرف الآخر، وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر يتعهد بدفعه الطرف الآخر"^(٦)، وعرفته -أيضاً- (المادة ٣١ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م) بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر"^(٧).

وبمطالعة النصوص السابقة، نجد أنها وإن اختلفت ألفاظها في تعريفها لعقد العمل، إلا أنها تصب في معنى واحد، ألا وهو أن عقد العمل إنما هو اتفاق يقصد به قيام شخص بأداء عمل لحساب آخر، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر معين.

ولقد جاءت المادة الثانية من نظام العمل السعودي مشتملة على تعريف بعض المصطلحات التي اشتمل عليها تعريف عقد العمل في النصوص السابقة ومنها:

(أ) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.
 (ب) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

(ج) العمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو

(٦) شرح قانون العمل، د. عبد الرزاق حسن فرج، فـ٤٨ صـ٦٥ ط ١٩٧٦/١٩٧٧م، دار الاتحاد العربي للتجارة والنشر والتوزيع، أصول قانون العمل "عقد العمل الفردي"، د. حسن كير، فـ٧٠ صـ١٤٧ ط ٣ سنة ١٩٧٩م منشأة المعارف بالإسكندرية، شرح قانون العمل، د. عبد الودود يحيى، فـ٣١ صـ٥٩، دار النهضة العربية ١٩٨٩م، شرح قانون العمل، د. محمد لبيب شنب، فـ٦٦ ص ٩١ ط ٤ لسنة ١٩٨٧م، دار النهضة العربية.

(٧) وقد قضت محكمة النقض بأن عقد العمل هو: (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل، بأن يعمل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه، مقابل أجر وتحديد نطاق العقد منوط بما اتجهت إليه إرادة عاقديه، وما يعتبر من مستلزماته وفقاً للقوانين الكاملة والمفسرة والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام) نقض مدني في الطعن رقم ٩٩، ٣١٠ سنة ٥٣هـ جلسة ٣/٥/١٩٨٤م.

زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.

(د) الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية^(٨).
وبالنظر في تعريف عقد العمل الذي جاء في (المادة ٥٠ من نظام العمل الجديد) نجد أن هذا التعريف إنما يمتاز بدقة عبارته، وحسن صياغته، واشتماله على العناصر الأساسية الثلاثة لعقد العمل وهي: العمل، والتبعية، والأجر^(٩).

عناصر عقد العمل:

أ) العمل: "وهو محل التزام أحد المتعاقدين".

ب) الأجر: "وهو محل التزام المتعاقد الآخر".

ج) التبعية: "وتتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل".^(١٠)

المطلب الثاني

مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي

وبخصوص مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي فهو لا يعدو أن يكون عقد إجارة للأشخاص مما يستدعي تعريف عقد الإجارة عند فقهاء الإسلام فيما يلي:

أولاً: تعريف الإجارة في اللغة.

الإجارة في اللغة - بكسر الهمزة - على المشهور مصدر من أجر إجارة، ويقال

(٨) وقد عرّف التشريع المصري الأجر بأنه: (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمل ثابت كان أو متغير نقداً كان أو عينياً) راجع: شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م في ضوء اللائحة التنفيذية والقرارات الوزارية، المستشار، أحمد محي الدين، الطبعة السابعة ٢٠٠٤م ص٦٤ دار البراعة للنشر والتوزيع.

(٩) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، د. نزار عبد الرحمن الكيالي، ص ٧١ - ٧٢ ط١ الدار السعودية للنشر.

(١٠) د. عبد الرازق حسن فرج، مرجع سابق، ص ٦٨، د. حسن كبير، مرجع سابق، ١١٧ - ١١٨.

أيضاً أجر - بالمد - إيجاراً.^(١١)

وحكى الرافعي ضمها، وقال صاحب المحكم هي بالضم اسم للمأخوذ، مشتقة من الأجر، وهو عوض العمل، ونقل عن ثعلب الفتح، فهي مثلثة الهمزة، وفي تكملة البحر للعلامة عبد القادر الطوري لو قال الإيجار لكان أولى، لأن الذي يعرف هو الإيجار الذي هو بيع المنافع، لا الإجارة التي هي الأجرة^(١٢).

ثانياً: تعريف الإيجار في الفقه الإسلامي.

للفقهاء تعريفات كثيرة لعقد العمل "عقد إجارة الأشخاص" تختلف في عباراتها نوردها على النحو التالي:

أولاً: عرفها الحنفية بعدة تعريفات منها:

"عقد على المنفعة بعوض هو مال"^(١٣) أو "عقد على المنافع بعوض"^(١٤).

ثانياً: عرفها المالكية بتعريفات منها:

"تمليك منافع شيء مباح مدة معلومة بعوض"^(١٥) أو هي "عقد معاوضة على تمليك منفعة بعوض بما يدل على تمليك المنفعة"^(١٦).

غير أن المالكية سموا العقد على منافع الأدمي وما ينقل غير السفن والحيوان إجارة، والعقد على منافع ما لا ينقل كالأرض والدور، وما ينقل من سفينة وحيوان كالرواحل كراء في الغالب فيهما^(١٧).

(١١) المصباح المنير، لأحمد بن محمد علي المقرئ الفيومي، ٥/١، المكتبة العلمية بدون تاريخ.

(١٢) حاشية رد المحتار على الدر المختار، لابن عابدين، ٣/٦، الطبعة الثانية، الحلبي، سنة ١٣٨٦ هـ - ١٩٦٦ م.

(١٣) المبسوط، للإمام شمس الدين السرخسي ٧٤/١٥، الطبعة الثانية، دار المعرفة، بيروت، لبنان.

(١٤) الفتاوى الهندية، للشيخ نظام وجماعة من علماء الهند ٤/٥٩، الطبعة الرابعة سنة ١٩٨٦ م دار إحياء التراث.

(١٥) الشرح الكبير، للدردير ٢/٤، ط الحلبي البابي القاهرة.

(١٦) الشرح الصغير، للإمام الدردير ٦٠/٤، ٧، طبعة دار المعارف بمصر.

(١٧) الشرح الكبير، للدردير ٢/٤.

ثالثاً: عرفها الشافعية بتعريفات منها:

"عقد على منفعة مقصودة معلومة، قابلة للبدل والإباحة، بعوض معلوم"^(١٨).
أو "تمليك منفعة بعوض بالشروط الآتية منها: علم عوضها، وقبولها للبدل
والإباحة"^(١٩).

وقد ذكر فقهاء الشافعية هذين القيدين للاحتراز بالأول "علم العوض" يخرج
المساقاة والجعالة على عمل مجهول، وبالتالي "قبولها للبدل والإباحة" يخرج منفعة
البضع، لأن الزوج لم يملكها وإنما ملك الانتفاع بها فقط^(٢٠).

رابعاً: عرفها الحنابلة بتعريفات كثيرة منها:

"عقد على منفعة مباحة معلومة، من عين معينة أو موصوفة في الذمة، مدة معلومة
أو عمل معلوم، بعوض معلوم"^(٢١).

أو "عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً مدة معلومة من عين معلومة"^(٢٢)

الترجيح:

بالنظر في التعريفات السابقة يتضح لي ما يأتي:

أولاً: إن تعريف المالكية غير مانع؛ لأنه لم يشترط أن يكون العوض معلوماً، فيمكن
أن يندرج فيه عوض المساقاة وهي ليست إجارة.

(١٨) مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، للشيخ محمد الخطيب الشربيني ٣٣٢/٢، طبعة دار الفكر، شرح
روض الطالب من أسنى المطالب، لأبي يحيى زكريا الأنصاري، ٤٠٣/٢، طبعة المكتبة الإسلامية.

(١٩) نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، لشمس الدين محمد بن أبي العباس أحمد ابن حمزة بن شهاب الدين الرملي،
٢٦١/٥، الطبعة الأخيرة سنة ١٣٨٦ هـ - ١٩٦٧ م ط الحلبي بالقاهرة.

(٢٠) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(٢١) الروض المربع بشرح زاد المستقنع، للشيخ منصور بن يونس البهوتي ص ٢٧٠، ط عالم الكتب بيروت.

(٢٢) كشاف القناع على متن الإقناع، للشيخ منصور بن يونس البهوتي، ٥٤٦/٣، ط، عالم الكتب بيروت سنة ١٤٠٣ هـ

ثانياً: تعريف الحنفية غير مانع أيضاً، لأنه لم يشترط مدة معلومة في الإجارة، كما لم يشترط الحنفية في تعريفهم للإجارة فوق هذا معلومية الأجر، مع أن الإجارة بيع في المعنى فوجب أن تكون الأجرة معلومة كالثمن في البيع .

ثالثاً: أما تعريف الشافعية للإجارة بأنها "عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم"^(٢٣) فهو تعريف مانع جامع لكل أفراد المعرف، لأنه اشترط في العقود عليه الإباحة، كما اشترط أن تكون المنفعة مقصودة وقابلة للبدل، وأن تكون المدة معلومة والعوض معلوماً، حتى ينتفي الغرر والجهالة .

وأما تعريف الحنابلة، فهو قريب من تعريف الشافعية، إلا أنه لم يشترط في المنفعة أن تكون مقصودة، وعلى ذلك فيمكن أن يدخل تحته الإجارة التي تقع على منفعة غير مقصودة كإجارة تفاحة لشمها فقط .

ولذلك أرى أن تعريف الشافعية للإجارة هو أقرب التعريفات لبيان حقيقة الإجارة، حيث إنه تلافي النقد الذي وجه إلى بقية التعريفات في المذاهب الأخرى^(٢٤) .

المطلب الثالث

المقارنة بين عقد العمل في النظام السعودي والفقهاء الإسلامي

بعد عرض تعريف عقد العمل في النظام السعودي والفقهاء الإسلامي، نجد أن هذه التعريفات لا تختلف فيما بينها كثيراً .

ففقهاء الإسلام وضعوا الأساس وشيّدوا القواعد والأبنية، وجاء النظام ليستنبط

(٢٣) مغني المحتاج، مرجع سابق، ٢ / ٣٣٢ .

(٢٤) اختلاف العقادين وأثره في عقد الإيجار دراسة مقارنة بين الفقهاء الإسلامي والقانون الوضعي، د. محمد عبد المقصود حسن داود، رسالة ماجستير ص ٩ وما بعدها ط ١٤١٣ هـ ١٩٩٣ م، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة .

من هذه الأسس، فلقد ظهر لي مما سبق عرضه من تعريفات الفقهاء لعقد الإجارة ما يلي:

١- أوجه الاتفاق:

أولاً: إن الفقهاء يطلقون لفظ الإجارة على إجارة الأشخاص وإجارة الأشياء ولم يفرق الفقهاء بين إجارة الإنسان وغيره إلا فقهاء المالكية، فإنهم أطلقوا على العقد على منافع الأدمي وما ينقل من غير السفن والحيوان إجارة، والعقد على منافع ما لا ينقل كالأرض والدور، وما ينقل من سفينة وحيوان كراء^(٢٥) أي أنهم استعملوا اسم الإجارة وما اشتق منها في استئجار الإنسان، واسم الكراء، وما اشتق في استئجار غيره من الحيوان والأشياء.

بينما نجد أن النظام قصر أحكام عقد العمل على إجارة الإنسان.

ثانياً: كذلك نجد أن نظام العمل السعودي يتفق مع نظرة الفقه الإسلامي من وجوب أن يكون العوض معلوماً للعاقدين.

وأياً كانت التسمية في الشريعة الإسلامية أو النظام السعودي فالمقصود هو الإجارة الواردة على عمل الإنسان "أي إجارة الأشخاص".

وأرى أنه لا مانع من استعمال اصطلاح نظام العمل إذا كان يضيف إنسانية أكثر للعامل خاصة، وأنه ورد ذكره في أكثر من موضع في القرآن الكريم منها قوله تعالى:

﴿ وَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ﴾ التوبة: ٩٤، وقوله تعالى: ﴿ أَلَمْ يَأْتِ لَأُضَيِّعْ عَمَلَكُمْ مِنْكُمْ ﴾ آل عمران: ١٩٥،

وقوله تعالى: ﴿ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴾ ﴿٣٥﴾ يس: ٣٥.

ووردت كلمة عامل في الحديث الشريف للرسول صلى الله عليه وسلم: (الْعَامِلُ

(٢٥) الشرح الصغير للدردير، هامش بلغة السالك للصاوي، طبعة عيسى البابي الحلبي، ط الأخيرة ١٣٧٢هـ ١٩٥٢ م،

٢٦/٣، حاشية الدسوقي لابن عرفة الدسوقي، ط دار الفكر بيروت تحقيق / محمد عليش، ٢/٤.

عَلَى الصَّدَقَةِ بِالْحَقِّ كَالْغَايَةِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ إِلَى بَيْتِهِ. (٢٦)

٢- أوجه الاختلاف:

أولاً: أن النظام لم يوضح أو يبين ما إذا كانت المنفعة مشروعة أم لا، (٢٧) بخلاف تعاريف المذاهب الفقهية التي اشترطوا فيها أن تكون المنفعة مباحة ومشروعة.

ثانياً: أن نظام العمل السعودي قصر أحكامه على إيجار الأشخاص بحيث تطبق أحكامه على العمال فقط دون الأعيان، سواء كانت دوراً أو مساكناً معدة للسكن أو أرضاً زراعية.

أما الفقه الإسلامي فإن عقد الإيجار فيه يشمل إجارة الأعيان والأشخاص، حيث أعطى كل عقد تتوافر فيه هذه الأركان "الصيغة - العاقدین (المؤجر والمستأجر) - المعقود عليه (المنفعة) - الأجر" تسميته الإجارة سواء كان العقد يقع على إجارة الأعيان أو يقع على إجارة الأشخاص والذمة.

وليس معنى تقسيم الإجارة إلى إجارة أعيان وإجارة أشخاص أن القواعد التي تنطبق عليهم واحدة، بل هي تختلف بالنسبة لكل عقد سواء كان محله إيجار منفعة ناتجة من العين أو إيجار منفعة ناتجة عن عمل الأجير، وأساس هذا الاختلاف في تطبيق النصوص يرجع إلى اختلاف طبيعة المنفعة الناتجة عن كل عقد على حده.

(٢٦) سنن الترمذي ص ١٩٣، كتاب الزكاة، باب ما جاء في العامل على الصدقة بالحق، رقم ٦٤٥، ط دار إحياء التراث العربي، قال أبو عيسى - هذا حديث حسن صحيح، سنن أبي داود ١٣٢/٣، كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في السعاية على الصدقة، رقم ٢٩٣٦، ط دار إحياء السنة النبوية.

(٢٧) راجع المادة ٥٠ من نظام العمل السعودي.

ولكن هذا لا يضر، ولا يعتبر تقصيراً من المنظم، لأن المفترض من المنفعة في أي عقد يتم في المملكة العربية السعودية، أن تكون مباحة ومشروعة، ولو لم ينص على ذلك، وقد جاء في المادة الأولى والمادة السابعة من النظام الأساسي للحكم بأن دستور المملكة العربية السعودية هو الإسلام، وأن الحكم يستمد سلطته من الكتاب والسنة، وهما الحاكمان على جميع أنظمة الدولة.

ولا يخضع له بعلاقة التبعية، وبالتالي يستطيع قبول أداء أكثر من عمل واحد فيشترك أصحاب الأعمال في نفعه، كما أنه لا يخضع لقانون العمل، مثل الطبيب والمحامي الذي يتولى قضية في مكتبه.

العامل التابع: هو العامل الذي يخضع لسلطة وتوجيه وإشراف من يتم العمل لحسابه، ولا يستطيع أداء أكثر من عمل واحد إلا بموافقة صاحب العمل، وبالتالي يخضع هذا العامل لرابطة التبعية القانونية لصاحب العمل، وقد يستتبع التبعية النظامية تبعية تنظيمية وهذا هو المقصود بنص المادة ٥٠ من نظام العمل السعودي.

وخلاصة القول:

العامل المستقل في النظام يقابل الأجير المشترك في الفقه الإسلامي، والعامل التابع في النظام يقابل الأجير الخاص في الفقه الإسلامي.

المبحث الثاني

خصائص عقد العمل^(٣١)

بالنظر في نص المادة ٥٠ من نظام العمل السعودي نستطيع أن نستخلص عدة خصائص جوهرية لعقد العمل نوضحها فيما يلي:

أولاً: أنه عقد ملزم للجانبين:

فعقد العمل يرتب التزامات متبادلة على عاتق كل من طرفيه (العامل ورب العمل)، حيث يلتزم العامل بأداء العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل^(٣٢)، وكون

(٣١) الإنهاء التعسفي لعقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي دراسة مقارنة، د. حسن محمد سيد أحمد، رسالة دكتوراه- جامعة الأزهر - كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، ص ٩ ط.. ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م.

(٣٢) الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، د. رأفت محمد أحمد حماد، ص ٥٩، الناشر دار النهضة العربية ٢٠٠١ م.

عقد العمل ملزم للجانبين يتفق مع نظرة الفقه الإسلامي حيث ذهب جمهور الفقهاء إلى أن الإجارة من العقود اللازمة التي تلزم كلاً من العاقدين المؤجر والمستأجر، إذا كانت صحيحة وخالية عن خيار الشرط والرؤية والعيب، واستوفت شرائط الانعقاد الملزمة لكلا العاقدين بأن كانا بالغين، عاقلين، حرين، رشيدين، مالكين للمعقود عليه، مثلها في اللزوم مثل البيع والسلم والحوالة والتولية والمرابحة والوضيعة والتشريك والصلح^(٣٣). وقد جاء في المغني: "وَالْإِجَارَةُ عَقْدٌ لَازِمٌ مِنَ الطَّرْفَيْنِ، لَيْسَ لَوَاحِدٍ مِنْهُمَا فَسْخُهَا. وَبِهَذَا قَالَ مَالِكٌ، وَالشَّافِعِيُّ، وَأَصْحَابُ الرَّأْيِ"^(٣٤).

ثانياً : أنه عقد من عقود المعاوضة:

حيث يحصل كل طرف من أطراف عقد العمل على مقابل لما يعطي، ومن ثم فهو من عقود المعاوضة، فالعامل يقدم العمل ويحصل على الأجر، وصاحب العمل يقدم الأجر ويستفيد من العمل، وبالتالي إذا انعدم المقابل، فلا يكون هناك عقد عمل أصلاً^(٣٥). فالعبرة إذاً بوجود العمل الذي يقوم به العامل نظير الأجر الذي يتقاضاه، فعقد العمل يدور إذاً مع العمل "الذي يقوم به العامل" والأجر "الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل" فهو يدور معهما وجوداً وعدمًا، فإذا ما وجد وجد

(٣٣) ينظر: بدائع الصنائع، للكاساني، ٢٠١/٤، ط. دار الكتاب العربي بيروت، بداية المجتهد، لابن رشد، ٢٥٧/٢، ط. دار الفكر بيروت، الفروق، للإمام شهاب الدين أبي العباس أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الصنهاجي المشهور بالقرائفي، ١٣/٤، الفرق ٢٠٩، ط. عالم الكتب ببيروت، المجموع، شرح المهذب لأبي ذكريا محي الدين بن شرف النووي، ٩/١٥، دار الفكر، كشاف القناع، للبهوتي، مرجع سابق، ٢٣/٤.

(٣٤) المغني، لأبي محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسي، ٣٣٢/٥، مكتبة القاهرة، تاريخ النشر: ١٣٨٨هـ - ١٩٦٨م.

(٣٥) قانون العمل "ملحق به مشروع قانون العمل الموحد"، د. السيد عيد نايل، ص ٨٦، الناشر دار النهضة العربية ١٩٩٨م، وشرح قانون العمل اللبناني، د. محمد لبيب شنب، ص ٦٦ ج ١، لسنة ١٩٦٩م المكتب الشرقي للنشر والتوزيع.

عقد العمل وإلا فلا^(٣٦).

ومسألة اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة يتفق مع نظرة الفقه الإسلامي لعقد إجارة الأشخاص لأن الإجارة في الفقه الإسلامي هي معاوضة من الجانبين، فكل من طرفي العقد يأخذ مقابلًا لما يلتزم به وشقي المعاوضة هما المنفعة والأجرة، فالمؤجر يمكن المستأجر من المنفعة في مقابل التزام الأخير بدفع الأجرة، والمستأجر يلتزم بدفع الأجرة في مقابل تمكنه من المنفعة، فالأجرة في مقابلة المنفعة كالثمن يكون في مقابلة المبيع فتأخذ حكمه، فكل ما جاز ثمنًا في البيع جاز أن يكون أجرة في الإجارة، لأن الإجارة نوع من البيوع لأنها تمليك من كل واحد منهما لصاحبه^(٣٧).

وحكم الإجارة هو ثبوت الملك في البديلين، أي ثبوت الملك في المنفعة للمستأجر وثبوت الملك في الأجرة للمؤجر؛ لأنها عقد معاوضة إذ هي بيع المنافع^(٣٨).

ثالثاً: أنه عقد من عقود المدة في أغلب الأحوال:

الأصل في عقد العمل أن يكون لمدة من الزمان معينة أو غير معينة، بحيث يكون الزمن في عقد العمل عنصراً ضرورياً لقياس العمل.

وهذا ما نصت عليه المادة ٣٧ من نظام العمل السعودي بقولها: (يجب أن يكون عقد عمل غير سعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد).

(٣٦) قانون العمل، د. عصام أنور سليم، ط٢ لسنة ٢٠٠٢م، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص٣٠٥، وشرح قانون العمل، د. السيد محمد السيد عمران، ص٢٠٠، ط. دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ٢٠٠٨م، وقانون العمل، د. إسماعيل غانم، ص١٠٤ وما بعدها، مكتبة عبد الله وهبة ١٩٦١م.
(٣٧) ينظر: الهداية في شرح بداية المبتدى، لأبي الحسن علي بن أبي بكر بن عبد الجليل الرشداني المشهور بالمرغيناني، الطبعة الأخيرة، مصطفى البابي الحلبي القاهرة بدون تاريخ، والمجموع شرح المهذب، مرجع سابق، ٩/١٥.
(٣٨) بدائع الصنائع، للكاساني، مرجع سابق، ج٤، ص٢٠١.

كما نصت المادة ٥٥ / ١ من نظام العمل السعودي على: (ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدّ العقد مجدداً لمدة غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين)^(٣٩).

كما يلتزم صاحب العمل بتقديم الأجر للعامل على أساس مدة عمله، ومن ثم يكون الزمن ضرورياً لتحديد مقدار الأجر.^(٤٠) ولذلك يُعدّ عقد العمل عقداً زمنياً بحسب الأصل^(٤١)، وهذا معنى قول الفقهاء أن المنفعة تستوفي شيئاً فشيئاً أو ساعة فساعة^(٤٢).

ولكن ذلك لا يمنع من كونه عقداً فورياً، في بعض الحالات كما لو اتفق المتعاقدان على ضرورة تحقيق نتيجة معينة بصرف النظر عن الزمن الذي ينفق في الوصول إلى هذه النتيجة^(٤٣)، وهذا ما أكدته المادة ٥٧ من نظام العمل السعودي بقولها: (إذا كان

(٣٩) وهذا ما أكدته اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية في قرارها رقم ٢٤ / ٩٠٠ / ٤ بتاريخ: ١٤٢٤/٦/٤هـ، حيث نصت على: (النظام وضع لعقد العمل من حيث المدة عقداً محدد المدة وعقداً غير محدد المدة ونحن هنا أمام عقد محدد المدة والذي ينتهي بانتهاؤه مدته ما لم يصرح أحد الطرفين بالرغبة بالتجديد مع إعلان رغبة الطرف الآخر بالموافقة وعلاقة العامل هنا بصاحب العمل يربطها العقد الموقع بين الطرفين والذي نص فيه بأن العقد لمدة محددة وهي سنتان مما يعني أن لأحد طرفيه بإنهاء العلاقة بعد مضي هذه المدة)، راجع قرارات اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية لعام ١٤٢٤هـ بخصوص نظر استئناف قرار اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في جدة رقم ٨٧٨، وتاريخ ١٤٢٣/٩/٧هـ.

(٤٠) قانون العمل ملحق به مشروع قانون العمل الموحد، د. السيد عيد نايل، ص ٨٧ الناشر دار النهضة العربية، ٢٠٠٠م.

(٤١) العقد الزمني هو العقد الذي يكون الزمن فيه عنصراً جوهرياً، بحيث يكون الزمن هو المقياس الذي يقدر به الالتزامات المتقابلة فيه، أما العقد الفوري فهو العقد الذي لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه. راجع: عقد المدة أو العقد المستمر أو الدوري التنفيذ، د. عبد الحي حجازي، مطبعة جامعة فؤاد الأول: القاهرة، ١٩٥٠م، صه ١ وما بعدها.

(٤٢) الهداية للمرغيناني، مرجع سابق، ٣ / ٢٣١، ٢٣٣.

(٤٣) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٩٢ هامش (١).

العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه).

رابعاً: أنه من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل.

عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي بمعنى أن شخصية العامل محل اعتبار لدى صاحب العمل عند إبرام العقد لما قد يتمتع به العامل من مهارة وخبرة ودراية تكون هي الدافع للتعاقد ومحل اعتبار رب العمل عند توقيع العقد^(٤٤).

وبناءً عليه فإن عقد العمل ينقضي بوفاة العامل، وكذلك لا يجوز للعامل أن يقوم بإحلال الغير محله في القيام بالعمل المنوط به دون موافقة صاحب العمل علي ذلك^(٤٥)، وهذا ما أكدته المادة ٧٩ من نظام العمل السعودي حيث قررت أن عقد العمل: (...). 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).

خامساً: عقد العمل من العقود الواردة على العمل.

الهدف الرئيسي من إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل هو أداء العامل للعمل المتفق عليه في العقد المبرم بينهما، ويتميز العمل الذي يكون محلاً لعقد العمل بأنه عمل تابع يتم تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه^(٤٦) وهذا ما أكدته المادة ١ / ٥ من نظام العمل السعودي حيث حددت نطاق قانون العمل بأنه يشمل (كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر). ويتميز أيضاً العمل محل العقد بأنه عمل مأجور^(٤٧).

(٤٤) د. عادل عبد الحميد الفجال، مرجع سابق ص ٩ وما بعدها.

(٤٥) د. رأفت محمد أحمد حماد، مرجع سابق، ص ٦٢.

(٤٦) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق ص ٩٢.

(٤٧) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٨٩.

وهذا المسلك من جانب المنظم السعودي يتفق مع خصائص عقد الإيجار في الفقه من حيث كونه عقد رضائي بل إن التراضي شرط في عقد الإيجار لا يتحقق بدونه، لقوله تعالى: ﴿يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩.

وهذا شأن عام في جميع عقود المعاوضات التي منها الإجارة غير أن الرضا هنا لا يكون إلا في موجبات العقد لأنه يشترط أن يكون محل العقد غير منهي عنه، فإذا منع الشارع التعامل في شيء كان العقد باطلاً^(٥١) حتى لو تراضى الأطراف على ذلك لأن الذي يخضع لرضا الطرفين وإرادتهما هو موجبات العقد وليس أحكامه، حيث يجب على كل من الطرفين الوفاء بما أوجبه العقد على كل منهما،^(٥٢) دون مخالفة لأحكام الفقه الإسلامي، وهذا المسلك الفقهي في التفريق بين موجبات العقد وأحكامه مما ينفرد به هذا الفقه لإبتناء الأحكام الشرعية على الحلال والحرام، وما يترتب على ذلك من آثار وأحكام فقهية.

ونستخلص من ذلك أن التراضي المطلوب لانعقاد العقد هو التراضي الخاص بالتزامات كلا من الطرفين، كالتراضي على مقدار المقابل الذي يعطيه كلا منهم لصاحبه وغيرها من الالتزامات التي يربتها العقد على عاتق طرفية، ولا يمتد التراضي ليصحح ما حرمه الشرع، فحتى لو حدث تراضي من الطرفين ولكن كان موضوع التراضي لا يقره الشرع فلا عبرة به، ولذا فإن التراضي ينتج أثره متى ما وافق أحكام الشريعة والأنظمة الصادرة من ولي الأمر ولا تخالف الشريعة.

وعلى ذلك فإن أحكام الإيجار في الفقه الإسلامي، لا تخضع لمبدأ التراضي وليست

(٥١) مغني المحتاج، للشربيني، مرجع سابق، ٢/٣٣٧.

(٥٢) المبسوط، للإمام السرخسي، مرجع سابق، ١٢/٢٠٣.

مكملة لإرادة العاقدين كما هو الأصل في القانون، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها كقاعدة عامة إلا في دائرة الشروط التي يجوز شرعاً لكل من المتعاقدين اشتراطها على الآخر^(٥٣).

سابعاً: الاختصاص القضائي لعقد العمل:

يتميز عقد العمل عن غيره من العقود بأن المنازعات التي تنشأ بين أطرافه لها بعض الخصوصية في الفصل فيها، بحيث تُميّز عقد العمل عن غيره من العقود، ويرجع ذلك إلى أن نظام العمل السعودي^(٥٤) قد أشار في الباب الرابع عشر إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية والتي تضم وفقاً لنص المادة ٢١٠ من النظام:

(١- الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات. ٢- الهيئة العليا لتسوية الخلافات).

وقد حدد نظام العمل السعودي اختصاصات كل هيئة من الهيئتين السابقتين فنص في المادة ٢١٤ على اختصاصات الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات وهي كالتالي:

١- بالفصل نهائياً في الآتي:

١ / ١- الخلافات العمالية، أياً كان نوعها، التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

٢ / ١- الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل.

٣ / ١- فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.

٢- بالفصل ابتدائياً في الآتي:

١ / ٢- الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

(٥٣) شرح أحكام الإجارة، د. عبد الناصر العطار ص ١٢، ط. القاهرة الحديثة للطباعة، سنة ١٩٧٠م.

(٥٤) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦هـ سبقت الإشارة إليه.

٢ / ٢ - خلافات التعويض عن إصابات العمل، مهما بلغت قيمة التعويض.

٢ / ٣ - خلافات الفصل عن العمل.

٢ / ٤ - فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي تتجاوز

عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.

٢ / ٥ - فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية.

ويجوز استئناف القرارات الابتدائية وتكون مدة الاستئناف ثلاثون يوماً من تاريخ

النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها، (المادة ٢١٧ من نظام العمل السعودي).

وبخصوص اللجنة العليا لتسوية الخلافات فهي تشكل من عدة دوائر لا تقل الدائرة

الواحدة عن ثلاثة أعضاء، ويصدر قرار من مجلس الوزراء - بناءً على ترشيح الوزير

- بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق ممن لديهم

الخبرة في مجال الخلافات العمالية، ويحدد عدد دوائر الهيئة العليا ومناطق عملها بقرار

من الوزير بناءً على اقتراح رئيس الهيئة، ويتولى رئيس الهيئة اختيار رؤساء الدوائر

وتوزيع العمل بينها والإشراف على جميع ما يتعلق بأعمالها الإدارية (المادة ٢١٥ من

نظام العمل السعودي).

وتكون قرارات الهيئة العليا نهائية وبالدرجة القطعية، في جميع قرارات دوائر

الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها (م ٢١٦).

ويستطيع العامل أو رب العمل اللجوء إلى هيئات تسوية النزاعات من خلال رفع

الدعوى عن طريق مكتب العمل المختص أمام الهيئات الابتدائية، التي يقع مكان

الصناعة، ومقاولة إنشاء المباني، ومقاولة التوريد، ومقاولة محلات ومكاتب الأعمال، ومقاولة الوكالة بالعمولة، ومقاولة البيع بالمزاد، ومقاولة النقل^(٥٦).

ويمكن تعريف عقد المقاولة بأنه: اتفاق بمقتضاه يتعهد أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً، أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر^(٥٧).

كما عرف الفقه القانوني المقاولة بأنها "عقد يقصد به أن يقوم الشخص بعمل معين لحساب شخص آخر في مقابل أجر، دون أن يخضع لإشرافه وإدارته"^(٥٨).

ووفقاً لهذا المعنى فإن عقد المقاولة يعتبر من أكثر العقود شبيهاً واختلاطاً بعقد العمل نظراً للتقارب الكبير في عناصرهما.

ويقترب عقد المقاولة في بعض صورته مع عقد الإستصناع في الفقه الإسلامي ولذا فسوف نتعرض لمفهوم عقد الإستصناع ثم نبين بعد ذلك أوجه الاتفاق والاختلاف بين عقد المقاولة (الإستصناع) وعقد العمل.

التعريف بعقد الإستصناع:

تعريفه لغة: طلب الصنعة، والصنعة: عمل الصانع في صنعته أي حرفته، كما جاء في المصباح المنير ومختار الصحاح^(٥٩).

(٥٦) راجع تفصيل ذلك: القانون التجاري السعودي، د. محمد حسن الجبر، الطبعة الرابعة ١٤١٧هـ ١٩٩٦م، مكتبة الملك فهد الوطنية، بند ٤٢ وما بعده.

(٥٧) الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، د. علي عوض حسن، ص ١٩٠، لسنة ١٩٨٢م، دار الثقافة للطباعة والنشر.

(٥٨) شرح أحكام المقاولة، د. محمد لبيب شنب، ص ١١، طبعة ١٩٦٢م، دار النهضة العربية.

(٥٩) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، للعلامة أحمد بن محمد بن علي المقرئ الفيومي، تحقيق الدكتور: عبد العظيم الشناوي، ط. دار المعارف بدون تاريخ، ص ٢٠٩، مختار الصحاح، لمحمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، الناشر: مكتبة لبنان ناشرون - بيروت، ١٤١٥ - ١٩٩٥، تحقيق: محمود خاطر، ص ٣٧٥.

تعريفه اصطلاحاً: طلب العمل من الصانع في شيء مخصوص علي وجه مخصوص^(٦٠).

أو هو عقد مع صانع علي عمل شيء معين في الذمة^(٦١)، أي العقد على شراء ما سيصنعه الصانع، وتكون العين أو مادة الصنعة والعمل من الصانع، فإذا كان العين من المستصنع لا من الصانع، فإن العقد يكون إجارة لا استصناعاً، وبعض الفقهاء يقول، إن المعقود عليه هو العمل فقط؛ لأن الإستهناصاع طلب الصنع وهو العمل^(٦٢).

فالإستهناصاع عقد على مبيع في الذمة مطلوب عمله، فهو طلب عمل شيء خاص على وجه مخصوص، ومادته من الصانع وينعقد على العين لا على عمل الصانع^(٦٣).

١ - أوجه الاتفاق:

- (أ) في كل من العقدين يلتزم أحد طرفيه بأن يعمل أو يقدم نتاج عمله للآخر.
 (ب) وفي كل منهما يكون العمل بمقابل.
 (ج) أن كلا من العقدين يكون محلاً للإلزام والالتزام.

٢ - أوجه الاختلاف:

نظراً للتشابه السابق ذكره بين العقدين، فإنه يكون للفرقة بينهما أهمية عملية كبيرة^(٦٤).

(٦٠) حاشية رد المحتار لابن عابدين، مرجع سابق، ٢٢١/٤، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، لزين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري، ١٨٥/٦، ط الكتاب الإسلامي، الطبعة: الثانية - بدون تاريخ.

(٦١) مجلة الأحكام العدلية مادة /١٢٤، حاشية رد المحتار، مرجع سابق ٢٢٣/٥.

(٦٢) بدائع الصنائع، مرجع سابق، ٢٠٩/٥ وما بعدها.

(٦٣) مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، محمد قدرى باشا ص ١٠٤، ط ١٣٣٨هـ - المكتبة المصرية.

(٦٤) شرح قانون العمل، د. عبد العزيز المرسى، ص ١٥٠ الطبعة الثانية ١٩٩٤م، مطبعة حمادة بقوسنا، المنوفية.

أ- من حيث التبعية:

إن العامل في عقد العمل يُعد تابعاً لصاحب العمل، أما المقاول أو الصانع فلا يعتبر تابعاً لصاحب العمل^(٦٥).

هذا وقد استقر الفقه والقضاء بصدد معيار التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة (الإستصناع) على الأخذ بمعيار التبعية، إذ يتميز عقد العمل عن المقاولة برابطة التبعية التي تقوم بين العامل ورب العمل، والتي تتمثل في الإشراف والتوجيه من رب العمل للعامل، والتزام العامل بتعليماته وتنفيذها، وإلا حق لرب العمل توقيع الجزاء عليه، بينما تنعدم هذه التبعية في عقد المقاولة الذي يحتفظ المقاول فيه باستقلاله في إدارة العمل^(٦٦).

ب- من حيث الحماية النظامية:

إن النظام قد وضع قواعد نظامية لحماية الأجور، وهذه القواعد تنطبق على أجور العمال، ولكنها لا تنطبق على أجور المقاولين^(٦٧). وهذا ما أكدته المادة ٩٢ من نظام العمل حيث نصت صراحة على: (لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية...) فقد وضعت هذه المادة ضابطاً عاماً وهو عدم جواز خصم أي مستحقات خاصة على العامل إلا في حالات استثنائية،

(٦٥) وقد قررت محكمة النقض المصرية أن الفارق الوحيد بين عقد العمل والمقاولة هو وجود الإدارة والإشراف في العقد الأول، وانعدامه في العقد الثاني، ينظر: نقض مدني ١٩٦٢/٣/٢١م، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، د. عصمت الهواري، ط ١٩٦٤م، ص ٤٤، كما قضت محكمة النقض بأن عقد العمل يتميز بخصيصتين أساسيتين هما التبعية والأجر، ويتوافرهما تقوم علاقة العمل، ينظر: نقض مدني ١٩٧٥/١٢/٢٨م، د. أنور طلبية، مجموعة المبادئ القانونية لمحكمة النقض، ط ١٩٩١م، ص ١٧١٤.

(٦٦) د. رأفت محمد حماد، مرجع سابق، ص ٦٩.

(٦٧) الوجيز في شرح قانون العمل المصري، القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١م مقارنة بالفقه الإسلامي، د. محمد رفعت الصباحي، ص ٧٠ وما بعدها ط ١٩٩٥م، كلية الحقوق جامعة طنطا.

يكون محل اعتبار وهذا ظاهر في نص المادة ٧٩ من نظام العمل السعودي والتي نصت على: "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".

ثانياً: عقد العمل وعقد البيع:

لم يتعرض المنظم السعودي لتعريف عقد البيع صراحة ولكنه تعرض لتعريف البيع بالتقسيط في المادة الأولى من نظام البيع بالتقسيط حيث نص على: (البيع بالتقسيط هو نوع من أنواع البيوع الآجلة، يتفق بموجبه البائع والمشتري على سداد الثمن مجزأ على دفعات).

وعرف الحنفية والشافعية عقد البيع بأنه هو: مُبَادَلَةُ الْمَالِ بِالْمَالِ وَهُوَ أَخْذُ بَدَلٍ وَإِعْطَاءُ بَدَلٍ^(٧٠) مِنْ غَيْرِ تَقْيِيدٍ بِنَقْدٍ^(٧١).

وعرفه المالكية بأنه: عَقْدٌ مُعَاوَضَةٌ عَلَى غَيْرِ مَنَافِعٍ بِالْمَعْنَى الْأَعْمِ^(٧٢).

وعرفه الحنابلة بأنه: مبادلة مال ولو في الذمة أو منفعة مباحة^(٧٣).

والفقه الإسلامي لا يلزم فيه أن يكون المقابل في البيع نقدياً، غاية الأمر أن يكون مال سواء كان نقدياً أو عينياً ولذا فإن المفاضلة تدخل في معنى البيع.

وذلك بخلاف بعض الأنظمة القانونية التي تستوجب أن يكون المقابل نقدياً كالنظام

(٧٠) بدائع الصنائع للكاتاني، مرجع سابق، ٣٠٦/٥، ونهاية المحتاج للرمل، مرجع سابق، ٣٧٢/٣.

(٧١) تبيين الحقائق للزيلعي، مرجع سابق، ٢٧١/٤.

(٧٢) حاشية الصاوي على الشرح الصغير، مرجع سابق، ١٢/٣، ١٣.

(٧٣) الروض المربع للبهوتي، مرجع سابق، ٣٠٤/١.

المصري الذي عرف عقد البيع صراحة في المادة (٤١٨ مدني مصري) بأنه: "عقد يلتزم به البائع أن ينقل للمشتري ملكية شيء أو حقاً مالياً في مقابل ثمن نقدي"^(٧٤). ومن خلال هذه التعريفات لعقد البيع نستخلص أوجه الاتفاق والاختلاف بين عقد العمل وعقد البيع .

١- أوجه الاتفاق :

أقرب وجه شبه بينهما:

أ- أن كلا من العقدين يكون مصدرًا للإلزام والالتزام، حيث إن كلا من عقد العمل وعقد البيع يرتب التزامات على عاتق أطرافه.

ب- أنهما من عقود المعاوضات، حيث إن كلا من الطرفين يأخذ مقابل لما يعطي.

ج- المقابل في عقد البيع عند الفقهاء لا بد أن يكون مالا سواء كان نقدياً أو غير نقدي وهو بذلك يتفق مع عقد العمل، وهذا ظاهر من خلال نص المادة ٢ من نظام العمل والتي عرفت الأجر الأساسي بأنه: "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية." وبالنظر في هذه المادة نجد أنها لم تنص على الأجر النقدي بل شملت كل ما يعطى للعامل مهما كان نوعه نقدي أو عيني.

٢- أوجه الاختلاف :

على الرغم من التشابه السابق ذكره إلا أنهما يختلفان من عدة زوايا :

(٧٤) الوجيز في شرح أحكام عقد البيع، د. عبد الرازق حسن فرج، د. عبد السميع عبد الوهاب أبو الخير، ص١، ط١، لسنة

أ- أن عقد البيع إنما هو من عقود التمليك، وهى تلك العقود التي تكون أداة لنقل الملكية من شخص إلى آخر، وهذا على خلاف عقد العمل الذي لا يترتب عليه نقل الملكية.

ب- من حيث الخضوع والتبعية: فعقد البيع ليس أحد من أطرافه يخضع ويتبع الطرف الآخر، فالبائع والمشتري لا يخضع أي منهما لإشراف وإدارة المتعاقد الآخر^(٧٥)، وهذا على النقيض في عقد العمل الذي يكون العامل فيه تابعاً وخاضعاً لإدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل^(٧٦). وهذا ما أكدته المادة (٥٠) من نظام العمل حيث نصت بصدد تعريفها لعقد العمل على أنه: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر". وهو ما يؤكد ضرورة خضوع العامل لإشراف صاحب العمل وإدارته وتوجيهه "معيار التبعية القانونية".

ثالثاً: عقد العمل وعقد الشركة.

تنص المادة الأولى من نظام الشركات في المملكة^(٧٧) على أن: "الشركة هي: عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع يستهدف الربح، بتقديم حصة من مال أو عمل، لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو من خسارة"، وهذا التعريف مأخوذ من نص "المادة ٥٠٥ من القانون المدني المصري" حيث عرفت الشركة بأنها: "عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصته من مال، أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ من

(٧٥) د. حسن كبيره، مرجع سابق، ص ١٤٠، د. السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

(٧٦) د. إسماعيل غانم، مرجع سابق، فقرة ٦٣ ص ١٢٣، د. محمد رفعت الصباحي، مرجع سابق، ص ٦٣ وما بعدها.

(٧٧) صدر نظام الشركات في المملكة بالمرسوم الملكي رقم ٦/٢ بتاريخ ٢٣/٣/١٣٨٥ هـ ويحتوي على ٢٣٣ مادة موزعة بين خمسة عشر باباً، ينظر: القانون التجاري السعودي، د. محمد حسن الجبر، مرجع سابق، ص ١٥٦.

المشروع من ربح أو خسارة"^(٧٨). وهذا النص مستمد من المادة ١٨٣٢ من القانون المدني الفرنسي.

١ - أوجه الاتفاق:

عقد العمل قد يشترك ويختلط بعقد الشركة، وذلك في حالة ما إذا كان الشريك شريكاً بالعمل، مما يجعل مركزه شبيهاً بمركز العامل في عقد العمل، أو إذا كان العامل يحصل في مقابل عمله على نسبة مئوية من أرباح المشروع مما يجعل مركزه شبيهاً مع مركز الشريك^(٧٩).

٢ - أوجه الاختلاف:

من حيث التبعية، فمعيار التفرقة بين العقدين يكمن أساساً في توافر عنصر التبعية أو عدم توافره، فالعامل في عقد العمل يقوم بعمله تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، أما الشريك فإنه لا يخضع لإشراف أو سلطة سائر شركائه، وهذا أمر طبيعي لأن نية المشاركة وهي جوهر عقد الشركة تقوم على فكرة المساواة بين الشركاء وتتنافر مع تبعية بعضهم لبعض^(٨٠).

فهنا يتم التمييز بين العقدين على أساس معيار التبعية القانونية حتى لو توافرت لدى العامل نية المشاركة في الربح بالإضافة إلى أجره^(٨١).

(٧٨) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق ص ٩٨، د. حسن كير، مرجع سابق، ص ١٤٣.

(٧٩) ينظر في ذلك: أصول قانون العمل، د. حسن كير، مرجع سابق فقرة ٨٧ ص ١٧٨ وما بعدها.

(٨٠) د. رأفت محمد أحمد حماد، مرجع سابق، ص ٦٨، د. السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٠٨.

(٨١) د. على عوض حسن، مرجع سابق، ص ١٩٢، د. إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ١٢٧، د. محمد لبيب شنب، مرجع

سابق، ص ٧٢، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د. جمال خليل النشار، ج ١، كلية الشريعة والقانون بدمنهور -

جامعة الأزهر، ط ٢٠٠٠م مطبعة الأزهر بدمنهور، ص ٣٦ - ٣٧.

رابعاً: عقد العمل وعقد الوكالة.

الوكالة في اللغة :

هي التفويض بالرعاية والحفظ : (٨٢)

وقد تعددت معانيها لغوياً فى القرآن الكريم : فتأتى بمعنى التفويض كما في قوله

تعالى : ﴿ وَأَفْوِضْ أَمْرِي إِلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ ﴾ (٤٤) غافر: ٤٤ .

كما تأتى بمعنى الحفظ والرعاية . كما في قوله تعالى : ﴿ فَاللَّهُ خَيْرٌ حَفِظًا وَهُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ ﴾

(٦٤) يوسف: ٦٤ ، وكما في قوله عز وجل : ﴿ حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ ﴾ (١٧٣) آل عمران: ١٧٣ .

وقد تأتى بمعنى الاعتماد، من توكلت على الله، اعتمدت عليه ومنه قوله تعالى :

﴿ وَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ وَكَفَى بِاللَّهِ وَكِيلًا ﴾ (٨١) النساء: ٨١ ، وقوله سبحانه : ﴿ إِنِّي تَوَكَّلْتُ عَلَى اللَّهِ رَبِّي وَرَبِّكُمْ ﴾

هود: ٥٦ .

ففي هذا كله إشارة إلى أن الوكيل من شأنه أن يرعى ما وكل فيه بأمانة ونظر، وأن

يحفظ ما أسند إليه حتى تأتى أعماله وفق مصلحة الموكل .

والوكالة في اصطلاح الفقهاء:

عرفها الحنفية: بأنها: إقامة الإنسان غيره مقام نفسه في تصرف معلوم (٨٣) .

وعند المالكية هي: نيابة في حق، غير مشروطة بموته ولا إمارة (٨٤) .

وعند الشافعية هي: تفويض شخص لغيره، فيما يفعله حال حياته، مما يقبل النيابة

(٨٢) المصباح المنير، مرجع سابق، ص ٦٧٠ .

(٨٣) تكملة فتح القدير، شمس الدين أحمد بن قودر المعروف بقاضى زادة، ٢/٧ . وهى تكملة لفتح القدير للمحقق

كمال الدين ابن الهمام. على شرح الهداية لشيخ الإسلام برهان الدين أبى بكر المرغينانى، طبعة دار إحياء التراث

العربى.

(٨٤) جواهر الإكليل، للعلامة صالح عبد السميع الأبى الأزهرى، ١٢٥/٢ ، الحلبي - مصر بدون تاريخ.

الآتي:

أ- من حيث الوضع النظامي : نجد أن الوضع النظامي يختلف في كلا العقدين، حيث إن الوضع النظامي لعقد العمل يستهدف حماية العامل أساساً، بينما لا يحظى الوكيل بمثل هذه الحماية^(٨٩).

ب- من حيث المحل: فالمحل عقد العمل هو العمل المادي الذي يؤديه العامل، أما الوكالة فمحلها إجراء التصرف القانوني.

ج- من حيث المقابل: فعقد العمل يقوم على مقابل ألا وهو الأجر، وذلك بخلاف الوكالة فإنها في الأصل تقوم على التبرع.

د- من حيث طبيعة الأجر: فالأجر في عقد العمل له امتياز خاص حيث يتمتع العامل بامتياز في استيفائه ويظهر ذلك جلياً من خلال نص المادة ١٩ من نظام العمل والتي تنص على: "تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى. وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل."، وذلك بعكس أجر الوكيل، كما أن أجر العامل لا يجوز الحجز عليه في بعض الأحوال، وهذا بخلاف أجر الوكيل.

هـ- من حيث الحماية النظامية: فالعامل يتمتع بحماية نظامية عند انتهاء العقد تفوق تلك التي يقررها النظام للوكيل في حالة عزله، وهذا يبدو واضحاً من خلال نص المادة ٦٤ من نظام العمل والتي نصت على: "يلزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

١- أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل ويوضح فيها تاريخ

(٨٩) د. السيد عبيد نايل، مرجع سابق، ص ٩٤، د. حسن كبره، مرجع سابق، ص ١٤٦.

التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الأخير. ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه.

٢- أن يعيد للعامل جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق.

و- من حيث قواعد إنهاء العقد: حيث إن الوكالة تنتهي بموت الموكل بينما لا ينتهي عقد العمل في الأصل بموت رب العمل حيث تنص المادة ٧٩ من نظام العمل السعودي على: "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".

ز- من حيث اللزوم وعدمه: نجد أن عقد العمل عقد لازم، أما عقد الوكالة فهو عقد غير لازم في الأصل لأنه من عقود التبرع^(٩٠). والرأي السائد حول معيار التفرقة والتمييز بين العقدين، هو الأخذ بضابط التبعية كمعيار للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة، حيث إن رابطة التبعية عنصر جوهري في عقد العمل وليست كذلك في الوكالة^(٩١).

خامساً: عقد العمل وعقد الإيجار.

إذا أمعنا النظر في كلا من عقد العمل وعقد الإيجار نجد أن بينهما عموم وخصوص فكل عقد عمل هو عقد إيجار للأشخاص، بينما ليس كل عقد إيجار هو عقد عمل،

(٩٠) قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، د. محمد حلمي مراد، ط١، لسنة ١٩٦١م، مطبعة نهضة مصر، الفقرات:

(٩١) د. رأفت محمد حماد، مرجع سابق، ص ٦٥-٦٦-٦٧، د. عادل عبد الحميد الفجال، مرجع سابق، ص ١٣ وما بعدها.

فهناك إيجاره الأعيان والتي يوجد بينها وبين عقد العمل فرق كبير، ففرق بين العمل الذي يقوم به العامل في عقد العمل، وبين الشيء العادي الذي يكون محلاً لعقد الإيجار.

ومع ذلك فما زالت توجد صور يدرق فيها أمر التمييز بين عقد العمل وعقد الإيجار، ومن أهم هذه الصور العملية الحالة التي يكون صاحب العمل فيها ملتزم بتوفير مسكن للعامل، فإذا كان للعامل الحق في الانتفاع بالمسكن بالمجان، فلا حاجة تدعوا إلى القول بأن ثمة عقدين عقد عمل وعقد إيجار، بل يعتبر العقد عقد عمل خالص ويكون الانتفاع بالمسكن ميزة عينية يقدم للعامل ويعتبر جزءاً من الأجر^(٩٢). أما إذا كان العامل يدفع أجرة في مقابل انتفاعه بالمسكن، فلا مناص من القول بوجود عقدين أحدهما عقد عمل، والآخر عقد إيجار للسكن.

على أن الإيجار في هذه الحالة يكون عقداً تابعاً لعقد العمل، إذ إن صفة العامل كانت ملحوظة في تخويله حق الانتفاع بالمسكن، وبالتالي ينقضي هذا الحق بانتهاء عقد العمل^(٩٣).

(٩٢) د. عبد العزيز المرسي، مرجع سابق، ص ١٥٩-٦٠.

(٩٣) قد كانت المادة الثانية من المشروع التمهيدي للقانون المدني المصري تنص على أن "لا يعتبر ما يلزم به رب العمل للعامل من مأكل ومسكن ملحقا بالأجر المتفق عليه ويزول بزوال الحق في الأجر". ينظر: أصول قانون العمل، د. حسن كبير، مرجع سابق، ص ١٤٥ وما بعدها، وقانون العمل، د. إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ١٢٤ وما بعدها.

الخاتمة

أستطيع أن استخلص بعد هذا العرض لطبيعة عقد العمل والتمييز بينه وبين غيره من العقود الأخرى بعض النتائج في تركيز شديد وهي كالتالي:

١- إن عقد العمل من العقود الحيوية والذي يمثل ركيزة أساسية لكافة الدول لاسيما في الوقت الحاضر الذي أصبحت فيه جميع الدول تتبارى فيما بينها على تهيئة المناخ المناسب للعامل حتى يستطيع أن ينتج، وأصبح تقدم الشعوب يقاس بما تقدمه أنظمة الدول وقوانينها من ضمانات للعمال.

٢- أن عقد العمل إنما هو اتفاق يقصد به قيام شخص بأداء عمل لحساب آخر، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر معين، وبذلك فعقد العمل له ثلاثة عناصر وهي: العمل والأجر والتبعية.

٣- أن عقد العمل في الفقه الإسلامي لا يعدو أن يكون نوعاً من إجارة الأشخاص ويمكن تعريفه وفقاً لما ذهب إليه الشافعية بأنه: "عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم".

٤- أن عقد العمل له مجموعة من الخصائص والصفات التي تميزه عن غيره والتي يمكن إجمالها في:

- أنه عقد ملزم للجانبين (العامل ورب العمل).

- أنه عقد من عقود المعاوضة حيث إن كلا من العامل ورب العمل يحصل على مقابل لما يعطى.

- إن عقد العمل يعتبر من العقود المستمرة أو الزمنية، إذ يُعد الزمن عنصراً أصيلاً في هذا العقد، فموجبه تقاس التزامات العامل ورب العمل، فإذا استثنيت الحالة التي

يقدر فيها الأجر على أساس العمل، فإن الزمن يُعد ضرورياً لقياس أداء العامل.

- أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل لأن شخصية العامل فيه محل اعتبار وبالتالي يتأثر العقد بوفاة العامل أو كل ما يطرأ عليه.

- أن عقد العمل هو عقد رضائي يقوم على التراضي بين أطرافه وينصب على العمل.

١- أن عقد العمل يتميز عن غيره من العقود التي قد تتشابه معه مثل عقد المقاوله أو الاستصناع، أو الشركة أو البيع أو الوكالة والتي يتميز عقد العمل عنها بعنصر التبعية والخضوع لإدارة رب العمل وتوافر الأجر النقدي.

٢- أن النظام السعودي قد أفرد لنظام العمل نظاماً قضائياً خاصاً يتمثل في لجان تسوية المنازعات العمالية، وذلك من باب التيسير على العمال وضمان السرعة في الفصل في المنازعات، إلى جانب كون هذه اللجان ذات دراية وخبرة في المنازعات التجارية نظراً لتخصصها الدقيق في الفصل فيها.