



الموضوع الثاني: العقوبات والمخالفات النظامية

أولاً: أمثلة على المخالفات

عدم توثيق العقود

المقصود به:

أن يعمل الموظف في المنشأة بدون عقد عمل مكتوب وموثق (إلكترونيًا عبر منصة قوى غالبًا)، أو أن العقد غير محدّث بما يطرأ من تعديلات (مثل تغيير الراتب، المسمى الوظيفي، ساعات العمل).

لماذا هذا مخالف؟

نظام العمل السعودي يشترط توثيق العقد وحفظ حقوق الطرفين. عدم توثيق العقد يعرّض العامل للظلم (مثل: إنكار الأجر، أو مدة الخدمة، أو المزايا). كما يعد مخالفة تنظيمية على المنشأة أمام وزارة الموارد البشرية.

مثال واقعي مبسط:

شركة توظف 10 موظفين ميدانيين "بدون عقد" وتكتفي برسائل واتساب أو اتفاق شفهي، ثم عند الاختلاف على الراتب أو الزيادة أو المكافأة لا يوجد ما يثبت حق العامل رسميًا → هذا يُعتبر عدم توثيق لعقود العمل ومخالفة نظامية.

أولاً: أمثلة على المخالفات

عدم تسجيل الموظفين في التأمينات الاجتماعية

المقصود به:

أن يعمل الموظف (سعودي أو غير سعودي) براتب شهري ولا تقوم المنشأة بتسجيله في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (GOSI) من بداية عمله أو تُسجله بأجر أقل من أجره الحقيقي.

لماذا هذا مخالف؟

- التسجيل في التأمينات حق للعامل وواجب على صاحب العمل.
- يترتب عليه:
 - احتساب الاشتراكات التقاعدية.
 - الاستفادة من تعويضات إصابات العمل.
 - الاستفادة من تعويضات التعطل عن العمل (سائد) (للسعوديين).
- عدم التسجيل أو تسجيل أجر أقل يعني حرمان العامل من هذه الحقوق + مخالفة نظامية على المنشأة.

مثال واقعي مبسط:

موظف عمل 3 سنوات في منشأة، ولم يُسجل في التأمينات. بعد فترة أصيب في العمل أو انتهت خدمته واحتاج إلى معاش أو تعويض، فوجد أنه غير مسجل في التأمينات أساساً → الضياع هنا كبير على العامل، وتُحاسب المنشأة على هذا التقصير.

أولاً: أمثلة على المخالفات

تأخير الأجور

المقصود به:

ألا تدفع المنشأة رواتب الموظفين في موعدها المحدد (مثل نهاية كل شهر ميلادي)، أو تتأخر بشكل متكرر، أو تمتنع عن دفعها لعدة أشهر.

لماذا هذا مخالف؟

- نظام العمل يلزم صاحب العمل بدفع الأجر في موعده.
- هناك نظام حماية الأجور المرتبط بمنصة "مدد" وبنظام الوزارة؛ يراقب تحويل الرواتب في وقتها.
- التأخير يضر العامل في:
 - التزاماته الأسرية.
 - سداد القروض والإيجارات.
 - مصاريف المعيشة اليومية.

مثال واقعي مبسط:

منشأة تؤخر رواتب الموظفين شهرين أو ثلاثة بحجة "الظروف المالية". هذا التأخير المتكرر يُعتبر مخالفة ويعرّض المنشأة للغرامات وإيقاف بعض الخدمات، وقد يصل لتصعيد الموضوع للجنة العمالة والقضاء.

أولاً: أمثلة على المخالفات

عدم الالتزام بساعات العمل أو الإجازات النظامية

المقصود به:

في ساعات العمل:

تشغيل العامل أكثر من 8 ساعات يوميًا أو 48 ساعة أسبوعيًا (في الغالبية) دون احتساب إضافي.

لماذا هذا مخالف؟

- لأن نظام العمل ينص على حدود واضحة لساعات العمل والإجازات.
- الهدف: حماية صحة العامل النفسية والجسدية، وتحقيق توازن بين الحياة والعمل.

مثال واقعي مبسط:

- منشأة تُلزم الموظفين بالعمل 10-11 ساعة يوميًا طوال العام، بدون بدل إضافي وبدون احتساب ساعات إضافية.
- أو منشأة ترفض إعطاء موظف إجازته السنوية بحجة "ضغط العمل" لعدة سنوات متتالية.
- هذه الممارسات تُعد مخالفات لنظام العمل.

ثانيًا: العقوبات

العقوبات تختلف حسب نوع المخالفة وتكرارها، لكن بشكل عام يمكن تلخيصها في ثلاثة أنواع رئيسية:

الغرامات المالية

ما هي؟

مبالغ مالية تفرضها الجهة المختصة (وزارة الموارد البشرية، التأمينات الاجتماعية...) على المنشأة المخالفة.

كيف تطبق؟

- لكل نوع مخالفة حد أدنى وأقصى من الغرامة (مثلاً: مبلغ معين عن كل عامل غير مسجل في التأمينات، أو عن كل عقد غير موثق، أو عن كل حالة تأخير أجور).
- قد تتضاعف الغرامة عند تكرار المخالفة.

مثال:

كلما زادت المخالفة وعدد العمال المتضررين وتكرار المخالفة، زادت قيمة الغرامة.

ثانيًا: العقوبات

إيقاف أو تقييد الخدمات عن المنشأة

ما المقصود بإيقاف الخدمات؟

أن تُقيد الدولة بعض الخدمات الإلكترونية عن المنشأة، مثل:

- منع إصدار أو تجديد رخص العمل.
- إيقاف خدمات في "قوى" أو "التأمينات" أو "الجوازات".
- عدم السماح بنقل خدمات العمالة أو استخدام عمالة جديدة.

لماذا هذا إجراء مهم؟

- يشكل ضغطًا كبيرًا على المنشأة المخالفة لتصحيح أوضاعها.
- يجبرها على:
 - توثيق العقود.
 - دفع الرواتب المتأخرة.
 - تسجيل الموظفين في التأمينات.
 - تصحيح عدد ساعات العمل والإجازات.

مثال:

شركة لم ترفع ملفات حماية الأجور ولم تلتزم بدفع الرواتب في وقتها لعدة أشهر → قد تُوقَف عنها بعض الخدمات حتى تصحح أوضاعها وترسل ملفات الرواتب

بشكل سليم.

ثانيًا: العقوبات

التصعيد للقضاء (اللجان العمالية / المحاكم العمالية) ماذا يعني التصعيد؟

- تحويل القضية من مجرد مخالفة إدارية إلى نزاع عمالي أمام الجهات القضائية.
- قد يصدر:
 - حكم بإلزام المنشأة بدفع الأجور المتأخرة.
 - تعويض عن الأضرار.
 - تصحيح وضع العامل (مثل: تعديل المسمى أو الدرجة أو نهاية الخدمة).
 - أحكام أخرى بحسب نوع القضية.

متى يحدث التصعيد؟

- عند عدم التزام المنشأة بتصحيح المخالفة بعد التنبيه والإنذارات.
- أو عندما يتقدم العامل بشكوى رسمية، وتتطور القضية لمرحلة التسوية الودية ثم القضاء.
- أو عندما تكون المخالفة جسيمة ومتكررة.

مثال:

عامل لم يحصل على راتبه لمدة 4 أشهر، ولم تُسجّله المنشأة في التأمينات، ولا يوجد عقد موثق، وقُدّم عدة شكاوى ولم يتحسن الوضع → يتم تصعيد الموضوع للجهة القضائية، التي قد تحكم له بجميع رواتبه + تعويض + إلزام المنشأة بتصحيح وضعه أو إنهاء عقده نظاميًا مع مستحقاته.