



جامعة الأزهر  
كلية الشريعة والقانون  
بالقاهرة

# مجلة قطاع الشريعة والقانون

مجلة علمية سنوية محكمة

تعنى بالدراسات الشرعية والقانونية والقضائية

تصدرها

كلية الشريعة والقانون بالقاهرة

جامعة الأزهر

العدد الخامس عشر

م ٢٠٢٤/٢٠٢٣

توجه جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور: رئيس تحرير مجلة قطاع الشريعة والقانون

جمهورية مصر العربية - كلية الشريعة والقانون - القاهرة - الدراسة - شارع جوهر القائد

ت: ٠٢ ٢٥١٠٧٦٨٧

فاكس: ٠٢ ٢٥١٠٧٧٣٨

البريد الإلكتروني

Journal.sha.law@azhar.edu.eg



جميع الآراء الواردة في هذه المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها، ولا  
تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة وليست مسئولة عنها



رقم الإيداع

٢٠٢٤ / ١٨٠٥٣

الترقيم الدولي للنشر

ISSN: 2636-2570

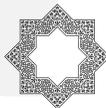
الترقيم الدولي الإلكتروني

ISSN: 2805-329X



الموقع الإلكتروني

<https://jssl.journals.ekb.eg>



# إنهاء عقد العمل

وفقاً لأحكام النظام السعودي

إعداد

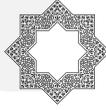
د. عبد الله بن فهد إبراهيم الصعب

عضو هيئة تدريس بكلية الشريعة والقانون - قسم القانون

جامعة المجمعة بالرياض

٢٠٢٤ م - ١٤٤٥ هـ





## إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام النظام السعودي

عبد الله بن فهد إبراهيم الصعب.

قسم: القانون، كلية الشريعة والقانون، جامعة المجمعة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: a.alsaab@mu.edu.sa

### ملخص البحث:

يعد نظام العمل في المملكة العربية السعودية أحد الأنظمة الهامة والحيوية التي تحدد المسؤوليات والضوابط والشروط المتعلقة بتنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال في المملكة، ومن ثم، فإن التعرف على ضوابط إنهاء عقد العمل وحالات إنتهائه تعد محورياً هاماً في الحفاظ على حقوق جميع الأطراف وضمان سلامة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وعدم الخروج عن المألوف لمآرب أخرى سواء كانت من رب العمل أو من العامل نفسه، وفي هذا البحث سوف نسلط الضوء على الشروط التي تضمنها نظام العمل داخل المملكة العربية السعودية، وذلك بشأن إنهاء عقد العمل داخل المملكة، وحماية طرفي العقد من التعسف في استعمال سلطاتهم من أجل إنهاء العقد بدون مبرر مشروع وبعض الحالات التي تعد تعسفاً في إنهاء الخدمة، وذلك باعتبار أن عقود العمل هي أساس العلاقة بين أي عامل وجهة العمل التي يعمل بها، حيث يؤدي العامل مهنته طبقاً لما ورد نصاً في وثيقة عقده دون زيادة أو نقصان، لذلك يجب علينا معرفة بنود عقد العمل، ومدى تماشيها مع مبادئ الشريعة الإسلامية والقواعد والأحكام العامة التي أقرها نظام العمل السعودي، وطرق إثبات ما يفيد التعاقد في حالة عدم وجود عقد، وأنواع عقود العمل، وشروط إنهاء العقد، وحالات إنهاء العقد، والتعويض المادي والمعنوي من جراء إنهاء العقد بغير مبرر مشروع، والحق في العودة للعمل، ومقدار التعويض، وحقوق العامل في أخذ شهادات الخبرة بناء على طلبه، ومكافأة نهاية الخدمة، ودور سلطة القاضي للتطرق لمثل هذه الأمور، كل هذه الإشكاليات تناولتها الدراسة بإيجاز غير مخل، للوقوف على معالجتها.

**الكلمات المفتاحية:** إنهاء مشروع، عقد عمل، تعسف، تعويض، الضرر المادي، الضرر

المعنوي، نظام عمل، اختصاص محاكم.



## Termination of the employment contract in accordance with the provisions of the Saudi law

Abdullah bin Fahid Ibrahim Al-Saab.

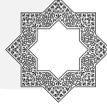
Department: Law, College of Sharia and Law, Majmaah University, Riyadh, Saudi Arabia.

Email: a.alsaab@mu.edu.sa

### Abstract:

The labor system in the Kingdom of Saudi Arabia is one of the important and vital systems that determine the responsibilities, controls and conditions related to the organization of labor relations between employers and workers in the Kingdom, and therefore, identifying the controls for terminating the employment contract and cases of its termination is an important axis in preserving the rights of all parties and ensuring the integrity of the relationship between the worker and the employer, and not to deviate from the ordinary for other purposes, whether from the employer or from the worker himself, and in this research we will highlight The conditions included in the Labor Law within the Kingdom of Saudi Arabia, regarding the termination of the employment contract within the Kingdom, and the protection of the parties to the contract from abuse of their powers in order to terminate the contract without legitimate justification and some cases that are arbitrary in termination of service, considering that employment contracts are the basis of the relationship between any worker and his work establishment, where the worker performs his profession in accordance with the stated A text in his contract document without increase or decrease, so we must know the terms of the employment contract, and the extent to which they are in line with the principles of Islamic Sharia and the general rules and provisions approved by the Saudi Labor Law, and ways to prove what benefits the contract in the absence of a contract, types of employment contracts, conditions for termination of the contract, cases of termination of the contract, material and moral compensation as a result of termination of the contract without legitimate justification, the right to return to work, the amount of compensation, the rights of the worker to take experience certificates upon his request, and the end of service gratuity, And the role of the judge's authority to address such matters, all these problems were dealt with in the study briefly and without prejudice, to find out how to address them.

**Keywords:** Termination of A project, Employment Contract, Arbitrariness, Compensation, Material Damage, Moral Damage, Labor System, Jurisdiction of The Courts.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَلَوْ اتَّبَعَ الْحَقُّ أَهْوَاءَهُمْ لَفَسَدَتِ السَّمَوَاتُ وَالْأَرْضُ وَمَنْ

فِيهِنَّ <sup>بَل</sup> بَلَّ أَتَيْنَهُمْ بِذِكْرِهِمْ فَهُمْ عَنْ ذِكْرِهِمْ مُّعْرِضُونَ ﴾

سورة المؤمنون: ٧١

صدق الله العظيم



## مقدمة

بادئ ذي بدء، منذ فجر التاريخ ومهد الحضارات ونظام العمل موجود، بحسب الفطرة التي فطر الله الناس عليها جميعاً، لأن الحاجة تولد الابتكار، سواء كان هذا العمل لقاء أجر أو بدون أجر لكن تربطه في البداية والنهاية قواعد وأسس يقرها المجتمع بموجب أنظمتها التي تنظم ذلك أو أعرافه التي صارت نظاماً فيما بعد، ولكن مع تغير الأزمنة والتطورات التي أثرت في المجتمعات والتي كان لها دوراً فعالاً وبارزاً إلى الدفع بقوة لمواجهة هذه المتغيرات، في ظل عالم متغير تتعدد فيه اللغات والجنسيات تربطه المصالح، وكذلك التقدم المتسارع الذي يسبق الزمن، والذي يحتاج إلى عزيمة وإرادة واعية من أجل اللحاق بالركب، وإلا سيلحق بمجتمعاتنا الجهل والتخلف والامية، والتي ليس لها مكان على وجه البسيطة.

وفى ظل اهتمامات المملكة العربية السعودية من منذ أمد بحقوق الانسان وحقوق العمال، ودخولها في العديد من الاتفاقات الدولية، لهو خير دليل على اهتمامها ومراعاتها بما يتماشى مع القيم الإنسانية والأخلاقية والجوانب القانونية، والتي دونتها الشريعة الإسلامية ثم النظام الداخلي ثم الأعراف والنظم الدولية.

ولما كان نظام العمل هو أساس إحياء المجتمعات، كونه الآلة التي تحرك الاقتصاد، ويغنى عن الحاجة والعوز، باعتباره من القيم السامية التي تجعل للوطن مكانته الرائدة وسط هذا الزخم الرهيب، وذلك حتى يمكننا اللحاق بالركب.

الأمر الذي معه شهدت المملكة تطورات هائلة شهدت العديد من التعديلات على أنظمتها، حتى أن دستور البلاد لم يسلم منها لأن مقاصدها بقصد التناسب مع الظروف المعاصرة في المجتمعات والتغيرات الواقعة وتكييفها بشكل قانوني سليم.

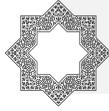
ولما كانت مقاصد الشريعة الإسلامية الغراء بمصادرها الشرعية، دعت إلى العمل والجد والاجتهاد والمثابرة وعدم التكاثر والتعاس، ولنا في رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الأسوة الحسنة، وجرمت أكل حقوق الناس وبينت مدى العقوبة في الآخرة، ومنعت أكل مال الناس بالباطل وجعلته محرماً، وكذلك نظام العمل الوطني الذي جاء كاشفاً لهذه الحقوق، ووقوفه بجانب الطرف الضعيف وهو العامل، إيماناً منه بأهمية العمال داخل أقطار المملكة حيث أنهم هم الاستثمار الحقيقي الذي



سَيَبْنِي مجدها، كون عقود العمل التي تبرم بين رب العمل والعامل قلما يسودها الإنصاف والعدل، لأنها في الغالب عقود إذعان مطبوعة ومعدة مسبقاً على نماذج لا تتيح للعامل مناقشة رب العمل فيها، وقد يكون حاجة العامل الماسة للعمل تجعله يقبل بأي وضع، حتى يتمكن من سد احتياجاته وأعبائه الأسرية.

ولكن الحقيقة التي لا يعلمها رب العمل، أن أساس نجاح المشروع أو العمل يُبنى على الاستقرار الوظيفي وبث الطمأنينة والسكينة في نفوس العاملين، والذي سيترتب عليه مردود فعلى على دفع عجلة الانتاج والتنمية، إلى جانب الابتكار الذي لا ينتج إلا نتيجة بذل قصار جهد العامل لخدمة العمل، لوجود مناخ يعطيه الدفعة والنزعة الداخلية لأن يطور من نفسه، لذلك أهتم نظام العمل السعودي بمثل هذه الأمور، حيث صدر المرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ بشأن نظام العمل السعودي، ثم عدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) بتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ، ثم عدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١) بتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ، ثم عدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، ثم عدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) بتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٧هـ، ثم عدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) بتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ، ثم عدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) بتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ، ناهيك على أن المملكة لم تتوقف إلى هذا الحد بل ما زالت تضيف حتى غضون عام ٢٠٢٣م كثيراً من التعديلات والتغييرات على أنظمة العمل المعمول بها حالياً، وذلك من أجل أن تتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م، حيث أن الحكومة تسعى بكل جهد وعطاء في تغيير أنظمتها من الفينة إلى الفينة محاولة بذلك التغيير للأفضل خاصة فيما يتعلق بنظام العمل بين العامل ورب العمل، والحفاظ على حقوق كل منهم بالأسلوب الأمثل الذي يخدم المصلحة العامة، مما يترتب عليه تحقيق تقدم الدولة في كافة مجالاتها.

ناهيك على أن المملكة لم تقف أيضاً على إصدار نظام العمل فقط بل أصدرت أيضاً اللائحة التنفيذية لنظام العمل وذلك بتاريخ ١٤٤٠/٤/١١هـ، وذلك بموجب قرار السيد وزير العمل والتنمية الاجتماعية آنذاك، وإلغاء اللائحة السابقة لها، وهذا إيماناً منها بالتطورات التي تستوجب التغييرات للتواكب مع المتغيرات، وكذلك نظام التأمينات الاجتماعية.



كما أن هذه التغييرات بهدف دعم التوجه لتطوير الأنظمة واللوائح القائمة بما يساهم في دعم وإصلاح سوق العمل وتوفير البيئة التشريعية الملائمة لتنمية القطاع الخاص وخلق بيئة عمل لائقة للعاملين بما يساهم في تحقيق أهداف الوزارة واستراتيجية سوق العمل في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ م، إضافة إلى أن أهمية هذه التعديلات تعمل على تحقيق أكبر قدر من التوافق بين الأحكام الوطنية والتزامات المملكة الدولية.

هذا وأن هذه الدراسة نبعت من هذا المنطلق وهذا المقصد، والتي تعد في حد ذاتها كشافاً للعوار الذي يعترى هذا النظام من ناحية التطبيق العملي على أرض الواقع، حيث أن أرباب الأعمال في الغالب يتحايلون على نصوص النظام، ويستغلون حاجة طالبي العمل فيقومون بمليء شروطهم التي تجافى العدالة الإنسانية والاجتماعية، والتي تمكنهم في أي وقت شاء بالتعسف والعسف في استعمالها على العامل، ليكون سيفاً مسلطاً على رقبتة في كل وقت وحين، فيقم بفصله وإنهاء خدمته بدون قيد أو شرط في أي وقت شاء متى شاء، الأمر الذي معه سنبحث في: إنهاء عقد العمل ومدى قانونية الفصل التعسفي من العمل، ومدى مسؤولية الطرف في إنهاء عقد العمل بغير مبرر مشروع، وذلك من خلال الآتي:

### أولاً: خطة الدراسة

مبحث تمهيدي: مضمون الإنهاء المشروع والإنهاء غير المشروع لعقد العمل وفقاً لنظام العمل السعودي.

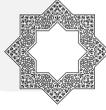
المبحث الأول: ماهية الإنهاء بغير مبرر مشروع وكيفية إثباته والأساس النظامي لمسؤولية الطرف المنهى.

المبحث الثاني: حالات الإنهاء المشروع وغير المشروع لعقد العمل.

المبحث الثالث: الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل.

### ثانياً: مشكلة الدراسة:

تكمن إشكالية الدراسة في عدم وجود مراجع متخصصة في هذا التخصص بالقدر الكافي حتى يمكن الرجوع إليها، باستثناء النظام القضائي الذي تعددت

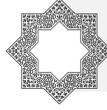


أحكامه، ونأمل أن يكون في الفترة القادمة العديد من الأبحاث والمراجع التي تكتب في هذه الموضوع، كونه موضوع في غاية الأهمية نظراً للانفتاح داخل المملكة العربية السعودية في ظل تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث أن حجم العمالة داخل القطاع الخاص يتجاوز ١٣ مليون عامل أجنبي خلاف العمالة الوطنية التي تتجاوز ٢,٥ مليون عامل سعودي، الأمر الذي يستوجب وبحق مزيداً من تنظيم هذه العلاقة تنظيمياً قانونياً وإدارياً ومالياً للحفاظ على حقوق الطرفين بشكل متوازن منعاً للخلل الذي يؤثر على الإنتاج، وحيث أن المملكة العربية السعودية لم تغفل ذلك حقيقة، حيث قامت في الآونة الأخيرة بسن عدد من الأنظمة واللوائح التي تتماشى مع المتغيرات من منطلق تحقيق غدٍ أفضل<sup>(١)</sup>.

### ثالثاً: الهدف من الدراسة

- ١- ماهية عقد العمل وخصائصه وحالات إنهاءه في ضوء نظام العمل السعودي، ومدى رقابة القضاء في إنهاء عقد العمل، حيث أن ترك مثل هذه الإشكالية دون معيار أو ضابط ودون تدخل من المحكمة المختصة بنظر مثل هذه المنازعات، يؤدي إلى تراكم مثل هذه القضايا، والتي قد تؤثر على حياة العامل الأسرية من حيث وجود دخل يعينه على أعباء الحياة.
- ٢- الحد من المنازعات العمالية المرفوعة أمام القضاء السعودي، وذلك من خلال بيان الحقوق والالتزامات لكلا طرفي عقد العمل منعاً للتلاعب بنصوص النظام واستعمالها على وجه ينافي العدالة والانصاف.
- ٣- بيان سلطة صاحب العمل وكذلك العامل في إنهاء عقد العمل، ورقابة الجهات صاحبة الولاية والاختصاص، انتهاءً بالقضاء لمراقبة مدى صحة هذه الأسباب من عدمه فيما يعرض عليه من نزاع.
- ٤- الحد من تعسف صاحب العمل تجاه العامل وتفعيل النصوص النظامية الواردة في نظام العمل واللائحة التنفيذية له، باعتبار أن العامل طرف ضعيف يستوجب حمايته أكثر من رب العمل.

(١) إحصائية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية.



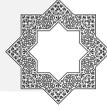
### رابعاً: أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة كونها تمس شريحة كبيرة من أبناء المجتمع، وتعالج قضية يعاني منها أكبر قطاع على مستوى المملكة، وهو قطاع العمل والعمال، وبيان سلطات صاحب العمل وحقوق والتزامات رب العمل والعمال، مع توفير الحماية النظامية للطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل، من منطلق تحقيق قدر من التوازن العقدي في هذه العلاقة الشائكة، من منطلق تقليص المنازعات أمام القضاء السعودي.

كما تبين أهمية الدراسة أيضاً مدى الدور الذي يقوم به القضاء السعودي، ومدى مساهمته في الحد من تعسف صاحب العمل تجاه العامل، وإبراز ضمانات التقاضي التي منحه النظام والتشريع بالمملكة العربية السعودية من حيث مصروفات الدعوى، واعتبارها من الدعاوى المستعجلة بحكم القانون، ومدى مساهمة هذه الإجراءات بتيسير إجراءات التقاضي.

### خامساً: الدراسات السابقة:

حقيقة أن الدراسات السابقة في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بعقد العمل والتعسف في استعمال السلطات بقصد الإضرار أو الإنهاء بدون مبرر مشروع، تطرقت إليه على استحياء في صورة مقالات عبر مواقع السوشيال ميديا أو عبر الصفحات الخاصة ببعض المختصين القانونيين دون إدراجها في كتب أو مراجع يمكن الرجوع إليها، والتطرق إلى بعض أحكام القضاء في مسائل تتعلق بهذا السياق ولكن من زوايا مختلفة، ناهيك عن بعض الأبحاث أو المراجع التي كتبت ولكن بصفة عامة في شرح نظام العمل السعودي، دون التطرق إلى إشكالية بعينها والتطرق لوضع الحلول والإسهامات فيها، إلا أن هناك بعض المراجع منها: الإنهاء التعسفي لعقد العمل في الفقه الإسلامي للدكتور حسن سيد محمد أحمد، طبيعة عقد العمل وتميزه عن غيره في نظام العمل السعودي، للدكتور محمد محمد سويلم، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي للدكتور نزار عبد الرحمن الكيالي، الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في المملكة العربية السعودية للدكتور عبد اللطيف حمدان العوفي.

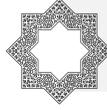


### سادساً: منهج الدراسة:

لقد اتبعنا في هذه الدراسة المنهج التحليلي والوصفي باعتبار أن هذا البحث ذو شق قانوني يحتاج إلى تحليل علمي ويحتاج إلى منهج وصفي، وذلك من خلال الرجوع إلى المؤلفات والأبحاث والدراسات السابقة وعرض النصوص القانونية ذات الصلة بموضوعاتها الواردة فيه، وذلك من أجل الوصول إلى الإشكاليات والحلول التي تمت بشأنها أو اقتراح بعض الحلول لها، والتعرض لبعض الأنظمة وآراء الفقه ودراسة بعض الأنظمة التشريعية المختلفة للوقوف على الجوانب القانونية لهذا البحث.

### سابعاً: محددات الدراسة:

ليس هناك ما يمنع من تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمع الأكاديمي والقانوني.



## مبحث تمهيدي

# مضمون الإنهاء المشروع والإنهاء غير المشروع لعقد العمل وفقاً لنظام العمل السعودي

تمهيد:

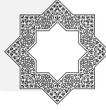
يعتبر نظام العمل في المملكة العربية السعودية من الأنظمة المهمة والحيوية التي تحدد المسؤوليات والضوابط في المملكة، وهو مجموعة من مواد قانونية تتألف من ٢٤٥ مادة تنظم العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل، بما في ذلك شروط العمل وظروفه، وتنظيم عمليات التوظيف، والتدريب والتأهيل، وعلاقات العمل، والعمل لبعض الوقت، والعمل المؤقت، والعمل العرضي، والعمل الموسمي، وكذلك شروط إنهاء عقد العمل في المملكة العربية السعودية.

بالإضافة إلى التطرق إلى ذكر الحد الأدنى للأجور، والإجازات، والتأمينات الاجتماعية، والتأمين الصحي، والتقاعد، والعمل النسائي، والعمل الأجنبي، والعمل الصحي والسلامة المهنية، والعقوبات والجزاءات، واللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، وغيرها من الأمور المتعلقة بالعمل في المملكة العربية السعودية، وفي هذا السياق فإن التعرف على ضوابط إنهاء العقود العمل وحالات إنهائها تعد محورياً مهماً في الحفاظ على حقوق جميع الأطراف وضمان سلامة العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

وفي هذا الفصل التمهيدي، سوف نسلط الضوء على الشروط التي تضمنها نظام العمل بشأن إنهاء عقد العمل في المملكة العربية السعودية، فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام الفصل الثالث من المادة ٧٤ حتى المادة / ٨٣ من نظام العمل السعودي، سواء أكان هذا الإنهاء مشروعاً أم غير مشروع.

**أولاً: ما هو عقد العمل في النظام السعودي؟**

إن عقد العمل وفقاً لنص المادة (٥٠) من نظام العمل السعودي هو: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه لقاء أجر، هذا ويجب أن يحتوي عقد العمل بعض البيانات



الأساسية والتي تتمثل في الآتي<sup>(١)</sup>:

- ١- اسم صاحب العمل ومكانه.
- ٢- اسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته.
- ٣- عنوان إقامة العامل.
- ٤- الأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات.
- ٥- نوع العمل ومكانه.
- ٦- تاريخ الالتحاق بالعمل، ومدته إن كان محدد المدة.

جديراً بالذكر، يعتبر مفهوم عقد العمل في أغلب التشريعات العربية واحداً وإن اختلفت ألفاظها في تعريفها لعقد العمل، إلا أنها تصب في معنى واحد، ألا وهو أن عقد العمل هو اتفاق يقصد به قيام شخص لأداء عمل لحساب شخص آخر لقاء أجر معني<sup>(٢)</sup>.

ثانياً: خصائص عقد العمل<sup>(٣)</sup>

١- الانعقاد: إن عقد العمل هو عقد تطوعي يمكن إبرامه طالما كان للعامل وصاحب العمل نفس الرغبات، ولا يلزم اتخاذ إجراءات، لكي تكون الاتفاقية سارية المفعول، يجب أن توجد أركانها الثلاثة وهي:

الموافقة أو الرضا: غير المشوب بالعيوب.

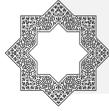
المحل: يتمثل في أجر صاحب العمل وعمل العامل<sup>(٤)</sup>.

(١) د. محمد محمد أحمد سويلم، طبيعة عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود في نظام العمل السعودي، بحث منشور بمجلة العدل التابعة لوزارة العدل السعودية، العدد ٦٦ ذو القعدة لعام ١٤٣٥هـ، ص ٢٥٥.

(٢) د. عبد الرازق حسن فرج، شرح قانون العمل، دار الاتحاد العربي للتجارة والنشر، ط ١٩٧٦، ص ٦٥؛ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط ١٩٨٧، ص ٩١؛ د. محمد محمد أحمد سويلم، مرجع سابق، ص ٢٥٦.

(٣) د. حسن سيد محمد احمد، الإنهاء التعسفي لعقد العمل في الفقه الإسلامي- دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة كلية الشريعة والقانون جامعة الازهر بالقاهرة، سنة ١٩٩٧، ص ٩.

(٤) د. رأفت محمد أحمد حماد، الوسيط في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط ٢٠٠١،



السبب: الذي يقوم عليه العقد بالالتزامات المتبادلة، بحيث يكون التزام أحد الطرفين هو سبب التزام الطرف الآخر، أو وفقاً للنظرية الحديثة، فهو الدافع للتعاقد، مما يتطلب أن يكون قانونياً.

٢- الموضوع: تنتمي عقود العمل إلى فئة العقود المسماة، وهي عقود شائعة في معاملات الأشخاص، وهي عقود بأسماء محددة ينص عليها القانون وتنص عليها النصوص التشريعية، على سبيل المثال، عقود البيع وعقود الإيجار وعقود العمل.

٣- الأثر: يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين كونه يرتب التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين، فالعامل يلتزم بأداء العمل المتفق عليه وصاحب العمل يلتزم بدفع الأجر نظير العمل الذي أنجزه العامل.

٤- المدة: يعتبر عقد العمل عقداً من العقود الزمنية محددة المدة أو عقداً مستمراً، وهذا يعني أن الوقت عنصر أساسي في العقد وهو المعيار الذي يتم من خلاله تقدير موضوع العقد، يلتزم العمال بإنجاز العمل خلال فترة زمنية محددة أو غير محددة، لذلك يصبح الوقت مقياساً ضرورياً للعمل (١).

٥- إنه من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل، حيث أن خبرة العامل ودرايته هي التي تمثل دوراً مهماً لدى صاحب العمل عند إبرام العقد. (٢)

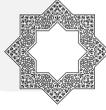
### ثالثاً: الإنهاء المشروع لعقد العمل وفقاً لنظام العمل السعودي؟

إن عقد العمل وفقاً لنص المادة ٧٤/ من الفصل الثالث من نظام العمل السعودي وكذلك اللائحة التنفيذية بموجب نص المادة/ ٤١ ينتهي في أي من الأحوال الآتية:

ص ٦٢.

(١) د. نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الدار السعودية للنشر، ط ١٤٣٥هـ، ص ٧١.

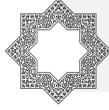
(٢) د. عادل عبد الحميد الفجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، ط ٢٠٠٥، ص ٩ وما بعدها.



- ١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- ٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام نظام العمل، فيستمر إلى أجله.
- ٣- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة.
- ٤- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن.
- ٥- القوة القاهرة.
- ٦- إغلاق المنشأة نهائياً.
- ٧- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.
- ٨- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.<sup>(١)</sup>

(١) ١- عدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم م/ ٤٦ وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: ١ - إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية. ٢ - إذا انتهت المدة المحددة في العقد - ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام - فيستمر إلى أجله. ٣ - بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة. ٤ - بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستون سنة للعمال، وخمس وخمسون سنة للعاملات ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته. ٥ - القوة القاهرة. ويتم العمل بحكم الفقرة الرابعة من هذه المادة بعد سنتين من تاريخ العمل بهذا النظام.

٢- عدلت هذه الفقرة بناءً على المرسوم الملكي رقم م/ ١٣٤ وتاريخ ٢٧ / ١١ / ١٤٤٠ هـ، وقد كانت سابقاً بالنص الآتي: بلوغ العامل سن التقاعد - وهي ستون سنة للعمال وخمسون سنة للعاملات - ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.



هذا وتجدر الإشارة إلى أنه بخصوص العقود غير محددة المدة إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره، وإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحدد للإشعار، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك.

هذا وما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

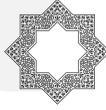
- يجب ألا يقل التعويض عن أجر العامل لمدة شهرين.

رابعاً: الإنهاء المشروع (العقود غير محددة المدة)

يعد إنهاء العقد حقاً مشروعاً لكل من العاملين وأصحاب العمل حسب الشروط التي يحددها نظام العمل السعودي، مع التركيز بشكل أساسي على حماية حقوق العمال.

وفي هذا الصدد يجيز نظام العمل السعودي إنهاء العقود غير محددة المدة، وفقاً للمادة ٧٥ والتي تنص على: "يجوز لأي من الطرفين اختيار إنهاء العقد لسبب مشروع ويجب تحديد سبب الإنهاء في إشعار كتابي يتم إرساله إلى الطرف الآخر قبل ٦٠ يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء، إذا كان يتم الدفع للعامل شهرياً وتكون فترة الإخطار لا تقل عن ٣٠ يوماً لغيره.

وتبين هذه المادة إرشادات واضحة لعملية إنهاء العلاقة التعاقدية، مما يضمن إدراك العمال لحقوقهم وإدراك أصحاب العمل لالتزاماتهم، مما يترتب عليه حماية العمال من الفصل غير المشروع ويمنع أي سوء تفاهم بين أصحاب العمل والعمال.



### خامساً: حقوق العامل في نظام العمل السعودي

ومن ناحية أخرى إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يُشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل، ولصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار<sup>(١)</sup>.

كما أنه لا ينتضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل، وأيضاً لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه، إلا في الحالات الإنهاء غير المشروع، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

### سادساً: الإنهاء غير المشروع وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي

وفقاً لنص المادة / ٨٠ من الفصل الثالث بشأن نظام العمل السعودي، لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

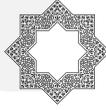
- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

- إذا لم يؤدي العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع

(١) المادة ٧٨ من نظام العمل السعودي، وفقاً لآخر تعديل لهذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم م / ٤٦ وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي: يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل، وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية.



- الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر، الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
- إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- إذا كان العامل مُعيناً تحت الاختبار.
- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
- إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
- كذلك تجدر الإشارة، إلى أنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:
- إذا لم يقوم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول



- اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب - العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.<sup>(١)</sup>

(١) هذه المادة مشار إليها في المادة ١٦ / ١٠ / ب من اللائحة التنفيذية.

وعدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم م / ٤٦ وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:

- لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهريّة المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات- المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه



جديراً بالذكر أيضاً، أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل للعامل بسبب المرض، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية<sup>(١)</sup>.

سابعاً: الآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل من أحد الطرفين لسبب غير مشروع وفقاً لأحكام المادة ٧٧/ من الفصل الثالث بشأن نظام العمل السعودي، في حالة إذا لم يتضمن عقد العمل تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء عقد العمل تعويضاً على النحو الآتي:

١- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

٣- يجب ألا يقل التعويض عن مقابل أجر العامل لمدة شهرين.

وإذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب.

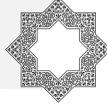
حيث يكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل، ولصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق

عشرة أيام في الحالة الأولى، وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٨- إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

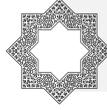
٩- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

(١) د. عادل عبد الحميد الفجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، دراسة مقارنة وفقاً لأحكام نظام العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ منشأة دار المعارف ط٢٠٠٥، ص٤.



العامل أجره عن مهلة الإشعار.

ومنعا للتكرار فإننا سنتطرق للإنهاء والفصل التعسفي أكثر تفصيلاً في ضوء  
نظام العمل والقضاء السعودي، من خلال الفصل الثالث من هذا البحث.



## المبحث الأول

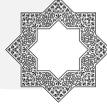
# ماهية الإنهاء بغير مبرر مشروع وكيفية إثباته والأساس القانوني لمسؤولية الطرف المنهى

تمهيد وتقسيم:

بادئ ذي بدء، لقد عرف المشرع السعودي عقد العمل وفقاً لنظام العمل المعمول به في الوقت الراهن في ضوء المادة الخمسون بأن عقد العمل هو: " هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

هذا وتكمن أهمية عقد العمل في أنه من العقود المدنية المهمة، هذا وإن كان يخضع لنظام عمل خاص في الوقت الراهن مدى أهميته، وذلك نظراً لكونه من ناحية الشكل عقد رضائي، تلتقي فيه إرادة الطرفين بعد التفاوض والتشاور للخروج لما تم الاتفاق عليه ويتم توثيق ذلك بالآلية والكيفية التي ينظمها النظام واللوائح والقرارات والتعليمات، بقصد إحداث أثر قانوني.

ولما كان التقدم العلمي والتكنولوجي والذكاء الاصطناعي الذي يشهده العالم في الآونة الأخيرة، خاصة في صناعة الآلات والمعدات وأجهزة الذكاء والروبوتات والأجهزة الضخمة يزداد بصورة فائقة السرعة والتي تحل محل بعض الأعمال التي كانت تسند في السابق لأشخاص طبيعيين، ومن ثم، كانت الحاجة الماسة إلى وضع نظام خاص حديث يتواءم مع مجريات الأمور أمر واجب لتنظيم مثل هذه العلاقة، لأن الواقع العملي على خلاف الواقع النظري، لأن ما يحدث داخل أروقة العمل يزدج بالخلافات وعدم الرضا، رب العمل والعامل كل واحدٍ منهم هل من مزيد، حيث أن رب العمل في حالة عدم رضا تام عن أداء العامل، والعامل في حالة عدم رضا فيما يتعلق بالمقابل المادي والبدلات التي يحصل عليها من جراء عمله، الأمر الذي يستوجب تحقيق التوازن بين الطرفين، وذلك حماية من التعسف والعسف في استخدام السلطة، ومن ثم، سنتطرق في هذا المبحث فيما يخص ماهية الإنهاء غير المشروع وكيفية إثباته، وذلك بكافة طرق الإثبات سواء الكتابية أو الإلكترونية، والأساس القانوني لمسؤولية الطرف المنهى لعقد العمل، وذلك من خلال المطالب



الثلاث الآتية:

المطلب الأول: أحكام نظرية التعسف في استعمال الحق.

المطلب الثاني: ماهية الإنهاء التعسفي.

المطلب الثالث: عبء إثبات الإنهاء التعسفي.



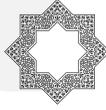
## المطلب الأول

### أحكام نظرية التعسف في استعمال الحق

لقد تعرضت الشريعة الإسلامية الغراء إلى التعسف في استعمال الحق قبل الأنظمة والقوانين الوضعية له، وقد اهتمت بهذا الأمر، حيث حرصت على عدم استعمال الحق في غير محله ومقصده وهي الإضرار بالآخرين من منطلق القاعدة الفقهية المبنية على " لا ضرر ولا ضرار".

بيد أن النظام القانوني الوضعي الحالي هو الآخر جاء على غرار الشريعة الإسلامية وذلك بقصد عدم استعمال التعسف بقصد الإضرار بمصالح العاملين، حيث أن المملكة العربية السعودية قامت بإصدار حزمة من الأنظمة القانونية التي تتواءم مع ذلك، حيث قامت بإصدار نظام المعاملات المدنية بينت فيه التعسف في استعمال الحق، ثم نظام العمل والذي طرأ عليه أكثر من تعديل ليتواءم مع المتغيرات والسياسة الدولية، حتى أنها خصصت مادة في هذا النظام وهي المادة ٣/ من الفصل الثاني والتي تنص على: "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل"، ثم المادة ٤/ من ذات الفصل والتي تنص على: " يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، بل وأعدت مشروع نظام عمل جديد، وقامت بإلغاء اللائحة التنفيذية لنظام العمل، وإصدار لائحة جديدة تتماشى مع هذه المتغيرات ولتكون أكثر مرونة لصالح العامل.

ومن ثم، يمكن استنباط ماهية التعسف في استعمال الحق على أنه: هو أن يستخدم صاحب العمل حقه على وجه غير مشروع، أو أن يستعمل العامل حقه على وجه غير مشروع أيضاً وصورة صاحب العمل معلومة كإنهاء خدمة العامل أو فصله بدون أسباب جدية محمولة على أسبابها، وهذه هي الصور الشائعة، وكذلك نقله من مجموعة نوعية في العمل إلى مجموعة أخرى لا تتناسب بالكلية مع تخصصه العلمي، أو نقله من فرع إلى فرع آخر يبعد عن محل إقامة أسرته بمسافات طويلة مما يكبد العامل مصروفات ماله تؤثر على وضعه الاجتماعي والمعيشي بدون أسباب حقيقية بأن العمل في حاجة إذ لم يكن منصوصاً عليها في عقد العمل



صراحة باستثناء المدة التي تقدر بشهر وفقاً لأحكام النظام بموجب نص المادة /٥٨، أما صورة العامل فتتمثل في الآتي: الأخطاء الجسيمة التزوير، التعدي على رب العمل أو المدير المسؤول أو رؤوسيه، وكل هذه الأمور نتجت لوجود علاقة تعاقدية اكتملت فيها الشكل والأركان بين صاحب العمل والعامل، على إثر هذه العلاقة نتجت حقوق والتزامات تبادلية بين كلى الطرفين، أما إذا ارتبط التعسف في استعمال الحق بأن خرجت هذه العلاقة عن الرابطة التعاقدية فإننا نكون بصد عمل غير مشروع ليس له حق من الأساس.

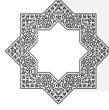
ومن ثم، فإن المقصد الدفين لدى طرفي عقد العمل لا يحمل سوى المصلحة الذاتية، على حساب الطرف الآخر تحت مظلة القانون، حتى ولو ترتب عليها إلحاق ضرر به.

هذا وأن أحكام نظرية التعسف في استعمال الحق تعنى سوء استخدام السلطة من جانب أحد الأطراف، وذلك بوسائل تخرج عن مفهوم القواعد الطبيعية، والتي يستغل فيها أحد طرفي العلاقة التعاقدية السلطة التي استمدها من النظام بشكل يجافى العدالة والإنصاف، مما يترتب عليه إلحاق ضرر غير مبرر وغير عادل لا يتفق مع الفكر والمنطق الذي يتمثل في الجوانب الأخلاقية والجوانب القانونية.

وحتى لا نخرج عن سياق الدراسة، فنحن هنا بصد التعسف في استعمال الحق فيما يتعلق بعقود العمل، والتي تخضع لأنظمة وقوانين ولوائح وقرارات وتعليمات العمل، وحيث أن فهم نظرية التعسف في استعمال الحق يساعد في تعزيز التوازن بين صاحب العمل والعامل من أجل الحفاظ على الاستقرار الوظيفي واستقرار عجلة الإنتاج وفقاً لما يصبوا إليه صاحب العمل، الأمر الذي يترتب عليه مردود اقتصادي على الوطن.

### تطور النظرية:

لقد شهدت في الآونة الأخيرة، نظرية التعسف في استعمال الحق تطوراً ليس له مثيل من ذي قبل، وذلك في ضوء المتغيرات التي لحقت بالمملكة سواء أكانت هذه المتغيرات متغيرات سياسية أم اقتصادية أم اجتماعية، وهذا كان له مردود حيوي وفعال لتشديد الدور الرقابي حيال المنازعات التي تتعلق بعقود العمل بين

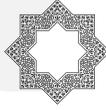


## المستخدمين والمؤسسات والشركات.

وهذا يعتبر اتجاه حميد، وذلك لكونه ينم عن فكر وتنوير وإدارة واعية أدت بدورها إلى التحولات الاجتماعية والاهتمام بحقوق الإنسان والعدالة والتنمية الاجتماعية التي كفلتها الشريعة الإسلامية والنظام الوضعي، حيث أن المملكة العربية السعودية غيرت من سياستها عند صدور أي نظام ملكي أو لائحة تنفيذية أو قرار أو تعليمات، حيث أنها وضعت أمام نصب أعينها مصلحة مواطنيها، وذلك تماشياً مع السياسة الدولية والقانون الدولي والمعاهدات والاتفاقات الدولية التي تبرم بشأن حقوق العمال سواء كانت المالية أو القانونية أو الإنسانية والتي كان لها مردود في تعزيز مثل هذه الحماية ومنع التعسف وانتهاك وإهدار هذه الحقوق، حيث أن نجد أن المملكة العربية صدقت حتى تاريخه على (١٨) اتفاقية دولية، تتعلق جميعها بالعمالين وحمايتهم وحماية أجورهم وتوفير مناخ وبيئة عمل صحية، حيث أن المملكة يوجد بها ١٢ مليون عامل أجنبي ونحو مليوني مواطن سعودي يعملون في القطاع الخاص.

هذا وأن المملكة العربية السعودية قد أودعت في ديسمبر لعام ٢٠٢٠م وثائق التصديق على الاتفاقية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م، بشأن حماية الأجور، والاتفاقية رقم ١٢٠ لعام ١٩٦٤م، بشأن القواعد الصحية في التجارة والمكاتب، هذا وأن هاتان الاتفاقيتان تم المصادقة عليهما برقم ٩٥ و ٥٢ على التوالي، مما يبرز دورهما الكبير في وضع ضمانات لحماية حقوق العمال خاصة أجورهم في ظل ظروف كوفيد / ١٩، وهذا يبين كما سبق لنا القول أن هذه الاتفاقات خاصة الاتفاقيتين الأخرتين لعبت دوراً مهماً في صياغة خطة مواجهة لأزمة كان محورها العامل، والذي حظى بأهمية خاصة في ضوء الأزمات الحالية وفقاً لما أكدته مؤخراً ومجدداً النتائج التي خلص إليها تقرير الأجور العالمية ٢٠٢١/٢٠٢٠ الصادر عن منظمة العمل الدولية<sup>(١)</sup>.

(١) منظمة العدل الدولية.



## المطلب الثاني

### ماهية الإنهاء أو الفصل التعسفي

الأصل أن لرب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل المناسبة لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته وترشيد نفقاته، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، حيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله متى كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف وسلطته في ذلك تقديرية، لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه.

### ما هو الفصل التعسفي

الفصل التعسفي يعد قرار، سواء كان قرار إيجابي بإفصاح جهة الإدارة عن نفسها ونيتها السيئة تجاه العامل، وهذا القرار يتضمن فصل العامل أو المستخدم من الخدمة، أو إنهاء عمله بصورة غير عادلة وبدون أي أسباب حقيقية ومقنعة، أو قرار سلبي بعدم صدور قرار وعدم الإفصاح عن نيتها السيئة، ولكن من مجريات الأمور كمنع العامل من دخول المنشأة وغير ذلك على النقيض من زملائه، تنم عن إنهاء وفصل خدمة العامل.

### الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي

بداية إن الباحث في جنبات نصوص نظام العمل السعودي، يجد أن المشرع لم يضع تعريفاً للفصل أو الإنهاء التعسفي لعقد العمل، مكتفياً بوضع مجموعة من النصوص المحددة لأحكام الفصل غير المشروع لعقد العمل، ومن ثم، يمكننا القول أن الفصل أو الإنهاء غير المشروع لا يختلف عن الفصل التعسفي من حيث مدلوله أو من حيث عبء إثباته فكلاهما يرمى إلى فكرة واحدة، ألا وهي استخدام الطرف المنهى لعقد العمل لحقه في الإنهاء، وذلك بهدف الإضرار بالطرف الآخر ويتحقق ذلك في حالة إذا ما توافر قصد الإضرار لدى الطرف المنهى للعقد، وإذا كانت المصلحة التي يربو تحقيقها من عمله غير مشروعة، أو لا تتناسب البتة مع ما



يصيب الطرف المتعاقد معه من ضرر.<sup>(١)</sup>

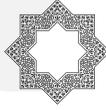
والفصل التعسفي - وفقاً لمدونة المبادئ والقرارات العمالية - قد بينت العديد من حالات الإنهاء غير المشروع والتي منها: اتهام العامل بالاختلاس وفصله دون التحقيق معه، الفصل بداعي التعدي على صاحب العمل دون إثبات حقيقي، عدم إثبات سبب الفصل، الفصل بسبب أزمة اقتصادية لتقليص النفقات، فصل العامل دون التحقيق في المخالفات المنسوبة إليه.<sup>(٢)</sup>

وهذا ما نراه جلياً بموجب نص المادة /٨٠، والتي يتبين لنا من خلالها أن هناك حالات تعطى لصاحب العمل الحق فصل العامل، ولا يترتب عليها أي التزامات في هذا الصدد، ولا تستوجب عليه إشعار أو إخطار العامل في هذا الأمر وفقاً لما تقتضيه به أحكام إنهاء العقد، وهذه الحالات وردت على سبيل الحصر، حتى لا يتعسف رب العمل في سوء استعمالها ضد العاملين تحت مظلة النظام القانوني الذي يحكم هذه العلاقة وسيتم تناولها في الجزء المخصص في هذه الدراسة والذي يتعلق بحالات الإنهاء المشروعة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

كما أن النظام القانوني السعودي لم يغفل أيضاً حالات إنهاء العقد الطبيعية والمشروعة والتي أوردها أيضاً على سبيل الحصر بموجب نص المادة / ٧٤ والتي عدلت بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ والتي تنص على ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- ١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- ٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.
- ٣- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.

(١) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل) الطبعة الثالثة، لسنة ١٩٨٣، ص ٧٧١.  
 (٢) مدونة المبادئ والقرارات العمالية، الجزء الأول، الإنهاء غير المشروع، الصادرة لعام ١٤٣١هـ



٤- بلوغ العامل سن التقاعد -وهي ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات- ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.

٥- القوة القاهرة.

٦- إغلاق المنشأة نهائياً.

٧- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.

٨- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

### رأى محكمة النقض المصرية في ذلك

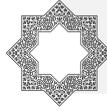
ومما هو جديراً بالذكر، أن محكمة النقض المصرية في هذا السياق قد استقرت أيضاً على أن العبرة في سلامة قرار فصل العامل، وما إذا كان صاحب العمل متعسفاً فيه من عدمه بالظروف والملابسات التي تحيط به وقت صدوره.<sup>(١)</sup>

### الفصل التعسفي في القضاء السعودي

هذا وأن القضاء السعودي قد تطرق هو الآخر لمفهوم الفصل التعسفي على أنه: " مخالفة من صاحب العمل لما جاء بنصي المادتين ٧٤، ٧٥ من نظام العمل السعودي، حيث أن صاحب العمل يقوم بفصل العامل من خدمته دون أي حق، وقبل أن تنتهي مدة العقد، وذلك إذا كان عقد العمل محدد المدة".

أما في حالة كون عقد العمل غير محدد المدة، فإن الفصل التعسفي يتحقق في حال قيام صاحب العمل بفصل أو إنهاء خدمة العامل دون أي اشعار مسبق يبين من خلاله أسباب الفصل أو الإنهاء.

(١) الطعن رقم ٥٤٧٠ لسنة ٧٥ ق - جلسة ٢٠ / ٣ / ٩.



## المطلب الثالث

### عبء الإثبات في الإنهاء التعسفي

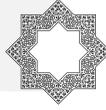
سبق لنا وأن تطرقنا إلى ماهية الفصل التعسفي، وبيننا أن الفصل التعسفي للعامل وفقاً لنظام العمل داخل المملكة العربية السعودية بأنه: "إنهاء عمل العامل بصورة غير عادلة، فقد يخالف بنود العقد الذي أبرمه مع العامل، مما يضطر العامل إلى اللجوء لرفع مظلّمته بموجب شكوى إلى مكتب العمل لتسوية النزاع، على أن تتضمن الشكوى وقوع فصل بشكل تعسفي وليس نظامي، وفي حالة عدم التوفيق يلجأ إلى المحكمة العمالية المختصة لرفع دعواه وفقاً للشكل الذي رسمه النظام في هذا السياق، وذلك للحصول عن التعويض الجابر للضرر عما لحقه من جراء هذا الضرر سواء كان مادياً أو معنوياً.

وحقيقة أن عبء الإثبات في إنهاء أو فصل العامل تعسفياً من خدمته يقع على العامل، إذ يتعين عليه الإثبات بكافة الطرق المتاحة له، وذلك حتى يستطيع أن يبين أن فصله تم بالمخالفة لأنظمة ولوائح وقرارات وتعليمات العمل المعمول بها في المملكة العربية السعودية، بعيداً عن الطرق التي تأبأها أعراف المجتمع وتحرمه قواعد النظام العام لما فيه من احتمال إيقاع الأذى بالمتخاصمين، وأن فصله قد تم تحت أسباب غير عادلة ومنصفة، وحيث أن صاحب العمل لم يقدم بياناً مكتوباً يبين فيه مبررات وحقيقة الفصل، مما يتضح معه أن قرار الفصل من الخدمة جاء تعسفياً.

هذا وفي حال تمكن العامل من إثبات ذلك، فإنه يترتب عليه إما عودته للعمل أو التعويض العادل الجابر للضرر، وفي حالة عدم ذلك فإن قرار إنهاء الخدمة يكون قد صدر متوافقاً مع صحيح النظام، لعدم تمكن العامل من إثبات عكس ذلك في العقود غير محددة المدة.

وهذا ما صرح به المشرع السعودي صراحة بموجب نص المادة ٧٦/ من نظام العمل.

ومن ثم يتعين على العامل أن يثبت أنه قد تم فصله بطريقة غير مشروعة وبالمخالفة لنظام العمل وهو إغفال إرسال الإشعار أو الإخطار إلى العامل بفصله

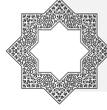


من الخدمة، حيث أن نظام العمل السعودي حقيقة لم يسمح بالفصل أو إنهاء خدمة العامل قبل انتهاء مدة العقد دون توجيه إنذار كتابي بمدة ما على محل إقامته المدرج والمبين بملف خدمة العامل.

مما هو جدير بالذكر، أنه في حالة الفصل التعسفي لإنهاء خدمة العامل الصادر من صاحب العمل ضده بطريقة لا تتفق مع صحيح النظام أو الناتج عن سلوكيات وطريقة تحمل بين طياتها الخبث والمكر والخديعة، وذلك من أجل الضغط على العامل لترك العمل، وعلى العامل إثبات تعرضه لمثل هذه الأمور من منطلق من ادعى شيئاً فليثبته بالبينة والدليل على ما يدعيه واليمن على من ينكره<sup>(١)</sup>.

---

(١) للمزيد يراجع د. أحمد الهواري- المبسوط في شرح قانون العمل.



## المبحث الثاني

### حالات الإنهاء المشروع وغير المشروع لعقد العمل

تمهيد وتقسيم:

إن الحكومة السعودية في الآونة الأخيرة أحدثت تغيرات كلية على أنظمتها القانونية بما يتماشى مع مجريات الأمور سواء الداخلية أو الخارجية، وبما لا يخالف مبادئ الشريعة الإسلامية، والمتأمل والباحث في ذلك يرى أن المملكة تقدر العمل وقيمه في بناء المجتمعات، والذي يعد الركيزة الأساسية التي تهدف إلى تنظيم العلاقات داخل العمل.

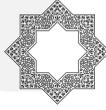
حيث أن نظام العمل السعودي نظم هذه العلاقة الشائكة التي أوجدتها الحياة العملية وأفصحت عن مساوئها التي انتهى مآلها إلى أروقة القضاء والمحاكم المختصة بمثل هذه المنازعات، لتخرج من رحمها آليات وحلول صارت فيما بعد نصوص نظامية لتقف ضد هذه المساوئ وسد بابها.

هذا وأن المشرع بموجب نظام العمل السعودي نظم الحقوق والواجبات لأطراف العمل، وقد سن جزاءات عن مخالفة نصوص هذا النظام، من منطلق خلق بيئة عمل خالية من المنازعات والمشاحنات بين طرفي عقد العمل.

وللحديث أكثر عن ذلك فإننا سنتناول في هذا المبحث والذي يتعلق موضوعه بحالات الإنهاء المشروع وغير المشروع لعقد العمل من خلال المطالبين التاليين:

**المطلب الأول: حالات الإنهاء المشروع لعقد العمل.**

**المطلب الثاني: حالات الإنهاء غير المشروع لعقد العمل.**



## المطلب الأول

### حالات الإنهاء المشروع لعقد العمل

تمهيد وتقسيم:

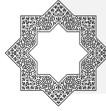
سنتناول حالات الإنهاء المشروع لعقد العمل من خلال الفرعين الآتيين:

- الفرع الأول: حالات الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- الفرع الثاني: حالات الإنهاء بالإرادة المنفردة للعامل.

#### الفرع الأول: حالات الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

هناك شروط عامة تجتمع في كلى الطرفين لإنهاء العلاقة التعاقدية فيما بينهما دون أن يتنابها أي إشكاليات تكدر صفو كلى الطرفين والتي نص عليها المشرع بموجب نص المادة الرابعة والسبعون والتي تنص على انتهاء عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- ١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- ٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.
- ٣- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.
- ٤- بلوغ العامل سن التقاعد -وهي ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات- ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
- ٥- القوة القاهرة.
- ٦- إغلاق المنشأة نهائياً.
- ٧- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.



٨- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.<sup>(١)</sup>

بيد أن نظام العمل السعودي منح بعض السلطات لصاحب العمل في إنهاء خدمته بإرادته المنفردة دون الرجوع إلى العامل، ومن ثم، فإنه يجوز لصاحب العمل ما دام أستند في هذا الإنهاء لأسباب مشروعة يستوي في ذلك أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة فوفقاً لنص المادة الثمانون: "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات -التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر- الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

٣- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخللاً بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا وقع من العامل -عمداً- أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

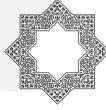
٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.

٨- إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

(١) عدلت بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ.



٩- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه<sup>(١)</sup>.

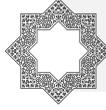
وفى هذا السياق يرى الباحث: أن تقدير صحة مبرر فصل العامل مسألة موضوعية، يستقل بهذا الموضوع قاض الموضوع، متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ، ومن ثم، يمكننا القول أن المشرع السعودي قد أعطى الحق لصاحب العمل أو رئيسته في إنهاء العقد إذا تحققت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة سائلة الذكر وهذا المادة يقابلها المادة رقم / ١١٣ من قانون العمل البحريني، يقابلها المادة / ٢٨ من قانون العمل الأردني، هذا فضلاً على أننا سنقوم بإلقاء الضوء بإيجاز غير مخل وشرح غير ممل على كل حالة من هذه الحالات لتوطيئها في فكر القارئ.

- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه:

يستخلص من نص المادة (١/٨٠)، في أن المشرع قد فرق بين الاعتداء على صاحب العمل أو المدير العام، والاعتداء الواقع على أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه، فالاعتداء على صاحب العمل أو المدير العام المسئول، يجيز لصاحب العمل فصل العامل، بغض النظر عن جسامته الاعتداء، فيكفي أن يكون الاعتداء جسيماً أو يسيراً، لأنه في شاكلته يسمى اعتداءً، ويستوي أن يكون الاعتداء متصل بالعمل أو غير متصل بالعمل كما لا يشترط أن يكون تعدياً مادياً بل يمكن أن يكون تعدياً معنوياً يمس شخص صاحب العمل أو المدير المسئول، إذ يجوز لصاحب العمل إنهاء وفصل خدمة العامل إذا قام بالتشهير به في بعض الصحف والجرائد، وهذا الاتجاه أقرته محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٤٠ لسنة ٤٢ المكتب الفني ٢٩/ صفحة ٢٠٢٨ بتاريخ ١٩٨٧/١٢/٢٦.<sup>(٢)</sup>

(١) هذه المادة وفقاً لتعديل معمولاً به حالياً بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٦) وتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣٦ هـ.

(٢) د. أحمد رشاد الهوارى، حدود مسؤولية الطرف المنهى لعقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة القاهرة - فرع بنى سويف، ط ٢٠٠٥، ص ٢٢.



ومن ثم، إذا قام العامل بالتعدي بالضرب على رب العمل أو المدير المسؤول كان ذلك الاعتداء مبرراً كافياً لا ريب فيه لفصل العامل، وكذلك الحال لو قام العامل بسبب أو إهانة صاحب العمل أو المدير المسؤول باعتباره تعدياً بالقول أو الإشارة، ونرى أيضاً أن التعدي يقع بالتشهير بصاحب العمل، وتقديم العامل بلاغات كيدية ضد صاحب العمل أو المدير المسؤول تتضمن الاتهام بالغش والسرقة دون أسانيد، أما إذا ثبت صحتها انتفى ركن التعدي من على عاتق العامل.

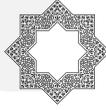
وعليه، فإن المشرع السعودي قصر حق رب العمل في فصل العامل في حالة إذا وقع من العامل تعدي على رب العمل أو على المدير المسؤول أو أحد رؤسائه فقط- بغض النظر عن جسامة الاعتداء أثناء العمل أو بسببه.

- إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية:

يقصد بها في ضوء المادة (٢/٨٠) من النظام، أي الأعمال التي تترتب على عقد العمل، بمعنى عدم تنفيذ الالتزامات الجوهرية المبينة بعقد العمل، عدم طاعة أوامر الرؤساء المشروعة، عدم مراعاة عمداً التعليمات-التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر- الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

هذا وقد أُلزم المشرع السعودي العامل باتباع التعليمات الخاصة بالعمل وطاعة أوامر الرؤساء المشروعة وأن يراعي عمله الرعاية التامة كراعية الرجل المعتاد في ماله الخاص، ومراعاة التعليمات واللوائح داخل المنشأة وعدم مخالفتها، والعمل على سلامة العمال والعمل جنباً إلى جنب، وجعل الإخلال بهذه القواعد والتعليمات واللوائح سبباً يجيز لصاحب العمل بفصل وإنهاء خدمة العامل ومبرراً مشروعاً لفصل العامل واستلزم لإنهاء العقد توافر مثل هذه الشروط:

- عدم اتباع الالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
  - عدم طاعة أوامر الرؤساء المشروعة.
  - عدم اتباع التعليمات عمداً المعلنة من صاحب العمل بشأن سلامة العمل والعمال رغم إنذاره شريطة أن تكون معلنة في مكان ظاهر.
- هذا ونرى، أن طبيعة العمل تلعب دوراً في تطبيق بعض بنود هذا الشرط،



فمما لا شك فيه أنه في حال قيام العامل بالتدخين داخل مؤسسة بترولية يستوجب ويكفي لعقوبة الفصل والانتهاء الفوري من الخدمة، حتى وإن لم تقع من جرائه أي أضرار للمنشأة.

- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخللاً بالشرف أو الأمانة.

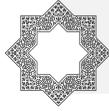
حيث أن المشرع السعودي بموجب نص المادة (٣/٨٠) أجاز لرب العمل إنهاء خدمة العامل إذا قام بارتكاب سلوكاً سيئاً، والسلوك السيء هو الإساءة من طرف على طرف، ومن ذلك جميع أشكال الاستغلال أو التهديد أو الابتزاز أو الاغراء أو التشاجر أو الشتم أو التحقير أو الإيحاء بما يخدش الحياء أو تعمد الخلوة مع الجنس الآخر.<sup>(١)</sup>

أما فيما يتعلق بالأعمال المخلة بالشرف والأمانة، فقد استقر الفقه والقضاء على تعريفها على أنها: "تلك التي ينظر إلى مرتكبيها بعين الازدراء والاحتقار، إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع، دنيء النفس، فإذا ارتكب فعلته بحسب الظروف التي ارتكبت فيها بسبب ضعف في الخلق أو انحراف بالطبع أو تأثير الشهوات أو النزوات أو سوء السيرة كانت من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة".

وهذا ما أكدته المادة ٣٨/ من اللائحة بقولها: "يمنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة، وعلى جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحاءية. أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك".

ونرى أن المشرع السعودي قد أورد هذه الحالة بصفة عامة، ولكن لا تتحقق

(١) يراجع في ذلك قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية الصادر برقم / ٢٠٩١٢ بتاريخ



إلا إذا ثبت بحكم بات ونهائي بإدانة العامل بمثل هذا السلوك المشين، من منطلق المتهم برئ حتى تثبت إدانته.

#### - ارتكاب العامل خطأ عمداً.

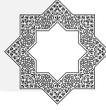
يقصد به وفقاً لنص المادة (٤/٨٠) من النظام، أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يؤدي إلى خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه، فاشتراط المشرع السعودي أن يكون الخطأ عمداً، ومن ثم لا يجوز فصل العامل، إلا إذا وقع منه أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، والعبرة هنا بتعمد الفعل أو تعمد التقصير، وقصد الاضرار بصاحب العمل، بصرف النظر عما إذا كان الضرر المتحقق جسيماً أو غير جسيم.

ناهيك على أن المشرع السعودي أشتراط أيضاً لتحقيق هذا الشرط، هو قيام صاحب العمل بإبلاغ الجهات المعنية وصاحبة الاختصاص بهذا الحادث، وذلك خلال ٢٤ ساعة، سواء إدارة العمل ذاته إذا كانت الواقعة تمثل مخالفات إدارية ولا تشكل جريمة جنائية، ولا يشترط أن يتضمن البلاغ المقدم من صاحب العمل اسم العامل الذي ارتكب الواقعة، لأنه بدور الجهات المختصة باعتبارها جهات التحقيق هي من ستوصل إلى معرفة الحقيقة، خاصة إذا كانت الواقعة تشكل جريمة، والتي تدخل في نطاق الشرطة والنيابة العامة.

#### - انتحال العامل صفة الغير.

يقصد به وفقاً لنص المادة (٥ /٨٠) من النظام، أن يقوم الشخص باستعارة اسم أو صفة لا تمت له بصلة، أو تقديمه لشهادات أو وثائق أو مستندات مزورة شريطة ثبوت حق التزوير في حق العامل بقصد أن اللجوء إلى التزوير هو الحصول على العمل، وهذا ما قرره بعض الأنظمة إنهاء عقد العمل تحت الاختبار.

في ضوء نص المادة (٦/٨٠) من النظام، يعتبر عقد الاختبار مثله مثل عقد العمل المكتمل الأركان، حيث أن العامل يخضع لإشراف ورقابة وإدارة رب العمل، ولكن يتضمن شرط التجربة ما لم يكن شرط التجربة مقررراً لمصلحة طرف على



طرف في حالة كون عقد العمل تحت الاختبار، وذلك حتى يتأكد كل طرف في هذه العلاقة من مناسبة العمل خلال هذه الفترة، ومن ثم، يترتب عليه أن لكل من طرفيه حق الإنهاء، وذلك في أي وقت خلال فترة الاختبار ويكون له هذا الحق دون المطالبة بأي تعويض عن هذا الإنهاء ولم يعطى المشرع السعودي مدة إشعار لذلك بنص المادة (٨٠ فقرة ٦) على خلاف المشرع البحريني الذي أعطى إشعار الطرف الآخر بموجب نص المادة ٤١/.

هذا ويتعين على صاحب العمل عن قيامه باستخدام سلطاته التي استمدها من النظام في حال إنهاء خدمة العامل الذي تحت الاختبار أن يحدد أسباباً بعينها ترقى إلى درجة الإنهاء، إذ لا يكفي مجرد العبارات العامة التي لا تسمن ولا تغنى من جوع، ومن ثم، إذا ذكر سبباً للإنهاء حق للعامل أن يثبت عدم صحته حتى يمكن الوصول على عدم مشروعية إنهاء العقد.

#### - انقطاع العامل عن عمله دون سبب مشروع.

لقد اعتبر النظام السعودي بموجب نص المادة (٨٠ بند ٧) أن انقطاع العامل عن عمله بغير سبب مشروع، مبرراً يعطى المكنه لرب العمل بإنهاء عقد العمل، ومن ثم، فإن مفهوم المخالفة لا يجوز فصل العامل إلا بسبب مشروع أو بعذر مقبول، فإذا كان السبب مشروعاً لم يكن لصاحب العمل استناداً لهذا الغياب، كما لو كان لقوة قاهرة أو ظروف طارئة أو حالة من حالات الضرورة أدت بسببها إلى انقطاع العامل عن عمله، هذا وأن الضرورة تقدر بقدرها، كما لو كان العامل تم القبض عليه بالخطأ، أو حدث له حادث، أو مريض مرض يجعله ملازم الفراش..... الخ.

هذا ويضع في الحسبان ألا يكون سبب انقطاع العامل عن عمله يرجع أسبابه إلى صاحب العمل، كامتناع صاحب العمل عن سداد أجرة العامل في الميعاد المحدد والمتفق عليه قانوناً، فترتب عليه امتناع العامل الحضور إلى العمل، لكن لا يعتبر غياب العامل لأداء بعض الزيارات العائلية أو الأصدقاء وحضور بعض المنتديات الخاصة التي لا تتعلق بالعمل سبب مشروع، إلا إذا كان حاصلاً على إذن مسبق من صاحب العمل.

ناهيك عن أن المشرع السعودي قد حدد مدة انقطاع العامل التي تعد سبباً



لإنهاء خدمة العامل، حيث قررت المادة (٧/٨٠) على أنه: "إذا تغيب العامل أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية".

ومن ثم من مطالعة النص نجد أن المشرع السعودي لتطبيق هذا النص حدد الشروط والإجراءات الواجب اتباعها قبل إنهاء عقد العمل مع العامل بسبب الانقطاع، حيث ألزم رب العمل بإنذار العامل كتابة، ومن ثم اشترك في الإنذار الكتابة ولم يشترط في الكتابة صيغة معينة.

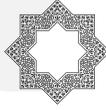
والسؤال الذي يطرح نفسه على بساط البحث، ماذا لو تغيب العامل عن العمل مدة متقطعة خلال العام ٢٩ يوماً خلال السنة العقدية وتم التحقيق معه ومجازاته إدارياً، أو غاب عشرة أيام متصلة وتم التحقيق معه ومجازاته تأديبياً، ثم يستمر العامل في الغياب، فهل يجوز ضم مثل هذه الأيام التي تم عقاب العامل عليها ضمن مدة انقطاعه عن العمل تمهيداً لفصله.

حقيقة لقد اختلف الفقه في هذا السياق، فذهب البعض منهم إلى عدم جواز ذلك، حيث أنه لا يجوز معاقبة العامل عن فعل مرتين، وكون رب العمل قام بالتحقيق معه ومجازاته تأديبياً وتطبيق الغرامة عليه يسقط حقه بالتمسك بالانقطاع، ولا يمكنه العودة بمعاقبة العامل عن نفس الفعل بعقوبة الفصل.

ومن باب الإشارة يجب أن نوضح أن حساب أيام الغياب المتوالية لا تدخل فيها الراحة سواء كانت مأجورة وغير مأجورة، فإذا غاب العامل مثلاً اثني عشرة يوماً متتالية تخللها يوم راحة أسبوعية كالجمعة مثلاً، فلا تحسب أيام الراحة التي تتخلل هذه المدة، ناهيك على أن عدم حساب يوم الراحة الأسبوعية ضمن مدة الغياب لا يعنى أن أيام الغياب كانت متقطعة.

**قيام العامل بإفشاء الأسرار التي تخص العمل.**

من واقع نص المادة (٩/٨٠) من نظام العمل السعودي الحالي نجد أن المشرع أجاز لرب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وذلك في حال قيام أو ثبوت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.



وكنا نأمل من المشرع أن يعمم باقي أسرار المهن الأخرى مثل الزراعة والفنية والمالية، لأن مثل هذه المهن تستوجب أسرار.

على كلٍ يستنبط من النص إلى أن المشرع قد أوجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل التي تتعلق برب عمله ويكون أميناً عليها أثناء سريان علاقة العمل وكذلك بعد انقضاء عقد العمل، فإذا أخل خلال السريان كان لرب العمل الحق في إنهاء خدمته دون اخطار أو تعويض أو مكافأة.

- إنهاء عقد التأهيل أو التمرين أو التدريب.

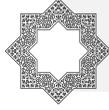
يقصد بعقد التدريب أو التأهيل وفقاً لنص المادة الخامسة والأربعون من نظام العمل بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة".

ووفقاً لنص المادة ٤٨/ من نظام العمل السعودي والتي تنص على: -

١- لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.

٢- لصاحب العمل -بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها؛ وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها.

ومن ثم، يتبين لنا من خلال هذه النصوص أن لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد التأهيل والتدريب، في حالة ثبوته عدم استعداد العامل المتدرج لتعلم الحرفة أو المهنة أو الصنعة بالشكل الذي صار عليه العرف المهني كما هو الحال في التشريع الأردني والمصري، فإذا أخل العامل بواجباته المترتبة على العقد أو ثبت من تقارير الكفاءة عدم استعداده للتعلم كما هو معمولاً به لدى بعض الأنظمة العربية،



أو في حال ارتكاب المتأهل أو المدرب أي مخالفة تتعلق بأحكام هذا النظام أو لائحته أو تعليماته، أو إذا لم يتم بواجباته بالشكل المطلوب وفقاً لبنود العقد المحرر بينه وبين صاحب العمل.

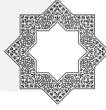
وعليه فإنه لا يجوز لصاحب العمل في ضوء النظام القانوني أن يتعسف في استعمال سلطاته دون مبرر مشروع، وإلا سيعرض نفسه للمساءلة القانونية، ففي حالة تعسف قيام رب العمل في إنهاء العقد، جاز للمتدرب أو المتأهل اللجوء إلى القضاء، وذلك ليثبت بالدليل القاطع أن إنهاء خدمته لم تكن راجعة إلى عدم صلاحيته، فإذا نجح في إثبات ذلك حصل على التعويض المناسب عن هذا الفصل التعسفي.

جديراً بالذكر، أن حق إنهاء عقد التأهيل أو التدريب مكفول أيضاً للعامل المتأهل أو المتدرب، كما أن المشرع السعودي ربط تحقيق ذلك بشرط إشعار الطرف الراغب في الإنهاء للطرف الآخر بعزمه على ذلك قبل الإنهاء بمدة معينة، وذلك من منطلق منع وقوع الإنهاء في وقت غير مناسب لأي من الطرفين.

جديراً بالذكر: النظام السعودي انفرد في سابقة له عن قانون العمل المصري والأردني والبحريني، من حيث تنظيم تمديد فترة التجربة وجواز تكرارها، ولكن بشروط معينة، ضماناً لعدم إساءة استخدام هذا الشرط، حيث اتجه المشرع السعودي في الإشارة إلى شرط التجربة في عقد العمل بين الطرفين إذا اتفقا على ذلك سواء في إنجائه لعدم الصلاحية أو تمديده لمدة أخرى، وجعل ذلك عملاً مشروعاً لا يستوجب المطالبة بالتعويض أو مكافأة نهاية الخدمة، وأنه لا يدخل ضمن التعسف في استعمال الحق، وهذا ما أيدته محكمة القضاء العمالي، وهذا ما أكده المستند النظامي رقم (٥٣، ٥٤) نظام العمل.

هذا وتسري على عقد التأهيل والتدريب الأحكام الواردة في هذا النظام، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير وفقاً لما أورده المادة/ ٤٩ من النظام.

"هذا ولا يجوز لصاحب العمل أن يتعسف في هذا الحق دون مبرر مشروع



وإلا تعرض للمسؤولية، ففي حالة قيام صاحب العمل بالتعسف في استعمال هذا الحق جاز للعامل المترج اللجوء إلى القضاء".<sup>(١)</sup>

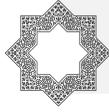
### الفرع الثاني: حالات الإنهاء بالإرادة المنفردة للعامل

إذا كان المشرع السعودي قد أعطى لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة دون الرجوع إلى العامل بشكل مباشر في حالة تحقق الشروط التسعة الواردة في نص المادة (٨٠) من نظام العمل، فإنه والأمر كذلك أعطى للعامل الحق في أن ينهى عقد عمله مع صاحب العمل بإرادته المنفردة، وذلك في حالات معينة أوردتها المادة (٨١) وهذه الحالات تتمثل وردت على النحو الآتي:

يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

- ١- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- ٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- ٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
- ٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مغل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- ٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
- ٦- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.

(١) د. إيهاب حسن إسماعيل، قانون العمل ن مكتبة القاهرة الحديثة، بدون دار نشر، ص ١٤٢.



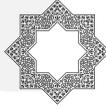
٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

وكنا نأمل من المشرع السعودي أن يولى شطره، ويسلك مسلك المشرع المصري في أن يعطى للمرأة نص قانوني خاص بها يتضمن أنه: يجوز للعاملة أن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها، دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام نظام العمل ونظام التأمين الاجتماعي، شريطة إخطار صاحب العمل بوقت كاف هذا الوقت يحدده النظام أو اللائحة.

هذا وسنلقى الضوء بشرح غير ممل وإيجاز غير مخل نحو كل حالة من هذه الحالات التي وردت بموجب نص المادة /٨٠ من نظام العمل.

١- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.

لقد أعطى المشرع السعودي العامل سواء كان ذكراً أو أنثى في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة الحق في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، وذلك إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل سواء كانت ناشئة عن القانون أو العقد الفردي أو العقد الجماعي، أو لائحة نظام العمل الأساسي للمنشأة، ومن أمثلة ذلك حق المستخدم أو العامل في إنهاء عقد عمله بإرادته المنفردة إذا قام صاحب العمل باستخدامه في عمل يختلف في طبيعته عن تخصصه اختلافاً بينا عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، غير أن هذا الحق يقابله حق رب العمل في عمل الإجراءات التنظيمية داخل المنشأة، إلا أنه يجب أن يكون مشروطاً بشرطين أولهما: أن تستوجب مصلحة العمل تغيير نوع العمل المتفق عليه، فإذا كان تغيير نوع العمل إلى عمل آخر متفق عليه اقتضته مصلحة العمل، فلا يجوز للعامل رفض هذا التعديل أو التغيير، وإلا حق لصاحب العمل إنهاء العقد، أما إذا كانت مصلحة العمل لا تتطلب هذا التغيير، فإن صاحب العمل يكون متعسفاً إذا فرض هذا التغيير على العامل، فإن رفض العامل وقدم استقالته نتيجة ذلك العمل وعليه قام صاحب العمل بإنهاء خدمته فإن إنجائه للعقد هذا إنهاء غير



مشروع، ثانيهما: ألا يكون هذا التكليف فيه إساءة للعامل، ومن ثم، لا يجوز أن يكون العمل الجديد للعامل يقل في مزاياه أو مكانته عن وضعه السابق في العمل الذي كان شغله من ذي قبل، وعليه فلا يجوز لصاحب العمل تكليف مدير إدارة للعمل كعامل أو رئيس عمال بالعمل كعامل، حتى وإن لم ينقص أجره، إذ شتان بين من يعمل عمل مادياً بيده وبيد في قصار جهده طوال اليوم وبين رئيس مهمته الإشراف والاعداد والتوجيه، لأن ذلك يمثل اختلافاً جوهرياً، ومن أمثلة ذلك أيضاً: الإخلال بالأنظمة الجوهريّة والتي تتمثل في عدم التزام صاحب العمل بالالتزام في سداد الأجرة في المواعيد المقررة وفقاً لما جاء في العقد والتي تم الاتفاق عليها أو التي وردت بلائحة تنظيم العمل الداخلية التي تتعلق بالمنشأة، كعدم صرف البدلات والانتقالات والاجازات الرسمية المستحقة وغيرها من الالتزامات الأخرى.... الخ

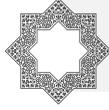
٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.

يحق للعامل إنهاء عقده بإرادته المنفردة، دون أخذ القبول أو الموافقة من رب العمل أو المدير المسؤول في حالة إذا أبرم العقد واستلم العمل، ثم تبين بعدها أن صاحب العمل والمدير المسؤول قد أدخلوا عليه الغش وقت إبرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل حيث أنه لم يجد شيء من الأشياء التي جعلته يقدم على إبرام العقد والتوقيع عليه.

ومن أمثلة ذلك: أن المسمى الوظيفي والتخصص الذي تم الاتفاق عليه، ومن ثم، تم إبرام العقد عليه، أن تكون وظيفة العامل أعمال مكتبية داخل مقر العمل، ويتبين عند القيام بمهامه الوظيفية أن طبيعة العمل الوظيفي هي أعمال ميدانية، أي خارج مقر الشركة ولا تتعلق بالعمل الذي دون في صحيفة العقد، ولولاه ما أقدم العامل على إبرام العقد والتوقيع عليه.

٣- إذا كلف صاحب العمل العامل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.

لم يجز المشرع السعودي لصاحب العمل القيام بتكليف العامل بأعمال تختلف



شكلاً وموضوعاً عن الأعمال الأساسية التي من اختصاصه الجوهري وفقاً لعقد العمل المتفق عليه إلا إذا كان هناك اتفاق مكتوب أو مدون بنصوص داخل عقد العمل وارتضى بها العامل ووقع عليها، فلا تثير على صاحب العمل في ذلك أو ارتضى به العامل فيما بعد وقبله.

وعليه، فلا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل دون رضاه بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً وفضياً عن العمل المتفق عليه إلا في حالة الضرورة التي تقتضيها ظروف عارضة تستوجب مثل ذلك لفترة مؤقتة بشرط ألا تتجاوز مدة التكليف ٣٠ يوماً في السنة الواحدة وفقاً لأحكام المادة ٦٠ من نظام العمل، فعلى سبيل المثال لا يجوز تكليف محام بأعمال سكرتارية، أو مهندس بأعمال سكرتارية.

٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مغل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

هذا وقد يتحقق إنهاء خدمة العامل بإرادته المنفردة إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مغل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته، أي اعتداء من صاحب العمل أو المدير المسئول أو ممن يمثله، وتتوافر هذه الحالة إذا ثبت أن صاحب العمل قام هو أو أحد ذويه أو تابعيه بالتعدي على العامل اعتداء يتسم بالعنف كالضرب مثلاً، هذا وأن المشرع السعودي لم يضع أي قيد في هذه الفقرة فيما تعلق بهذا الشأن، فيستوى أن يكون الاعتداء أثناء وخلال العمل في المواعيد الرسمية وفي غير المواعيد الرسمية بسبب حاجة العمل ومتطلباته، هذا الاعتداء يمس العامل في شخصه أو في شخص ذويه أو أفراد أسرته فيكون الاعتداء واقع من صاحب العمل أو أفراد أسرته أو المدير المسئول، أي كان هذا الاعتداء ومدى درجته سواء كان بسيطاً أو جسيماً، ولم تشترط الفقرة سالف الذكر صدور حكم من المحكمة بإدانة صاحب العمل أو أفراد أسرته أو المدير المسئول، بإدانته على ما اقتترف من قيامه بالتعدي على العامل أو أحد أفراد أسرته، ويعتبر برأينا اتجاه حميد من المشرع السعودي، كون الواقع العملي في العلاقة بين صاحب العمل أو من يديره علاقة غير متوازنة، كون العامل كما هو معلوم أنه الطرف الضعيف المغلوب على أمره، هذا هو الغالب والشائع في هذه العلاقة، وكلما تردى الوضع الاقتصادي أثبت من



رحمه بأن جعل صاحب العمل أشد وطأة على العامل مما يترتب عليه عدم توازن عقدي، وكلما ازداد الوضع الاقتصادي قوة وتنمية واستثمارات أدى للحاجة للأيدي العاملة وتوازن في الرابطة العقدية في العمل.

ويجب أن تراعى الشروط التي نصت عليها المادة ٤٢/ من لائحة نظام العمل والتي تنص على:

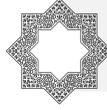
١- مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

٢- على المنشأة عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، أو البلاغ.

هذا وقد بينت لائحة نظام العمل ماهية الإيذاء بموجب نص المادة/ ٣٩ وكيفية اتخاذ الإجراءات القانونية في حالة وقوعها وهي على النحو الآتي:

١- يعتبر من قبيل الإيذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية، أو السلبية، وجميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التهديد؛ سواء أكانت جسدية، أو نفسية، أو جنسية، والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل، أو من قبل العامل على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو على أي شخص موجود في مكان العمل، وتعتبر المساعدة، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.

٢- يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول، أو الكتابة، أو الإشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال



السلوك الذي يدل على ذلك.

٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.

تعتبر هذه حالة من الحالات التي أدرجها المشرع السعودي بنظام العمل بموجب نص المادة (٥/٨٠) حيث منح العامل في إنهاء تعاقدته مع رب العمل بإرادته المنفردة دون موافقة صاحب العمل على ذلك، وذلك في حالة قيام صاحب العمل بارتكاب سلوك أو فعل يكون إهانة العامل أو ظلمه أو التمر عليه، ومن أمثلة ذلك قيام صاحب العمل بحرمان العامل من مكافأة أو علاوة بسبب يرجع إلى جنسية أو لون أو ديانة العامل أو لعب خلقي، أو لأى سبب آخر غير مقبول وتأباه الأنظمة والقوانين واللوائح المنظمة لذلك، فمتى توافر وثبت ذلك في حق صاحب العمل جاز للعامل إنهاء خدمته بنفسه دون قيد أو شرط عليه من صاحب العمل في ذلك.

٦- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.

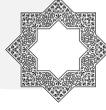
مما لا شك فيه أن هذا شرط بديهي، ويحسب للمشرع توجيه بصيرة رب العمل إلى مثل ذلك، حفاظاً على النفس التي كرمها الله من فوق سبع سماوات وجعل المساس بها أو تعرضها للخطر جرم عظيم، وقد حثنا على ذلك نبينا ورسولنا محمد صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ.

ومن ثم يتعين على صاحب العمل ألا يعرض عماله للخطر، أو يجعلهم يستخدمون على آلات أو معدات تعرض أرواحهم للخطر لجهلهم بها، ولصحة تطبيق هذا الشرط يتعين أن يتوافر الآتي:

١- أن يوجد بمقر العمل خطر يهدد سلامة العامل وصحته.

٢- أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر الجسيم الذي يهدد سلامة العمال وصحتهم.

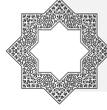
٣- تقاعس صاحب العمل عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة ذلك الخطر أو



اتخاذ التدابير الاحترازية لوقاية العامل منه.

٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

وهذه الحالة تتمثل في أن يكلف صاحب العمل العامل بأعمال تتسم بالمشقة أو تعامل يتصف بالجور والقسوة بما لا تطيقه النفس، أو بما لا تتحملة طاقة العامل، ومن ثم، فإن للعامل أن يثبت بكافة طرق الإثبات المتاحة والقرائن الشرعية والنظامية، أن صاحب العمل هو من دفعه بظلمه وتصرفاته الجائرة التي لا تعرف للرحمة والعدل والإنصاف طريق، الأمر الذي معه إلى ترك العمل.



## المبحث الثاني حالات الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

تمهيد وتقسيم:

إنه لمن نافلة القول أن نقول: إن المشرع قد وضع بعض التطبيقات التي ارتأى فيها إلى انتهاء عقد العمل استناداً إلى واحدة منها يعد في حد ذاته إنهاءً تعسفياً، كما أن القضاء صار على منهج المشرع في هذا الصدد، فاعتبر حالات إنهاء أخرى تعد بمثابة إنهاء غير مشروع لعقد العمل.

الأمر الذي معه نستعرض سويماً التطبيقات التشريعية النظامية في نظام العمل السعودي والقضائية من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: التطبيقات التشريعية للإنهاء التعسفي.

المطلب الثاني: التطبيقات القضائية للفصل التعسفي.



## المطلب الأول

### التطبيقات التشريعية لإنهاء التعسفي

حقيقة لقد وضع نظام العمل السعودي وأدخل عليه العديد من التعديلات، من منطلق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، تلك الرؤية التي تجعل من نظام العمل نظاماً ينشأ في بيئة جاذبة ومرنة تحقق العدل للجميع، وتلك التعديلات التي خرجت مؤخراً على هذا النظام، من منطلق أن يكون أكثر مرونة ومواكبة للمتغيرات التي تحيط ببيئة العمل، وفي هذا المبحث سنركز سويًا على نصوص مواد النظام التي تتعلق بالفصل التعسفي وما طرأ عليها من تعديلات، فقد كان في النظام السابق القديم وفقاً لأحكام نص المادة / ٧٨ من حق العامل الذي يفصل تعسفاً أن يرفع دعوى قضائية امام جهة القضاء المختص، يطلب فيها إعادته للعمل، بيد أن ذلك سبب أضراراً جسيمة لصاحب العمل وللعامل، لأن البت النهائي في مثل هذه القضايا كان يستغرق مدة طويلة أمام القضاء ما يقرب من العامين، ولم يكن يحق للعامل أن يعمل خلال سريان هذا النزاع أمام القضاء العمل لدى صاحب عمل آخر، رغم احتمالية خسران العامل لدعواه، وكذلك تمثل ارهاقاً على صاحب العمل فقد يصدر حكماً ضده مما يستوجب إلزامه بدفع راتباً مجتمعاً للعامل قد يكون عن سنة أو سنتين دون أن يكون العامل على قائمة رأس العمل ولم يؤدي العمل ابتداء من نشوء النزاع حتى صدور الحكم، الأمر الذي معه تم استبدال هذه المادة بمادة أخرى وهي المادة / ٧٧ من نظام العمل الحالي، والتي تضمنت آلية كاملة تحدد قيمة التعويض الذي يحصل عليه العامل عند الفصل التعسفي والتي تتمثل في الآتي:

**أولاً:** إذا كان عقد العمل محدد المدة فلا يستطيع صاحب العمل أن يطلب إنجائه في منتصف سريانه بل يكون ملزماً به حتى تنتهي مدته، أو يلتزم صاحب العمل بالتعويض وفقاً لما هو مقرر بموجب نص المادة / ٧٧ من النظام وهي قيمة الأشهر الباقية من العقد، وإذا كان العقد غير محدد المدة جاز لصاحب العمل طلب إنجائه بعد إخطار العامل برغبته في الإنهاء بفترة لا تقل عن ستين يوماً أو وفقاً لما ورد بعقد العمل في ضوء نص المادتين / ٧٦، ٧٥ ويكون صاحب العمل ملتزماً بدفع التعويض المنصوص عليه في المادة / ٧٧ من نظام العمل.



ثانياً: وفقاً لنص المادة ٧٧/ من النظام يكون من حق الطرف المتضرر التعويض إذا أنهى الطرف الآخر عقد العمل لسبب غير مشروع، فإذا كانت قيمة التعويض منصوصاً عليها في عقد العمل فيؤخذ بها باعتبار العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله الا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون، وفي حال عم النص عليها في عقد العمل فيكون التعويض كالاتي وفقاً لنص المادة / ٧٧:

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

١- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

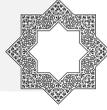
٣- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١، ٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.

ومن ثم في نص المادة ٧٧/ وما طرأ عليها من تعديلات جذرية أثمرت وبحق عن كثير من النتائج المهمة والتي منها:

- قامت المادة ٧٧/ والتي حددت التعويض بتقييد طرفي العقد (صاحب العمل، العامل) بنوع وقيمة التعويض الذي سيحكم به، ومن ثم، وضعت حداً للاجتهادات الشخصية، والسلطة التقديرية التي كانت سائدة سابقاً عند تحديد قيمة التعويض، والسلطة التقديرية التي كانت سائدة آنذاك عن تحديد قيمة التعويض.

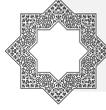
- إن المقاصد التي ابتغتها المادة ٧٧/ هو إبقاء العامل في المنشأة التي يعمل بها لفترات طويلة، حتى يكون هناك مجالاً لصاحب العمل أن يستثمر في العامل، فيدربه ويمرنه ويؤهله دون ترهيب وخوف، وحتى يطمئن قلب العامل من عدم خروجه المفاجئ من العمل.

- إن نصوص نظام العمل السعودي خاصة المواد / ٧٥، ٧٦، ٧٧ لم تفرض استمرار العامل على رب العمل، وفي حالة عدم الرغبة فيه فلا مانع من



إنهاء خدمته، لكن عليه التعويض.

ومن ثم، فإن نصوص نظام العمل الجديدة أتت حقيقة بتغييرات جذرية فعلاً، ونتمنى أن تعود بالنفع على العامل وصاحب العمل وعملية التوظيف بصفة عامة، لأن ذلك لا يتحقق إلا بتوفير المرونة والانسيابية التي تحفظ لطرفي علاقة العمل حقوقهما بقدر التوازن المطلوب.



## المطلب الثاني

### التطبيقات القضائية للفصل التعسفي

حقيقة القضاء السعودي تعرض في الكثير من أحكامه لمنازعات تتعلق بالفصل التعسفي، حيث أن القضاء السعودي أرسى العديد من المبادئ القضائية في هذا السياق والتي منها أن اقتران طلب العامل عودته للعمل بطلب التعويض يؤكد على عدم جديته في العودة<sup>(١)</sup>؛ وأيضاً لا يقبل ادعاء الإكراه على توقيع العقد، لأنه لا إجبار على عمل<sup>(٢)</sup>

ومن ثم، يمكننا القول، إن محكمة الموضوع هي التي تقدر مدى مشروعية مبرر الإنهاء، وكفايته، وفي هذا الشأن تزرخ الأحكام القضائية بالعديد من التطبيقات التي تتعلق بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة إنهاءً تعسفياً أو دون مبرر مشروع وهناك وقائع كثيرة وعديدة في هذا السياق نذكر البعض منها على سبيل المثال لا الحصر:

#### • إنهاء خدمة العامل لسبب يرجع إلى سلوكه.

مما لا شك فيه، أنه لا يمكن تقييد حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل إذا كان ذلك راجعاً لسلوك العامل الخاطئ الغير سوى، كإهماله المتكرر وانقطاعه عن العمل بدون عذر مقبول، وفي هذا السياق يلاحظ أن سوء السلوك الذي يكون سبباً ومبرراً لإنهاء خدمة العامل وإنهاء تعاقدته يشترط فيه أن يكون فاحشاً، لذا، فقد فرق القضاء بالنسبة للسلوك بين السلوك السيء الذي لا يرقى إلى مرتبة الإنهاء إنما يستوجب الجزاء التأديبي والسلوك عن تلك المخالفة، وبين السلوك المشين الذي يحمل الفحش والذي يعتبر ويكفى لأن يكون سبباً لإنهاء خدمة وفصل العامل، ومثال تطبيقي على الحالة الأولى: قيام العامل برفع الصوت على صاحب العمل أو المدير المسؤول وذلك عند إنشاء حوار أو التحدث في أمر من أمور العمل، وهذا يعتبر سلوكاً يتجافى مع قاعدة احترام المرؤوس لرؤسائه والتحدث معهم بطريقة تحمل الأدب والاحترام وكذلك احتراماً للمكان الذي له حصانته بين

(١) ٤٢٣/٢/٤٨٩ بتاريخ ١٧/٤/١٤٣٢هـ.

(٢) ٤٣٢/٢/٥٩٥ بتاريخ ٦/٦/١٤٢٢هـ.



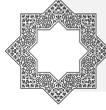
العاملين وحتى لا تشيع قلة الاحترام بين مجتمع العاملين داخل المنشأة، ولكن ذلك لا يرقى إلى مرتبة الفصل من الخدمة، رغم أنه يمثل سلوكاً سيئاً قبل العامل، وذلك لعدم تناسب المصلحة التي يحققها صاحب العمل مع الضرر الذي يعود على العامل من جراء ذلك، ومثال للأمر الثاني: قيام العامل بالسب والقذف والشتائم وتوجيهها مباشرة لصاحب العمل أو المدير المسؤول والاستهزاء به أمام العمال، أو قيامه كذلك بارتكاب هذه الأعمال في حق أحد العملاء داخل المنشأة، فهذا يعد سلوكاً فاحش ومشين يكفى لأن يكون سبباً في إنهاء وفصل خدمة العاملين خاصة إذا كان متصلاً بالعمل ومؤثراً فيه.<sup>(١)</sup>

#### • إنهاء يرجع لسبب مشروع يتعلق بالمنشأة.

من سلطة رب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله متى كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف وسلطته في ذلك تقديرية، لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه.

ومن ثم، لصاحب العمل الحق في تنظيم مؤسسته أو شركته بالشكل الذي يتفق مع طبيعة وإدارة نشاطه حتى يستطيع المنافسة في السوق ونجاح مشروعه وعدم تعرضه للإفلاس، وسلطاته في ذلك وفقاً لما يقدره ويراه، ومن ثم، لا يلتزم عند ممارسته مثل هذه الأمور سوى ما يمليه عليه النظام القانوني بعيداً عند المساس بالحقوق الأساسية التي يقرها النظام القانوني للعامل، حيث تنص المادة الخمسون من النظام على أن: "عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"، كما ينبغي أن يكون تنظيمه هذا يرتكن إلى ركن الجدية التي تستوجب عليه فعل ذلك

(١) د. أحمد رشاد الهواري، مرجع سابق، ص ٣٥؛ د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل،

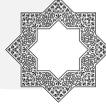


من أجل تحقيق أهداف حقيقة تهدف إلى نجاح المشروع وبنى الثمار التي تعود على رب العمل والعاملين بالنفع، كإدخال بعض وسائل التكنولوجيا الحديثة، وبعض الآلات والمعدات الحديثة التي تتماشى مع حاجة وطلب السوق بهدف تحسين وجودة الإنتاج، أو تنظيم العمل لمواجهة أزمات اقتصادية بدأت تظهر على بعض المنشآت من منطلق التدابير الاحترازية، فإذا ترتب على هذا التنظيم إنهاء عقود بعض العمال كان الإنهاء مستندا إلى بعض الأسباب المشروعة التي تجيز ذلك، على خلاف عما إذا كان سبب إنهاء خدمة العامل وإنهاء عقد العمل يرجع إلى توفير أجر العامل أو بسبب نقص الأرباح عما كان يتحقق من قبل، أو قيام صاحب العمل بتصفية بعض أعماله فإن ذلك يعد فصلاً وإنهاءً تعسفياً ومن ثم غير مشروع يستوجب العودة أو التعويض المقرر لذلك.

#### • إنهاء صاحب العمل للعقد بطريق غير مباشر.

قد يقوم صاحب المنشأة أو المؤسسة بأفعال غير مشروعة، قاصداً بذلك إرغام العامل على إنهاء عقد عمله بإرادته لا بإرادة صاحب العمل، فلجأ القضاء إلى رد تحايل صاحب العمل وقرر أن العبرة هي بحقيقة الواقع، وبالظروف والملابسات التي كانت محيطة بالإنهاء، وليس بظاهر الأمور، وفي هذه الحالة ينسب الإنهاء لصاحب العمل وهذا الإنهاء يعتبر تعسفياً، ومن أمثلة ذلك معاملة رب العمل للعامل معاملة جائرة فيها قسوة وإهانة بقصد اذلال العامل وإجباره حتى يستنفذ صبره ويقدم على تقديم استقالته من العمل، وكما سبق لنا القول كأن يوجه إليه السباب والشتائم أمام زملائه والإهانة أيضاً، أو لم يفي بالتزاماته محل العقد تجاه العامل مثل علمه بخطر جسيم يهدد سلامة العامل ولم يقيم بأي تدابير أو الخصم من الأجر بدون مبررات ترقى إلى ذلك، وحجب المنح والعلاوات والبدلات والتي تعتبر من ضمن مكملات الأجر.

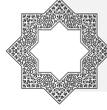
هذا وأن هناك العديد من التطبيقات القضائية الأخرى والتي اعتبرت صاحب العمل متعسفاً في إنهاء خدمة العامل والتي منها: قيام العامل بالمطالبة بحقه المشروع في أخذ الإجازة السنوية المقررة له بموجب النظام واللوائح وامتناع صاحب العمل عن الموافقة عليها، رفض العامل عمله الجديد غير المتفق عليه في العقد والذي يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة عمله، تقديمه شكوى ضد صاحب



العمل بشرط ألا تكون كيدية وإلا ترتب عليها أحقية رب العمل في فصل العامل دون تعويض أو مكافأة، أو تقديم شهادته ضد صاحب العمل، في أمر يكون صاحب العمل طرفاً فيه.

وأيضاً يكون الفصل تعسفياً إذا لم يكن للإنهاء مبرراً كافياً، بسبب إذا وقع الانهاء بسبب التأخير عن مواعيد الحضور في المنشأة، أو ترك العمل بدون إذن.

هذا ونرى من جانبنا، أن خلو النظام من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادة عمله مؤداه أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة تنقضي به الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل ولو اتسم بالتعسف، ولا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه إن كان له محل.



## المبحث الثالث

### الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

تمهيد وتقسيم:

سلف لنا القول بأن التعسف في استعمال الحق لإنهاء عقد العمل بغير مبرر مشروع، قد يكون صادراً من صاحب العمل أو من المدير المسؤول، أو قد يكون صادراً من العامل نفسه، وفي جميع الأحوال يلتزم من قام بالإنهاء بغير مبرر مشروع بتحمل كافة الأضرار التي أصابت الطرف الآخر من ضرر، والتي تتمثل في تعويض الطرف الذي وقع عليه الضرر، الأمر الذي يتبين من خلاله أن التعويض هو الأثر المباشر للإنهاء غير المشروع لعقد العمل هذا ولم يقصر المشرع أثر إنهاء العقد على التعويض فحسب، وإنما قرر أثراً آخر ألا وهو إلزام رب العمل بإعادة العامل إلى عمله، ولا ريب في أن ذلك يعد بمثابة تنفيذ عيني للعقد، وللمبحث أكثر في هذه الآثار بشيء الإيضاح من خلال المطالب الثلاث الآتية:

**المطلب الأول: إعادة العامل إلى عمله.**

**المطلب الثاني: التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل.**

**المطلب الثالث: الاختصاص القضائي لعقد العمل.**



## المطلب الأول

### إعادة العامل إلى عمله

لقد أُلزم المشرع السعودي صاحب المنشأة أو المدير المسؤول بإعادة العامل إلى عمله، إذا ثبت أن إنهاء العقد يرجع لسبب غير مشروع من جانبه، وأن العامل فصل فصلاً تعسفياً وظلماً وبوراً.

ففي ضوء نص المادة ٧٧ من النظام والتي تنص على: "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

١- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة".

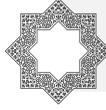
٣- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١، ٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.<sup>(١)</sup>

هذا وأن المشرع إن كان قد أعطى نظام القضاء السعودي أو الجهة المختصة بنظر النزاع بين العامل وصاحب العامل، كما هو أيضاً معمولاً به في التشريع المصري والأردني<sup>(٢)</sup>، وذلك في إلزام صاحب العمل أو المنشأة بإعادة العامل إلى عمله، إلا أن هذا الالتزام التزم تخييري، حيث يُخير صاحب العمل بين إعادة العامل لعمله، بمعنى أن يطالب بتنفيذ بنود العقد تنفيذاً عينياً، أو دفع التعويض

(١) عدلت هذه المادة بناءً على المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ وقد كانت المادة سابقاً بالنص الآتي:

إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء.

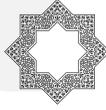
(٢) نص المادة رقم ٧١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ونص المادة ٢٥ من قانون العمل الأردني أيضاً.



والاستحقاقات الأخرى المنصوص عليها أيضا بالعقد أو النظام أو اللوائح<sup>(١)</sup> بإعادة العامل إلى عمله، فصاحب العمل مسؤول وحر في تنظيم منشأته، ولا يمكن إرغامه على قبول عامل لا يريده، ومن ثم، فقد يكون رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله لهو دليلاً على تعسفه في إنهاء عقد العمل، الأمر الذي يستوجب معه التعويض.

وعليه، فمن المقرر قانوناً عدم جواز حلول القاضي محل رب العمل في تنظيم منشأته وفي ما يصدره من قرارات بإنهاء عقود بعض عماله، وعدم خضوع هذا القرار لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر فقط.

(١) جدير بالذكر في هذا الشأن أن المشرع السعودي أجاز للجنة التظلمات إعادة العامل إلى عمله إذا رأت أن فصل العامل كان بغير سبب مشروع مع دفع أجوره المتأخرة أو بدفع حقوقه النظامية وما يستحقه من تعويض عما لحقه من أضرار، المادة (٥٨) من قرار مجلس الوزراء السعودي رقم ١ لسنة ١٩٧٠ بشأن اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة) هذا وقد اعتبر المشرع أن قيام صاحب العمل بفصل العامل من عمله قد تم بغير مبرر مشروع طالما ثبت أنه جاء لاحقاً لمطالبة العامل صاحب العمل بالحقوق المشروعة له، ولم يثبت أن هناك سبباً مشروعاً آخر للفصل، وفي هذه الحالة يجوز للجنة المنوط بها ذلك إلزام رب العمل بإعادة العامل إلى عمله، مع دفع أجره من تاريخ فصله حتى إعادته للعمل واعتبار خدمته التي تم قطعها متصلة بالعمل، يراجع في ذلك د. أحمد الهواري، مرجع سابق، هامش رقم ٣، ص ٣٩.



## المطلب الثاني

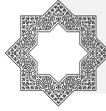
### التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

مما لا شك فيه، أن التعويض عن الفصل التعسفي من جانب رب العمل للعامل يعد أثراً على عمله غير المشروع، الذي لا يرتكن إلى قواعد الشرعية التي وضعها النظام واللائحة والقواعد المعمول بها في هذا السياق، حيث أن رب العمل استعمل سلطاته بالتغول على النظام وقام بإنهاء عقد العامل جوراً وبهتاناً، أو على النقيض قيام العامل بإنهاء عقده وانقطاعه عن العمل كون أنه وجد عملاً آخر أعلى في المميزات المالية، أو لأي سبب آخر يرجع للعامل نفسه بالمخالفة للعقد، وترتب عليه ضرر لصاحب العمل لأنه تم بالمخالفة لبود العق، وكذلك بغير الشكل الذي رسمه القانون وما دام ثبت ذلك، فإنه يلزم بالحكم بالتعويض عما لحق الطرف الآخر من ضرر نتيجة هذا الإنهاء، وهذا ما نص عليه المشرع بموجب نص المادة / ٧٧ صراحة بقوله: ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهاء من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

- أجر خمسة عشر يوم عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.
- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١، ٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.

ومن ثم، إذا كان إنهاء العقد غير محدد المدة بدون مبرر أعتبر الذي أنهاه متعسفاً في استعمال حقه وعليه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عما لحقه من ضرر نتيجة تعسفه هذا مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة كل عمل، وبصفة عامة في كل الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر، هذا مع مراعاة أن التعويض يستحق في حالة عدم الإخلال بأحكام نص المادتين (٨١، ٨٠) من نظام العمل<sup>(١)</sup>.

(١) نظام العمل السعودي الجديد.



وهذا هو المسلك الذي سلكه النظام السعودي، على أنه إذا أنهى عقد العمل لسبب غير مشروع، كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من خسارة وما فاته من كسب سواء كانت تلك الأضرار مادية أو أدبية حالة واحتمالية.

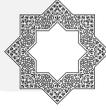
ومن ثم، ليس في التشريع ما يمنع من أن يدخل في عناصر التعويض ما كان للمضروب من رجحان كسب فوته عليه العمل غير المشروع ذلك إنه إذا كانت الفرصة أمراً محتملاً فإن تفويتها أمر محقق يجب التعويض عنه.

#### مقدار التعويض:

يتبين لنا من خلال ما تقدم أن استحقاق العامل للتعويض يرتبط بثبوت الضرر، ويقدر التعويض تأسيساً على مقدار الضرر الذي نتج نتيجة التعسف من جانب صاحب العمل أو العامل في إنهاء عقد العمل بغير مبرر مشروع.

ناهيك، على أنه يوضع في الاعتبار عند تقدير التعويض مدى وجود أو عدم وجود فرص عمل، ومدة التعتل، وسن العامل، كما يدخل أيضاً في نطاق التعويض الأضرار المادية والأدبية، وكل هذه الأسباب تترك لقاضى الموضوع دون معقب عليه فيها، طالما أن هذه الأسباب لا تخالف مبادئ الشريعة الإسلامية.

وعليه فإن المشرع بالمملكة العربية السعودية لم يحدد مقدار التعويض، بل اكتفى بتحديد الأسس التي تمكن القاضي من تحديده، في ضوء أحكام المادة ٧٧ من نظام العمل وفقاً لنصها سالف الذكر، ونحن نرى من جانبنا: أنه في حالة تقاعس أي من طرفي العقد عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه يكون للطرف الآخر إجباره على ذلك بالوسائل التي جعلها النظام في يد الدائن لحمل مدينة على الوفاء بها، فوفقاً للقواعد التي ينظمها النظام للتنفيذ الجبري للالتزامات بصفة عامة سواء كانت ناشئة عن الإدارة أو عن أي مصدر آخر من مصادر الالتزام، فضلاً عن إلزامه بتعويض أية أضرار ترتب للدائن عن تأخيره في تنفيذ التزاماته طواعية - المسؤولية العقدية عن التعويض - شأنها شأن المسؤولية التقصيرية - فيلزم لقيامها توافر الخطأ من المسئول والضرر لدى طالب التعويض، وأن يكون الضرر ناتجاً عن (الخطأ، علاقة سببية).



## المطلب الثالث

### الاختصاص القضائي لعقد العمل

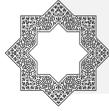
أولاً: المنازعات المتعلقة بعقود العمل، والأجور والحقوق وإصابات العمل، والتعويض عنها.

لقد نظم نظام العمل الجديد أحكام هذه المنازعات، وذلك وفقاً للآتي:

١- عقد العمل: هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، والملاحظ أن العقد في هذا التعريف اشتمل على أهم الخصائص التي يمتاز بها عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى والتي سبق التعرض لها، وكذلك طبيعة العمل والحقوق المترتبة نتيجة هذا العمل سواء كانت لصالح العامل والعكس، وفقاً لما نصت عليه المادة ٦١/ من نظام العمل الحالي وكذلك اللوائح والقرارات التي تتعلق بهذا الشأن، وكذلك إصابات العمل والتعويض عنها وفقاً لما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية<sup>(١)</sup>، وقد نص هذا الأخير على أن: "تعد إصابة عمل، كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل، كما يُعد في حكم ذلك أيضاً كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس، وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل"<sup>(٢)</sup>.

(١) نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم: أ/ ٧٨ بتاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ، اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادر بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٢٨ / تأمينات، بتاريخ / ٢٥/١/١٤٢٥ هـ، والمنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم/ ٢٨٣٣ بتاريخ ١٤٢١/١٢/٧ هـ.

(٢) د. عبد اللطيف حمدان بشير العوفي، علي ابو يحيى، الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في محاكم الدرجة الأولى في المملكة العربية السعودية، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٥، عدد ٢ لسنة ٢٠١٨م



كما تُعد إصابات عمل الأمراض التي يثبت أن سببها العمل، كما تُعد بالوصف ذاته الأمراض المهنية المحددة وفق الأصول المنصوص عليها في الفقرة التالية، ويعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الإصابة.

ثانياً: المنازعات المتعلقة نتيجة قيام صاحب العمل بإنزال الجزاءات التأديبية على العامل أو المتعلقة بطلب الإعفاء منها.

أعطى نظام العمل الحق لصاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل في حال وقوع الخطأ منه، لأن هذا الخطأ مخالف للالتزامات التعاقدية، إلا أن هذا الحق مقيد بما ورد في نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة بشأنهما.

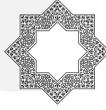
هذا وتختص المحكمة العمالية بالنظر في تحقق شروط وضوابط تطبيق الجزاءات التأديبية التي نصت عليها الأنظمة، ومدى تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التي ارتكبتها العامل، كما تختص المحكمة العمالية بشأن العقوبات المترتبة على مخالفة أحكام نظام العمل أو اللوائح والقرارات الصادرة بشأنه، ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها نظام آخر، وقد خصص نظام العمل الجديد الباب الخامس عشر منه لبيان هذه العقوبات، وإسناد هذا الاختصاص إلى قضاة المحكمة العمالية.

وقد خصص نظام العمل الجديد الباب الخامس عشر منه للعقوبات التي تصدر على مخالفة أحكام نظام العمل أو لوائح تنظيمه أو القرارات الصادرة بشأنهما.

ثالثاً: المنازعات المترتبة على الفصل من العمل.

سبق لنا وأن بينا أن الفصل من العمل يقصد به: " قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العامل بإرادته المنفردة استناداً للصلاحيات الممنوحة له بموجب نظام العمل ولوائحه التنفيذية.

وتقتضي القواعد العامة أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها النظام.



إلا أنه في حالة مخالفة ذلك من جانب صاحب العمل وفقاً للنظام واللائحة، وعدم مراعاته إخطار العامل وفقاً للمواعيد النظامية المحددة يجعل من قرار فصله قراراً تعسفياً وغير نظامي، يعطي الحق للعامل في رفع دعوى أمام المحكمة العمالية في محاكم الدرجة الأولى لإبطال هذا الفصل وإعادة العمل ودفع الضرر الذي لحق به وتعويضه.<sup>(١)</sup>

رابعاً: شكاوى أصحاب العمل والعمال الذين لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، يتعلق بوجود التسجيل والاشتراكات والتعويضات.

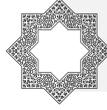
حقيقة منح المنظم السعودي المؤسسات العامة للتأمينات الاجتماعية سلطة اتخاذ الإجراءات التي تكفل حسن سير العمل بانتظام داخل المنشآت سواء كانت شركات أم أفراد مما يمارسون أنشطة بها عمالة، ومراقبة تطبيق النظام واللوائح والتعليمات ومن أهمها: إثبات مخالفات أصحاب العمل لأحكام النظام والقرارات الصادرة تطبيقاً له، وإجراءات التحقيق في هذه المخالفات وفي شكاوى العمال بخصوص عدم الاشتراك عندهم، أو الاشتراك على أساس أجور أقل من الأجور الحقيقية، ويتولى مفتشو المؤسسة تنفيذ الأهداف التي تقوم المؤسسة بتطبيقها، والتأكد من قيام صاحب العمل من تنفيذ النظام، وفي حالة ثبوت مخالفة فيتم تطبيق الجزاء المقرر عليها.<sup>(٢)</sup>

خامساً: المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل، ونظام التأمينات الاجتماعية، دون الإخلال باختصاصات المحاكم الأخرى، وديوان المظالم.

يقصد بالمنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل تلك المنازعات التي كانت من اختصاص هيئات تسوية الخلافات العمالية، (الابتدائية - والعليا)، المنتشرة في مناطق المملكة العربية السعودية حيث إن المرسوم الملكي رقم (م/ ١) الصادر بتاريخ

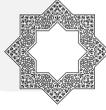
(١) المستشار/ أنور العمروسى، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، ١٩٦٤ م، منشأة المعارف، مصر، ص ٤٠١.

(٢) المادة / ٤٦ من لوائح نظام التأمينات الاجتماعية؛ والمادة/ ٤٧ من لوائح نظام التأمينات الاجتماعية.



١٤٣٥/١/٢٢ هـ الخاص بنظام المرافعات الجديد، نص في البند (٣) منه على أن "يُلغى هذا النظام (الباب الرابع عشر) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ الخاص بهيئات تسوية الخلافات العمالية، وتحل عبارة "المحكمة العمالية أو المحاكم العمالية" محل عبارة "هيئة تسوية الخلافات العمالية أو هيئات تسوية الخلافات العمالية" بحسب الأحوال، أينما وردت في الأحوال الأخرى من نظام العمل وذلك اعتباراً من إنشاء المحاكم العمالية ومباشرة اختصاصاتها.

وبصدور نظام القضاء الجديد المشار إليه تكون المحاكم العمالية بدرجتها في محاكم الدرجة الأولى، وفي محاكم الاستئناف هي المختصة وحدها دون غيرها بالفصل في الخصومات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، وكذلك كل ما يتعلق بشأن نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية وفقاً للاختصاص المحلى والمكاني والتبعية والقضائي.



## الخاتمة

من جماع ما سبق نستخلص الآتي:

### أولاً: النتائج

أولاً: يعتبر إنهاء عقد العمل بمبررٍ غير مشروع أمر في غاية الخطورة على كلى طرفي عقد العمل سواء كان صاحب العمل أو المدير المسؤول والعامل على حدٍ سواء، لذا، يحظر عليهما الإقدام على مثل ذلك بإرادتهما المنفردة، ولكن يتعين عليهما في حالة عدم حاجة بعضهما لبعض أن يتبعا أحكام النظام في هذا الشأن، وهو أن يكون هذا الإنهاء مبرراً، وهذا المبرر الذي يستند إليه يتعين أن يكون مشروعاً، حتى لا يقع أيأ منهما تحت طائلة الجزاءات سواء كانت مادية أو أدبية، وفي حالة مخالفة هذين الأمرين، كان من حق الطرف الآخر الحصول على التعويض.

ثانياً: قد يكون لدى أحد طرفي علاقة العمل محل عقد العمل مقاصد دفينه، تحمل سوء النية والتعامل بسلك يخرج عن الإطار الشرعي مما يولد فكرة التعسف في استعمال الحق بغرض إنهاء العلاقة العقدية بدون مساءلة، وهذا يعتبر أساس قانوني لمسؤولية الطرف المنهى لعقد العمل بمبرر غير مشروع.

ثالثاً: يعد استعمال طرفي عقد العمل لسطاتهما ولكن بغير مبرر مشروع، يمثل إنهاء لعقد العمل بنية الإضرار بالطرف الآخر أو تحقيقاً لغرض غير مشروع أو لتحقيق منفعة لا تتناسب البتة مع ما يصيب الطرف الثاني من ضرر من جراء هذا الإنهاء.

رابعاً: لقد ألقى المشرع السعودي على رب العامل مسؤولية إثبات مشروعية إنهاء العقد، فعلى صاحب العمل إثبات صحة إنهاء لعقد العمل، وعلى العامل إثبات التخلص منه.

خامساً: إن التشريع السعودي قرر متى يكون الإنهاء بمبرر مشروع، ومتى يكون بغير مبرر مشروع، وذلك بموجب نصوص بعض مواد النظام، كما عرف القضاء بعض الحالات الأخرى وفقاً لما تقرره مبادئ الشريعة الإسلامية الغراء، مما يستخلص معه أن التطبيقات التشريعية وردت على سبيل المثال لا



الحصر.

سادساً: يتحمل الطرف الذي قام بإنهاء العقد بغير مبرر مشروع بالتعويض المقدر في هذا الشأن وفقاً لحجم الضرر الذي وقع على الطرف الآخر، شريطة أن يكون العمل غير المشروع ترتب عليه هذا الفصل أو الإنهاء وهو ما يتحقق معه ركن الضرر، ويختص بتقدير وتحديد هذا التعويض قاضى الموضوع، ولا معقب عليه في ذلك.

سابعاً: أجاز النظام لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل في حالة التصفية، أو إذا اقتضت الظروف الاقتصادية والفنية هذا الإنهاء أو تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بآخر، أو التوقف نهائياً عن العمل، ولكن يلتزم مقابل ذلك بأن يؤدي للعاملين مكافأة الخدمة.

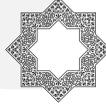
ثانياً: التوصيات

١- ترتيباً على هذا التحول المتسارع في الأنظمة السعودية وكذلك تعديل اختصاصات المحاكم واللجان المختصة بالمنازعات العمالية، أرى ضرورة الإسراع في معالجة بعض النصوص النظامية التي تضمن حقوق الموظف أو العامل دون الإخلال بحق صاحب العمل.

٢- إعفاء العاملين من جميع المصروفات والرسوم القضائية عند اللجوء إلى المحكمة العمالية أو المحاكم العمالية، أو أي رسوم أخرى تحت أي بند، باعتبار أن العامل طرف ضعيف في مثل هذه العلاقة الشائكة، وحتى تكون دافع له على إظهار حقوقه دون خوف من تكبد أموال لا طائفة منها، الأمر الذي يجعله يرضخ لطلبات صاحب العمل، حتى لو خالف النظام.

٣- في ضوء إنشاء محاكم متخصصة جديدة داخل المملكة العربية السعودية حيث تم إنشاء واستحداث ثلاث محاكم جديدة في النظام القضائي الجديد [العمالية - الأحوال الشخصية] فإن ذلك يستوجب تزويد الجهاز القضائي بأعضاء جدد للانضمام للقضاة الموجودين حرصاً على سرعة البت والإنجاز في القضايا العمالية.

٤- منح المحاكم العمالية في محاكم الدرجة الأولى اختصاص الحكم نهائياً وبصفة



قطعية في بعض القضايا ذات القيمة المعينة مراعاة للجانب الإنساني للعامل لأنه قد يكون بدون عمل، ومن ثم، لا يوجد دخل ينفق منه، أسوة بما كان عليه عمل الهيئات العمالية في النظام القديم؛ لأن ذلك سيقبل من عدد القضايا التي تحال إلى محاكم الاستئناف، ولا يتم إشغال هذه المحاكم بقضايا بسيطة يمكن أن تحل في محاكم أول درجة.



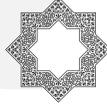
## المصادر والمراجع

### مراجع عربية:

- ١- د. أحمد الهواري- المبسوط في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط ٢٠٠٧.
- ٢- د. أحمد الهواري، حدود مسؤولية الطرف المنهى لعقد العمل، مجلة كلية الحقوق، جامعة بنى سويف، ط ٢٠٠٥.
- ٣- د. إيهاب إسماعيل، قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، بدون دار نشر.
- ٤- المستشار/ أنور العمروسى، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، ١٩٦٤م، منشأة المعارف، مصر.
- ٥- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط ٣، لسنة ١٩٨٣.
- ٦- د. حسن سيد محمد أحمد، الانتهاء التعسفي لعقد العمل في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة، بدون دار نشر، ط ١٩٩٧.
- ٧- د. رأفت محمد أحمد حماد، الوسيط في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط ٢٠٠١م.
- ٨- د. نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الدار السعودية للنشر، ط السنة ١٤٣٥هـ.
- ٩- د. محمد محمد أحمد سليم، طبيعة عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود في نظام العمل السعودي، مجلة العدل السعودية، ط ١٤٣٥هـ.
- ١٠- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط ٤ لسنة ١٩٨٧م.
- ١١- د. عادل عبد الحميد الفجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، ط ٢٠٠٥.
- ١٢- عبد الرازق حسن فرج، شرح قانون العمل، دار الاتحاد للتجارة والنشر، ط ١٩٧٦.

### أنظمة وتشريعات:

- ١- نظام العمل بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- نظام المعاملات المدنية بالمملكة العربية السعودية.
- ٣- لائحة نظام العمل السعودي.
- ٤- نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.
- ٥- اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي.
- ٦- نظام المرافعات السعودي.
- ٧- قانون العمل المصري.
- ٨- قانون العمل البحريني.

**مواقع حكومية:**

- ١- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- المركز الوطني للوثائق والمحفوظات.



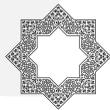
## Sources and references

### - Arabic references:

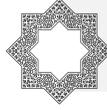
- 1- D. Ahmed Al-Hawari-the simplified explanation of labor law, comparative study, I 2007.
- 2- D. Ahmed Al-Hawari, limits of liability of the terminated party to the employment contract, Journal of the Faculty of law, Beni Suf University, I 2005.
- 3- D. Ehab Ismail, labor law, modern Cairo library, without a publishing house.
- 4- consultant / Anwar El amroussi, labor and Social Insurance Department, 1964, Maarif facility, Egypt.
- 5- d. Hassan Kira, the origins of the Labor Law, Vol. 3, of 1983.
- 6- D. Hassan Sayed Mohammed Ahmed, arbitrary termination of the employment contract in Islamic jurisprudence comparative study, without a publishing house, i1997.
- 7- D. Rafat Mohammed Ahmed Hammad, mediator in explaining the labor law, Arab renaissance House, 2001.
- 8- D. Nizar Abdul Rahman Al-Kayali, the mediator in explaining the Saudi labor system, Saudi publishing house, 1st of the year 1435 Ah.
- 9- d. Mohammed Mohammed Ahmed Salim, the nature of the employment contract and its distinction from other contracts in the Saudi labor system, Saudi justice magazine, 1435h.
- 10- D. Mohammed Labib Shanab, explanation of the labor law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Vol. 4 of 1987.
- 11- D. Adel Abdel Hamid El-Fagal, wrongful termination of the employment contract, Maarif Alexandria establishment, 2005.
- 12- Abdul Raziq Hassan Faraj, explanation of the labor law, union House for trade and publishing, 1976.

### - Regulations and legislation:

- 1- the labor system in the kingdom of Saudi Arabia.
- 2- the Civil Transactions system in the kingdom of Saudi Arabia.
- 3- the regulation of the Saudi labor system.
- 4- the Saudi social insurance system.
- 5- the executive regulations of the Saudi social insurance system.
- 6- the Saudi pleadings system.
- 7- Egyptian labor law.
- 8- Bahraini labor law.

**- Government websites:**

- 1- the expert body of the Council of Ministers of the kingdom of Saudi Arabia.
- 2- The National Center for documents and archives.



## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٢٢١٦	مقدمة
	مبحث تمهيدي مضمون الإنهاء المشروع والإنهاء غير المشروع لعقد العمل وفقاً
٢٢٢٢	لنظام العمل السعودي
	المبحث الأول ماهية الإنهاء بغير مبرر مشروع وكيفية إثباته والأساس القانوني
٢٢٣٢	لمسؤولية الطرف المنهى
٢٢٣٤	المطلب الأول أحكام نظرية التعسف في استعمال الحق
٢٢٣٧	المطلب الثاني ماهية الإنهاء أو الفصل التعسفي
٢٢٤٠	المطلب الثالث عبء الإثبات في الإنهاء التعسفي
٢٢٤٢	المبحث الثاني حالات الإنهاء المشروع وغير المشروع لعقد العمل
٢٢٤٣	المطلب الأول حالات الإنهاء المشروع لعقد العمل
٢٢٤٣	الفرع الأول: حالات الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل
٢٢٥٣	الفرع الثاني: حالات الإنهاء بالإرادة المنفردة للعامل
٢٢٦٠	المبحث الثاني حالات الإنهاء غير المشروع لعقد العمل
٢٢٦١	المطلب الأول التطبيقات التشريعية للإنهاء التعسفي
٢٢٦٤	المطلب الثاني التطبيقات القضائية للفصل التعسفي
٢٢٦٨	المبحث الثالث الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل
٢٢٦٩	المطلب الأول إعادة العامل إلى عمله
٢٢٧١	المطلب الثاني التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل
٢٢٧٣	المطلب الثالث الاختصاص القضائي لعقد العمل
٢٢٧٧	الخاتمة
٢٢٨٠	المصادر والمراجع
٢٢٨٤	فهرس الموضوعات