

[ساعات العمل في الفقه والقانون]

[إعداد الباحث: د. علي حسين الجيلاي حسين]
[القانون - كلية القانون - جامعة الجزيرة]

مستخلص الدراسة:

أهمية الدراسة تكمن في أن ساعات العمل تعد من الموضوعات التي تصاحب الاتفاق في عقد العمل وتنفيذه، بل وتستمر آثارها إلى ما بعد انتهائه، بحيث صار ينظر إلى ساعات العمل من جهة قانونية واقتصادية واجتماعية وصحية على حد السواء، وقد اهتمت التشريعات والاتفاقيات الدولية بتنظيم ساعات العمل في أحكامها والقواعد التي تبين تحديدها وضوابطها. هدفت الدراسة إلى التعرف على الأحكام القانونية الخاصة بتنظيم ساعات العمل، ومعرفة القواعد القانونية الواردة لتحديد ساعات العمل وكيفية تطبيق تلك الأحكام، وتناول الضمانات التي وردت في المحافظة على حقوق العامل من جانب التشريعات والاتفاقيات الدولية. انتهجت الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن. أهم النتائج أن هناك اهتمام قديم ومتزايد بساعات العمل من قبل التشريعات والاتفاقيات الدولية والإقليمية بتنظيم أحكامها، على الرغم من أنها في الأساس تخضع لاتفاق الطرفين في عقد العمل، إلا أن هذا التدخل فرضته دواعي حماية العامل من الاستغلال من جانب صاحب العمل. بينما جاءت أهم التوصيات في السعي من جانب التشريعات الداخلية للدول إلى تقليص ساعات العمل الطويلة من أجل تخفيض مخاطر إصابات العمل وأمراض العمل وما يرافق ذلك من تكاليف على كل من العامل وصاحب العمل والمجتمع ككل.

الكلمات المفتاحية: ساعات العمل، التشريعات العمالية، فترات الراحة، الساعات الإضافية.

Abstract

The importance of the study lies in the fact that working hours are among the issues that accompany the agreement in the contract of employment and its implementation, and their effects will continue until after its completion, so that working hours are seen from a legal, economic, social and health aspect alike, and international legislation and agreements have concerned with organizing work hours In its provisions and rules that show its identification and controls. The study aimed to identify the legal provisions regarding the regulation of working hours, to know the legal rules received to determine working hours and how to apply those provisions, and to address the guarantees that were contained in the preservation of worker rights by international legislation and agreements. The study adopted the inductive and analytical method. the most important results are that there is an old and growing interest in working hours by international and regional legislations and agreements to regulate their provisions, although they are primarily subject to the agreement of the parties in the employment contract, but this intervention was imposed by the reasons for protecting the worker from exploitation by The employer. While the most important recommendations came in seeking by the internal legislation of countries to reduce long working hours in order to reduce the risks of work injuries and work diseases and the accompanying costs to both the worker and the employer and society as a whole.

Key words: Working Hours, Labor Legislation, Rest Periods, Overtime.

مقدمة

إن العمل الطويل مرهق للعامل، مضر بصحته ومضعف لقواه، لقد دلت الإحصائيات أن معظم حوادث العمل تقع في الساعات الأخيرة من الدوام اليومي، حيث يكون التعب وعدم الانتباه وغيرها قد تمكن من العامل، كذلك فإن العامل الذي يشتغل معظم وقته لا يجد فرصة كافية لرعاية شئون أسرته، ولا يجد فراغاً للراحة وترقية مستوى شئون مهنته ويتعرض إلى الأخطار والمضار الاجتماعية.

والأصل أن يتم تحديد ساعات العمل وتنظيمها باتفاق العامل وصاحب العمل فإن لم يوجد مثل هذا الاتفاق طبقت الأحكام الواردة في لائحة العمل، إذا كانت هناك لائحة، وإلا كان لصاحب العمل أن يحدد وقت العمل وأن يعدل فيه بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل، غير أن المشرع في معظم البلدان لم يترك تنظيم العمل وتحديد ساعات العمل لإرادة طرفي العقد، وهما العامل وصاحب العمل، ولا لإرادة هذا الأخير وحده، بل عمد إلى التدخل في هذا الشأن فوضع حداً أقصى لساعات العمل وحددت فترات الراحة التي يجب أن تتخلل فترات العمل، كما وضع حداً أقصى لبقاء العامل في مكان العمل، فضلاً عن ذلك ألزم صاحب العمل راحة أسبوعية، كما يرد على هذه الأحكام استثناءات قد تتعلق ببعض الأعمال أو بعض الأعمال، كما وضع المشرع ضمانات يكفل بها تنفيذ قواعده.

أهمية الدراسة :

جاءت أهمية الموضوع انطلاقاً من أن ساعات العمل تعد من الموضوعات التي تصاحب الاتفاق في عقد العمل وتنفيذه، بل وتستمر آثارها إلى ما بعد انتهائه، بحيث صار ينظر إلى ساعات العمل من جهة قانونية واقتصادية واجتماعية وصحية على حد السواء، وقد اهتمت التشريعات والاتفاقيات الدولية بتنظيم ساعات العمل في أحكامها والقواعد التي تبين تحديدها وضوابطها، هذا بجانب الفقه الذي أولي ساعات العمل اهتماماً كبيراً لشرحها ومدى تأثيرها على عقد العمل وزيادة الإنتاج وضمن حقوق العامل.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1/ التعرف على الأحكام القانونية الخاصة بتنظيم ساعات العمل.
- 2/ معرفة القواعد القانونية الواردة لتحديد ساعات العمل وكيفية تطبيق تلك الأحكام.
- 3/ تناول الضمانات التي وردت في المحافظة على حقوق العامل من جانب التشريعات والاتفاقيات الدولية.

مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة البحث في أن ساعات العمل يجب أن تخضع في الأساس لاتفاق طرفي عقد العمل، ولكن لما يمكن أن يصدر من جانب صاحب العمل تجاه العامل من استغلال وتعسف باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، كان لازماً تدخل التشريعات لتوفير الحماية للعامل وصحته، ومن هنا يمكن تلخيص المشكلة في الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1/ ما مفهوم ساعات العمل وفقاً للتشريعات القانونية؟
- 2/ ما هي القواعد والأحكام القانونية التي تحدد ساعات العمل؟
- 3/ ما هي الاستثناءات الواردة على الأحكام والقواعد الخاصة بساعات العمل؟

منهج البحث:

كان الاعتماد في دراسة الموضوع علي المنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن.

هيكلية الدراسة :

المحور الأول: مفهوم ساعات العمل.

المحور الثاني: تحديد ساعات العمل.

المحور الثالث: ساعات العمل الإضافية.

المحور الأول: مفهوم ساعات العمل:

يلتزم صاحب العمل، بتقديم العمل إلى العامل وتمكينه من تنفيذه، ويكون ذلك بأن يهيئ له المكان المناسب لأداء العمل حسبما جرى عليه الاتفاق أو العرف السائد في المهنة، وقد يتمثل مكان العمل في محل تجاري أو مكتب أو ورشة أو منزل، وقد يتدخل القانون في كثير من الأحيان ليحدد لصاحب العمل المكان الذي يزاول فيه العمل أو المهنة التي يحترفها وفقاً لمواصفات معينة، وبموجب ترخيص تصدره السلطة الإدارية المختصة، ويستتبع ذلك الالتزام بأن يقدم له الأدوات والمعدات والمواد اللازمة لأداء العمل ويتوقف ذلك على نوع وطبيعة العمل المتفق عليه والعرف السائد في مجال عمل أو حرفة صاحب العمل (خلف الله، 2010).

إن العمل المستمر يتنافى مع الطبيعة البشرية، ونجد أصحاب العمال يعارضون بشدة تخفيض ساعات العمل، لأن ذلك يؤدي إلي زيادة تكاليف العمل، وبالتالي تكاليف الإنتاج، ولكن تخفيض ساعات العمل من شأنه أن يجعل لدى العامل قابلية للعمل باستمرار، كما أنه يجنبه أمراض المهنة التي يصاب بها العامل نتيجة الإرهاق المستمر (علي و الهمشري، 1964).

يقتضي تنفيذ التزام العامل بأداء العمل المكلف به وقتاً قد يطول وقد يقصر تبعاً لنوع العمل وطبيعته، والأصل أن المتعاقدان حرية تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله، فإذا لم يتفق المتعاقدان على ذلك في عقد العمل، كان لصاحب العمل باعتباره المهيم على أداء العمل أن ينظم هذا الوقت فيحدد موعد بدئه وموعد انتهائه، ولكن ترك هذا الأمر لاتفاق المتعاقدان أو لإرادة صاحب العمل وحده قد يؤدي إلى الإخلال بالحماية التي وفرها قانون العمل للعامل، فمصلحة صاحب العمل في الحصول على أكثر ربح ممكن تملي عليه تشغيل العامل أطول وقت ممكن مما يؤدي إلى عواقب سيئة على صحة العامل ونشاطه، ومن أجل ذلك، لم يترك قانون العمل الحرية المطلقة لصاحب العمل في تنظيم العمل اليومي والأسبوعي بل وضع قواعد آمرة تتعلق بهذا التنظيم يجب على صاحب العمل مراعاتها (نايل، 2008).

ويقصد بساعات العمل الفعلية الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل، ولو لم تسمح له ظروف العمل بأداء العمل، فيكفي أن يكون محتسباً لحساب صاحب العمل (دياب، 2006) ، ولكن لا يعني هذا أن يكون العامل قائماً فعلاً بالعمل بصورة متواصلة طوال هذه الساعات إذ قد تتوقف مواصلة العمل على وجود عملاء، كما في المحال التجارية، بحيث توجد في مثل هذه المنشآت ساعات فارغة تتخلل ساعات العمل وهذه الساعات يكون العامل فيها حاضراً على رأس عمله لأدائه ومتربصاً بكل فرصة تسنح لهذا الأداء، وتحسب من فترات العمل وتدخل في ساعات العمل الفعلية (كيرة، 1979).

يتمتع صاحب العمل - كقاعدة عامة - بحرية تنظيم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، حيث يدخل ذلك في صميم سلطته في الإدارة والتنظيم والإشراف، ولكنه يلتزم بمراعاة القواعد القانونية الواردة في التشريع لأنها تتعلق بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بالزيادة، ولكن يجوز الاتفاق على

تخفيضها لمصلحة العامل، ولصاحب العمل حرية تحديد قواعد إثبات الحضور والانصراف بالنسبة للعاملين، وهو يلتزم بأن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الإغلاق الأسبوعي وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل (منصور، 2011).

وأن تحديد ساعات العمل وفترات الراحة يحقق الفائدة للطرفين، فللعامل يحقق عدم إرهاقه وتكليفه بالعمل لساعات طويلة قد تسببه له مشقة كبيرة، وتؤثر بالتالي على صحته الجسدية والعقلية، بينما تحقق لصاحب العمل ضمان نشاط العامل وحيويته مما يساعده في أداء عمله بصورة مرضية، ولذلك فإن تقريرها يكون له ضرورة تحمي مصالح طرفي العلاقة التعاقدية، كما نلاحظ أن جميع التشريعات العمالية في العصر الحديث قد اتجهت إلى تحديد ساعات العمل وذلك لمنع استغلال العامل من جانب صاحب العمل، وتشغيله أوقات تكلفه فوق طاقته بالإضافة إلى أن تحديد ساعات العمل يؤدي لتقليل مخاطر إصابات العمل وأمراض العمل وما يرافق ذلك من تكاليف على كل من العامل وصاحب العمل والمجتمع ككل.

ولعل المقاربة المهمة هنا تكمن في خلق توازن بين مصلحتين، هي مصلحة العامل في الحفاظ على نشاطه وحيويته وعدم التأثير السلبي على صحته جراء الإرهاق الذي يتعرض له من العمل لساعات طويلة خلال اليوم، وبين مصلحة صاحب العمل في الاستفادة من الوقت الذي يعمله العامل لإنجاز أعماله ورغبته في زيادة الإنتاج وبالتالي تحقيق الربح للمنشأة، من هنا جاءت هذه الأحكام لتراعي هاتين المصلحتين وتعمل على إيجاد أفل صيغ التوازن بينها، مع مراعاة المصالح الأخرى التي تتمثل في حق العامل في الكرامة وتجنبيه للسخرى والاستغلال، وحق صاحب العمل في المحافظة على صحة العامل من خلال حماية العامل مما قد يتعرض له بسبب العمل لأوقات طويلة هي في الواقع لا تضر بالعامل وصاحب العمل على حد السواء، ومن خلال هذه المصالح مجتمعة تتحقق مصلحة المجتمع في زيادة الإنتاج.

ونري أن ساعات العمل في مفهومها الواسع تعني الساعات التي يقضيها- أو يلتزم بها- العامل في العمل مع صاحب العمل، حسب ما أتفق عليه الطرفان، أو حسب ما نصت عليه التشريعات- إذا لم يوجد اتفاق بين الطرفين- وكما يمكن للعرف أن يتدخل لحساب ساعات العمل بشرط ألا يخالف نص القانون، كما أن تحديد يهدف إلى حماية العامل من تعسف واستغلال صاحب العمل، الذي يهدف بدوره- في غالب الأحوال- إلى تحقيق الربح وتقليل تكلفة الإنتاج حتى ولو كان ذلك على حساب صحة العامل، بالإضافة إلى أن تحديد ساعات العمل يؤدي إلى نتائج مهمة بحسب الدراسات العلمية من كونها تساهم في المحافظة على صحة العامل وحيويته ونشاطه وقدرته على مواصلة العمل إلى فترات أطول كما كان عمله يتسم بالتوازن وعدم الإجهاد البدني والذهني، وقد اكتسبت ساعات العمل أهمية كبيرة من خلال تناول الفقهاء لموضوعها ومبرراتها ونتائجها، كما تناولتها نصوص الاتفاقيات الدولية والإقليمية، والتي بدورها ساهمت في إدراجها في التشريعات الداخلية للدول، حيث نجد اليوم معظم دول العالم- وإن لم تكن كلها- تتضمن أحكاماً تنظم ساعات العمل.

المحور الثاني: تحديد ساعات العمل:

ذهب معظم التشريعات إلى تحديد الحد الأقصى لساعات العمل بثماني ساعات يومياً، فلا يجوز تشغيل العامل في اليوم أكثر من هذا الوقت والساعات الثماني المفروضة كحد أقصى كقاعدة عامة في اليوم، وإنما يقصد بها الأقصى للساعات التي يمكن تشغيل العامل فيها في أداء العمل المطلوب منه، ومن ثم لا يدخل في هذه الوقت الفترة التي يستعد العامل فيها للعمل بارتداء الملابس العمل وتسلم أدواته، كما لا يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل في انتقاله إلى مكان العمل أو عودته منه مهما كان بعيداً (غانم، 1961).

ويختلف تحديد ساعات العمل اليدوي من حيث نطاق سريانها، ومن حيث عدد الساعات المقررة، ففيما يتعلق بنطاق سريان التمديد تستثني معظم التشريعات العمال الزراعية من تحديد ساعات العمل. لقد أخذت معظم التشريعات بتقسيم ساعات اليوم إلى ثلاثة أقسام بحيث تكون المدة المقررة للعمل ثماني ساعات في اليوم، وتجزئ بعض التشريعات زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم في بعض الأعمال أو تخفيضها إلى سبع في البعض الآخر. ينبغي التنويه بأن ساعات العمل الرسمية قد لا تعبر عن الواقع إذ إن كثيراً ما تقل ساعات العمل الفعلية عن ساعات العمل الرسمية بسبب تمضية العمال وقتاً ملحوظاً في التحضير للبدء بالعمل أو للاستعداد قبل انتهاء العمل أو يتباطئون في تنفيذ العمل (العسال، 2012).

ولا يدخل في ساعات العمل الوقت الذي يستغرقه العامل في انتقاله إلى مكان العمل أو عودته منه مهما كان بعيداً، أو أوقات الراحة، ولكن لا يعني هذا أن يكون العامل قائماً فعلاً بالعمل بصورة متواصلة طوال هذه الساعات إذ قد تتوقف مواصلة العمل على وجود عملاء كما في المحال التجارية ومحلات الحلاقة، بحيث توجد في هذه المنشآت ساعات فارغة تتخلل ساعات العمل، وهذه الساعات يكون العامل فيها حاضراً على رأس عمله لأدائه ومرتبطاً بكل فرصة تسنح لهذا الأداء، ولذلك تحسب من فترات العمل وتدخل في ساعات العمل الفعلية، كما يحسب من ضمن ساعات العمل الفعلية الوقت الذي يستغرقه العامل في إعداد الآلات العمل (نايل، 2008).

ويجوز لصاحب العمل تخفيض عدد ساعات العمل عن الحد الأقصى المقرر قانوناً، وله حرية تعديل ما لم يوجد نص في العقد أو عرف ملزم، فإذا كان اتفاق أو عرف ملزم يتعلق بتخفيض ساعات العمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يغير ذلك بإرادته المنفردة، وإذا تطلب الأمر زيادة الساعات المتفق عليها فإن العامل يستحق أجراً عن الساعات الإضافية حتى ولو لم يتجاوز الحد الأقصى المقررة قانوناً (منصور، 2011).

إلا أنه وإذا كان الحد الأقصى لساعات العمل ثماني ساعات يجوز لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي بعدد أقل من الساعات كأن يحدد لعمل مدة أربع أو ست ساعات، وله أن يعدل في التنظيم الذي أتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل المقررة، بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى وهو ثمان ساعات، ولا يكون للعمال في حالة زيادة ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر قانوناً مطالبة صاحب العمل بأجر إضافي ما لم ينص على ذلك في عقد العمل أو يجري بت العرف في المنشأة (شنب، 1983). أما فترات الراحة فلا تجزئ معظم التشريعات تكليف العامل بالعمل المدة المقررة دفعة واحدة، بل تستلزم أن تتخلل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة ويجب تحديد هذه الفترات بحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متوالية. وكذلك تخضع هذه الفترات إلى استثناءات مؤقتة وأخرى دائمة (بدوي، 1985).

ويستنتج من ذلك أن صاحب العمل ملزماً قانوناً بمنح العامل - أثناء وقت العمل - فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وهذه الفترات قد تمنح للعامل مرة واحدة أو يتم توزيعها على عدة مرات خلال وقت العمل. فالمشرع وضع حداً أدنى لفترات الراحة بحيث لا تقل عن ساعة يومياً، ويجب أن تتخلل فترات الراحة ساعات عمل، ولا يجوز منحها كلها أو بعضها بعد انتهاء العمل.

ويحدد صاحب العمل يوم الراحة الأسبوعية للعامل، حسبما يراه متفقاً مع صالح العمل، فإذا كانت المنشأة تخضع لوجوب الإغلاق الأسبوعي، فإن يوم الراحة لجميع العاملين بها يكون هو يوم الإغلاق، أما إذا كانت المنشأة مستثناة من وجوب الإغلاق الأسبوعي بل تعمل طوال الأسبوع تعين على صاحب العمل أن يحدد لكل عامل راحته الأسبوعية بحيث لا يقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر (عطيفي، 2005).

والأجر الذي يستحقه العامل عن يوم راحته هو نفس الأجر الذي يتقاضاه عن أيام العمل الفعلية، فإن كان الأجر محددًا بالشهر فإنه يتقاضى أجره كاملاً، وإن كان محددًا باليوم أو الساعة فإنه يتقاضى عن يوم راحته ذات أجر الذي يتقاضاه عن يوم العمل، أما في حالة الإنتاج فإن العامل يتقاضى أجراً عن يوم راحته يعادل متوسط أجره اليومي في السنة الأخيرة أو عن المدة التي أشغل فيها إن قلت عن سنة، والعبرة في الأجر المستحق عن يوم الراحة الأسبوعية بالأجر الشامل وليس الأساسي (دياب، 2006).

وترجع الحكمة من تقرير قاعدة وجوب حصول العامل على راحة أسبوعية في أن حصول العامل على راحة أسبوعية تعد من الأمور الضرورية والهامة لاستعادة العامل نشاطه وراحته من عناء العمل طوال الأسبوع وتمكينه من التفرغ بعض الوقت للعناية بشئون أسرته والاجتماع بأقاربه ومعارفه ولتمتعته بمباهج الحياة (يحيى، 1964).

كما أوجبت تشريعات العمل على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وفي مكان ظاهر جدولاً ببيان ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الراحة الأسبوعية . قد يعتمد سجل الدوام حيث يوقع العمال إمام أسمائهم عند الدخول وعند الخروج، وقد يعتمد بطاقات شخصية لكل عامل معلقة على لوحة عند مدخل المنشأة فيأخذها العامل بنفسه ويضعها في آلة عند دخوله وعند خروجه لتثبت له دوام ضمن هذه الفترة (العسال، 2012).

في القانون العمل السوداني لسنة (1997م) نص في المادة (42) " ساعات العمل العادية "، والتي جاء فيها:

" 1/ تكون ساعات العمل العادية ثمانى وأربعين ساعة في الأسبوع أو ثمانى ساعات في اليوم على أن تتخللها فترة للراحة مدفوعة الأجر لا تقل عن نصف ساعة في اليوم وذلك لتناول الطعام أو الراحة.

2/ يجوز للسلطة المختصة بموجب أمر بعد التشاور مع المجلس أن تعدل ساعات العمل الأسبوعية أو اليومية أو فترات الراحة التي تتخللها وذلك بالنسبة لبعض فترات من السنة أو لبعض فئات من العمال حسب طبيعة العمل ونوعه .

3/ تخفض ساعات العمل اليومية بساعة واحدة في اليوم للعمال الصائمين خلال شهر رمضان وللمرضعات لمدة سنتين من تاريخ الولادة على أن تكون تلك الساعة مدفوعة الأجر".

ينصرف الحد الأقصى لساعات العمل وهو ما أقرته الاتفاقيات الدولية وترسخ مفهومه وتطبيقه منذ أمد بعيد في جميع تشريعات العالم المتمدن، والنكوص عنه يعد أمراً بعيد التصور بالنسبة لأي تشريع وطني وذات الأمر يسري فيما يتعلق بفترات الراحة.

وقد جاء في أحد حيثيات أحكام المحكمة العليا عن فترة الراحة ما يلي : " إن مدة الراحة ولأهميتها للمستخدم يجب ألا تقل عن نصف ساعة، ولم يحدد القانون زمن الوقت الأقصى المحدد لها، فيجب أن يفسر ما ورد لصالحه، طالما أن القانون قد نص صراحة على عدم منحه فترة تقل عن نصف ساعة، ويجب تفسير ما ورد في الوقائع لصالحه طالما أن هناك فترة للراحة ومواصلة للعمل " (عثمان، 2012).

وبموجب هذا النص نظم المشرع وقت العمل، فوضع حداً أقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، فقصر ساعات العمل اليومي على ثمانى ساعات، واشترط ألا تزيد ساعات العمل الأسبوعي على ثمان وأربعين ساعة، وأجازت الفقرة الثانية للسلطة المختصة تعديل ساعات العمل الأسبوعية أو اليومية أو فترات الراحة التي تتخللها، وذلك بالنسبة لبعض فترات من السنة أو لبعض فئات من العمال حسب العمل نوعه على أن يصدر بتحديد فئات العمال المشار إليها قرار من الوزير، كما أو جب تخفيض مدة العمل اليومي إلى سبع ساعات بدلاً

من ثمان بالنسبة لفتتين هما العمال الصائمون خلال شهر رمضان المعظم والمرأة التي ترضع طفلها، وذلك مراعاة لظروفها، ولمدة سنتين من تاريخ الولادة، ولا يترتب على تخفيض تلك الساعة أي تخفيض في الأجر. وتدخل ضمن ساعات العمل الفعلي الفترات التي تخصص للصلاة والراحة والطعام، ولا تقل عن نصف ساعة في اليوم (دفع الله، 2004).

وينبغي أن يراعي بصفة خاصة في التشريع المنظم لساعات العمل والراحة، الاتجاهات الحديثة التي تنادي بأن يدخل المشرع في اعتباره الضرورات التي تملي تخفيض ساعات العمل عن الحد الأقصى المقرر في الأعمال التي تنطوي على مخاطر معينة أو الضارة بالصحة أو المرهقة، كالعمل في المناجم والمحاجر وصناعات الحديد والصلب، وكذلك تخفيض سن التقاعد في مثل هذه الأعمال، ووضع قيود واشتراطات معينة فيما يتعلق بالعمل الليلي (خلف الله، 2010).

ويلاحظ أن رضاء العمال أو اتفاقهم مع صاحب العمل على القيام بالعمل على نحو لا يتفق مع أحكام تنظيم وقت العمل اليومي أو الأسبوعي لا عبرة به، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل، وعندئذ فقط يصح الاتفاق، ولا يعتبر صاحب العمل معه مخالفاً للقانون، لأن أحكام تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي من النظام العام، فيبطل كل اتفاق على ما يخالفها ما لم يكن أكثر فائدة للعامل (سباق، 2009).

ولعل هذه الأحكام يدعمها ما جاء في الاتفاقية الدولية الصادرة من منظمة العمل الدولية (المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب للعام 1930م) نصت على: (لا تتجاوز ساعات العمل بالنسبة لمن تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وثمان ساعات يومياً).

حتى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) (اتفاقية السخرة لعام 1930م) تناولت موضوع ساعات العمل في المادة (13) والتي نصت على الآتي: (تكون ساعات العمل العادية لأي شخص يفرض عليه عمل سخرة أو عمل قسري مساوية لساعات العمل العادية المعمول بها في حالة العمل الحر، ويجب أن يكافأ على أية ساعات إضافية يعمل خلالها بنفس المعدلات المعمول بها تعويضاً عن الساعات الإضافية في حالة العمل الحر).

أيضاً الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1996م (بشأن مستويات العمل) نصت في المادة (45) على الآتي: (يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا تزيد عن ثمان ساعات يومياً، أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً، تتخللها فترات للراحة لا تقل عن ساعة، وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية طالما زاد الإنتاج، وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤيدة لذلك).

أما إذا قدرت المنفعة بالعمل فعلى العامل أن ينجز العمل خلال المدة المتفق عليها في العقد، فإن تأخر وأضر بصاحب العمل كان عليه أن يعرض عن الضرر، إلا أن يكون التأخير بسبب خارج عن طاقته (العسال، 2012).

المحور الثالث: ساعات العمل الإضافية:

تجيز حالة الضرورة لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة، ولمدة لا تزيد عن أربع ساعات، والضرورة بطبيعة الحال يستلزمها حدث مؤقت، ولهذا فإن التكليف في هذه الحالة يكون استمراره مرهوناً باستمرار حالة الضرورة وزوالها (خلف الله، 2010).

إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، والمقصود بذلك حالات التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي في الأعياد والمناسبات الأخرى أو فترات الجرد وإعداد الميزانية

والتصفية والاستعداد للمواسم، أو إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف (نايل، 2008).

ومعلوم أن الأجر الإضافي يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفق ظروفه، وهو بهذه المثابة يعتبر أجراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد القانونية، وإذا كان المراجع ضده يحضر إلى المصنع مبكراً وينصرف متأخراً دون بيانات تثبت أن صاحب العمل كلفه بذلك أم بيانات تثبت أن هنالك ظرفاً أو ظرفاً طارئة تستدعي ذلك فلا عبرة بحضوره أو انصرافه قبل وبعد ساعات العمل الرسمية إذ العبرة في هذا الخصوص بساعات التشغيل الفعلي في العمل الذي يؤديه العامل لصاحب العمل فلا تدخل فيه الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة أو ما ينفقه العامل من أوقات الانتظار بمكان العمل قبل مدته أو بعدها، ولا يقدر في ذلك تسليم مقدم الطلب مفاتيح مصنعه للعامل إلى المقدم ضده الطلب ليقوم يومياً بالحضور قبل المواعيد المقررة لفتح الأبواب الخارجية والداخلية حتى يتمكن العاملين من الدخول ومباشرة العمل طالما لم يكن هناك تكليف بذلك من صاحب العمل (عثمان، 2012).

كما تنص المادة (43) من قانون العمل لسنة (1997م) " العمل الإضافي "، والتي جاء فيها :
 " 1/ فيما عدا الحالات التي يصدر فيها قرار من السلطة المختصة ومع مراعاة أحكام المادة 21(7) يجوز لصاحب العمل عند الضرورة الطارئة أن يكلف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة لمدة لا تزيد عن أربع ساعات وفيما عدا حالات الضرورة الطارئة يكون العمل الإضافي باتفاق الطرفين على ألا تزيد مدته عن أربع ساعات في اليوم أو اثني عشرة ساعة في الأسبوع .

2/ في جميع الأحوال يكون العمل الإضافي اختياريًا بالنسبة للنساء في حدود المدة المقررة في البند(1).

3/ يدفع أجر العمل الإضافي في المواعيد المحددة لدفع بقية الأجر على الوجه الآتي :

أ/ في أيام العمل العادية تحسب الساعة بساعة ونصف،

ب/ في أيام العطلات الرسمية تحسب الساعة بساعتين،

4/ يحسب أجر العمل الإضافي على أساس المرتب الأساسي".

وقد سمح المشرع لصاحب العمل بأن يكلف العامل بأداء ساعات عمل إضافية بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة لمدة أقصاها أربع ساعات في اليوم، وقد قيد المشرع العمل الإضافي باتفاق كل من العامل وصاحب العمل عليه فيما عدا حالات الضرورة الطارئة على ألا تزيد مدته على أربع ساعات في اليوم أو اثني عشرة ساعة في الأسبوع، وأوجبت الفقرة الثانية أن يكون العمل الإضافي اختياريًا بالنسبة للنساء في جميع الأحوال بما فيها الضرورة الطارئة، مراعيًا في ذلك طبيعة المرأة من جانب ودورها في المجتمع من جانب آخر، أما الفقرة الثالثة فقد أوضحت كيفية احتساب أجر ساعات العمل الإضافية، سواء وقع العمل في يوم عادي أو في العطلات الرسمية، حيث أوجبت أن يدفع صاحب العمل للعامل أجراً إضافياً بحسب أساس الساعة الإضافية بما يعادل أجر ساعة ونصف في حين يحسب أجر الساعة في أيام العطلات بما يعادل أجر ساعتين، وذلك كله يتم وفقاً لمعيار المرتب الأساسي (دفع الله، 2004).

وقضت أحدي السوابق القضائية ما قضت بت محكمة الاستئناف، وأرست مبدأ أنه : " لا يجوز للأطراف التعاقد على ساعات عمل تزيد عما حدده قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين، حيث أن النص وارد على سبيل الإلزام بغرض حماية العاملين وعدم المساس بالحد الأدنى من حقوقهم. بجانب مبدأ أنه ما زاد عن ساعات العمل الرسمية التي حددها القانون يحسب ساعات عمل إضافية (مجلة الأحكام القضائية، 1974) .

أما لتوافر حالات الضرورة بالنسبة لساعات العمل الإضافي، فقد جاء في حيثيات أحد أحكام المحكمة العليا ما يلي : " صحيح أن البيانات المتوفرة تثبت أن المقدم ضده طلب المراجعة يحضر مبكراً قبل بدء ساعات العمل الرسمية غير أن شهود الإدعاء لم يثبوا أن هناك تكليفاً قد صدر إليه من صاحب العمل، بالعمل لساعات إضافية قبل وبعد ساعات العمل الرسمي، إذ أن مناط استحقاق المراجع ضده لساعات العمل الإضافية هو حالة الضرورة وتكليفه بالعمل، وهو ما خلت عنه البيانات المقدمة وفي غياب حالة الضرورة وتكليف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية فإن ذلك لا يعطيه الحق في ساعات عمل إضافية، والأجر عليها، وبمعنى آخر فإن قيام العامل بأعمال وظيفية لم يستوف شروط شغلها" (عثمان، 2012).

وتعبر محكمة النقض المصرية عن بقولها: (إذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد في القانون، ورأى صاحب المنشأة أن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر في القانون، ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق، وليس للعمال في هذه الحالة الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين ساعات العمل التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة وتلك التي حددها القانون، إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل أو كان العرف قد أستقر على منحهم هذه الأجر) (الهوري، 1975).

الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1996م (بشأن مستويات العمل) نصت في المادة (48) نصت على الآتي: (يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية، في الحالات وبالشروط التي يقرها التشريع، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع، ويعطي العمل عن ساعات عملهم الإضافي أجور تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية، ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة).

ونرى يحسب ما جاء من أقوال شراح القانون ونصوصه وأحكام المحاكم أن ساعات العمل الإضافية أما أن تفرضها حالات ضرورة معينة، أو أن طبيعة العمل تقتضي أن يعمل العامل لساعات إضافية، وقد يكون هناك بعض الإشكالات في الاتفاق على هذا العمل الإضافي، بالرغم من القول بوجود الاتفاق عليه، إلا أن حالات الضرورة قد لا تمكن الطرفين من الاتفاق من حيث أنها قد تكون مفاجئة بحيث لا تسمح لهم بالجلوس والاتفاق عليه، كما نجد أن التشريعات ذهبت إلى وضع حداً أقصى لساعات العمل الإضافية، والحكمة من ذلك لا تختلف عما جاء في تبرير تحديد ساعات العمل الرسمية، مما تشكله من حماية للعامل من لاستغلال صاحب العمل، وبالتالي يكون لها تأثير سلبي على صحة العامل بالإضافة إلى ضرورة أن يكون هذا العمل مأجوراً، كما أن معظم التشريعات تتضمن أحكاماً خاصة بالأجر لساعات العمل الإضافية وهي تختلف عما عليه الأجر في ساعات العمل الرسمية، ومن ذلك ما جاء في القانون السوداني لسنة 1997م، من زيادة الأجر لساعات العمل الإضافية عن ساعات العمل الرسمية

الخاتمة:

تعد ساعات العمل التي يقضيها العامل في تنفيذ العمل المتفق عليه في عقد العمل ذات أبعاد عدة، فهي تؤثر بصورة مباشرة في صحة العامل، كما أن لها آثاراً اقتصادية في تحديد الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل، بجانب آثارها الاجتماعية على العامل والأوقات التي يقضيها مع أسرته ومجتمعه، لذلك نجد أن التشريعات والاتفاقيات الدولية والإقليمية قد تناولتها بالتنظيم في أحكامها وقواعدها، وبالرغم من الطابع الاتفاقي لساعات العمل في عقد العمل إلا أن هذا الاتفاق يجب ألا يخالف ما جاءت به تلك التشريعات من أحكام. وذلك حفاظاً على صحة العامل وضمانه عدم تعرضه لاستغلال صاحب العمل الذي يسعي بدوره إلى خفض تكلفة الإنتاج وتحقيق الربح.

أولاً: النتائج :

- 1/ هناك اهتمام قديم ومتزايد بساعات العمل من قبل التشريعات والاتفاقيات الدولية والإقليمية بتنظيم أحكامها، على الرغم من أنها في الأساس تخضع لاتفاق الطرفين في عقد العمل، إلا أن هذا التدخل فرضته دواعي حماية العامل من الاستغلال من جانب صاحب العمل.
- 2/ أن تدخل التشريعات والاتفاقيات لتحديد ساعات العمل قصد منه في الأساس ضمان الحد الأدنى الذي يجب أن يتوفر للعامل للحفاظ على صحته ونشاطه وقدرته للاستمرار في العمل، بجانب حقوق العامل الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.
- 3/ إن تحديد ساعات العمل الوارد في الاتفاقيات الدولية والإقليمية والتشريعات الداخلية للدول يعتبر من قواعد النظام العام التي لا يجوز للطرفين الاتفاق على مخالفتها، وبالتالي يبطل كل على مخالفة تلك الأحكام.
- 4/ وردت العديد من الاستثناءات في أحكام ساعات العمل تجيز أن يعمل العامل لساعات عمل إضافية في ظروف معينة ووفقاً لشروط معينة، وتكفلت التشريعات ببيان هذه الظروف والشروط، بالإضافة إلى تأكيد حق العامل في الأجر على ساعات العمل الإضافية بما يزيد عن الأجر في ساعات العمل العادية.

ثانياً: التوصيات:

- 1/ السعي من جانب التشريعات الداخلية للدول إلى تقليص ساعات العمل الطويلة من أجل تخفيض مخاطر إصابات العمل وأمراض العمل وما يرافق ذلك من تكاليف على كل من العامل وصاحب العمل والمجتمع ككل، والعمل على ما جاء في أحكام الاتفاقية الدولية بشأن تنظيم ساعات العمل من ضرورة التخفيض التدريجي لتلك الساعات.
- 2/ ضرورة اعتماد إجراءات توقف بين وقت العمل والظروف الاجتماعية للعامل، والوضع الاقتصادي لعمله الذي يؤديه، وأوضاع أسرته، من جانب التشريعات واللوائح التي يضعها صاحب العمل لتنظيم عمل المنشأة، وذلك بغرض الاستفادة مما يمكن أن يقدمه العامل عندما تتوفر له كل هذه المقومات.
- 3/ السعي لاعتماد ساعات عمل قانونية وملائمة يمكنها أن تساهم في تحسين إنتاجية المنشآت، وتبني إجراءات لمساعدة المؤسسات على تطوير إنتاجيتها من أجل المساعدة على اختراق الحلقة المفرغة لساعات العمل طويلة وأجر قليل.
- 4/ ضرورة وضع آليات فاعلة من جانب السلطات التشريعية- بالتشريع- لتطبيق الأحكام الخاصة بساعات العمل، والتأكد من الالتزام بها داخل المنشآت العمالية، من جانب السلطات التنفيذية.

المصادر والمراجع:

- ابراهيم حسين العسال. (2012). العمل والقضايا العمالية (المجلد الطبعة الأولى). بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- أحمد زكي بدوي. (1985). علاقات العمل في الدول العربية. بيروت: دار النهضة العربية.
- اسماعيل غانم. (1961). قانون العمل. دن.
- الحسن محمد سباق. (2009). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية (المجلد الطبعة الأولى). القاهرة: دار النهضة العربية.
- السيد علي، و محمد الهمشري. (1964). النظام القانوني للعاملين بالقطاع العام. القاهرة: المكتبة الأنجو مصرية.
- السيد عيد نايل. (2008). قانون العمل الجديد. القاهرة: دار النهضة العربية.
- الهوري. (1975). نقض مصري 1969.
- امير عبد المنعم عثمان. (2012). أشهر قضايا العمل في السودان- غير منشورة. الخرطوم: شركة مطابع السودان للعملة.
- حسن كيرة. (1979). أصول قانون العمل. الإسكندرية: منشأة المعارف.
- حمدي محمد عطيفي. (2005). دروس في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. بيروت: دار الفكر العربي.
- حيدر أحمد دفع الله. (2004). قانون العمل السوداني معلقاً عليه (المجلد الطبعة الأولى). الدوحة: دار الكتب القطرية.
- 12/ صلاح محمد دياب. (2006). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين. المنامة: مطبعة جامعة البحرين.
- عبد الودود يحيي. (1964). شرح قانون العمل (المجلد الطبعة الأولى). القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.
- محمد حسين منصور. (2011). قانون العمل. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- 15/ محمد عثمان خلف الله. (2010). الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعي في السودان. الخرطوم: جامعة النيلين - كلية القانون.
- محمد لبيب شنب. (1983). شرح قانون العمل (المجلد الطبعة الرابعة). القاهرة: دار النهضة العربية.
- مجلة الأحكام القضائية (1974).
- الاتفاقية العربية رقم (1) 1996م، (بشأن مستويات العمل).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (30) (اتفاقية المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب) لعام 1930م.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) (اتفاقية السخرة لعام 1930م).
- قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م.
- قانون العمل لسنة 1997م.