

## حماية الأجر في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية في الضمانات النظامية والآثار القانونية المترتبة على الإخلال بها

زياد خالد حمد المشوح

طالب ماجستير وباحث قانوني بكلية بريدة - القصيم المملكة العربية السعودية

قبول البحث: 11/05/2026

مراجعة البحث: 20/04/2026

استلام البحث: 18/03/2026

### الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل الإطار النظامي والمؤسسي لحماية الأجر في نظام العمل السعودي، باعتباره العنصر الجوهري في عقد العمل والضمانة الأساسية لاستقرار العامل اقتصادياً واجتماعياً. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاستقراء النصوص النظامية والتطبيقات القضائية والإدارية ذات الصلة. وقد قُسم البحث إلى مبحثين رئيسيين؛ تتبع الأول ماهية القانونية للأجر، وبيان عناصره وأنواعه، وخصائصه كـ "دين ممتاز"، مع استعراض الضمانات الإجرائية والموضوعية التي أقرها المنظم السعودي، وفي مقدمتها "برنامج حماية الأجر"، بينما ركز المبحث الثاني على تحليل صور الإخلال بحق العامل في الأجر (كالتأخير، والامتناع، والحسم غير المشروع)، مسلطاً الضوء على الآثار القانونية والجزاءات الإدارية والقضائية المترتبة على تلك المخالفات. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: نجاح المنظم السعودي في التحول من أسلوب "الحماية العلاجية" إلى "الحماية الوقائية الاستباقية" عبر الرقابة الآلية، وإثبات فعالية التدابير الإدارية (كإيقاف الخدمات ونقل الكفالة) كأدوات ردع سريعة تتفوق أحياناً على التقاضي. في المقابل، كشف البحث عن تحديات تطبيقية تتعلق بضعف حماية عمال "المقاول من الباطن"، وغياب التكييف النظامي لتعويض العامل مالياً عن أضرار مماثلة صاحب العمل. وانتهى البحث بجملة من التوصيات التشريعية، أهمها: دعوة المنظم السعودي لإقرار مبدأ "المسؤولية التضامنية" بين المقاول الرئيسي والفرعي في أداء الأجر، واستحداث "تعويض مدني تعزيري" لجبر ضرر العامل المتأخر أجره بما يتوافق مع الضوابط الشرعية، إضافة إلى اقتراح تأسيس "صندوق وطني لضمان الأجر" للتدخل السريع في حالات إفلاس المنشآت أو تعثرها

**الكلمات المفتاحية:** نظام العمل السعودي، حماية الأجر، القضاء العمالي، الامتياز النظامي، المقاول من الباطن، الرقابة العمالية

### Abstract

Research Title: Wage Protection in the Saudi Labor Law: An Analytical Study of Statutory Guarantees and the Legal Consequences of Their Breach. This research aims to study and analyze the legal and institutional framework for wage protection in the Saudi Labor Law, considering it the essential element of the employment contract and the fundamental guarantee for the worker's economic and social stability. The study adopted the descriptive-analytical approach to extrapolate the relevant statutory provisions, as well as judicial and administrative applications. The research is divided into two main sections. The first section traces the legal nature of the wage, elucidating its elements, types, and its characteristics as a "privileged debt" (priority claim), alongside reviewing the procedural and substantive guarantees established by the Saudi legislator, primarily the "Wage Protection Program." Meanwhile, the second section focuses on analyzing the forms of violation of the worker's right to wages (such as delay, withholding, and unlawful deductions), shedding light on the legal consequences and the administrative and judicial sanctions resulting from these violations. The study concluded with several findings, most notably: the success of the Saudi legislator in transitioning from a "remedial protection" approach to a "proactive preventive protection" mechanism through automated monitoring, and proving the effectiveness of administrative measures (e.g., suspension of services and transfer of sponsorship) as rapid deterrent tools that sometimes surpass litigation. Conversely, the research revealed practical challenges related to the weak protection of "subcontractor" workers, and the absence of a statutory characterization for financially compensating the worker for the damages caused by the employer's procrastination. The research concluded with a set of legislative recommendations, most importantly: urging the Saudi legislator to adopt the principle of "joint and several liability" between the main contractor and the subcontractor regarding wage payment, and introducing a "discretionary civil compensation" (Ta'zir) to redress the harm suffered by a worker whose wage is delayed, in accordance with Sharia parameters.

Additionally, it proposes the establishment of a "National Wage Guarantee Fund" for rapid intervention in cases of corporate bankruptcy or insolvency.

**Keywords:** Saudi Labor Law, Wage Protection, Labor Judiciary, Statutory Privilege, Subcontractor, Labor Oversight.

## المقدمة

يُعدّ الأجر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها العلاقة العمالية، إذ يمثل المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل نظير ما يقدمه من جهد أو عمل، كما يُشكّل أحد أهم مظاهر الحماية الاجتماعية والاقتصادية التي حرصت الأنظمة الحديثة على تقريرها للعامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. ومن هذا المنطلق، أولى المنظم السعودي عناية خاصة بحماية الأجر، فنظّم أحكامه في نظام العمل السعودي، ووضع جملة من الضمانات والقيود التي تكفل انتظام صرفه، وتحول دون المساس به أو الانتقاص منه بغير سند نظامي.

وقد تعززت هذه الحماية من خلال تطوير الآليات الرقابية والتنظيمية، ومن أبرزها برنامج حماية الأجر، الذي يهدف إلى رفع مستوى الشفافية وضمن التزام منشآت القطاع الخاص بأداء الأجر في مواعيدها المحددة. ومع ذلك، لا يزال الواقع العملي يكشف عن وجود بعض صور الإخلال بحقوق العمال المتعلقة بالأجر، كالتأخر في صرفها، أو الاقتطاع غير المشروع منها، أو الامتناع عن الوفاء بها، الأمر الذي يثير تساؤلات قانونية حول مدى كفاية الحماية النظامية المقررة للأجر، ومدى فعالية الجزاءات وآليات الإنفاذ في الحد من هذه المخالفات.

وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع وما يرتبط به من آثار قانونية واقتصادية واجتماعية، يسعى هذا البحث إلى دراسة حماية الأجر في نظام العمل السعودي، وتحليل الضمانات النظامية المقررة له، وبيان الآثار القانونية المترتبة على الإخلال بأحكامه، مع الوقوف على أبرز التطبيقات العملية ذات الصلة.

## - إشكالية البحث

تتمثل إشكالية البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

إلى أي مدى وفّق المنظم السعودي في توفير حماية نظامية فعّالة للأجر في إطار نظام العمل، وما مدى كفاية الآليات الرقابية والجزاءات القانونية في ضمان التزام أصحاب العمل بأداء الأجر وصيانة حقوق العمال؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدد من التساؤلات الفرعية، من أبرزها:

1- ما المقصود بالأجر في نظام العمل السعودي، وما نطاق الحماية النظامية المقررة له؟

- 2- ما أبرز الضمانات النظامية التي قررها المنظم لحماية الأجر؟
- 3- ما صور الإخلال بحق العامل في الأجر في الواقع العملي؟
- 4- ما الآثار القانونية المترتبة على مخالفة أحكام حماية الأجر؟
- 5- إلى أي مدى أسهمت الآليات الرقابية والجزاءات النظامية في الحد من مخالفات الأجور؟

#### -أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول أحد الحقوق الأساسية التي لا غنى عنها للعامل، وهو حقه في الأجر الذي تقوم عليه معيشتة ويترتب عليه استقراره الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن دوره في تحقيق التوازن العقدي بين العامل وصاحب العمل وتعزيز الاستقرار داخل بيئة العمل. كما تبرز أهمية البحث في إبراز الجهود التي بذلها المنظم السعودي في سبيل تطوير الحماية النظامية للأجور من خلال ما استحدثته من تشريعات وآليات رقابية حديثة، إلى جانب الحاجة إلى دراسة تحليلية تقوم مدى فاعلية الضمانات والجزاءات المقررة لحماية الأجر في الواقع العملي. وإلى جانب ذلك، يسهم هذا البحث في إثراء المكتبة القانونية بدراسة متخصصة تتناول حماية الأجر في ضوء نظام العمل السعودي وما يتصل به من تطبيقات عملية ذات صلة.

#### -أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف، من أهمها:

- 1- بيان مفهوم الأجر في نظام العمل السعودي وخصائصه النظامية.
- 2- تحليل الضمانات القانونية المقررة لحماية الأجر.
- 3- توضيح صور الإخلال بحقوق العمال المتعلقة بالأجور.
- 4- بيان الآثار القانونية المترتبة على مخالفة أحكام حماية الأجر.
- 5- تقييم مدى فعالية الآليات الرقابية والجزاءات النظامية في حماية حقوق العمال المالية.
- 6- الوصول إلى عدد من النتائج والتوصيات التي تسهم في تعزيز الحماية النظامية للأجور.

## -منهج البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة النصوص النظامية المتعلقة بحماية الأجر في نظام العمل السعودي وتحليلها تحليلاً قانونياً، مع الاستفادة من القرارات القضائية والتطبيقات العملية ذات الصلة متى توافرت، بالإضافة إلى الاستئناس ببعض الآراء الفقهية القانونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

## -خطة الدراسة

### المبحث الأول: الإطار النظامي لحماية الأجر في نظام العمل السعودي

المطلب الأول: مفهوم الأجر وطبيعته النظامية

المطلب الثاني: الضمانات النظامية المقررة لحماية الأجر

المبحث الثاني: صور الإخلال بحماية الأجر وآثارها القانونية

المطلب الأول: صور الإخلال بحق العامل في الأجر

المطلب الثاني: الآثار القانونية والجزاء المترتبة على مخالفة أحكام حماية الأجر

### المبحث الأول: الإطار النظامي لحماية الأجر في نظام العمل السعودي

يُعد الأجر العصب الرئيسي في عقد العمل، والدافع الأساسي الذي يحدو بالعمال لتقديم جهده ووقته لصالح صاحب العمل، ولما كان الأجر يمثل في الغالب مصدر الدخل الوحيد للعامل وأسرته، فقد أولى المنظم السعودي اهتماماً بالغاً بوضع إطار نظامي متكامل يكفل حماية هذا الحق المالي من أي تعسف أو تأخير، ويتناول هذا المبحث دراسة وتحليل الإطار النظامي لحماية الأجر من خلال مطلبين؛ يُخصص الأول لبيان ماهية القانونية للأجر، بينما يُفرد الثاني لاستعراض الضمانات النظامية والإجرائية لحمايته.

المطلب الأول: مفهوم الأجر وطبيعته النظامية

أولا تعريف الأجر وعناصره والأساس النظامي لاستحقاقه

يُعرف الأجر في الفقه القانوني العمالي بأنه كل ما يتعهد به صاحب العمل بدفعه للعامل بموجب عقد العمل مقابل ما يؤديه الأخير من عمل، وسواء أكان هذا المقابل نقدياً أم عينياً، وقد تبنى المنظم السعودي هذا المفهوم في نظام العمل، حيث ربط استحقاق الأجر بأداء العمل، فالعلاقة بينهما علاقة تبادلية تدور وجوداً وهدماً<sup>1</sup>.

وقد حسم المنظم السعودي في المادة الثانية من نظام العمل هذا المفهوم بشكل قاطع، فجعل الأصل في استحقاق الأجر هو قيام علاقة تبعية وعقد عمل صحيح، وتتكون عناصر الأجر من القيمة المالية التي تُدفع بصفة دورية منتظمة، وما يلحق بها من علاوات وبدلات أصبحت جزءاً لا يتجزأ من المقابل المالي للعمل<sup>2</sup>.

### اهمية الاجر

يعتبر الاجر من أهم الحقوق المعترف بها للعمال؛ وذلك لما يكتسبه من أهمية حيوية على عدة أصعدة و هو ما جعل أغلب المواثيق المتعلقة بحقوق الإنسان تسعى الى تكريس هذا الحق باعتباره ضمانا لكرامة الإنسان و وسيلة تكفل له و لأفراد أسرته العيش الكريم حيث تنص المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف اليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية" وفي نفس السياق تضيف الفقرة الثانية من المادة ٣٤ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان أن " لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته"

### ثانيا أنواع الأجر في النظام السعودي (الأساسي والفعلي)

من أبرز ما يميز نظام العمل السعودي دقته في تقسيم الأجر إلى نوعين رئيسيين يترتب عليهما آثار قانونية بالغة الأهمية، وهما "الأجر الأساسي" و"الأجر الفعلي".

**فالأجر الأساسي هو:** كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد العمل مكتوباً كان أو غير مكتوب، بصرف النظر عن نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية<sup>3</sup>.

**أما الأجر الفعلي:** فقد وسّع المنظم من دائرته ليشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد يبذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل

<sup>1</sup> رمضان، سيد محمود "الوسيط في شرح نظام العمل السعودي"، دار الإحادة للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الثالثة، 2018م، ص 142

<sup>2</sup> المملكة العربية السعودية، "نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51/م) وتاريخ 23 / 8 / 1426هـ وتعديلاته"، المادة (2)

<sup>3</sup> . القاضي، منصور بن عبد الرحمن "مبادئ نظام العمل السعودي والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة الخامسة، 2019م، ص 210.

بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ويشمل ذلك البدلات، والعمولات، والنسب المؤبقة، والمكافآت، والميزات العينية. وتبرز الأهمية العملية لهذا التقسيم في احتساب مكافأة نهاية الخدمة وتصفية المستحقات، حيث اشترط النظام أن يكون الاحتساب على أساس الأجر الفعلي الأخير لحماية حقوق العامل المكتسبة<sup>1</sup>.

### ثالثاً التمييز بين الأجر والبدلات والمزايا المالية الأخرى

يثور اللبس غالباً بين الأجر كعنصر أصيل في العقد، وبين البدلات والمزايا الأخرى. يُجمع شراح النظام السعودي على أن البدلات (كبدل الخطر، بدل السكن، بدل النقل) تأخذ حكم الأجر الفعلي إذا كانت مقررّة بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل، وتُدفع بصفة مستقرّة ودورية<sup>2</sup>.

أما الهيئات أو الإكراميات أو المنح التقديرية التي يمنحها صاحب العمل تبرعاً دون التزام عقدي أو لائحي، ولا تتسم بصفة الاستمرارية، فلا تعد جزءاً من الأجر ولا تخضع لأحكامه النظامية، إلا إذا جرى العرف على دفعها بصورة منتظمة بحيث أصبح العامل يعتبرها جزءاً من دخله المتوقع، فهنا تتحول من منحة تبرعيه إلى حق مكتسب (أجر)<sup>3</sup>.

### رابعاً الخصائص القانونية للأجر:

يتمتع الأجر بخصائص قانونية تجعله متميزاً عن الديون المدنية العادية؛ فهو يمثل "حقاً معيشياً" (ذو طبيعة غذائية) يعتمد عليه العامل في تلبية احتياجاته الأساسية. ولهذا أضفى المنظم السعودي على الأجر صفة "الامتياز"<sup>4</sup> حيث نصت المادة (19) من نظام العمل على أن المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته تعد ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، ولها أولوية في الاستيفاء من جميع أموال صاحب العمل في حالات الإفلاس أو التصفية<sup>5</sup>.

### المطلب الثاني: الضمانات النظامية المقررة لحماية الأجر

لم يكتفِ المنظم السعودي بتقرير استحقاق الأجر، بل أحاطه بسياج من الضمانات الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، لضمان وصول الأجر كاملاً وفي موعده للعامل.

### أولاً تنظيم مواعيد ومكان صرف الأجور:

تدخّل المنظم السعودي بشكل مباشر لتنظيم كيفية ومواعيد الوفاء بالأجر.

<sup>1</sup> الرويس، خالد بن عبد العزيز "الوجيز في شرح نظام العمل السعودي"، دار النشر الجامعي، الرياض، 2020م، ص 188.

<sup>2</sup> المأربي، محمد بن حرصان "الحماية القانونية لأجر العامل في النظام السعودي"، بحث منشور في مجلة العلوم الشرعية والقانونية، جامعة القصيم، المجلد 12، العدد 2، 2019م، ص 342.

<sup>3</sup> المطرود، عبد الله بن محمد "عقد العمل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي"، مطبوعات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 2015م، ص 275.

<sup>4</sup> الشريف، نايف بن سلطان "أحكام علاقات العمل في النظام السعودي"، دار حافظ للنشر، جدة، 2017م، ص 192.

<sup>5</sup> المادة (19) من نظام العمل

فقد نصت المادة (90) من نظام العمل على وجوب دفع أجر العامل بالعملة الرسمية للبلاد، وأن يتم الدفع في أوقات العمل ومكانه، أو عن طريق البنوك المعتمدة. كما حدد النظام مواعيد دورية قطعية؛ فالعمال ذوو الأجر اليومية تُصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل، والعمال ذوو الأجر الشهرية تُصرف أجورهم مرة في الشهر. لا يجوز لصاحب العمل تأخير هذه المواعيد تحت أي ذريعة<sup>1</sup>.

وتعد هذه التحويلات بالتالي قرينة على وفاء صاحب العمل بالأجور.

كما يمكن التحقق من ذلك بكل سهولة ويسر من خلال ما يعرف بنظام حماية الأجر الذي أقرته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والذي يقوم برصد عمليات صرف الأجر لجميع عمال المنشآت الخاصة، بهدف تكوين قاعدة بيانات تضم معلومات محدثة عن عمليات الوفاء بالأجر، والتأكد من مدى التزام المنشآت بدفع الأجر وفق الضوابط التي يقرها النظام أو العقد.

كما يقوم هذا البرنامج بربط جميع المنشآت العمالية في القطاع الخاص بالنظام البنكي، وإشعار مكتب العمل بضرورة التفتيش بغرض التأكد من وفاء أصحاب العمل بمستحقات العمال في المواعيد المقررة، ووفق الضوابط القانونية.

ويضمن هذا البرنامج على هذا النحو، أن يتم صرف مستحقات العامل بدون تأخير وبكل شفافية من خلال المعلومات المسجلة بقواعد البيانات البنكية.

كما يضمن البرنامج القومي للأجور من ناحية أخرى، لصاحب المنشأة تقليل المشاكل العمالية وإيجاد بيئة عمل سليمة تساعد على رفع الإنتاج والإنتاجية.

هذا بالإضافة إلى سرعة وسهولة إثبات عمليات دفع الأجر دون الحاجة إلى الرجوع إلى كشوف استلام الرواتب وبالتالي الحد من الشكاوى الكيدية التي قد يلجأ إليها العامل ضد صاحب العمل<sup>2</sup>.

وبالنسبة للعمال المعيّنين بالقطعة أي العامل الذي تحدد أجره على أساس القطعة، ويستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يؤدي صاحب العمل للعامل أجره على دفعات بواقع دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه العامل من عمل على أن يؤدي له باقي الأجر كاملاً في الأسبوع التالي لأنهاء ما يكلف به من عمل<sup>3</sup>. وإذا كان العمل لا

<sup>1</sup> نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51)، المادة (89) والمادة (90).

<sup>2</sup> إبراهيم، حسيني إبراهيم أحمد - الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي -، مرجع سابق، ص ١٨٠٦.

<sup>3</sup> نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51)، المادة 90

يستغرق إنجازه أكثر من أسبوعين، فقد ترك المشرع زمان الوفاء بالأجر، في هذه الحالة يكون وفق ما يتم الاتفاق عليه بين العامل وصاحب العمل أو ما جرى به العرف.

أما بالنسبة لبقية العمال المحسوبة أجورهم بغير ما سبق، كالعمال الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو بالأسبوع فقد اشترط المنظم السعودي أن تؤدي أجورهم "مرة كل أسبوع على الأقل".

وإذا حدث أن انتهت علاقة العمل قبل حلول موعد دفع الأجر فإنه يجب أن يميز في هذه الحالة بين فرضيتين تخص الفرضية الأولى إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل أما الفرضية الثانية فهي تخص إنهاء عقد العمل بإرادة العامل، حيث تنص المادة على أنه " إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل"<sup>1</sup>.

وبالتالي ففي حال قدم العامل استقالته مثلاً، فإنه على صاحب العمل، أن يفي بأجر العامل بالإضافة الى كافة المبالغ المستحقة له في مدة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ ترك العامل للخدمة. وفي المقابل إذا كان سبب إنهاء العقد لا يعود للعامل فإنه على صاحب العمل أن يفي بأجر العامل وكافة المبالغ الأخرى المستحقة له خلال مدة لا تزيد على أسبوع من تاريخ إنهاء العقد.

ويحق لصاحب العمل حسم أي دين مستحق له على العامل من المبالغ المستحقة للعامل، بشرط أن يكون هذا الدين قد نشأ على العامل بسبب عمله لدى صاحب العمل ويُعد إلزام أصحاب العمل بتحويل الأجور عبر البنوك المعتمدة من أهم الضمانات الحديثة التي تمنع التحايل، وتُسهل إثبات الوفاء بالأجر من الناحية القانونية، وتتفي الجهالة أو الادعاءات الكيدية من كلا الطرفين<sup>2</sup>.

### ثانياً حظر الحسم أو الاقتطاع من الأجر:

تفعيلاً للطبيعة المعيشية للأجر، وضع المنظم السعودي قيوداً صارمة على حق صاحب العمل في الحسم من الأجر أو الحجز عليه. القاعدة العامة هي حظر اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل دون موافقة كتابية منه.

<sup>1</sup> إبراهيم، حسيني إبراهيم أحمد الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، ص، 1800.  
<sup>2</sup> رشدي، محمد السعيد "شرح أحكام نظام العمل السعودي وتعديلاته"، دار النهضة العربية، القاهرة/الرياض، 2016م، ص 315.

نصت الفقرة الأولى من المادة ٩٢ من نظام العمل على أنه " لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية: 1- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره". ويخرج عن هذه الأحكام مختلف التزامات العامل المادية الأخرى تجاه صاحب العمل كقروض بينهما تم ابرامها في وقت سابق على العلاقة التعاقدية<sup>1</sup>.

ومن خلال المادة السابقة نجد أن المنظم، أورد في المادة (92) استثناءات حصرية يجوز فيها الحسم (كاسترداد السلف، اشتراكات التأمينات الاجتماعية، الغرامات التأديبية، وتنفيذ الأحكام القضائية)، على ألا تتجاوز نسبة الحسم في جميع الأحوال (نصف الأجر) المستحق للعامل، لضمان بقاء ما يكفي لمعيشته<sup>2</sup>.

وفي حال قيام صاحب العمل بالحسم بصورة مخالفة للنظام، يحق للعامل اللجوء إلى المحاكم العمالية (أو اللجان سابقاً) لطلب وقف الحسم واسترداد ما تم حسمه تعسفياً، مع توقيع غرامات على المنشأة المخالفة<sup>3</sup>.

#### اقتطاع من أجر العامل بسبب التعويض عن الفقد أو التلف:

تنص المادة ٩١ عمل سعودي، على أن : ١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، أو هي في عهده، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك، إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، وللعامل أن يتظلم مما نُسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض، أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية، فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم. - - يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة، وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك".

<sup>1</sup> نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51/م)، المادة 92

<sup>2</sup> وزارة العدل السعودية، مركز البحوث، "الحماية القضائية لحقوق العمال في ضوء نظام العمل"، بحث منشور في مجلة العدل، العدد 74، 2017م، ص 112.

<sup>3</sup> التركي، عمر بن عبد العزيز "القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية: اختصاصاته وإجراءاته"، دار التدرية، الرياض، 2021م، ص 89.

يتضح من هذا النص، أنه يحق لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح ما سببه بخطئه العمدي أو غير العمدي، إذ ورد لفظ "خطأ" بالنص عاماً، أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل، سواء وقع ذلك أثناء العمل أو بسببه فادي إلى فقد أو تلف أو تدمير لآلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي موجودة بحيازته، كما لو كان مستأجراً لها، ويقوم صاحب العمل بتقدير قيمة الفقد أو التلف أو التدمير، والمبلغ الذي يتحمله العامل، لإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل الفقد أو التلف أو التدمير، بما لا يزيد علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، سواء كان العامل يستوفى أجره مشاهرة أو مياومة أو غير ذلك<sup>1</sup>

### ثالثاً: دور الجهات المختصة وبرنامج حماية الأجور:

في سياق التطور التقني والرقابي، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية "برنامج حماية الأجور" والذي يُعد نقلة نوعية في الضمانات النظامية. يهدف البرنامج إلى إنشاء قاعدة بيانات دقيقة ومحدثة تتضمن عمليات صرف أجور العاملين في القطاع الخاص، حيث تُلزم المنشآت برفع ملفات صرف الأجور شهرياً عبر منصة "مدد" لضمان مطابقتها لعقود العمل المسجلة<sup>2</sup>.

يُتيح هذا البرنامج للوزارة الرقابة الاستباقية والمتابعة الآلية دون انتظار شكوى من العامل. وفي حال تخلف المنشأة عن دفع الأجور أو تأخيرها، تُطبق عليها حزمة من الجزاءات الإدارية المترتبة، تبدأ بإيقاف الخدمات الإلكترونية عن المنشأة، وتصل إلى السماح للعاملين بنقل كفالتهم (خدماتهم) إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الحالي، وهو ما يمثل ضغطاً نظامياً هائلاً يضمن التزام أصحاب العمل<sup>3</sup>. ويُعنى هذا المطلب بدراسة الضمانات التي قررها المنظم السعودي لحماية الأجر، ومن ذلك تنظيم مواعيد صرف الأجور، وإلزام أصحاب العمل بإثبات الوفاء بها، وحظر الحسم أو الاقتطاع منها إلا وفق الضوابط النظامية، إلى جانب بيان دور الجهات المختصة وبرنامج حماية الأجور في الرقابة والمتابعة.

## المبحث الثاني: صور الإخلال بحماية الأجر وآثارها القانونية

إذا كان المنظم السعودي قد أحاط الأجر بسياج من الضمانات الموضوعية والإجرائية كما سلف البيان، فإن الواقع العملي لعلاقات العمل يُفرز العديد من التجاوزات والمخالفات التي تمس هذا الحق الجوهري. يُسلط هذا المبحث الضوء

<sup>1</sup> الأهواني، حسام الدين كامل. شرح قانون علاقات العمل ص ٢٩٠ ، فقرة ٢٦٧ ،

<sup>2</sup> وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "الدليل الإجرائي لبرنامج حماية الأجور"، الإصدار الرابع، الرياض، 2021م، ص 5-7.

<sup>3</sup> المشعل، فهد بن عبد الرحمن "السياسات الحديثة لتنظيم سوق العمل السعودي: دراسة قانونية تطبيقية"، مجلة الحقوق، جامعة الملك سعود، المجلد 30، 2022م، ص 245

على أبرز صور الإخلال التي قد يمارسها صاحب العمل تجاه أجر العامل، ثم ينتقل لبيان الآثار القانونية والجزاءات الرادعة التي رتبها النظام لمواجهة هذه المخالفات.

### المطلب الأول: صور الإخلال بحق العامل في الأجر

تتعدد الممارسات غير المشروعة التي تشكل إخلالاً بالتزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر، وتفاوت في جسامتها وطبيعتها، وتنعكس بآثار سلبية عميقة على استقرار العامل وعائلته.

#### أولاً: التأخر في صرف الأجور والامتناع عن أدائها:

يُعد التأخر في صرف الأجر عن المواعيد الدورية المقررة نظاماً (أسبوعياً أو شهرياً) من أكثر صور الإخلال شيوعاً في سوق العمل، ويتحقق التأخير بمجرد انقضاء المدة المحددة في المادة (90) من نظام العمل دون إيداع الأجر في حساب العامل، أما الامتناع عن الأداء، فهو صورة أشد جساماً، حيث يُنكر صاحب العمل حق العامل في الأجر كلياً أو يرفض قطعياً دفعه رغم ثبوت علاقة العمل، وهو ما يُعد تعسفاً صريحاً وخرقاً لمبدأ "الأجر مقابل العمل" الذي تقوم عليه الرابطة العقدية<sup>1</sup>.

#### ثانياً: الحسم غير المشروع ومخالفة الأجر المتفق عليه

تتجلى هذه الصورة في اقتطاع صاحب العمل لجزء من أجر العامل دون مسوغ نظامي، أو تجاوز نسب الحسم القسوى التي حددها المادة (92) من نظام العمل (والتي يجب ألا تتجاوز نصف الأجر)، ومن صور الإخلال أيضاً قيام صاحب العمل بدفع أجر يقل عن الأجر المتفق عليه في العقد، أو التحايل بتغيير صفة الأجر الفعلي إلى بدلات وهمية غير ثابتة للتهرب من احتسابها ضمن مكافأة نهاية الخدمة، وهو ما يُعد إثراءً بلا سبب على حساب العامل ومخالفة صريحة لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار نصت المادة ٧٠ من نظام العمل على أنه " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل، ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة، ولا أن تقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد..."<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المرزوقي، محمد بن عبد الله "شرح نظام العمل السعودي في ضوء التحديثات الأخيرة"، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الرابعة، 2021م، ص 245.

<sup>2</sup> البدر، بدر بن سعود "ضمانات حقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي"، دار التدمرية، الرياض، الطبعة الثانية، 2018م، ص 177.

<sup>3</sup> نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51)، المادة 70.

كما تضيف المادة ١٧٣ من نظام العمل على أنه "يجب على صاحب العمل أن يكتب الغرامات التي يوقعها على العامل في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك. ولا يجوز التصرف في الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة، على أن يكون التصرف بهذه الغرامات من قبل اللجنة العمالية في المنشأة، وفي حالة عدم وجود لجنة يكون التصرف في الغرامات بموافقة الوزارة. وبهدف وضع مثل هذا الالتزام الى وضع حد لإجحاف صاحب العمل في توقيع العقوبات المالية من ناحية وإلى حماية أجر العامل من ناحية أخرى<sup>1</sup>.

### ثالثاً: الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على الإخلال بالأجر

لا تقتصر آثار الإخلال بالأجر على الجانب القانوني المحض، بل تمتد لتشمل أبعاداً اقتصادية واجتماعية خطيرة، فالتأخر في صرف الأجور يؤدي إلى إرباك ميزانية العامل وتراكم الديون عليه، وقد يعرضه للمساءلة القانونية لعجزه عن الوفاء بالتزاماته تجاه الغير (كالإيجارات والقروض البنكية)، اجتماعياً، يؤدي هذا الإخلال إلى زعزعة استقرار أسرة العامل وانخفاض مستوى معيشتهم، فضلاً عن خلق بيئة عمل مشحونة تفتقر إلى الانتماء والولاء، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية العامة للمنشأة والاقتصاد الوطني<sup>2</sup>.

ومن خلال ذلك نستطيع القول بأن " تأخر صرف الرواتب لشهور يعني انهيار التخطيط المالي بالكامل؛ فلا ميزانية، ولا ادخار، ولا قدرة على الوفاء بالتزامات الأساسية. وهو ما يدفع الموظف إلى الاستدانة، وبيع ممتلكاته، والدخول في دوامة فقر مستدام، حتى لو كان راتبه نظرياً يكفي بعض الاحتياجات. أيضاً أن الأجر الذي يفقد وظيفته اقتصادياً حتى الراتب الكافي إن وجد يفقد قيمته الاقتصادية إذا لم يُصرف في وقته، ويُدخل الموظف في دوامة فقر وانتظار دائم.

### المطلب الثاني: الآثار القانونية والجزاء المترتبة على مخالفة أحكام حماية الأجر

لمواجهة صور الإخلال المذكورة، وضع المنظم السعودي منظومة متكاملة من الجزاءات الإدارية والقضائية، تهدف إلى زجر المخالفين وجبر الضرر الواقع على العامل.

### أولاً: الجزاءات الإدارية ودور الرقابة (وزارة الموارد البشرية)

<sup>1</sup> نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51)، المادة 73

<sup>2</sup> الشمري، هند بنت خالد "الآثار القانونية والاجتماعية المترتبة على الإخلال بالتزامات العمالية"، مجلة الدراسات الإسلامية والقانونية، جامعة الجمعة، المجلد 8، العدد 3، 2022م، ص 92.

منح المنظم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية سلطة توقيع جزاءات إدارية صارمة على المنشآت المخالفة لأحكام حماية الأجر. وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات المعتمد، تُفرض غرامات مالية تتضاعف بتعدد العمال المتضررين. كما تُتخذ تدابير إدارية حازمة تتمثل في حرمان المنشأة من خدمات الوزارة (كإيقاف إصدار التأشيرات، ومنع تجديد رخص العمل، وإيقاف نقل الكفالة إليها). وتُعد هذه الجزاءات أداة ضغط فعالة تجبر صاحب العمل على سرعة تصحيح أوضاعه<sup>1</sup>.

### ثانياً: الآثار القانونية المباشرة لصالح العامل (حق ترك العمل ونقل الخدمات)

رتب النظام آثراً قانونية استثنائية لصالح العامل المتضرر من تأخر الأجر. فبموجب المادة (81) من نظام العمل، يحق للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل، مع الاحتفاظ بحقوقه النظامية كاملة (بما فيها مكافأة نهاية الخدمة)، إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية ومنها الأجر. علاوة على ذلك، أجازت القرارات الوزارية المنفذة للعامل نقل خدماته (كفالاته) إلى صاحب عمل آخر دون الحاجة لموافقة صاحب العمل الحالي، إذا تأخر الأخير في دفع الأجر لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر متتالية<sup>2</sup>.

### ثالثاً: آليات المطالبة القضائية وتقييم فعالية الجزاءات

في حال تعذر الحل الودي، كفل النظام للعامل حق اللجوء إلى القضاء العمالي (المحاكم العمالية) للمطالبة بأجوره المتأخرة. وقد تميز القضاء العمالي السعودي بتبني إجراءات مستعجلة، حيث حدد النظام مدداً قصيرة لنظر الدعاوى العمالية منعاً للمماطلة. وبالنظر في فعالية هذه المنظومة، نجد أن التطورات الأخيرة (مثل اعتبار محاضر الصلح سندات تنفيذية، ورقمته الجلسات) قد ساهمت بشكل كبير في تسريع وتيرة حصول العمال على أجورهم، وجعلت من المخاطرة بمخالفة أحكام الأجر أمراً مكلفاً جداً لأصحاب العمل<sup>3</sup>.

لقد أعطى المنظم للعامل حق التقدم بطلب إلى المحكمة العمالية ضد صاحب العمل، في حال تأخر أو تراخي هذا الأخير في الوفاء بمستحقاته وفق ما استقر عليه نظام مكتب العمل في الرواتب، وكذلك ما أشارت إليه المادة 94 من نظام العمل، كما سنبينه أدناه.

<sup>1</sup> النوار، عبد الإله بن محمد "المسؤولية المدنية والإدارية لصاحب العمل في النظام السعودي"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الملك سعود، المجلد 31، العدد 1، 2019م، ص 124.

<sup>2</sup> وزارة العدل، مركز البحوث، "مدونة المبادئ والقرارات العمالية للمحكمة العليا"، الرياض، 2020م، ص 58.

<sup>3</sup> التركي، عمر بن عبد العزيز "القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية: اختصاصاته وإجراءاته في ضوء الأنظمة الجديدة"، دار التدمرية، الرياض، 2021م، ص 140.

المادة 94 من نظام العمل فلقد سبق للمنظم -قبل برنامج حماية الأجور- أن حذّر من التهاون في حق العمال أو الحسم من راتبهم وبموجب ما نصت عليه المادة (94) من نظام العمل، من أن: "إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في النظام بغير موافقته الكتابية، أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى المحكمة العمالية، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة<sup>1</sup>."

ولعل المادة 94 من نظام العمل -سالفه الذكر- جاءت لترسخ اتجاه المنظم في إرساء قاعدة عدم جواز المساس بأجر العامل سواء بالحسم منه أو التأخير في سداه عن مواعده، إلا في الحالات المقررة بموجب النظام كالغرامات أو مقابل إصلاح ما أتلغه العامل أو استرداد قروض من صاحب العمل، وغيرها من الحالات النظامية.

#### الخاتمة

في ضوء هذا البحث الذي تناولنا فيه بالدراسة والتحليل " حماية الأجر في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية في الضمانات النظامية والآثار القانونية المترتبة على الإخلال بها "، فقد تجولنا بين النصوص النظامية، وآراء شراح الفقه القانوني، والتطبيقات العملية. وقد اتضح لنا جلياً مدى العناية الفائقة التي أولاها المنظم السعودي لحماية الأجر باعتباره العصب الحيوي في عقد العمل والمصدر الأساسي لعيش العامل وأسرته.

ومن خلال الاستقراء والتحليل المنهجي لمباحث هذه الدراسة، خلص الباحث إلى جملة من النتائج، تليها مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تجد طريقها إلى الجهات التشريعية والتنفيذية المختصة:

#### أولاً: النتائج

1. أثبتت الدراسة أن المنظم السعودي لم يتعامل مع الأجر كدين مدني عادي، بل أضفى عليه صبغة "الامتياز النظامي" لضمان استيفائه قبل غيره من الديون، مع وضع قيود صارمة تمنع الحسم منه أو الحجز عليه إلا في أضيق الحدود، مما يعكس البعد الإنساني والاجتماعي لنظام العمل السعودي.

<sup>1</sup> نظام العمل المادة 94

2. أحدثت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نقلة نوعية في فلسفة الحماية من خلال ابتكار "برنامج حماية". وقد نتج عن هذا البرنامج تحول جذري من أسلوب "الرقابة العلاجية" (التي تنتظر شكوى العامل) إلى

"الرقابة الوقائية الآلية" التي ترصد المخالفة فور وقوعها.

3. كشفت الدراسة أن الآثار القانونية المباشرة المترتبة على الإخلال بالأجر، كالسماح بنقل كفالة العامل دون موافقة صاحب العمل وإيقاف الخدمات الحكومية عن المنشأة، تشكل أداة ردع إدارية تتفوق أحياناً في سرعتها وفعاليتها على مسار التقاضي التقليدي.

4. بينت الدراسة أن القضاء العمالي السعودي يتمتع بصواب عن الحكم بـ "الفوائد الربوية" على متأخرات الأجر التزاماً بأحكام الشريعة الإسلامية، إلا أن هذا الالتزام الشرعي ترك فراغاً تشريعياً في مسألة "جبر الضرر الفعلي" الذي يلحق بالعامل جراء المماطلة.

5. أظهر الواقع العملي ضعف الحماية المقررة لعمال "المقاول من الباطن"، حيث تتعكس النزاعات المالية بين المقاول الرئيسي والفرعي فوراً على أجور العمال، مما يجعلهم الضحية الأولى لتعثر المستخلصات المالية للمشروع.

#### ثانياً: التوصيات

بناءً على ما تقدم من نتائج، وفي سبيل سد بعض الثغرات النظامية للارتقاء بمنظومة حماية الأجر إلى أعلى درجات الكمال التشريعي، يوصي الباحث بما يلي:

1. **يوصي الباحث** بضرورة تدخل المنظم السعودي لتعديل نظام العمل بإضافة نص صريح يُقر بـ (التضامن المالي والنظامي) بين المقاول الرئيسي (أو المالك) والمقاول من الباطن فيما يتعلق بوفاء أجور العمال. بحيث يحق للعامل مطالبة المقاول الرئيسي بأجره المتأخر والخصم من مستخلصات المقاول الفرعي، أسوة بما هو معمول به في بعض التشريعات المقارنة المتقدمة.

2. **يوصي الباحث** بضرورة تقنين آلية تتيح للمحاكم العمالية الحكم للمدعي (العامل) بـ "تعويض مالي مقطوع" لقاء الأضرار المادية المباشرة التي لحقت به بسبب تأخر أجره. ويُبنى هذا التعويض فقهيّاً على قاعدة (لِيُ الواجد يُجَلُّ عِرْضه وعقوبته)، بحيث يُكَيّف كتعزيز مالي يذهب لصالح العامل المضروب لجبر ضرره، وليس كفائدة ربوية على أصل الدين.

3. **توصي الدراسة** بإنشاء صندوق وطني (قد يُمول بنسبة ضئيلة جداً من رسوم رخص العمل أو غرامات المخالفات العمالية) يتولى التدخل السريع لدفع أجور العمال في حالات الإفلاس الكلي للمنشآت أو هروب صاحب العمل، على أن يحل الصندوق (حلولاً قانونياً) محل العمال في المطالبة بتلك المبالغ من ذمة صاحب العمل أو من خلال تصفية أصول المنشأة عبر قضاء التنفيذ، مما يضمن سرعة حصول العمال على حقوقهم المعيشية.

4. **توصي الدراسة** بإلزام المنشآت بتسليم العامل عند توقيع العقد "وثيقة حقوق مبسطة" بلغته الأم، توضح تحديداً آليات اللجوء السريع لبرنامج حماية الأجور في حال تأخر راتبه، لتعزيز الحماية الاستباقية حيث يفترق العديد من العمال الوافدين للوعي القانوني بآليات المطالبة بحقوقهم (كحق ترك العمل دون إشعار وفق المادة 81).

#### المراجع والمصادر

#### أولاً: الأنظمة واللوائح والأدلة الرسمية

- **نظام العمل السعودي**. الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ وتعديلاته. المملكة العربية السعودية. (المواد المستند إليها: 2، 19، 70، 73، 89، 90، 92، 94).
- **وزارة العدل (مركز البحوث)**. *مدونة المبادئ والقرارات العمالية للمحكمة العليا*. الإصدار الأول. الرياض، 2020م.
- **وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية**. *الدليل الإجرائي لبرنامج حماية الأجور*. الإصدار الرابع. الرياض، 2021م.

#### ثانياً: الكتب القانونية والفقهية

- **الأهواني، حسام الدين كامل** شرح قانون العمل (علاقات العمل). (د.م)، (د.ت).
- **البدر، بدر بن سعود**. *ضمانات حقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي*. ط2. الرياض: دار التدمرية، 2018م.
- **التركي، عمر بن عبد العزيز**. *القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية: اختصاصاته وإجراءاته في ضوء الأنظمة الجديدة*. الرياض: دار التدمرية، 2021م.

- الرويس، خالد بن عبد العزيز. *الوجيز في شرح نظام العمل السعودي*. الرياض: دار النشر الجامعي، 2020م.
- رشدي، محمد السعيد. *شرح أحكام نظام العمل السعودي وتعديلاته*. القاهرة/الرياض: دار النهضة العربية، 2016م.
- رمضان، سيد محمود. *الوسيط في شرح نظام العمل السعودي*. ط3. الرياض: دار الإفادة للنشر والتوزيع، 2018م.
- الشريف، نايف بن سلطان. *أحكام علاقات العمل في النظام السعودي*. جدة: دار حافظ للنشر، 2017م.
- القاضي، منصور بن عبد الرحمن. *مبادئ نظام العمل السعودي والتأمينات الاجتماعية*. ط5. الرياض: مكتبة الرشد، 2019م.
- المرزوقي، محمد بن عبد الله. *شرح نظام العمل السعودي في ضوء التحديثات الأخيرة*. ط4. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، 2021م.
- المطرود، عبد الله بن محمد. *عقد العمل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي*. الرياض: مطبوعات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2015م.

#### ثالثاً: الأبحاث والدوريات العلمية

- إبراهيم، حسيني إبراهيم أحمد". *الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي*. *المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)*. بدون تاريخ.
- الشمري، هند بنت خالد". *الآثار القانونية والاجتماعية المترتبة على الإخلال بالالتزامات العمالية*. *مجلة الدراسات الإسلامية والقانونية، جامعة المجمعة، المجلد 8، العدد 3 (2022م): 92*.
- المأربي، محمد بن حرصان". *الحماية القانونية لأجر العامل في النظام السعودي*. *مجلة العلوم الشرعية والقانونية، جامعة القصيم، المجلد 12، العدد 2 (2019م): 342*.
- المشعل، فهد بن عبد الرحمن". *السياسات الحديثة لتنظيم سوق العمل السعودي: دراسة قانونية تطبيقية*. *مجلة الحقوق، جامعة الملك سعود، المجلد 30 (2022م): 245*.

- النوار، عبد الإله بن محمد". المسؤولية المدنية والإدارية لصاحب العمل في النظام السعودي. "مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الملك سعود، المجلد 31، العدد 1 (2019م): 124.
- وزارة العدل السعودية (مركز البحوث)". الحماية القضائية لحقوق العمال في ضوء نظام العمل. "مجلة العدل، العدد 74 (2017م): 112.