

دراسة مقارنة في أوجه التطابق والاختلاف بين قانون العمل المصري ونظام العمل السعودي

في ضوء نصوص النظام والقانون وأحكام القضاء
والشريعة الإسلامية

إعداد /

الأستاذ السيد أمين طعيمة

محام بالاستئناف العالي ومجلس الدولة
ماجستير في القانون
باحث قانوني



كَلِمَاتٌ مِنْ وَاقِعِ الْمُمَارَسَةِ

«قانون العمل لا يقاس بكثرة نصوصه وإنما بقدرته على إقامة التوازن بين سلطة الإدارة وكرامة

الإنسان العامل.»

«العدالة العمالية ليست انحيازًا للعامل ولا لصاحب العمل وإنما حماية للعقد من أن تتحول القوة

الاقتصادية إلى وسيلة لإهدار الحق.»

«النص العمالي العادل هو الذي يحمي العامل من التعسف ويحمي صاحب العمل من الفوضى

ويحفظ للمشروع قدرته على الاستمرار.»

«كل نزاع عمالي يبدأ غالباً من كلمة لم تُكتب أو إجراء لم يُوثق أو حق ظن أحد الطرفين أنه

يستطيع تأجيله.»

«عقد العمل ليس ورقة توظيف فحسب بل منظومة التزامات متبادلة تقاس عدالتها عند التنفيذ لا

عند التوقيع.»

«التشريع الناجح لا يكتفي بتقرير الحق بل يرسم طريق إثباته وآلية اقتضائه وضمانه تنفيذه.»

«حين يلتقي النص مع مقصده الشرعي تصبح الحماية العمالية عدلاً لا امتيازاً وتوازناً لا محاباة.»

«خبرة العمل بين مصر والسعودية تكشف أن اختلاف الصياغة لا يعني دائماً اختلاف الغاية وأن

وحدة المقصد قد تظهر من طريقين تشريعيين مختلفين.»

السيد أمين طعيمه

دراسة مقارنة مقارنـة في أوجه التطابق والاختلاف
بين قانون العمل المصري ونظام العمل السعودي

في ضوء النصوص التشريعية واللوائح التنفيذية والقرارات الوزارية
وأحكام القضاء والتأصيل في الشريعة الإسلامية

إعداد / الأستاذ السيد أمين طعيمة
محام بالاستئناف العالي ومجلس الدولة
ماجستير في القانون
باحث قانوني

الطبعة الأولى - ٢٠٢٦
إقبال المراجع: ٢٨ سبتمبر ٢٠٢٦

مقدمة المؤلف

هذا البحث ثمرة ممارسة قانونية امتدت بين بيئتين قانونيتين عريبتين كبيرتين: جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. وقد كشفت الخبرة العملية أن مسائل العمل والعمال، وإن بدت في ظاهرها مسائل تعاقدية يومية، فإنها في حقيقتها تمس الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي وكرامة الإنسان واستمرارية المنشأة في آن واحد. ومن واقع العمل القانوني في مصر والسعودية جاءت فكرة هذه الدراسة لتجاوز المقارنة الشكلية بين النصوص إلى مقارنة فلسفة التنظيم، وآليات التنفيذ، واتجاه القضاء، ومواضع الاتفاق والافتراق، ومدى اتصال ذلك بأصول الشريعة الإسلامية وقواعدها العامة في العقود والأجير والوفاء والضرر والتعويض.

تعتمد الدراسة في جانبها المصري على قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ وما صدر لتنفيذه من قرارات وقواعد تنظيمية حتى تاريخ إقفال المراجع، مع الاستفادة من المبادئ المستقرة لمحكمة النقض وأحكام المحكمة الدستورية العليا بالقدر الذي يظل صالحاً من حيث المنهج أو المبدأ بعد تغير النص. وفي الجانب السعودي تعتمد على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتعديلاته، ولا سيما التعديلات النافذة اعتباراً من ١٩ فبراير ٢٠٢٥، وعلى اللائحة التنفيذية وملحقاتها واللوائح والقرارات الوزارية، وما نشر من أحكام ومبادئ قضائية عمالية ومبادئ منسوبة إلى المحكمة العليا.

ولا يقصد بهذا المؤلف إحلال الرأي الأكاديمي محل النص النافذ أو الحكم القضائي النهائي، بل تقديم أداة مقارنة عملية للباحث والمحامي والقاضي وصاحب العمل والعامل، مع التزام التمييز بين النص الملزم والتفسير القضائي والرأي الفقهي والتحليل المقارن.

وقد حرصت في هذا المؤلف على ألا تكون المقارنة رصدًا جامدًا لاختلاف الألفاظ، بل بحثًا في أثر النص حين ينزل على الواقعة؛ لأن قيمة القاعدة العمالية لا تظهر في تجريدتها، وإنما تظهر حين تتنازع أمام القضاء إرادتان غير متكافئتين، ويصبح على القاضي أن يوازن بين سلطان صاحب العمل في الإدارة، وحق العامل في الحماية، وبين استقرار المنشأة وحرمة الحقوق المكتسبة. ومن هنا كان كل مبحث يبدأ بالنص، ثم ينتقل إلى غايته، ثم إلى تطبيقه القضائي، ثم إلى أثره العملي في الإثبات والصياغة والمرافعة.

وإذا كان اختلاف القانون المصري عن النظام السعودي أمرًا ظاهرًا في البناء التشريعي والإجرائي، فإن الدراسة تكشف في مواضع كثيرة عن وحدة أعمق في المقصد: صيانة الأجر، منع التعسف، استقرار العلاقة، وضمان أن يكون إنهاء العقد أو الجزاء أو الخصم أو الحرمان من الحق قائمًا على سبب مشروع وإجراء صحيح ودليل منتج. وهذه هي المنطقة التي يلتقي فيها النص الحديث مع أصل العدل في الشريعة الإسلامية؛ فالحماية ليست خروجًا على سلطان العقد، وإنما هي ضبط له حتى لا تتحول حرية التعاقد إلى ستار لاختلال القوة أو أكل المال بغير حق.

منهج الدراسة وحدودها

1. أولاً: المقارنة النصية بين القواعد الآمرة والمكّلة في النظامين.
2. ثانياً: رصد القرارات واللوائح التي تنقل النص من مستوى التجريد إلى التطبيق العملي.
3. ثالثاً: الاستفادة من القضاء المصري والسعودي دون نقل مبادئ أو أرقام أحكام غير متحقق منها.
4. رابعاً: التأصيل الشرعي بالرجوع إلى القواعد الكلية: الوفاء بالعقود، تحريم أكل الأموال بالباطل، منع الضرر، استحقاق الأجير أجره، والعدل في المعاضات.
5. خامساً: بيان الأثر العملي لكل اختلاف على صياغة العقود وإدارة الموارد البشرية والمرافعة في المنازعات.

الفصل ١: نطاق سريان التشريع العمالي والاستثناءات

محور المقارنة: تحديد من يعد عاملاً ومن يعد صاحب عمل ومن يخرج من النطاق العام

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قانون العمل المصري ١٤/٢٠٢٥ - مواد الإصدار والتعريفات. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية. ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة نظام العمل السعودي - الباب الأول والتعريفات والاستثناءات. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
نظام العمل السعودي - الباب الأول والتعريفات والاستثناءات	قانون العمل المصري ١٤/٢٠٢٥ - مواد الإصدار والتعريفات	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢: مصادر الالتزام العمالي وترتيبها

محور المقارنة: العقد واللائحة والاتفاق الجماعي والقانون والعرف والقرار الإداري

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من القانون ١٤/٢٠٢٥ والقرارات التنفيذية. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة نظام العمل ولائحته التنفيذية ولائحة تنظيم العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
نظام العمل ولائحته التنفيذية ولائحة تنظيم العمل	القانون ١٤/٢٠٢٥ والقرارات التنفيذية	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعوضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣: عقد العمل: الكتابة والإثبات

محور المقارنة: الكتابة كضمان مع بقاء طرق الإثبات لحماية العامل عند غياب المحرر

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من المادة ٨٩ وما يتصل بها من أحكام الإثبات. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة أحكام عقد العمل في الباب الخامس واللائحة التنفيذية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
أحكام عقد العمل في الباب الخامس واللائحة التنفيذية	المادة ٨٩ وما يتصل بها من أحكام الإثبات	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٤: البيانات الأساسية للعقد

محور المقارنة: الأجر والمهنة والمدة ومكان العمل والحقوق الجوهرية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قرار وزير العمل المصري بشأن بيانات عقود العمل ٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة النماذج والبيانات المنصوص عليها في النظام واللائحة ومنصة قوى. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
النماذج والبيانات	قرار وزير العمل	
المنصوص عليها في النظام واللائحة ومنصة قوى	المصري بشأن بيانات عقود العمل ٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الجمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٥: فترة التجربة

محور المقارنة: حدود التجربة وآثار إنهاء العقد خلالها وشرط النص الصريح

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من الأحكام المنظمة لفترة الاختبار في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ٥٣ بعد تعديلاتها واللائحة التنفيذية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمرجع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ٥٣ بعد تعديلاتها واللائحة التنفيذية	الأحكام المنظمة لفترة الاختبار في قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٦: العقد المحدد وغير المحدد المدة

محور المقارنة: التحول والتجديد وآثار استمرار التنفيذ بعد انتهاء المدة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قواعد المدة والإنهاء في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ٥٥ و٧٤ وما يتصل بهما. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدّث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشأ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ٥٥ و ٧٤ وما يتصل بهما	قواعد المدة والإنهاء في قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٧: أنماط العمل الجديدة والعمل عن بعد

محور المقارنة: مرونة العلاقة العمالية وتعدد الصور الحديثة للعمل

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من القانون ١٤/٢٠٢٥ وما استحدثته من أنماط عمل. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة قرارات وبرامج العمل المرن والعمل عن بعد واللائحة. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
قرارات وبرامج العمل المرن والعمل عن بعد واللائحة	القانون ١٤/٢٠٢٥ وما استحدثه من أنماط عمل	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٨: الأجر ومكوناته

محور المقارنة: تمييز الأجر الأساسي والمتغير والبدلات والمزايا العينية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من الأحكام المنظمة للأجور والمجلس القومي للأجور. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة تعريف الأجر في المادة ٢ وأحكام حماية الأجور. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
تعريف الأجر في المادة ٢ وأحكام حماية الأجور	الأحكام المنظمة للأجور والمجلس القومي للأجور	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٩: الحد الأدنى للأجر وحماية الاستحقاقات

محور المقارنة: طبيعة الحد الأدنى وآليات فرضه وصرفه

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قرارات المجلس القومي للأجور وقانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة برنامج حماية الأجور والقرارات الوزارية ذات الصلة. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
برنامج حماية الأجور والقرارات الوزارية ذات الصلة	قرارات المجلس القومي للأجور وقانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٠: الاقتطاع والحجز من الأجر

محور المقارنة: حدود الخصم وضمان بقاء الحد الأدنى للمعيشة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من نصوص الخصم والحجز في قانون العمل. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد المنظمة للخصم والجزاءات والديون. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، مما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد المنظمة للحسم والجزاءات والديون	نصوص الحسم والحجز في قانون العمل	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعوضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١١: ساعات العمل اليومية والأسبوعية

محور المقارنة: الحدود الزمنية وفترات الراحة والاستثناءات

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قانون ١٤/٢٠٢٥ والقرار الوزاري ٢٨٩ لسنة ٢٠٢٥ للمنشآت الصناعية. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ٩٨ وما بعدها واللائحة التنفيذية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ٩٨ وما بعدها واللائحة التنفيذية	قانون ١٤/٢٠٢٥ والقرار الوزاري ٢٨٩ لسنة ٢٠٢٥ للمنشآت الصناعية	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٢: العمل الإضافي

محور المقارنة: شروط التكليف والمقابل والراحة البديلة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من أحكام التشغيل الإضافي في القانون والقرارات. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ١٠٧ وما يتصل بها من أحكام. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ١٠٧ وما يتصل بها من أحكام	أحكام التشغيل الإضافي في القانون والقرارات	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٣: الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية

محور المقارنة: الحق في الراحة ومقابل العمل يوم العطلة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من المادة ١٢٩ والقرار ٢٩٤ لسنة ٢٠٢٥ والكتب الدورية. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ١٠٤-١٠٧ والقرارات التنفيذية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، مما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ١٠٤-١٠٧	المادة ١٢٩ والقرار ٢٩٤ لسنة ٢٠٢٥ والكتب الدورية	مصدر القاعدة
القرارات التنفيذية		
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقمي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٤: الإجازة السنوية

محور المقارنة: المدة والاستحقاق والترحيل والمقابل النقدي

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من المواد ١٢٤-١٢٦ من قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ١٠٩-١١١ من نظام العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدّث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ١٠٩-١١١ من	المواد ١٢٤-١٢٦ من	مصدر القاعدة
نظام العمل	قانون ١٤/٢٠٢٥	
حد أدنى نظامي مع	حد أدنى تشريعي مع	الطابع الحمائي
لائحة تنفيذية وقرارات	قرارات تنفيذية	
توثيق تعاقدية ورقي	كتابة وسجلات	التوثيق
ومنصات رسمية	ومستندات المنشأة	
حق عمالي مع مخالفات	جزاء مدني/عمالي وقد	أثر المخالفة
وعقوبات نظامية بحسب	يقترن بعقوبة	
الحالة		

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعوضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٥: الإجازات الخاصة والحج

محور المقارنة: تنظيم المناسبات الشخصية والالتزامات الدينية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من المادة ١٣٠ وما يتصل بها. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ١١٣-١١٥ من نظام العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدّث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ١١٣-١١٥ من	المادة ١٣٠ وما يتصل بها	مصدر القاعدة
نظام العمل		
حد أدنى نظامي مع	حد أدنى تشريعي مع	الطابع الحمائي
لائحة تنفيذية وقرارات	قرارات تنفيذية	
توثيق تعاقدية ورقي	كتابة وسجلات	التوثيق
ومنصات رسمية	ومستندات المنشأة	
حق عمالي مع مخالفات	جزاء مدني/عمالي وقد	أثر المخالفة
وعقوبات نظامية بحسب الحالة	يقترن بعقوبة	

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٦: الإجازة المرضية

محور المقارنة: علاقة الحق في الإجازة بنظم التأمين الاجتماعي والإثبات الطبي

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قانون ١٤/٢٠٢٥ وقانون التأمينات الاجتماعية ١٤٨/٢٠١٩. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ١١٧ من نظام العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترباط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ١١٧ من نظام العمل	قانون ١٤/٢٠٢٥ وقانون التأمينات الاجتماعية	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٧: تشغيل النساء وحماية الأمومة

محور المقارنة: إجازة الوضع ورعاية الطفل والحماية من التمييز

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من المواد المنظمة للمرأة والأمومة في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ١٥١ وما بعدها بعد التعديلات. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، مما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمرجع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ١٥١ وما بعدها بعد التعديلات	المواد المنظمة للمرأة والأمومة في قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٨: تشغيل الأطفال والأحداث

محور المقارنة: السن والوقت والأعمال الخطرة والرقابة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من أحكام تشغيل الأطفال في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ١٦١ وما بعدها والقرارات الوزارية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ١٦١ وما بعدها والقرارات الوزارية	أحكام تشغيل الأطفال في قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعوضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ١٩: التدريب والتأهيل

محور المقارنة: التزام صاحب العمل وتنمية المهارات واسترداد التكلفة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من الأحكام الخاصة بالتدريب المهني. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ٤٤ واللائحة التنفيذية ولا سيما المادة ١٦. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدّث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ٤٤ واللائحة التنفيذية ولا سيما المادة ١٦	الأحكام الخاصة بالتدريب المهني	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٠: السلامة والصحة المهنية

محور المقارنة: واجب الوقاية والتفتيش ووقف الخطر

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من أبواب السلامة والصحة المهنية والقرارات التنفيذية. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ١٢١ وما بعدها وأحكام تفتيش العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدّث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ١٢١ وما بعدها وأحكام تفتيش العمل	أبواب السلامة والصحة المهنية والقرارات التنفيذية	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعوضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢١: الجزاءات التأديبية

محور المقارنة: مبدأ المشروعية والتناسب والتحقيق وضمان الدفاع

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من لائحة الجزاءات وقانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ٦٦-٧٢ من نظام العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ٦٦-٧٢ من نظام العمل	لائحة الجزاءات وقانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٢: لائحة تنظيم العمل

محور المقارنة: وظيفتها وحدودها وعلاقتها بالعقد الفردي

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من القواعد العامة للائحة تنظيم العمل ٢٠٢٦. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة لائحة تنظيم العمل واعتماد اللوائح عبر منصة قوى. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشأ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
لائحة تنظيم العمل واعتماد اللوائح عبر منصة قوى	القواعد العامة لللائحة تنظيم العمل ٢٠٢٦	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٣: الاستقالة

محور المقارنة: الإرادة المنفردة وضوابط قبولها وآثار العدول أو استمرار العمل

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من التنظيم المستحدث للاستقالة في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة أحكام الاستقالة بعد تعديلات نظام العمل ٢٠٢٥. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
أحكام الاستقالة بعد	التنظيم المستحدث	
تعديلات نظام العمل	للاستقالة في قانون	مصدر القاعدة
٢٠٢٥	١٤/٢٠٢٥	
حد أدنى نظامي مع	حد أدنى تشريعي مع	الطابع الحمائي
لائحة تنفيذية وقرارات	قرارات تنفيذية	
توثيق تعاقدية ورقي	كتابة وسجلات	التوثيق
ومنصات رسمية	ومستندات المنشأة	
حق عمالي مع مخالفات	جزاء مدني/عمالي وقد	أثر المخالفة
وعقوبات نظامية بحسب الحالة	يقترن بعقوبة	

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٤: إنهاء عقد العمل بسبب مشروع

محور المقارنة: السبب المشروع والإشعار وتوزيع عبء الإثبات

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قواعد الإنهاء في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ٧٤-٧٥ من النظام. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ٧٤-٧٥ من النظام	قواعد الإنهاء في قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعوضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٥: الفصل أو الإنهاء غير المشروع

محور المقارنة: التعويض والرقابة القضائية على سبب الإنهاء

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قانون ١٤/٢٠٢٥ ومبادئ النقض العمالية. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ٧٧ ومبادئ المحكمة العليا. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ٧٧ ومبادئ المحكمة العليا	قانون ١٤/٢٠٢٥ ومبادئ النقض العمالية	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٦: الفسخ دون مكافأة أو تعويض

محور المقارنة: حصر المخالفات الجسيمة وضمان التحقيق

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من الأسباب الجسيمة وفق قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ٨٠ من نظام العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ٨٠ من نظام العمل	الأسباب الجسيمة وفق قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حداً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٧: ترك العامل للعمل دون إشعار

محور المقارنة: الحالات التي تبرر الترك مع حفظ الحقوق

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من الأحكام المقابلة في القانون المصري. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ٨١ من نظام العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ٨١ من نظام العمل	الأحكام المقابلة في القانون المصري	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٨: مكافأة نهاية الخدمة

محور المقارنة: الأساس والمدة والاستحقاق والتداخل مع التأمينات

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قانون ١٤/٢٠٢٥ وقانون التأمينات ١٤٨/٢٠١٩. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ٨٤-٨٨ من نظام العمل. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ٨٤-٨٨ من	قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
نظام العمل	وقانون التأمينات	
	١٤٨/٢٠١٩	
حد أدنى نظامي مع	حد أدنى تشريعي مع	الطابع الحمائي
لائحة تنفيذية وقرارات	قرارات تنفيذية	
توثيق تعاقدية ورقي	كتابة وسجلات	التوثيق
ومنصات رسمية	ومستندات المنشأة	
حق عمالي مع مخالفات	جزاء مدني/عمالي وقد	أثر المخالفة
وعقوبات نظامية بحسب	يقترن بعقوبة	
الحالة		

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٢٩: إثبات الحقوق العمالية والدليل الرقي

محور المقارنة: عبء الإثبات والرسائل والبريد الإلكتروني والسجلات الرقمية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قانون الإثبات وقانون العمل. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة نظام الإثبات ونظام التعاملات الإلكترونية وتطبيقات القضاء العمالي. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
نظام الإثبات ونظام العمليات الإلكترونية وتطبيقات القضاء العمالي	قانون الإثبات وقانون العمل	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٠: التقادم ومواعيد المطالبة

محور المقارنة: أثر مرور الزمن ومواعيد رفع الدعوى على الحقوق

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من القواعد الواردة في قانون العمل والقانون المدني بحسب طبيعة الحق. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المادة ٢٣٤ وما يتصل بعدم سماع الدعوى العمالية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المادة ٢٣٤ وما يتصل بعدم سماع الدعوى العمالية	القواعد الواردة في قانون العمل والقانون المدني بحسب طبيعة الحق	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣١: التسوية الودية والوساطة

محور المقارنة: تسوية المنازعات قبل القضاء وأثرها على سرعة الحماية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من آليات التسوية ومكاتب العمل والمحاكم العمالية. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة التسوية الودية بوزارة الموارد البشرية ثم المحكمة العمالية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
التسوية الودية بوزارة الموارد البشرية ثم المحكمة العملية	آليات التسوية ومكاتب العمل والمحاكم العمالية	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٢: الاختصاص القضائي العمالي

محور المقارنة: المحاكم المختصة وطبيعة المنازعة ومراحل الطعن

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من المحاكم العمالية المصرية واختصاصها في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المحاكم العمالية وفق نظام المرافعات الشرعية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المحاكم العمالية وفق نظام المرافعات الشرعية	المحاكم العمالية المصرية واختصاصها في قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٣: تفتيش العمل وضبط المخالفات

محور المقارنة: سلطات المفتش وحدودها والضمانات الإجرائية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من نصوص التفتيش والضبط القضائي في القانون الجديد. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المواد ١٩٦-٢٠٩ من نظام العمل واللائحة. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المواد ١٩٦-٢٠٩ من نظام العمل واللائحة	نصوص التفويض والضبط القضائي في القانون الجديد	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٤: الغرامات والعقوبات الإدارية

محور المقارنة: مبدأ شخصية الجزاء وتناسبه وضرورة ثبوت المخالفة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من باب العقوبات في قانون ١٤/٢٠٢٥. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل ولائحته. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدّث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل ولائحته	باب العقوبات في قانون ١٤/٢٠٢٥	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٥: التأصيل الشرعي لعلاقة العمل

محور المقارنة: الإجارة والوفاء بالعقود والأجر والضرر والعدل

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من المادة الثانية من الدستور ومبادئ الشريعة في مجال التشريع. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة الشريعة الإسلامية مرجعية أصلية للنظام وقواعد المعاملات. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
الشريعة الإسلامية	المادة الثانية من	مصدر القاعدة
مرجعية أصلية للنظام وقواعد	الدستور ومبادئ الشريعة في	
المعاملات	مجال التشريع	
حد أدنى نظامي مع	حد أدنى تشريعي مع	الطابع الحمائي
لائحة تنفيذية وقرارات	قرارات تنفيذية	
توثيق تعاقدية ورقمي	كتابة وسجلات	التوثيق
ومنصات رسمية	ومستندات المنشأة	
حق عمالي مع مخالفات	جزاء مدني/عمالي وقد	أثر المخالفة
وعقوبات نظامية بحسب الحالة	يقترن بعقوبة	

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٦: القضاء المقارن ودور السوابق

محور المقارنة: حدود حجية السابقة وكيفية الاستفادة من المبادئ المنشورة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من محكمة النقض والمحكمة الدستورية العليا. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة المحكمة العليا والقضاء العمالي المنشور. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، مما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشأ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التقاضي.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
المحكمة العليا والقضاء العمالي المنشور	محكمة النقض والمحكمة الدستورية العليا	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعوضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى أعمال النصوص الحمائية بصفقتها حدّاً أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى، لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٧: صياغة عقد عمل مقارن

محور المقارنة: تحويل الفروق التشريعية إلى بنود تعاقدية وقائية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من اشتراطات القانون المصري والقرارات. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة متطلبات النظام السعودي واللائحة ومنصة قوى. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
متطلبات النظام السعودي واللائحة ومنصة قوى	اشتراطات القانون المصري والقرارات	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقية ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٨: إدارة المخاطر العمالية للمنشآت

محور المقارنة: التوثيق والسياسات والتحقيقات وسجلات الحضور والإجازات

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من التزامات المنشأة في القانون واللوائح. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة التزامات صاحب العمل في النظام واللوائح والقرارات. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة. والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
التزامات صاحب العمل في النظام واللوائح والقرارات	التزامات المنشأة في القانون واللوائح	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعاملة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٣٩: حماية العامل الوافد والأجنبي

محور المقارنة: التصاريح وارتباط العمل بالإقامة والحقوق الأساسية

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من أحكام تشغيل الأجانب في مصر. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به، فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة أحكام غير السعوديين ونقل الخدمات والقرارات ذات الصلة. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، مما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشئ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
أحكام غير السعوديين ونقل الخدمات والقرارات ذات الصلة	أحكام تشغيل الأجانب في مصر	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدية ورقمي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقرن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

قضائياً في مصر، تظل مبادئ محكمة النقض ذات أهمية في تحديد حقيقة علاقة العمل وتمييزها عن المقاولة والوكالة، وفي الرقابة على سبب الإنهاء وتقدير عناصر التعويض متى أحال القانون إلى القواعد العامة. كما تكشف أحكام المحكمة الدستورية العليا عن البعد الدستوري للحماية العمالية، ومن ذلك قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم الصادر في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بتاريخ ٤ يناير ٢٠٢٠ المتصل بالمادة السادسة من قانون العمل السابق. ويجب عند الاستناد لهذه السوابق مراعاة اختلاف النص التشريعي الحالي عن النص الملغى.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنياً ومكاناً، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

الفصل ٤٠: خاتمة المقارنة: وحدة المقصد واختلاف الوسيلة

محور المقارنة: استخلاص اتجاهات الحماية والتوازن والرقنة

أولاً: التنظيم في القانون المصري

ينطلق التنظيم المصري في هذا الموضوع من قانون ١٤/٢٠٢٥ ومنظومته التنفيذية. وقد جاء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في إطار إعادة بناء شاملة للعلاقة العمالية مع اهتمام أكبر بالتوثيق، واستقرار علاقة العمل، وربط الحقوق بالإجراءات الكفيلة بإثباتها. وعند قراءة النص المصري يجب عدم عزله عن القرارات الوزارية والكتب الدورية واللوائح التنظيمية الصادرة لتنفيذه، لأن جانباً مهماً من التفاصيل العملية يُحال فيها إلى الوزير المختص أو الجهة الإدارية.

ومن الناحية التطبيقية، يتعين على المحامي أو مسؤول الموارد البشرية أن يفرق بين الحق الموضوعي والإجراء اللازم للمطالبة به؛ فوجود الحق لا يغني عن مراعاة ميعاد المطالبة أو التظلم أو التحقيق أو الإخطار متى اشترط القانون ذلك. كما أن القواعد التي تقرر حداً أدنى لمصلحة العامل تعد في الأصل من النظام العام الاجتماعي، فلا يصح الاتفاق على ما ينتقص منها.

ثانياً: التنظيم في النظام السعودي

يقابله في المملكة نظام العمل السعودي بعد تعديلات ٢٠٢٥ ومنظومته التنفيذية. وقد تعززت أهمية الرجوع إلى النص المحدث بعد نفاذ تعديلات نظام العمل في ١٩ فبراير ٢٠٢٥، بالتزامن مع نشر اللائحة التنفيذية وملحقاتها. ويتميز التنظيم السعودي بترابط النظام مع المنصات الرقمية والقرارات الوزارية التنفيذية، بما يجعل الممارسة النظامية وثيقة الصلة بإجراءات التوثيق الإلكتروني وسجلات المنشأة.

والأصل أن اللائحة التنفيذية لا يجوز أن تنشأ قيداً يناقض النظام، لكنها تفسر آلية التطبيق وتضع التفاصيل اللازمة للتنفيذ. وفي النزاع القضائي ينبغي ترتيب الاستدلال بدءاً بالنظام ثم اللائحة ثم القرار ثم لائحة المنشأة والعقد، مع مراعاة أن الشرط الأكثر فائدة للعامل قد يظل نافذاً متى لم يخالف حكماً آمراً.

ثالثاً: أوجه التطابق والاختلاف

يتفق النظامان في الهدف الأساسي المتمثل في ضبط عدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي علاقة العمل دون إهدار سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته. ويظهر الاختلاف غالباً في الأداة: فالمشرع المصري يميل إلى التفصيل التشريعي وإحالة مسائل إلى قرارات الوزير المختص، بينما يجمع التنظيم السعودي بين النص النظامي واللائحة التنفيذية والمنصات الرقمية والقرارات القطاعية. ولذلك فإن التطابق في الغاية لا يعني التطابق في الإجراء، وهو ما ينعكس مباشرة على تحرير العقود وعلى استراتيجية التفاوض.

السعودية	مصر	عنصر المقارنة
نظام العمل السعودي بعد تعديلات ٢٠٢٥ ومنظومته التنفيذية	قانون ١٤/٢٠٢٥ ومنظومته التنفيذية	مصدر القاعدة
حد أدنى نظامي مع لائحة تنفيذية وقرارات	حد أدنى تشريعي مع قرارات تنفيذية	الطابع الحمائي
توثيق تعاقدى ورقي ومنصات رسمية	كتابة وسجلات ومستندات المنشأة	التوثيق
حق عمالي مع مخالفات وعقوبات نظامية بحسب الحالة	جزاء مدني/عمالي وقد يقترن بعقوبة	أثر المخالفة

رابعاً: التأصيل الشرعي والقضائي

ومن منظور الشريعة الإسلامية، يقوم أصل العلاقة على عقد الإجارة وعلى لزوم الوفاء بالعقود، قال تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»، كما تحكمها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، وقاعدة استحقاق العوض مقابل المنفعة، وتحريم أكل أموال الناس بالباطل. وهذه القواعد لا تستبدل النص النظامي بل تكشف مقصده في منع التعسف وتحقيق التوازن والعدالة في المعايضة.

وفي السعودية، تكشف الأحكام المنشورة للقضاء العمالي عن اتجاه إلى إعمال النصوص الجمائية بصفقتها حدًا أدنى لا يجوز النزول عنه. ومن التطبيقات المنشورة حكم عمالي أشار إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٧/١٠/١٤٤٤هـ في شأن الإنهاء غير المشروع، وإلى القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٢/٨/١٤٤٢هـ في شأن التقيد بطريقة احتساب التعويض وفق المادة ٧٧، مع التأكيد على ضرورة مراجعة النص النافذ وقت الواقعة وعدم فصل المبدأ القضائي عن وقائعه.

خامساً: الأثر العملي في الصياغة والمرافعة

عملياً، يوصى بأن تبدأ المذكرة أو العقد بتحديد النص النافذ زمنًا ومكانًا، ثم بيان الواقعة الثابتة بالمستند، ثم تنزيل الحكم التشريعي عليها، ثم معالجة أي دفع مضاد محتمل. وفي العقود العابرة بين مصر والسعودية لا يكفي نقل نموذج عقد من دولة إلى أخرى؛ لأن بنود التجربة والإنهاء والإجازات والجزاءات والاختصاص والإشعار قد تختلف في أثرها الإلزامي حتى مع تشابه ألفاظها.

المصفوفة المقارنة المختصرة

ملاحظة عملية	السعودية	مصر	الموضوع
يلزم فخص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	نظام العمل السعودي - الباب الأول والتعريفات والاستثناءات	قانون العمل المصري ١٤/٢٠٢٥ مواد الإصدار والتعريفات	نطاق سريان التشريع العمالي والاستثناءات
يلزم فخص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	نظام العمل ولائحته التنفيذية ولائحة تنظيم العمل	القانون ١٤/٢٠٢٥ والقرارات التنفيذية	مصادر الالتزام العمالي وترتيبها
يلزم فخص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	أحكام عقد العمل في الباب الخامس واللائحة التنفيذية	المادة ٨٩ وما يتصل بها من أحكام الإثبات	عقد العمل: الكتابة والإثبات
يلزم فخص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	النماذج والبيانات المنصوص عليها في النظام واللائحة ومنصة قوى	قرار وزير العمل المصري بشأن بيانات عقود العمل ٢٠٢٥	البيانات الأساسية للعقد
يلزم فخص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء	المادة ٥٣ بعد تعديلاتها واللائحة التنفيذية	الأحكام المنظمة لفترة الاختبار في قانون ١٤/٢٠٢٥	فترة التجربة

الطلب أو الدفع.

يلزم فخص	النص النافذ واللائحة	والقرار المرتبط	بالواقعة قبل بناء	الطلب أو الدفع.
المواد ٥٥ و٧٤	قواعد المدة	والإنهاء في قانون	العقد المحدد	
وما يتصل بهما	١٤/٢٠٢٥	وغير المحدد المدة		

يلزم فخص	النص النافذ واللائحة	والقرار المرتبط	بالواقعة قبل بناء	الطلب أو الدفع.
قرارات وبرامج	القانون	١٤/٢٠٢٥ وما	أنماط العمل	
العمل المرن والعمل	استحدثته من أنماط	الجديدة والعمل عن	بعد	
عن بعد واللائحة	عمل			

يلزم فخص	النص النافذ واللائحة	والقرار المرتبط	بالواقعة قبل بناء	الطلب أو الدفع.
تعريف الأجر	الأحكام	المنظمة للأجور	الأجر ومكوناته	
في المادة ٢ وأحكام	والمجلس القومي	للأجور		
حماية الأجور				

يلزم فخص	النص النافذ واللائحة	والقرار المرتبط	بالواقعة قبل بناء	الطلب أو الدفع.
برنامج حماية	قرارات المجلس	القومي للأجور	الأجر وحماية	
الأجور والقرارات	وقانون ١٤/٢٠٢٥	الاستحقاقات		
الوزارية ذات الصلة				

يلزم فخص	النص النافذ واللائحة	والقرار المرتبط	بالواقعة قبل بناء	الطلب أو الدفع.
المواد المنظمة	نصوص الخصم	والخصم	الاقتطاع والحجز	
للخصم والجزاءات	والحجز في قانون	العمل	من الأجر	
والديون				

ملاحظة عملية	السعودية	مصر	الموضوع
--------------	----------	-----	---------

يلزم فحص	قانون
النص النافذ واللائحة	المواد ٩٨ وما ١٤/٢٠٢٥ والقرار
والقرار المرتبط	بعدها واللائحة الوزاري ٢٨٩ لسنة
بالواقعة قبل بناء	التنفيذية ٢٠٢٥ للمنشآت
الطلب أو الدفع.	الصناعية

يلزم فحص	المادة ١٠٧	أحكام التشغيل
النص النافذ واللائحة	وما يتصل بها من	الإضافي في القانون
والقرار المرتبط	أحكام	والقرارات
بالواقعة قبل بناء		
الطلب أو الدفع.		

يلزم فحص	المواد ١٠٤-	المادة ١٢٩
النص النافذ واللائحة	والقرارات	والقرار ٢٩٤ لسنة
والقرار المرتبط	١٠٧ والتنفيذية	٢٠٢٥ والكتب
بالواقعة قبل بناء		الدورية
الطلب أو الدفع.		

يلزم فحص	المواد ١٠٩-	المواد ١٢٤-
النص النافذ واللائحة	١١١ من نظام	١٢٦ من قانون
والقرار المرتبط	العمل	١٤/٢٠٢٥
بالواقعة قبل بناء		
الطلب أو الدفع.		

يلزم فحص	المواد ١١٣-	المادة ١٣٠
النص النافذ واللائحة	١١٥ من نظام	وما يتصل بها
والقرار المرتبط	العمل	انخفاض والحج
بالواقعة قبل بناء		
الطلب أو الدفع.		

يلزم فحص	المادة ١١٧	قانون
النص النافذ واللائحة	من نظام العمل	١٤/٢٠٢٥ وقانون
والقرار المرتبط		التأمينات
		الإجازة المرضية

بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.		الاجتماعية ١٤٨/٢٠١٩	
يلزم فخص			
النص النافذ واللائحة		المواد ١٥١	
والقرار المرتبط		وما بعدها بعد	
بالواقعة قبل بناء		التعديلات	
الطلب أو الدفع.		قانون ١٤/٢٠٢٥	
تشغيل النساء وحماية الأمومة		المواد المنظمة للرأة والأمومة في قانون ١٤/٢٠٢٥	
يلزم فخص			
النص النافذ واللائحة		المواد ١٦١	
والقرار المرتبط		وما بعدها والقرارات	
بالواقعة قبل بناء		الوزارية	
الطلب أو الدفع.		قانون ١٤/٢٠٢٥	
تشغيل الأطفال والأحداث		أحكام تشغيل الأطفال في قانون ١٤/٢٠٢٥	
يلزم فخص			
النص النافذ واللائحة		المادة ٤٤	
والقرار المرتبط		واللائحة التنفيذية	
بالواقعة قبل بناء		ولا سيما المادة ١٦	
الطلب أو الدفع.		المهني	
التدريب والتأهيل		الأحكام الخاصة بالتدريب المهني	
يلزم فخص			
النص النافذ واللائحة		المواد ١٢١	
والقرار المرتبط		وما بعدها وأحكام	
بالواقعة قبل بناء		تفتيش العمل	
الطلب أو الدفع.		أبواب السلامة والصحة المهنية والقرارات التنفيذية	
السلامة والصحة المهنية			
ملاحظة عملية	السعودية	مصر	الموضوع
يلزم فخص			
النص النافذ واللائحة		المواد ٦٦-٧٢	
والقرار المرتبط		من نظام العمل	
بالواقعة قبل بناء		قانون ١٤/٢٠٢٥	
التأديبية		الجزاءات	

الطلب أو الدفع.

يلزم فخص	لائحة تنظيم	القواعد العامة	لائحة تنظيم
النص النافذ واللائحة	العمل واعتماد	لائحة تنظيم العمل	العمل
والقرار المرتبط	اللوائح عبر منصة	٢٠٢٦	
بالواقعة قبل بناء	قوى		
الطلب أو الدفع.			

يلزم فخص	أحكام	التنظيم	الاستقالة
النص النافذ واللائحة	الاستقالة بعد	المستحدث للاستقالة	
والقرار المرتبط	تعديلات نظام	في قانون	
بالواقعة قبل بناء	العمل ٢٠٢٥	١٤/٢٠٢٥	
الطلب أو الدفع.			

يلزم فخص	المواد ٧٤-٧٥	قواعد الإنهاء	إنهاء عقد
النص النافذ واللائحة	من النظام	في قانون	العمل بسبب مشروع
والقرار المرتبط		١٤/٢٠٢٥	
بالواقعة قبل بناء			
الطلب أو الدفع.			

يلزم فخص	المادة ٧٧	قانون	الفصل أو
النص النافذ واللائحة	ومبادئ المحكمة العليا	ومبادئ النقض	الإنهاء غير المشروع
والقرار المرتبط		العمالية	
بالواقعة قبل بناء			
الطلب أو الدفع.			

يلزم فخص	المادة ٨٠ من	الأسباب	الفسخ دون
النص النافذ واللائحة	نظام العمل	الجسيمة وفق قانون	مكافأة أو تعويض
والقرار المرتبط		١٤/٢٠٢٥	
بالواقعة قبل بناء			
الطلب أو الدفع.			

يلزم فخص	المادة ٨١ من	الأحكام المقابلة	ترك العامل
النص النافذ واللائحة	نظام العمل	في القانون المصري	للعمل دون إشعار

والقرار المرتبط
بالواقعة قبل بناء
الطلب أو الدفع.

يلزم فحص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	قانون ١٤/٢٠٢٥ مكافأة نهاية التأمينات الخدمة ١٤٨/٢٠١٩
---	---

يلزم فحص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	نظام الإثبات ونظام التعاملات الإلكترونية وتطبيقات القضاء العمالي	قانون الإثبات وقانون العمل إثبات الحقوق العملية والدليل الرقمي
---	--	--

يلزم فحص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	المادة ٢٣٤ وما يتصل بعدم سماع الدعوى العملية	القواعد الواردة في قانون العمل والقانون المدني بحسب طبيعة الحق	التقادم ومواعيد المطالبة
ملاحظة عملية	السعودية	مصر	الموضوع

يلزم فحص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	التسوية الودية بوزارة الموارد البشرية ثم المحكمة العملية	آليات التسوية ومكاتب العمل والمحاكم العملية	التسوية الودية والوساطة
---	---	---	----------------------------

يلزم فحص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء	المحاكم العملية وفق نظام المرافعات الشرعية	المحاكم العملية المصرية واختصاصها في قانون ١٤/٢٠٢٥	الاختصاص القضائي العمالي
--	--	---	-----------------------------

الطلب أو الدفع.

يلزم فخص	نص	نصوص
النص النافذ واللائحة	المواد ١٩٦-	التفتيش والضبط
والقرار المرتبط	٢٠٩ من نظام	تفتيش العمل
بالواقعة قبل بناء	العمل واللائحة	القضائي في القانون
الطلب أو الدفع.		وضبط المخالفات الجديد

يلزم فخص	نص	باب العقوبات
النص النافذ واللائحة	جدول	العقوبات
والقرار المرتبط	المخالفات والعقوبات	في قانون
بالواقعة قبل بناء	لنظام العمل ولائحته	١٤/٢٠٢٥
الطلب أو الدفع.		والعقوبات الإدارية

يلزم فخص	نص	الشريعة
النص النافذ واللائحة	الإسلامية مرجعية	المادة الثانية من
والقرار المرتبط	أصلية للنظام وقواعد	الدستور ومبادئ
بالواقعة قبل بناء	المعاملات	الشريعة في مجال
الطلب أو الدفع.		التشريع العمل

يلزم فخص	نص	محكمة العليا
النص النافذ واللائحة	القضاء العمالي	محكمة النقض
والقرار المرتبط	المنشور	والمحكمة الدستورية
بالواقعة قبل بناء		العليا
الطلب أو الدفع.		القضاء المقارن

يلزم فخص	نص	اشتراطات
النص النافذ واللائحة	متطلبات	صياغة عقد
والقرار المرتبط	النظام السعودي	القانون المصري
بالواقعة قبل بناء	واللائحة ومنصة قوى	والقرارات
الطلب أو الدفع.		عمل مقارن

يلزم فخص	التزامات	التزامات
النص النافذ واللائحة	صاحب العمل في	المنشأة في القانون
		إدارة المخاطر
		العمالية للمنشآت

والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	النظام واللوائح والقرارات	
يلزم فخص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	أحكام غير السعوديين ونقل الخدمات والقرارات ذات الصلة	أحكام تشغيل الأجانب في مصر حماية العامل الوافد والأجنبي
يلزم فخص النص النافذ واللائحة والقرار المرتبط بالواقعة قبل بناء الطلب أو الدفع.	نظام العمل السعودي بعد تعديلات ٢٠٢٥ ومنظومته التنفيذية	قانون ١٤/٢٠٢٥ وحدة المقصد ومنظومته التنفيذية واختلاف الوسيلة

نماذج قضائية موثقة وملاحظات على استخدامها

مصر - المحكمة الدستورية العليا - قرار التفسير رقم ١ لسنة ١٧ قضائية تفسير - جلسة ٣ يوليو ١٩٩٥

تناول تفسير الحق في المقابل النقدي لرصيد الإجازات في ظل تشريع سابق، وتبرز أهميته المنهجية في حماية الحق المالي للعامل ووحدة التفسير.

مصر - المحكمة الدستورية العليا - الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية - جلسة ٤ يناير ٢٠٢٠

تعلقت بالطعن على المادة السادسة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛ ويستفاد منها في بيان الرقابة الدستورية على قواعد التقاضي والحقوق العمالية مع مراعاة أن القانون الحالي رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ حل محل القانون السابق.

السعودية - المحكمة العليا كما ورد في حكم عمالي منشور - القرار رقم ٥٠٧١٤٢١ بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢ هـ

استشهد به حكم عمالي منشور في تقرير أن تقدير تعويض الإنهاء غير المشروع يتقيد بطريقة المادة ٧٧ متى انطبقت على الواقعة.

السعودية - المحكمة العليا كما ورد في حكم عمالي منشور - القرار رقم ٦٥٩٨٨٠٥ بتاريخ ١٤٤٤/١٠/١٧ هـ

استشهد به حكم عمالي منشور في سياق الإنهاء غير المشروع للعقد المحدد المدة ووجوب احترام شروط الإشعار والتجديد.

المراجع والمصادر العربية

- الجريدة الرسمية المصرية - القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل - ٣ مايو ٢٠٢٥ - نافذ من ١ سبتمبر ٢٠٢٥.
- وزارة العمل المصرية - بوابة القوانين والتشريعات - قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ والقرارات التنفيذية.
- الهيئة العامة للاستعلامات - النص المنشور لقانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ والمواد التفسيرية والقرارات التنفيذية.
- قرار وزير العمل المصري رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٢٥ بشأن تنظيم وتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية.
- قرار وزير العمل المصري رقم ٢٩٤ لسنة ٢٠٢٥ بشأن العطلات والأعياد والمناسبات التي تعد إجازة بأجر كامل.
- القواعد العامة لللائحة تنظيم العمل بشركات القطاع الخاص - وزارة العمل المصرية - أغسطس ٢٠٢٦.
- محكمة النقض المصرية - منصة البحث في الأحكام والمبادئ - الطعون العمالية.
- المحكمة الدستورية العليا المصرية - قاعدة الأحكام والقرارات.
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء - نظام العمل السعودي وتعديلاته.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها النافذة مع تعديلات ٢٠٢٥.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - اللوائح والقرارات والإجراءات المرتبطة بقطاع العمل.
- وزارة العدل السعودية - بوابة الأحكام القضائية - الأحكام العمالية المنشورة.
- نظام المرافعات الشرعية ولائحته التنفيذية فيما يتعلق باختصاص المحاكم العمالية.
- القرآن الكريم، ومصادر القواعد الفقهية المتعلقة بال عقود والإجارة والضرر والوفاء.

القسم التكميلي الموسع: النصوص واللوائح والأعمال التحضيرية والقضاء

وضع هذا القسم لاستكمال البناء المرجعي للدراسة، بحيث لا يقتصر البحث على بيان أوجه الاتفاق والاختلاف، بل يضع بين يدي القارئ النص التشريعي أو النظامي المختار، ثم اللائحة أو القرار التنفيذي، ثم الدلالة القضائية، ثم التحليل المقارن. وقد روعي الفصل بين المصدر الملزم والرأي التحليلي، وبين النص الحالي والأحكام الصادرة في ظل تشريع سابق.

المصدر: قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ - الجريدة الرسمية العدد ١٨ تابع في ٣ مايو ٢٠٢٥؛ وزارة العمل المصرية؛ نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ تاريخ إقبال المراجع ٢٨ سبتمبر ٢٠٢٦.

أولاً: خريطة المصادر التشريعية والتنفيذية المعتمدة

الدولة	المصدر	الصفة	الاستخدام في البحث
مصر	قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥	تشريع أصلي نافذ من ١ سبتمبر ٢٠٢٥	الأصل في تحديد الحقوق والالتزامات ونطاق التطبيق
مصر	تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبي الشؤون الدستورية والتشريعية والخطة والموازنة - ٢٠٢٥	أعمال تحضيرية/تقرير برلماني	شرح فلسفة المشروع ومقاصده التشريعية دون أن يحل محل النص النهائي
مصر	قرار وزير العمل رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٢٥ بشأن اعتماد الاستقالات	قرار تنفيذي	بيان إجراءات الاستقالة والاعتماد والعدول والتسوية
مصر	قرار وزير العمل رقم ٤٩ لسنة ٢٠٢٦	قرار تنفيذي	الأعمال الخطرة والمناطق النائية وزيادة الإجازة السنوية
مصر	قرار وزير العمل رقم ١٦٢ لسنة ٢٠٢٦ بشأن القواعد العامة لللائحة تنظيم العمل	لائحة/قرار تنظيمي	إطار لوائح المنشآت التي تضم عشرة عمال فأكثر وتنظيم التحقيق والجزاءات والأجور

الدولة	المصدر	الصفة	الاستخدام في البحث
والإجازات وإنهاء الخدمة			
السعودية	نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي م/٥١ وتعديلاته ومنها المرسوم م/٤٤	نظام أصلي	الأصل النظامي لعلاقات العمل
السعودية	قرار مجلس الوزراء رقم ١١٧ والمرسوم الملكي م/٤٤ لسنة ١٤٤٦هـ	تعديلات تشريعية	التعديلات النافذة من ١٩ فبراير ٢٠٢٥
السعودية	اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها - الصيغة المنشورة في فبراير ٢٠٢٥	لائحة تنفيذية	تفصيل التوثيق والتجربة والنقل وغيرها من الأحكام
السعودية	جدول المخالفات والعقوبات وتعديلاته	قرار تنظيمي/جزاءات	تحديد المخالفات والغرامات بحسب التصنيف
السعودية	الأحكام العمالية المنشورة بوزارة العدل ومبادئ المحكمة العليا المحال إليها فيها	قضاء تطبيقي	بيان اتجاه التطبيق القضائي للنصوص

الدراسة التطبيقية ١: عقد العمل والكتابة والتوثيق

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

المادة ٥١ من نظام العمل السعودي: «يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين... ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة... ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب...». والمادة ١٨ من اللائحة: «يجب على صاحب العمل توثيق عقود العاملين إلكترونياً عبر المنصة المعتمدة لدى الوزارة».

الشرح القضائي والتحليل

في مصر يضع قانون العمل الجديد الكتابة في قلب الحماية الإثباتية، ويجب قراءة أحكام العقد مع القواعد الخاصة بملف العامل والبيانات الجوهرية. أما في السعودية فقد أصبحت المادة ٥١ بعد التعديل تنص على كتابة العقد من نسختين ووجوب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة، وجاءت المادة ١٨ من اللائحة التنفيذية لتلزم صاحب العمل بتوثيق العقود إلكترونياً عبر المنصة المعتمدة لدى الوزارة.

نص نظامي سعودي مختار - المادة ٥١: يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. المصدر: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - علاقات العمل - النص المحدث بعد تعديلات ٢٠٢٥.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالاقتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن الحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

متى كان المشرع قد جعل الكتابة والتوثيق ضماناً لإثبات حقيقة العلاقة العمالية، فإن العبرة ليست بمجرد وجود محرر يحمل عنوان «عقد عمل»، وإنما بحقيقة الأداء الفعلي ومدى توافر عنصر التبعية والأجر. ومن ثم فإن منازعة أحد الطرفين في العقد تقتضي من المحكمة موازنة المحررات والسجلات الرقمية ومسيرات الأجر والحضور والمراسلات، وعدم تجزئة الدليل أو اقتطاعه من سياقه الزمني. ويغدو التوثيق قرينة قوية على البيانات المثبتة فيه، دون أن يمنع بحث ما إذا كانت الممارسة الفعلية قد خالفت شرطاً آمراً أو رتبت حقاً لا يجوز النزول عنه.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها

النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

المصدر: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها، فبراير ٢٠٢٥.

الدراسة التطبيقية ٢: فترة التجربة

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

المادة ٥٣ السعودية: «إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على مائة وثمانين يوماً... ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة». وتبين المادة ١٩ من اللائحة أن إجازات العيدين واليوم الوطني ويوم التأسيس والإجازة المرضية لا تدخل في الحساب.

الشرح القضائي والتحليل

التجربة ليست رخصة مطلقة في التحلل من العقد، وإنما نظام استثنائي يلزم النص عليه بوضوح. والتميز الجوهري في السعودية بعد تعديلات ٢٠٢٥ أن مجموع التجربة لا يتجاوز ١٨٠ يوماً، مع تحديد اللائحة للإجازات التي لا تدخل في الحساب. وفي المرافعة يجب إثبات وجود شرط التجربة ومدته وواقعة الإنهاء داخلها؛ إذ إن مجرد وصف العامل بأنه «تحت التجربة» في مراسلات داخلية لا يغني عن الشرط العقدي الصريح.

نص نظامي سعودي مختار - المادة ٥٣: إذا كان العامل خاضعاً للتجربة وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل وتحديد مدتها بوضوح على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على مائة وثمانين يوماً وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك بما في ذلك الإجازات التي لا تدخل في حساب المدة ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة. وتقرر المادة ١٩ من اللائحة التنفيذية تفصيل احتساب هذه المدة والإجازات المستبعدة منها.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليته: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالاقتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن الحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

فترة التجربة استثناء من استقرار الرابطة العقدية؛ والاستثناء لا يتوسع فيه. لذلك يلزم أن يكون شرطها صريحاً محدد المدة، وأن يقع الإنهاء داخل نطاقها الزمني الحقيقي. فإذا خلا العقد من الشرط، أو جاوزت المدة الحد النظامي، أو استمر الطرفان بعد انقضائها على تنفيذ العقد، فلا يصح التذرع بها لاحقاً لتجريد العامل من ضمانات الإنهاء المقررة للعقد المستقر.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيانته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

المصدر: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - علاقات العمل؛ اللائحة التنفيذية، المادة ١٩.

الدراسة التطبيقية ٣: الاستقالة والإرادة الحرة

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

من القرار الوزاري المصري رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٢٥: يقدم العامل استقالته كتابة وموقعة منه أو من وكيله الخاص ومعتمدة من مكتب علاقات العمل؛ ولا تنتهي الخدمة إلا بقبولها أو بفوات عشرة أيام؛ ويجوز العدول عنها خلال عشرة أيام من الإخطار بقبولها وفق الضوابط.

الشرح القضائي والتحليل

استحدث التطبيق المصري بعد قانون ٢٠٢٥ منظومة إجرائية مشددة لاعتماد الاستقالة، بما يكشف عن مقصد واضح: منع الاستقالات الصورية أو الموقعة على بياض. فالقرار ١٨٧ لسنة ٢٠٢٥ اشترط الكتابة والتوقيع والاعتماد من مكتب علاقات العمل، وأكد أن جهة العمل لا تقدم الاستقالة نيابة عن العامل، وحدد عشرة أيام للبت، وأجاز العدول خلال عشرة أيام من الإخطار بالقبول. هذه الضمانات ذات قيمة إثباتية وقضائية عالية عند المنازعة في الإرادة.

قرار وزير العمل المصري رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٢٥: وضع آليات اعتماد الاستقالات بمكتب علاقات العمل؛ ومن أهم ضماناته أن تقدم الاستقالة كتابة وموقعة من العامل أو وكيله الخاص وأن تعتمد من الجهة المختصة مع إثبات تاريخ الاعتماد والرقم المسلسل. وتبرز قيمته القضائية في حماية حقيقة الإرادة ومنع الاستقالات الموقعة على بياض.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنًا، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجراء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالافتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

الاستقالة تصرف قانوني خطير يضع حداً لمصدر رزق العامل؛ لذلك لا يكفي أن تحمل ورقة توقيعه إذا ثار نزاع جدي حول تاريخها أو ظروف تحريرها أو اعتمادها. وكلما أحاط المشرع الاستقالة بإجراء شكلي غايته حماية الرضا، صار الإجراء جزءاً من صحة الاحتجاج بها، لا مجرد إجراء إداري يمكن تجاوزه. والعبرة بإرادة حرة معاصرة للترك، لا بتوقيع سابق يحتمل أنه أخذ ضمناً أو على بياض.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

الدراسة التطبيقية ٤: إنهاء العقد والتعويض

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

جاء في حكم عمالي سعودي منشور، استناداً إلى قرار المحكمة العليا رقم ٥٠٧١٤٢١ في ١٢/٨/١٤٤٢هـ، أن المادة ٧٧ حددت كيفية التعويض عن الإنهاء غير المشروع وأن المحكمة تنقيد بما نص عليه النظام. كما استند حكم آخر إلى قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥ في ١٧/١٠/١٤٤٤هـ بشأن أثر الإنهاء غير المشروع للعقد المحدد المدة.

الشرح القضائي والتحليل

الإنهاء غير المشروع من أكثر مواضع المقارنة حساسية. في السعودية رسمت المادة ٧٧ طريقة حساب التعويض عند عدم وجود تعويض اتفاقي، وقد أكدت أحكام عمالية منشورة أن يد القاضي تنقيد بالصيغة النظامية متى انطبقت. وفي مصر يظل بحث سبب الفصل وضوابطه وإجراءاته وتقدير التعويض مرتبطاً بنصوص القانون الجديد وقواعد الإثبات والضرر، مع أهمية تراث النقض في التمييز بين ثبوت المخالفة وجسامة الجزاء.

نصوص سعودية مترابطة: المادة ٧٥ تميز في مهلة الإشعار في العقد غير المحدد المدة بحسب جهة الإنهاء وطريقة دفع الأجر؛ والمادة ٧٦ ترتب بدل الإشعار عند عدم مراعاة المهلة؛ والمادة ٧٧ تحدد تعويض الإنهاء غير المشروع عند عدم وجود تعويض اتفاقي. وهذه النصوص يجب قراءتها كوحدة واحدة قبل احتساب أي تعويض.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليته: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالافتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

الإنهاء المشروع لا يقوم على مجرد رغبة أحد الطرفين، بل على سبب يمكن عرضه على رقابة القضاء متى اشترط القانون السبب المشروع. ويجب الفصل بين ثلاثة عناصر: ثبوت الواقعة، وصلاحياتها قانوناً لتبرير الإنهاء، واستيفاء إجراءاته. فقد ثبت المخالفة ولا تبلغ من الجسامة حد الإنهاء، وقد يكون السبب مشروعاً في ذاته لكن يبطل أثره لعب جوهري في الإشعار أو التحقيق بحسب النظام الواجب التطبيق.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

المصدر: وزارة العدل السعودية - بوابة الأحكام القضائية، حكم المحكمة العمالية رقم ٤٦٣٠٧٢٨١٩٧؛ وحكم رقم ٤٦٣٠٣٦٦٩٥٤.

الدراسة التطبيقية ٥: ساعات العمل والعمل الإضافي

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

المادة ٩٨ من نظام العمل السعودي: «لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد... أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع... وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين...».

الشرح القضائي والتحليل

القواعد الزمنية للعمل من القواعد الآمرة المرتبطة بالصحة والسلامة لا بمجرد المقابل المالي. وتنص المادة ٩٨ السعودية على سقف ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً وتخفيض للمسلمين في رمضان إلى ست ساعات يومياً أو ست وثلاثين أسبوعياً. وفي مصر يجب الجمع بين القانون والقرارات التنفيذية ذات الطبيعة القطاعية، وعدم الخلط بين وقت الوجود بالمنشأة ووقت العمل الفعلي وفترات الراحة.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالاقتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

وحيث إن الحماية العمالية لا تستقيم بفصل النص عن غايته ولا بفصل الحق عن دليله، فإن سلامة القضاء في المنازعة تقتضي تحديد النص النافذ زمنياً، وربطه بالواقعة الثابتة ومستنداتها، ثم وزن دفاع الطرفين في ضوء القواعد الآمرة واللوائح والقرارات المكملة. وما كان من حق مقرر لمصلحة العامل حداً أدنى فلا يجوز الانتقاص منه باتفاق خاص، كما لا يجوز افتراض التعسف بغير دليل؛ بل يثبت من سبب الإنهاء وملابساته والإجراء الذي اتبع فيه.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

الدراسة التطبيقية ٦: الإجازة السنوية والأعمال الخطرة

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

القرار المصري رقم ٤٩ لسنة ٢٠٢٦ قرر زيادة الإجازة السنوية سبعة أيام للعاملين بالأعمال الخطرة أو الصعبة والمناطق النائية المحددة به، وشمل قطاعات صناعية وصحية وزراعية ومناطق جغرافية بعينها.

الشرح القضائي والتحليل

يظهر البعد الحمائي بوضوح في ربط الإجازة بطبيعة العمل. وفي مصر أصدر وزير العمل القرار رقم ٤٩ لسنة ٢٠٢٦ محدداً الأعمال الخطرة والصعبة والمناطق النائية التي تزداد فيها الإجازة السنوية سبعة أيام. والمغزى القضائي أن مناط الزيادة ليس مجرد المسمى الوظيفي بل تحقق العمل أو المنطقة التي شملها القرار، وهو ما يجعل وصف الوظيفة ومكانها من مسائل الإثبات الجوهرية.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالاقتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن الحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً أمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمنان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

وحيث إن الحماية العمالية لا تستقيم بفصل النص عن غايته ولا بفصل الحق عن دليله، فإن سلامة القضاء في المنازعة تقتضي تحديد النص النافذ زمنياً، وربطه بالواقعة الثابتة ومستنداتها، ثم وزن دفاع الطرفين في ضوء القواعد الآمرة واللوائح والقرارات المكملة. وما كان من حق مقرر لمصلحة العامل حداً أدنى فلا يجوز الانتقاص منه باتفاق خاص، كما لا يجوز اقتراض التعسف بغير دليل؛ بل يثبت من سبب الإنهاء وملاساته والإجراء الذي اتبع فيه.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

المصدر: وزارة العمل المصرية - بيان القرار رقم ٤٩ لسنة ٢٠٢٦، ٢٦ مارس ٢٠٢٦.

الدراسة التطبيقية ٧: لائحة تنظيم العمل والسلطة التأديبية

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

قرار وزير العمل المصري رقم ١٦٢ لسنة ٢٠٢٦ - الوقائع المصرية، العدد ١٧٦ تابع، ١٣ أغسطس ٢٠٢٦ - بشأن القواعد العامة للائحة قواعد تنظيم العمل.

الشرح القضائي والتحليل

اللائحة الداخلية ليست وسيلة لإنشاء سلطة بلا حدود، وإنما أداة لتنظيم سلطة قائمة في إطار القانون. وقد صدر في مصر القرار رقم ١٦٢ لسنة ٢٠٢٦ بشأن القواعد العامة للائحة تنظيم العمل، وتناول إعداد اللائحة والتصديق عليها، حماية العمال وكرامتهم، العقود، التدريب، التقييم، الأجور، الساعات والإجازات، التحقيق والجزاءات، وإنهاء العلاقة. وتزداد قيمة هذه اللائحة في المنازعات التأديبية لأنها تحدد الإجراء السابق على الجزاء ومدى تناسبه.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالافتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

وحيث إن الحماية العمالية لا تستقيم بفصل النص عن غايته ولا بفصل الحق عن دليله، فإن سلامة القضاء في المنازعة تقتضي تحديد النص النافذ زمنياً، وربطه بالواقعة الثابتة ومستنداتها، ثم وزن دفاع الطرفين في ضوء القواعد الآمرة واللوائح والقرارات المكملة. وما كان من حق مقرر لمصلحة العامل حداً أدنى فلا يجوز الانتقاص منه باتفاق خاص، كما لا يجوز افتراض التعسف بغير دليل؛ بل يثبت من سبب الإنهاء وملاساته والإجراء الذي اتبع فيه.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

الدراسة التطبيقية ٨: كرامة العامل وحظر التمييز

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

من المادة ٦١ السعودية: يلتزم صاحب العمل بأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم وديانتهم، وأن يمتنع عن كل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة على أسس التمييز المذكورة في النص.

الشرح القضائي والتحليل

أصبح احترام الكرامة وعدم التمييز عنصراً صريحاً في البناء النظامي السعودي. فالمادة ٦١ تلزم صاحب العمل بالامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامة العامل وديانته، وبعد التعديل أضيف الالتزام بعدم إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة على أسس تمييزية. قضائياً، لا تكفي العبارة العامة عن سوء المعاملة؛ بل ينبغي ربط السلوك الواقعة محددة ودليل وضرر وأثر على العلاقة العمالية.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالافتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

وحيث إن الحماية العمالية لا تستقيم بفصل النص عن غايته ولا بفصل الحق عن دليله، فإن سلامة القضاء في المنازعة تقتضي تحديد النص النافذ زمنياً، وربطه بالواقعة الثابتة ومستنداتها، ثم وزن دفاع الطرفين في ضوء القواعد الآمرة واللوائح والقرارات المكملة. وما كان من حق مقرر لمصلحة العامل حداً أدنى فلا يجوز الانتقاص منه باتفاق خاص، كما لا يجوز افتراض التعسف بغير دليل؛ بل يثبت من سبب الإنهاء وملاساته والإجراء الذي اتبع فيه.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

الدراسة التطبيقية ٩: المرأة العاملة وحماية الأمومة

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

المادة ١٥٥ السعودية - بحسب النص المنشور بوزارة الموارد البشرية - تمتع فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء الحمل أو تمتع بإجازة الوضع، وتشمل الحماية مدة المرض الناشئ عن أي منهما وفق الضوابط.

الشرح القضائي والتحليل

حماية الأمومة ليست منحة تعاقدية بل حماية تشريعية مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي. وفي السعودية تقرر النصوص حماية العاملة من الفصل أو الإنذار بالفصل أثناء الحمل أو إجازة الوضع ومدة المرض الناشئ عنهما ضمن الحدود النظامية، كما تمتع فترات للرضاعة محسوبة من ساعات العمل الفعلية. والمقارنة المصرية يجب أن تستحضر الأحكام المستحدثة في قانون ٢٠٢٥ بوصفها جزءاً من سياسة الحماية من التمييز والتوفيق بين الأسرة والعمل.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجراء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالافتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

وحيث إن الحماية العمالية لا تستقيم بفصل النص عن غايته ولا بفصل الحق عن دليله، فإن سلامة القضاء في المنازعة تقتضي تحديد النص النافذ زمنياً، وربطه بالواقعة الثابتة ومستنداتها، ثم وزن دفاع الطرفين في ضوء القواعد الآمرة واللوائح والقرارات المكملة. وما كان من حق مقرر لمصلحة العامل حداً أدنى فلا يجوز الانتقاص منه باتفاق خاص، كما لا يجوز افتراض التعسف بغير دليل؛ بل يثبت من سبب الإنهاء وملابساته والإجراء الذي اتبع فيه.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

الدراسة التطبيقية ١٠: القضاء الدستوري المصري ورصيد الإجازات

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

قاعدة منهجية: الحكم الصادر في ظل قانون ملغى لا يُنقل آلياً إلى قانون ١٤ لسنة ٢٠٢٥؛ بل يستفاد منه بقدر بقاء العلة أو القاعدة الدستورية أو المفهوم القانوني دون تعارض مع النص الجديد.

الشرح القضائي والتحليل

القضاء الدستوري يؤدي دوراً مختلفاً عن محكمة النقض: فهو لا يعيد تقدير وقائع النزاع، بل يراقب النص التشريعي في ضوء الدستور. ويظل قرار التفسير الصادر في ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات مرجعاً تاريخياً مهماً في فهم الطبيعة المالية للحق في الإجازة، مع وجوب التنبيه إلى اختلاف النصوص الحالية. كما أن الحكم في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية دستورية بجلسة ٤ يناير ٢٠٢٠ يمثل نموذجاً لمراجعة دستورية قواعد عمالية سابقة.

من القضاء الدستوري المصري: قرار التفسير رقم ١ لسنة ١٧ قضائية «تفسير» بجلسة ٣ يوليو ١٩٩٥ بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحكم في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية «دستورية» بجلسة ٤ يناير ٢٠٢٠ بشأن المادة السادسة من قانون العمل السابق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وتستعمل هذه الأحكام باعتبارها مبادئ تفسيرية ودستورية مع مراعاة تغير النصوص في قانون ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجراء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالاقتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً أمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

تظهر قيمة القضاء الدستوري في أنه يرد النصوص العمالية إلى أصولها الدستورية: صون الملكية والحق في العمل والمساواة والعدالة الاجتماعية. ومن ثم فإن الاستناد إلى أحكامه ينبغي أن يركز على العلة الدستورية والمبدأ الذي قرره المحكمة، مع بيان النص التشريعي الذي صدر الحكم في ظله، وعدم إسقاط النتيجة آلياً على قانون لاحق تغيرت عباراته أو بنيته.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

المصدر: المحكمة الدستورية العليا المصرية - قاعدة الأحكام والقرارات.

الدراسة التطبيقية ١١: محكمة النقض المصرية ومعيار التبعية

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

من المبادئ المنشورة بمحكمة النقض: يتحقق عقد العمل بتوافر تبعية العامل لرب العمل وتقاضيه أجراً نظير عمله. وقد ظهر هذا المبدأ في أحكام قديمة وما زال معيار التبعية من أدوات التكييف الأساسية.

الشرح القضائي والتحليل

استقر قضاء النقض تاريخياً على أن مناط عقد العمل ليس الاسم الذي يضعه الطرفان للعقد، وإنما توافر العمل المأجور تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل. وهذه القاعدة ذات أثر عملي بالغ في نزاعات المقاولاة والاستشارات والعمل المستقل، لأن المحكمة تنفذ إلى حقيقة العلاقة لا إلى عنوان الحرر. ويظل هذا المنهج صالحاً في القانون الجديد ما لم يرد نص خاص يغير عناصر التكييف. وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن يقفوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمنياً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزاء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فلقضاء لا يحكم بالاقتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن الحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

التكييف القانوني لعلاقة العمل من مسائل القانون التي تخضع لرقابة محكمة النقض متى كانت الوقائع اللازمة له ثابتة. فلا يحسم الوصف الذي اختاره المتعاقدان حقيقة العقد، وإنما تحسمها عناصره: أداء العمل، الأجر، وإدارة أو إشراف صاحب العمل. ولهذا يجب في المرافعة تفكيك العلاقة إلى وقائعها المادية: من يحدد الوقت، ومن يوجه العمل، ومن يتحمل مخاطر النشاط، وكيف يدفع المقابل، ثم يطلب إنزال الوصف القانوني الصحيح عليها.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

المصدر: محكمة النقض المصرية - المكتبة التراثية، مجموعة أحكام ١٩٥٧، مبدأ عقد العمل والتبعية.

الدراسة التطبيقية ١٢: الأعمال التحضيرية وفلسفة قانون العمل المصري ٢٠٢٥

النص أو القاعدة المرجعية المختارة

تقرير اللجنة المشتركة عن مشروع قانون العمل - مجلس النواب، ٢٠٢٥: بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، الحفاظ على حقوق العمال، استمرارية العمل وزيادة الإنتاج، وتحسين المواءمة بين التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

الشرح القضائي والتحليل

لا يصح التعامل مع تقرير اللجنة المشتركة باعتباره نصاً ملزماً، لكنه ذو قيمة تفسيرية عند بحث الغاية التي استهدفها المشرع. وقد عرض التقرير فلسفة تقوم على علاقات عمل متوازنة، وحماية الحقوق مع استمرارية العمل وزيادة الإنتاج، وجذب الاستثمار، وتخفيف الشباب على العمل بالقطاع الخاص، ومعالجة فجوة المهارات. وهذه الفلسفة تمنع القراءة الأحادية للنص: فلا حماية العامل تعني إهدار الإدارة، ولا حرية الإدارة تعني إطلاق يدها في الانتقاص من الحد الأدنى للمحقوق.

الأعمال التحضيرية: تقرير اللجنة المشتركة بمجلس النواب عن مشروع قانون العمل الذي انتهى إلى القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥. وقيمته تفسيرية في بيان فلسفة التشريع ومقاصده، ولا يرقى في مرتبته إلى النص القانوني الملزم؛ لذلك يشار إليه بوصفه «التقرير البرلماني الشارح والأعمال التحضيرية» لا بوصفه مذكرة إيضاحية رسمية ما لم تنشر مذكرة بهذا الوصف.

وعند المنازعة لا ينبغي للمحكمة أو الخصوم أن ينفقوا عند ظاهر العبارة المجردة؛ فالحكم العمالي السليم يبدأ بتحديد الواقعة المنشئة للحق أو المسقط له، ثم تحديد تاريخها، ثم النص النافذ عليها زمناً، ثم فحص المستند الذي يثبتها، ثم التحقق من استيفاء الإجراء الذي اشترطه المشرع. وإذا تخلف أحد هذه العناصر، انتقل النزاع من مجرد خلاف حسابي إلى خلاف في السبب أو الإثبات أو صحة الإجراء.

ويظهر أثر ذلك في المرافعة؛ إذ يجب أن يربط كل دفع بدليله: العقد لإثبات طبيعة الالتزام، مسير الأجر لإثبات المقابل، سجل الحضور لإثبات ساعات العمل، طلب الإجازة لإثبات استعمالها أو رفضها، التحقيق لإثبات سلامة الجزء، والإشعار لإثبات تاريخ بدء أو انتهاء الرابطة. فالقضاء لا يحكم بالافتراضات، وإنما بالوقائع الثابتة التي ينزل عليها النص الصحيح.

وجه المقارنة بين مصر والسعودية

يتقارب النظامان في أن غالب أحكام الحماية العمالية تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه، ويختلفان في البنية الإجرائية ودرجة الاعتماد على القرارات والمنصات الإلكترونية. وفي مصر يبرز دور القرارات الوزارية ومكاتب العمل واللائحة الداخلية، بينما في السعودية يظهر بصورة أوضح التكامل بين النظام واللائحة التنفيذية والمنصة الإلكترونية والقرارات الوزارية. ومن ثم فإن المحامي المقارن لا يبحث فقط عن «المادة المقابلة»، بل عن المنظومة الإجرائية التي تجعل المادة قابلة للتنفيذ والإثبات.

التأصيل في الشريعة الإسلامية

تقوم علاقة العمل - من حيث أصلها الفقهي - على معنى الإجارة على العمل، ويلزم فيها تعيين المنفعة والأجرة بقدر يرفع الجهالة المؤثرة، ويلزم الوفاء بما انعقد عليه العقد ما لم يخالف حكماً شرعياً أو نظامياً آمراً. وتلتقي القواعد الحديثة مع أصول شرعية كلية منها وجوب الوفاء بالعقود، وحرمة أكل المال بالباطل، وقاعدة الضرر يزال، ومبدأ أن الغنم بالغرم والخراج بالضمان. وهذه الأصول تمنح التحليل بعداً مقاصدياً لكنها لا تبرر تجاوز النص النافذ أو إغفال إجراءاته.

صياغة قضائية مقترحة للاستدلال

وحيث إن الحماية العمالية لا تستقيم بفصل النص عن غايته ولا بفصل الحق عن دليله، فإن سلامة القضاء في المنازعة تقتضي تحديد النص النافذ زمنياً، وربطه بالواقعة الثابتة ومستنداتها، ثم وزن دفاع الطرفين في ضوء القواعد الآمرة واللوائح والقرارات المكملة. وما كان من حق مقرر لمصلحة العامل حداً أدنى فلا يجوز الانتقاص منه باتفاق خاص، كما لا يجوز افتراض التعسف بغير دليل؛ بل يثبت من سبب الإنهاء وملاساته والإجراء الذي اتبع فيه.

صياغة

وحيث إن النص محل التطبيق لم يرد لمجرد التنظيم الشكلي وإنما أحاط الحق بضمانة إجرائية لازمة لصيافته، وكان الثابت من الأوراق أن الواقعة محل النزاع لا تستقيم قانوناً إلا باجتماع سببها ودليلها وإجرائها في الميعاد المقرر، فإن إهدار أحد هذه العناصر يفضي إلى نتيجة لا يحملها النص ولا يقصدها المنظم. والعبرة في عقود العمل بحقيقة العلاقة وآثارها لا بالأوصاف التي يسبغها الخصوم عليها، وبذلك يتعين وزن كل مستند بمدى اتصاله بالواقعة وقدرته على إثباتها لا بمجرد وجوده في ملف الدعوى.

فهرس القرارات واللوائح والأحكام المشار إليها

- ١- جمهورية مصر العربية: قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ - الجريدة الرسمية العدد ١٨ (تابع) بتاريخ ٣ مايو ٢٠٢٥ - وهو الأصل التشريعي الحاكم للدراسة المصرية.
- ٢- وزارة العمل المصرية: القرار الوزاري رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٢٥ بشأن ضوابط وآليات اعتماد الاستقلالات العمالية.
- ٣- وزارة العمل المصرية: القرارات التنفيذية المنظمة لساعات العمل والعطلات والإجازات، ومن بينها القرار رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٢٥ والقرار رقم ٢٩٤ لسنة ٢٠٢٥ بحسب موضوع كل مبحث.
- ٤- وزارة العمل المصرية: القرار رقم ٥٠ لسنة ٢٠٢٦ بشأن تنظيم تشغيل وتدريب الأطفال وحظر الأعمال الخطرة عليهم.
- ٥- وزارة العمل المصرية: القواعد العامة للأئحة تنظيم العمل في منشآت القطاع الخاص الصادرة سنة ٢٠٢٦، باعتبارها من القرارات التنفيذية المهمة للقانون الجديد.
- ٦- الأعمال التحضيرية المصرية: تقرير اللجنة المشتركة بمجلس النواب عن مشروع قانون العمل الذي صدر لاحقاً بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥؛ ويستفاد منه في تفسير فلسفة التشريع دون اعتباره نصاً ملزماً.
- ٧- المملكة العربية السعودية: نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتعديلاته، ولا سيما تعديلات المرسوم الملكي رقم م/٤٤ بتاريخ ١٤٤٦/٢/٨هـ، النافذة في ١٩ فبراير ٢٠٢٥.
- ٨- قرار مجلس الوزراء رقم ١١٧ بتاريخ ١٤٤٦/٢/٢هـ المتصل بتعديلات نظام العمل وما ترتب عليه من تحديث اللوائح ذات الصلة.
- ٩- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها المنشورة بالتزامن مع نفاذ تعديلات ٢٠٢٥، مع الرجوع إلى النص المحدث للمادة محل البحث.
- ١٠- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: القرارات والأدلة التنفيذية الخاصة بتوثيق العقود عبر منصة قوى، وحماية الأجور، والتسوية الودية، ولوائح الفئات والقطاعات الخاصة بحسب محل المقارنة.
- ١١- القضاء المصري: أحكام محكمة النقض العمالية وأحكام وقرارات المحكمة الدستورية العليا، مع بيان ما إذا كان الحكم قد صدر في ظل قانون سابق.

١٢- القضاء السعودي: الأحكام العمالية المنشورة والمبادئ القضائية المنسوبة إلى المحكمة العليا في المصادر الرسمية، مع ربط كل

مبدأً بوقائعه والنص النافذ وقت النزاع.

ملاحظة الاستعمال	التاريخ	المرجع	الدولة
النص التشريعي الأساسي؛ منشور بوزارة العمل والهيئة العامة للاستعلامات والمطابع الأميرية.	الجريدة الرسمية العدد ١٨ تابع - ٣ مايو ٢٠٢٥	قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل	مصر
مرجع للأعمال التحضيرية وفلسفة المشروع، وليس بديلاً عن النص النهائي.	مجلس النواب - ٢٠٢٥	تقرير اللجنة المشتركة عن مشروع قانون العمل	مصر
ضوابط وآليات اعتماد الاستقلالات العمالية.	١٤ سبتمبر ٢٠٢٥	قرار وزير العمل رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٢٥	مصر
الأعمال الخطرة والصعبة والمناطق النائية وزيادة الإجازة السببية.	مارس ٢٠٢٦	قرار وزير العمل رقم ٤٩ لسنة ٢٠٢٦	مصر
القواعد العامة للألحقة تنظيم العمل.	الوقائع المصرية العدد ١٧٦ تابع - ١٣ أغسطس ٢٠٢٦	قرار وزير العمل رقم ١٦٢ لسنة ٢٠٢٦	مصر
المقابل النقدي لرصيد الإجازات - مرجع تاريخي تفسيري.	٣ يوليو ١٩٩٥	قرار تفسير المحكمة الدستورية العليا رقم ١ لسنة ١٧ قضائية تفسير	مصر
مراجعة دستورية لنص من قانون العمل السابق.	٤ يناير ٢٠٢٠	الدعوى الدستورية رقم ١٩ لسنة ٣٣ قضائية	مصر
العبرة بحقيقة العمل تحت الإدارة أو الإشراف مقابل أجر.	٤ أبريل ١٩٥٧ وما تواتر بعده	محكمة النقض - مبدأ التبعية في عقد العمل	مصر
المصدر النظامي الأصلي.	النص المحدث	نظام العمل - المرسوم الملكي م/٥١ وتعديلاته	السعودية

الدولة	المرجع	التاريخ	ملاحظة الاستعمال
السعودية	المرسوم الملكي م/٤٤ وقرار مجلس الوزراء ١١٧	١٤٤٦هـ	تعديلات ٣٨ مادة وحذف ٧ وإضافة مادتين؛ النفاذ ١٩ فبراير ٢٠٢٥.
السعودية	اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها	منشورة ٢٠ فبراير ٢٠٢٥	تفاصيل تطبيق النصوص بعد تعديلات ٢٠٢٥.
السعودية	قرار المحكمة العليا رقم ٥٠٧١٤٢١	١٢/٨/١٤٤٢هـ	أشير إليه في حكم عمالي منشور بشأن التقيد بصيغة التعويض في المادة ٧٧.
السعودية	قرار المحكمة العليا رقم ٦٥٩٨٨٠٥	١٧/١٠/١٤٤٤هـ	أشير إليه في حكم عمالي منشور في سياق الإنهاء غير المشروع للعقد المحدد المدة.
السعودية	حكم المحكمة العمالية رقم ٤٦٣٠٧٢٨١٩٧	منشور ببوابة وزارة العدل	تطبيق على التجديد والإشعار والتعويض والإجازة.

المراجع الإلكترونية الرسمية والرئيسية

قاعدة التوثيق في هذه الطبعة: يقدم المصدر الرسمي على المصدر الصحفي، ويثبت رقم القانون أو النظام والقرار وتاريخه متى كان متاحاً، ويذكر الحكم القضائي برقم الدعوى أو القرار وتاريخ الجلسة بقدر ما أمكن التحقق منه. وأي حكم صادر في ظل تشريع ملغى يستفاد منه في حدود المبدأ الذي لم تتغير علة.

وزارة العمل المصرية - القوانين والتشريعات

<https://www.labour.gov.eg/ar> /القوانين-والتشريعات/

الهيئة العامة للاستعلامات - الجريدة الرسمية، قانون ١٤ لسنة ٢٠٢٥

[/https://sis.gov.eg](https://sis.gov.eg)

الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية - التشريعات

[/https://www.alamiria.com](https://www.alamiria.com)

المحكمة الدستورية العليا المصرية

[/https://www.sccourt.gov.eg](https://www.sccourt.gov.eg)

محكمة النقض المصرية

[/https://cc.gov.eg](https://cc.gov.eg)

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية - نظام العمل واللوائح

[/https://www.hrsd.gov.sa](https://www.hrsd.gov.sa)

هيئة الخبراء بمجلس الوزراء - الأنظمة السعودية

[/https://laws.boe.gov.sa](https://laws.boe.gov.sa)

تنبيه توثيقي: حيثما ورد حكم قضائي صادر في ظل تشريع سابق، فقد استخدم بوصفه مرجعاً للبدء أو المنهج القضائي فقط، مع وجوب التحقق من بقاء علته في ظل قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ أو التعديل السعودي النافذ وقت الواقعة. كما لم يطلق على تقرير اللجنة البرلمانية وصف «المذكرة الإيضاحية الرسمية» وإنما وصف بالأعمال التحضيرية والتقرير الشارح اتقاءً للخلط بين طبيعة المصادر.

إعداد / الأستاذ السيد أمين طعيمة

محام بالاستئناف العالي ومجلس الدولة - ماجستير في القانون - باحث قانوني

السيد أمين طعيمة

ENGLISH

TRANSLATION

Comparative Study of Egyptian Labor Law and the Saudi Labor Law

**Prepared by: Mr. El-Sayed Ameen Teama
Attorney before the High Court of Appeal and the State Council
Master of Laws - Legal Researcher**

Author's Preface

This study is based on practical legal experience across Egypt and Saudi Arabia. Its purpose is not merely to place two sets of statutory provisions side by side, but to compare the philosophy of labor protection, contractual balance, implementation mechanisms, judicial control, and the interaction between legislation, executive regulations, ministerial decisions, and Islamic legal principles. The Egyptian section is built around Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and its implementing measures as available up to ٢٨ September ٢٠٢٦. The Saudi section is built around the Labor Law issued by Royal Decree M/٥١, as amended, particularly the amendments effective on ١٩ February ٢٠٢٥, together with the Executive Regulations and related ministerial instruments.

Chapter ١: Scope of Labor Legislation and

Statutory Exclusions

Comparative issue. This chapter examines who qualifies as a worker or employer and who falls outside the general labor-law framework. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Sources and Hierarchy of Labor : Chapter ٢

Obligations

Comparative issue. This chapter examines the interaction of statute, executive regulation, collective agreement, internal regulation, contract and custom. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Employment Contract: Writing : Chapter ٣ and Proof

Comparative issue. This chapter examines the evidentiary role of written contracts and the protection of workers when no written instrument exists. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Mandatory Contract Data : Chapter

Comparative issue. This chapter examines the essential particulars that should identify the employment relationship and its principal obligations. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Probation Period : Chapter

Comparative issue. This chapter examines the permissible scope and legal effects of probation and termination during probation. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Fixed-Term and Indefinite-Term : Chapter

Contracts

Comparative issue. This chapter examines the rules governing duration, renewal, continuation and conversion of employment contracts. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

New Forms of Work and Remote : Chapter

Work

Comparative issue. This chapter examines the regulation of flexible, remote and other modern forms of employment. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Wage and Its Components : Chapter ٨

Comparative issue. This chapter examines the legal meaning of wage and the treatment of allowances, benefits and variable components. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٩: Minimum Wage and Protection of Entitlements

Comparative issue. This chapter examines the determination and enforcement of minimum wage and wage-protection mechanisms. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Deductions and Attachment of :١٠ Chapter

Wages

Comparative issue. This chapter examines the limits on deductions from wages and protection of the worker's subsistence interest. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Daily and Weekly Working Hours : Chapter ١١

Comparative issue. This chapter examines the maximum working periods, rest breaks and sector-specific exceptions. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Overtime Work :١٢ Chapter

Comparative issue. This chapter examines the conditions for overtime and the worker's corresponding additional entitlement. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ١٣: Weekly Rest and Public Holidays

Comparative issue. This chapter examines the right to weekly rest and paid public holidays and the consequences of working on such days. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Annual Leave :١٤ Chapter

Comparative issue. This chapter examines the duration, accrual, scheduling, carry-over and cash compensation of annual leave. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Special Leave and Pilgrimage : Chapter ١٥

Leave

Comparative issue. This chapter examines the statutory treatment of personal, religious and event-based leave. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Sick Leave : Chapter ١٦

Comparative issue. This chapter examines the relationship between medical proof, sick leave and social-insurance protection. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Women at Work and Maternity : Chapter ١٧

Protection

Comparative issue. This chapter examines maternity leave, childcare rights, anti-discrimination safeguards and workplace protection for women. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ١٨: Employment of Children and Juveniles

Comparative issue. This chapter examines minimum age, hours, prohibited work and regulatory supervision of child employment. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ١٩: Training and Qualification

Comparative issue. This chapter examines training duties, qualification programs and the allocation of training costs. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢: Occupational Safety and Health

Comparative issue. This chapter examines the employer's preventive duties, inspection powers and responses to workplace danger. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Disciplinary Sanctions : Chapter ٢١

Comparative issue. This chapter examines legality, proportionality, investigation, notice and defense guarantees in disciplinary action. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢٢: Internal Work Regulations

Comparative issue. This chapter examines the legal function of internal work rules and their relationship to individual contracts. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Resignation : ٢٣ Chapter

Comparative issue. This chapter examines resignation as a unilateral act and the safeguards governing its acceptance, withdrawal and effects. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢٤: Termination for a Legitimate Reason

Reason

Comparative issue. This chapter examines the requirement of a legitimate reason, notice and proof when ending an employment relationship. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢٠: Unlawful or Unjustified Termination

Termination

Comparative issue. This chapter examines the consequences and compensation framework for unlawful termination. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢٦: Summary Dismissal Without

Award or Compensation

Comparative issue. This chapter examines the strictly defined serious grounds that may justify dismissal without ordinary termination benefits. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢٧: Worker Leaving Without Notice

Comparative issue. This chapter examines the circumstances in which a worker may leave without notice while preserving statutory rights. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢٨: End-of-Service Benefits

Comparative issue. This chapter examines the basis, calculation and interaction of end-of-service benefits with social-insurance schemes. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٢٩: Proof of Labor Rights and Digital

Evidence

Comparative issue. This chapter examines allocation of the burden of proof and the evidentiary value of messages, email and electronic records. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٣: Limitation Periods and Time Bars

Comparative issue. This chapter examines the effect of lapse of time and statutory filing periods on employment claims. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٣١: Amicable Settlement and

Mediation

Comparative issue. This chapter examines pre-litigation settlement mechanisms and their role in efficient dispute resolution. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Labor Court Jurisdiction : Chapter ٣٢

Comparative issue. This chapter examines subject-matter jurisdiction, labor courts and procedural pathways for labor disputes. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Labor Inspection and Detection : Chapter ٣٣

of Violations

Comparative issue. This chapter examines inspection powers, documentary access, investigation and safeguards against arbitrary enforcement. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Fines and Administrative : Chapter ٣٤

Sanctions

Comparative issue. This chapter examines the personal nature, proportionality and statutory basis of labor-law penalties. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٣٠: Islamic Legal Foundations of

Employment

Comparative issue. This chapter examines *ijarah*, fulfillment of contracts, wage entitlement, prevention of harm and fairness in exchange. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٣٦: Comparative Judicial Approaches and Precedent

Comparative issue. This chapter examines how Egyptian and Saudi courts articulate labor-law principles and how published precedents should be used. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٣٧: Comparative Drafting of

Employment Contracts

Comparative issue. This chapter examines how substantive differences should be translated into preventive contractual clauses. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Labor-Risk Management for :٣٨ Chapter

Establishments

Comparative issue. This chapter examines documentation, policies, investigations, attendance records and leave management as compliance tools. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Chapter ٣٩: Protection of Foreign and

Migrant Workers

Comparative issue. This chapter examines work permits, immigration-linked obligations and minimum employment rights of foreign workers. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Conclusion: Shared Objectives :٤. Chapter and Different Regulatory Techniques

Comparative issue. This chapter examines how both systems pursue stability, protection and productivity through different regulatory techniques. The Egyptian analysis is based on Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ and the relevant implementing measures. The Saudi analysis is based on the Labor Law, its amendments effective from ١٩ February ٢٠٢٥, the Executive Regulations and the related ministerial instruments.

Egyptian approach. Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥ represents a modern restructuring of the private-sector employment relationship. It places substantial weight on documentation, procedural safeguards, ministerial implementation and judicial review. For practical work, statutory language must be read together with the relevant ministerial decision, internal work regulation, payroll evidence and employment records.

Saudi approach. The Saudi Labor Law must be read in its current amended form, especially after the amendments that entered into force on ١٩ February ٢٠٢٥. The Executive Regulations and their annexes are operationally significant, and many compliance questions are also linked to electronic platforms and ministry-issued procedures. A contractual clause cannot validly reduce a mandatory statutory minimum.

Comparison. Both systems seek to correct structural inequality in employment while preserving legitimate managerial authority. The difference is frequently procedural rather than conceptual: Egyptian regulation often combines detailed statutory drafting with ministerial implementation, whereas Saudi regulation relies heavily on the Labor Law, Executive Regulations, sectoral instruments and digital compliance mechanisms.

Islamic legal foundation. The employment relationship is compatible with the classical concept of *ijarah* (hire of services), while the governing ethical and legal principles include fulfillment of contracts, prohibition of unjust enrichment, prevention of harm, payment of the

agreed wage and fairness in exchange. These principles help explain the protective purpose of mandatory labor rules but do not replace the applicable statutory text.

Litigation and drafting note. The safest comparative method is to identify the law applicable at the time of the facts, establish the facts through admissible evidence, apply the mandatory rule, examine the implementing regulation or ministerial decision, and then address the opposing party's expected defense. A contract template should never be transplanted from Egypt to Saudi Arabia, or vice versa, without re-drafting notice, probation, termination, leave, disciplinary and jurisdiction clauses.

Selected Official Sources

- Egyptian Official Gazette / State Information Service: Labor Law No ١٤ of ٢٠٢٥.
- Egyptian Ministry of Labor: Laws, regulations and implementing ministerial decisions.
- Egyptian Court of Cassation: official judgments and principles search portal.
- Supreme Constitutional Court of Egypt: official case database.
- Saudi Bureau of Experts: Labor Law and amendments.
- Saudi Ministry of Human Resources and Social Development: Executive Regulations of the Labor Law and related regulations.
- Saudi Ministry of Justice: published labor judgments and judicial decisions.
- Council of Ministers Decision No ٤٤/and ١١٧ concerning the Saudi Labor Law amendments ٢٠٢٥.