

كلايد اند كو
CLYDE & CO

الجزء الأول: إجراءات المنازعات العمالية
في المملكة العربية السعودية

14 أغسطس 2024

الجزء الأول: إجراءات المنازعات العمالية في المملكة العربية السعودية

المثال إذا كان محل العمل في الرياض، ينبغي تقديم المطالبة لمكتب العمل بالرياض.

- قسم التسوية الودية: بمجرد تقديم المطالبة، يحدد قسم التسوية الودية جلستين خلال 21 يوم عمل اعتباراً من تاريخ الجلسة الأولى. ويكون الغرض من عقد هذه الجلسات هو التوسط بين العامل وحاب العمل بهدف التوصل إلى حل مقبول لكلا الطرفين.
- نتائج جلسات التسوية: في حال عدم إمكانية تسوية المنازعة ودياً خلال هاتين الجلستين، تحال الدعوى إلى المحكمة العمالية للبت فيها بشكل رسمي.

الإحالة إلى المحكمة العمالية

أنشأت المحاكم العمالية في المملكة بموجب المرسوم الملكي رقم 20712/1439 المؤرخ 29 ربيع الثاني 1439 هـ (الموافق 16 يناير 2018) وبدأت عملها في 29 صفر 1440 هـ (29 أكتوبر 2018). وتعد هذه المحاكم فرعاً متخصصاً من المحكمة الابتدائية ومختصة بالتعامل مع المنازعات العمالية على اختلاف أنواعها. وفقاً لوزارة العدل، هناك سبعة محاكم عمالية في المدن الكبرى، والتي تشمل كلاً من الرياض والدمام ومكة وجدة وبريدة والمدينة وأبها، بالإضافة إلى سبعة وعشرين دائرة عمالية في مناطق أخرى وتسعى دوائر استئنافية ضمن ست محاكم استئناف.

لقد وضعت المملكة العربية السعودية إجراءات مفصلة ومنظمة للتعامل مع المنازعات العمالية بما يضمن المعاملة والتسوية العادلة لكل من العاملين وأصحاب العمل.

تعد هذه المقالة جزءاً من سلسلة تتناول إطار المنازعات العمالية في المملكة، حيث يركز الجزء الأول على إطار التعامل مع المنازعات العمالية، ويدور الجزء الثاني حول آليات الدعاوى الجماعية، بينما يتعمق الجزء الثالث في استخدام بنود التحكيم ضمن إطار العمل.

تعطي هذه المقالة نظرة متعمقة على مختلف مراحل إجراءات المنازعات العمالية في المملكة، بدءاً من جهود التسوية الأولية وحتى إجراءات المحاكم والاستئنافات.

مرحلة التسوية أمام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

قبل رفع المنازعة العمالية إلى المحاكم، وجب أولاً تقديمها إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية). كما تم وضع الخطوة الأولى لتسوية المنازعات عبر الوساطة والتفاوض:

- تقديم المطالبة: يجب على العامل تقديم مطالبته إلكترونياً من خلال البوابة الإلكترونية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث ترفع المطالبة لدى المكتب المحلي صاحب الاختصاص على المنطقة التي يقع بها محل العمل. فعلى سبيل

الجزء الأول: إجراءات المنازعات العمالية في المملكة العربية السعودية

وقر أثناء عمله.

شروط الوكالة القانونية

في المملكة، عادة ما تتطلب الإجراءات القانونية تعييناً رسمياً لوكيل بموجب وكالة قانونية، على أن يكون هذا المستند موثقاً ومستوفياً لمعايير قانونية محددة كي يكون المستند مقبولاً في المحكمة. ويكون الوكيل مفوضاً بموجب الوكالة القانونية للتعرف بالنيابة عن الشخص والتأكد من الوفاء بالاشتراطات القانونية والإجرائية بشكل فعال.

كما يحتاج أصحاب العمل إلى توكيل مناسب لمحاميهم لتمثيلهم في حضور الجلسات. وتضع المحاكم العمالية قواعد صارمة تشترط وجود وكالة قانونية سارية للتمثيل القانوني في المطالبات العمالية. ونظراً للأعمال الدولية التي تمارسها العديد من الشركات، فإن الحصول على توكيل من أطراف أجنبية قد يستغرق ما يقرب من الأربعة أسابيع.

وتجنباً لوقوع أي تأخير وضمناً للاستعداد للتعامل مع أي منازعات عمالية محتملة، يتعين على أصحاب العمل مراجعة وتحديث وكالاتهم القانونية بشكل منتظم وهو ما يضمن تفويض الممثلين القانونيين واستعدادهم لأي إجراءات.

اختصاص المحاكم العمالية بالنظر في المنازعات التي تشمل ما يلي:

- المنازعات المتعلقة بعقود العمل والأجور والحقوق المرتبطة بها
- المنازعات المتعلقة بإطبات العمل والمطالبات بالتعويض عنها
- المنازعات المتعلقة بإيقاع أصحاب العمل الجزاءات التأديبية
- المنازعات المترتبة على الفصل من العمل.
- الشكاوى المتعلقة بأي قرارات صادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
- المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية

الموعد الزمني المحدد لتقديم المطالبات

يجب رفع المنازعات العمالية أولاً لدى مكتب العمل المحلي خلال مدة اثني عشر شهراً من الفصل من العمل. وفي حال الشكاوى المقدمة بشأن الإخلال بنظام العمل، أو اللوائح، أو القرارات العمالية فإنه يتعين تقديمها أيضاً خلال اثني عشر شهراً من وقوع المخالفة. ومع ذلك، فإنه وفقاً للممارسات العمالية، يمكن للعامل تقديم مطالبته خلال مدة اثني عشر شهراً من تاريخ الفصل من العمل بسبب الإخلال الذي

الجزء الأول: إجراءات المنازعات العمالية في المملكة العربية السعودية

إجراءات المحكمة العمالية

تشتمل إجراءات المحكمة العمالية على عدة مراحل واعتبارات رئيسية:

- اللغة: تجرى كافة الإجراءات القانونية باللغة العربية.
- المذكرات الخطية: يجب على كل من المدعي والمدعى عليها تقديم مذكرات خطية تبين مطالباتهم ودفوعهم والأدلة المؤيدة بالتفصيل، حيث تعد هذه المستندات بالغة الأهمية لكونها تشكل الأساس الذي تبني عليه المحكمة فهمها للمنازعة.
- الجلسات: تحدد المحكمة مواعيد الجلسات حيث يمكن لكلا الطرفين رفع دعواه. ولا يسمح لغير الأشخاص الذين لهم حق الحضور من الممثلين القانونيين أو الوكلاء القانونيين أو الأطراف أنفسهم بالحضور. والغرض من الجلسات هو منح الأطراف الفرصة لتقديم المرافعات الشفوية وعرض المزيد من الأدلة على المحكمة.
- حقوق الحضور: التمثيل القانوني ليس إلزامياً غير أنه ينصح به بشدة لضمان رفع الدعوى بشكل فعال. ويمكن للأطراف الحضور شخصياً أو من خلال محاميهم أو أي ممثلين مفوضين من قبلهم والمشاركة في الجلسات.
- المدة: تلتزم وزارة العدل أن يتم تسوية المنازعات العمالية على الفور من أجل التوصل إلى تسوية عاجلة لها.

- التكاليف القضائية: يعفى العامل من دفع التكاليف القضائية. ومع ذلك، يطلب من صاحب العمل دفع هذه التكاليف في حال قيامه برفع الدعوى ولم يحكم لمصلحته فيها، أو لم يحكم لصالحه كمدعى عليه. تقدر التكاليف القضائية على الدعوى بنسبة خمسة في المائة (5%) من قيمة المطالبة وبتدأ أعلى (1000000) مليون ريال سعودي. وتقدر رسوم تسجيل الاستئناف المقدم من صاحب العمل لدى محكمة الاستئناف بمبلغ خمسة آلاف (5000) ريال سعودي، والتي تكون مستردة في حال صدر الحكم في الاستئناف لمصلحته. وتقدر تكاليف النقض أمام المحكمة العليا بسبعة آلاف ريال سعودي ويتعين سداد هذا الرسم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ قيد الطلب؛ وإلا يعتبر طلب النقض مرفوضاً تلقائياً. وتكون التكاليف مستردة في حال صدر الحكم في النقض لمصلحة مقدم الطلب. تقدر تكاليف التماس إعادة النظر المقدم من صاحب العمل بمبلغ عشر آلاف ريال. ويمهل طالب التماس إعادة النظر مدة (ثلاثين) يوماً من تاريخ قيد الطلب؛ وإن لم يقيم بالسداد خلال هذه المدة، يعتبر الطلب مرفوضاً تلقائياً. وتكون التكاليف مستردة في حال الحكم لمصلحة صاحب العمل في الطلب المقدم.
- التكاليف: في حال صدر الحكم لمصلحة أحد الأطراف يمكنه التقدم بطلب إلى المحكمة لاستصدار أمر بالتكاليف القضائية. وليست هذه الطلبات منظمة بشكل صارم كما تختلف ممارسات المحاكم في هذا الصدد.

الجزء الأول: إجراءات المنازعات العمالية في المملكة العربية السعودية

صدور الحكم وعدم الامتثال به

يتم إحالة الدعوى إلى محكمة الاستئناف.

- نهائية المطالبات الصغيرة. تعتبر بعض المطالبات الصغيرة كالتي لا تزيد على 50.000 ريال ودعاوى شهادات الخبرة والاعتراضات على الغرامات التي يطبقها صاحب العمل (باستثناء الفصل من العمل) نهائية وغير قابلة للاستئناف.

طرق الاعتراض على الأحكام القضائية

إلى جانب الاستئناف هناك طرق أخرى للاعتراض على الأحكام القضائية الصادرة في المملكة:

- التماس إعادة النظر: للأطراف طلب التماس إعادة النظر في الأحكام الصادرة بصفة نهائية في ظل وجود أي أدلة جديدة أو وقوع غش أو خطأ إجرائي. ويجب تقديم الالتماس خلال ثلاثين يوماً من التعرف على أسباب التماس إعادة النظر.
- النقض: يجوز للأطراف تقديم طلب للمحكمة العليا لإلغاء الأحكام والقرارات القضائية الصادرة أو المؤيدة من قبل محاكم الاستئناف خلال مدة (ثلاثين) يوماً من صدور الحكم من قبل محكمة الاستئناف. ومن بين الأسباب التي يمكن الاستناد إليها في الطعن بالنقض مخالفة نظام المرافعات الشرعية وعدم تشكيل المحكمة وفق الأصول، وعدم اختصاص المحكمة والخطأ في إعطاء الدعوى وصفها الحق وتكييفها القانوني السليم.

بمجرد أن تصدر المحكمة العمالية حكماً نهائياً في الدعوى، يصبح الحكم ملزماً ويتعين على الأطراف المعنية الالتزام به. ويمكن أن يؤدي عدم الالتزام بحكم المحكمة إلى اتخاذ إجراءات تنفيذية. وتشمل هذه الإجراءات المخالفات أو الغرامات أو الإجراءات القانونية الأخرى لضمان الامتثال. ومن الأهمية بمكان لكل من أصحاب العمل والعمال الامتثال للأحكام القضائية تجنباً للمزيد من التعقيدات القانونية.

الاستئناف

إذا لم يصادف قضاء المحكمة العمالية قبولاً لدى أحد الطرفين، يحق له التقدم باستئناف لمحكمة الاستئناف خلال (ثلاثين) يوماً من صدور الحكم. وتشمل إجراءات الاستئناف ما يلي:

- تقديم طلب الاستئناف: يتعين تقديم مذكرة خطية شارحة لأسباب الاستئناف إلى المحكمة مصدرة الحكم من خلال البوابة الإلكترونية للمحكمة (ناجز) حيث يجب أن تتناول هذه المذكرة تفاصيل الحكم المستأنف وأسباب الاعتراض عليه وطلبات المستأنف.
- الاطلاع من قبل المحكمة: لدى استلامها طلب الاستئناف تعيد المحكمة الأطلية النظر في حكمها بناءً على أسباب الاستئناف. وستقوم المحكمة بإخطار الأطراف في حال قررت تعديل الحكم الصادر عنها. وفي حال أيدت المحكمة حكمها الأطلي،

الجزء الأول: إجراءات المنازعات العمالية في المملكة العربية السعودية

نصائح لتحسين فرص الحصول على حكم لمصلحة رافع الدعوى

لرفع احتمالية الحصول على نتيجة إيجابية في المنازعات العمالية، يؤخذ ما يلي بعين الاعتبار:

1. الصياغة الجيدة لعقود العمل: الحرص على أن تكون عقود العمل مفصلة وواضحة ومتفقة مع أنظمة العمل السعودية، حيث إن العقود المطاوعة بشكل جيد يمكن أن تحول دون وقوع سوء الفهم والمنازعات.

2. طلب المشورة القانونية في وقت مبكر: تعيين مستشار قانوني إذا كان من المتوقع بشكل معقول أن تنشأ منازعة، أو على أقصى تقدير، يتم تعيينه مباشرة بمجرد نشوء المنازعة، حيث إن إتاحة القليل من الوقت للاستعداد يمكن أن يضر بدرجة كبيرة بقدرة الأطراف على وضع استراتيجية مناسبة والنجاح في التغلب على تعقيدات الإجراءات القانونية. ويمكن أن يساعد التدخل القانوني المبكر في صياغة الدعوى أو الدفاع على أسس راسخة.

3. إعطاء الأولوية للإجراءات: في حين أننا نقدر أن وظائف الموارد البشرية والقانونية الداخلية من المهن المشغولة، لا بد أن يُعطى أصحاب العمل الأولوية في الدفاع للإجراءات القانونية من خلال توفير جميع المستندات والمعلومات التي يطلبها

الاستشاري القانوني في أقرب وقت ممكن.

4. الاحتفاظ بالوثائق الشاملة: بمعنى الاحتفاظ بسجلات شاملة لجميع المستندات والمراسلات والمعاملات المتعلقة بالتوظيف. ويمكن أن تكون الوثائق الصحيحة بمثابة دليل قاطع أمام المحكمة.

5. التقيد بالإجراءات القانونية والمواعيد الزمنية: التقيد الصارم باتباع جميع الإجراءات القانونية المقررة والوفاء بالمواعيد الزمنية لتجنب حالات الرفض الفني للدعوى، أو الدفوع، وهو ما يشمل تقديم الدعوى، وطلبات الاستئناف والمستندات القانونية الأخرى في الوقت المناسب.

الجزء الأول: إجراءات المنازعات العمالية في المملكة العربية السعودية

الخلاصة

تم وضع إجراءات المنازعات العمالية في المملكة بغرض تيسير عملية تسوية المنازعات العمالية بشكل عادل وفي الوقت المناسب. ويمكن لأصحاب العمل من خلال فهم الاشتراطات والإجراءات القانونية والالتزام بها والتحضير الشامل إعطاء أنفسهم أفضل فرصة لتحقيق نتيجة ناجحة.

للتواصل

سارة خوجة
شريك، مكتب دبي
+971 4 384 4689
sara.khoja@clydeco.ae



بن براون
شريك، مكتب دبي
+971 4 384 4692
ben.brown@clydeco.ae



جسار الجهني
محامي أول، مكتب الرياض
+966 11 253 2170
jassar.aljohani@clydeco.com



490

الشركاء

2,400

محامين

5,500

إجمالي الموظفين

3,200

المهنيون القانونيون

+60

المكاتب حول العالم*

www.clydeco.com

* تضم المكاتب المشتركة

كلايد اند كو إل إل بي هي شركة تضامن ذات مسؤولية محدودة مسجلة، في إنجلترا وويلز، ومنظمة ومفوضة من قبل هيئة لشؤون المحامين.

© كلايد اند كو إل إل بي 2023