

225434 - أسئلة عن الانتداب في العمل

السؤال

أ) متى يسمى الانتداب انتداباً؟ ومن متى تحسب مدته؟ وهل له مسافة معينة؟ ، وإذا قمت بزيارة مشروع يبعد عن العمل مسافة 160 – 260 كلم لمدة يوم عمل ، أو جزء منه بالسيارة : فهل يحسب لي انتداباً؟
ب) وإذا قال لي مديري : إذا ذهبت إلى هذه المدينة الخارجة عن مدينتك لمدة يوم أو يومين في الشهر ارفع بطلب 5 أيام انتداب ، فهل يجوز ذلك؟
ج) كلفني مديري بإدارة مشروع يبعد 150 كلم ذهاباً وإياباً عن موقع العمل ، بأن يحسب لي لكل شهر 5 أيام انتداب ، وأن يحسب لي بداية مدة العمل وكأنني أدوام من منزلي إلى العمل الذي يبعد 10 دقائق ، أي : أن العمل يبدأ الساعة 8:00 ، فأنا أنطلق من المنزل الساعة 7:50 ، فكذلك بالنسبة للمشروع الجديد ، فلا يتم حساب الوقت الإضافي للمشروع الذي يبعد حوالي 75 كلم عن مقر العمل .
والسؤال : هل يجوز ذلك؟

الإجابة المفصلة

أولاً :

الانتداب هو : الإعفاء من المهام الوظيفية الأصلية لموظف ، وإسناد مهمة أخرى إليه ، مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه من الوظيفة الأخرى ، وحق التدرج والترقية في عمله الأصلي .

وتحسب مدته : منذ بدء التكليف بالمهمة الجديدة .

وليس هناك قاعدة شرعية عامة في أمر الانتداب وضبطه ، ومثل هذا يرجع فيه إلى عرف "أهله" الذين يعرفون مثل ذلك النظام ويتعاملون به ؛ فمتى كان هناك عرف عام ثابت في نظام الوظائف، لما يعد انتداباً ، وما لا يعد انتداباً : فالواجب الرجوع إليه في ضبط ذلك .

ومثل ذلك : لو كان هناك عرف خاص للشركة أو الجهة التي تعمل بها ، فالواجب مراعاة عرفها فيما يعد انتداباً ، وما لا يعد انتداباً .

وسواء في ذلك كان هذا العرف الخاص منصوصاً عليه في اللوائح الداخلية للشركة ، أو لجهة العمل التي تتبعها ، أو لم يكن منصوصاً عليه في اللوائح ، لكن اطرده عرف الشركة به ، وثبت ذلك عملياً ، بمعرفة من له الحق في إجراء العقد وفسخه ، والمسؤولين عن جهة العمل ، أو أصحابه الأصليين .

وحينئذ : ففي بعض الأعمال : تكون طبيعتها تقتضي مثل هذا التنقل للمسافات المذكورة ، أو أكثر منها ؛ فهل يقال : إنه كلما مشى مثل هذه المسافة ، يحسب ذلك انتداباً؟! وإذا لم يكن مثل هذا التنقل مما تقتضيه طبيعة العمل ، فلا يحق . أيضاً . للعامل أن يأخذ ما يسمى "انتداباً" إلا بشرط واضح متفق عليه في العقد ، أو عرف مطرد ، كما سبق ذكره .

ثانياً :

ما ذكره من رفع طلب بـ " 5 أيام انتداب ، عند كل يوم ، أو يومين .. : لا يجوز للمدير أن يفعله ، بل هو مدير غاش لنفسه ، مضيع لأمانته ، مرتكب لإثم واضح بيّن ، والواجب عليه أن يتقي الله تعالى في وظيفته ، وأن يحكم بالعدل ، ولا يأكل حراماً ، ولا يُطعم غيره مالاً سحتاً .

وأنت لا يحل لك أن تستجيب

لطلبه ، بل الواجب أن ترفع الطلب بعدد الأيام التي باشرت بها العمل منتدباً ، ولا يحل لك الزيادة عليها بشيء .

وانظر جواب السؤال رقم : (46645) .

ثالثاً :

لا يجوز للمدير أن يحتسب للموظف أيام انتداب ، وهو لم يداومها . وإذا كان الدوام يبدأ في ساعة معينة ، فلا يجوز التأخر عنها إلا لعذر قاهر ، ويجب الخروج من المنزل قبل موعد الدوام بوقت يمكنه من إدراك الدوام من أوله ، وفي حال الخروج من الدوام فلا يجوز الخروج منه إلا بعد انتهائه ولو استغرق طريق الرجعة وقتاً .

ومن المعلوم المقرر : أن وقت الدوام : إنما يبدأ احتسابه من حين وصول العامل أو الموظف إلى مقر عمله ، وأما الوقت المستهلك في الطريق ، أو المواصلات : فلا اعتبار به في ذلك الحساب ، وإلا لما كان هناك حاجة إلى إثبات حضور الموظف عند حضوره إلى مقر عمله ، كما هو حال الوظائف والأعمال بأسرها .

لكن إذا كان الحال كما ذكر ،

من أن المشروع المذكور : بعيد عن موقع العمل الأصلي ، ويحتاج إلى كلفة ومشقة زائدة : فللمدير أن يكافئ الموظف على قيامه بهذه المهمة ، بما تسمح به أنظمة العمل الذي أوّتمن عليه ، فإن كانت أنظمة العمل تسمح . صراحة . بإضافة أيام انتداب زائدة في مثل

هذه الحالة ، أو مكافأة زائدة ، أو احتساب اليوم ، بأكثر من يوم ، أو نحو ذلك من طرق المكافآت التي تعتمد عليها كثير من جهات الأعمال : فلا حرج في ذلك كله . وليس له أن يعطيه شيئاً ، أو يكافئه به ، لم ينص عليه في العقد ، ولا تسمح به لوائح العمل ، ولا صلاحياته المسموح بها من أصحاب العمل .

والله أعلم .