

حق العامل وصاحب العمل في
إنهاء عقد العمل في النظام
السعودي : دراسة مقارنة بالفقه
الإسلامي

إعداد

أحمد إبراهيم محمد إبراهيم



الجامعة الإسلامية بنيسوتا
Islamic University of Minnesota
المركز الرئيسي IUM



ملخص

هدف البحث إلى تحليل المركز القانوني للعامل ورب العمل في إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي، وتقديم مقترحات لتطوير نظام العمل السعودي فيما يتعلق بمعالجة المركز القانوني في إنهاء عقد العمل وفق نظام العمل، وجاءت أهمية البحث بسبب زيادة المشكلات والتحديات التي ترتبط بتنظيم العلاقة بين العاملين وأرباب العمل، وعلى رأسها المشكلات التي تتعلق بإنهاء العمل من أحد طرفي علاقة العمل، وقد سلك الباحث المنهج الوصفي الاستقرائي التحليلي المقارن بهدف تحليل المركز القانوني للعامل ورب العمل في إنهاء عقد العمل في النظام السعودي والشريعة الإسلامية قدر ما أمكن للوقوف على مرتكزات الموضوع ومحدداته، وقد خلص الباحث إلى تحقيق جملة من النتائج وعدد من التوصيات، من أهم النتائج أنه إذا وجدت ظروف حالت بين العامل وبين العمل، فإن العامل لا يكون لديه خيار في القيام بالعمل من عدمه، ويكون له الحق في الحصول على كل مستحقاته لدى صاحب العمل، ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين أنه يأخذ حكم هذه العقود ومن أهمها جواز إقدام أي من الطرفين على فسخ العقد إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته، فيحق للعامل فسخ هذا العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته، وأوصى الباحث بضرورة إلزام المنظم صاحب العمل بأخذ موافقات الجهات الرسمية في حال إنهاء العقد اتفاقياً، ووضع نص واضح في قانون العمل ينظم فيه قواعد خاصة لأهلية رب العمل وسلامة الإرادة من العيوب، وذلك حتى يسهل على الباحث من الرجوع إلى القواعد العامة، ووضع نص واضح في نظام العمل يميز فيه بين فسخ العقد وإنهائه، ووضع نص واضح في نظام العمل بحيث يتم وضع مفهوم واضح للفصل التعسفي.

الكلمات المفتاحية: العامل - صاحب العمل - إنهاء عقد العمل - محدد

المدة - غير محدد المدة - النظام السعودي - الفقه الإسلامي.

abstract

The research aimed to analyze the legal position of the worker and the employer in terminating the employment contract in the Saudi labor system, and to present proposals for developing the Saudi labor system with regard to addressing the legal position in terminating the employment contract according to the labor system. The importance of the research came due to the increase in problems and challenges that are related to organizing the relationship between employees. And employers, most notably the problems related to the termination of employment by one of the two parties to the employment relationship. The researcher took the descriptive, inductive approach and comparative analysis with the aim of analyzing the legal position of the worker and the employer in terminating the employment contract in the Saudi system and Islamic law as much as possible to find out the foundations and determinants of the topic. The researcher concluded by achieving a number of results and a number of recommendations, the most important of which is that if circumstances exist that prevent the worker from working, the worker does not have a choice whether to do the work or not, and he has the right to obtain all his entitlements from the employer, and the consequences of... Considering the employment contract as a contract binding on both sides, it takes the ruling of these contracts, the most important of which is the permissibility of either party canceling the contract if the other party breaches its obligations. The worker has the right to terminate this



contract if the employer breaches his obligations. The researcher recommended the need for the regulator to oblige the employer to obtain the approvals of the official authorities. In the event that the contract is terminated, it is terminated by agreement, and a clear text is placed in the labor law regulating special rules for the employer's capacity and the integrity of the will from defects, in order to make it easier for the researcher to refer to the general rules, and a clear text is placed in the labor law that distinguishes between termination and termination of the contract, and A clear text in the work system so that a clear concept of unfair dismissal is established.

Keywords: worker - employer - termination of the employment contract - fixed-term - indefinite-term - Saudi system - Islamic jurisprudence.

مقدمة:

العمل هو نتاج المجهود الذي يقوم به الفرد، لذلك فإن قيمة العمل دائماً ما تعبر عن قيمة إنسانية كبرى، فعمل الفرد ينتج عنه نفع لنفسه وللمن حوله ووطنه، كما أن دخل الإنسان الذي يكتسبه من العمل يعتبر الدخل الوحيد الذي أكد عليه وأقره كافة المفكرين بغض النظر عن اختلافاتهم أو معتقداتهم الفلسفية أو الفكرية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية، ومن هنا فقد اتسم قانون العمل بأهميته الكبيرة لا سيما في الوقت الحالي، حيث قد أصبح فرعاً مستقلاً من فروع القانون الخاص.

ووفقاً للظروف الاقتصادية التي يعيشها العالم ورغبة صاحب العمل في تحقيق أقصى استفادة من العامل برز الاهتمام بجانب إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل، حيث يعتبر الطابع الغالب على التحليلات النظرية يؤثر فقدان الوظيفة تأثيراً سلبياً على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للشخص؛ وقد أكد المشرع على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل ولكن مع منع التعسف في استخدام هذا الحق، حيث قد حدد أسباب انتهاء عقد العمل، وتم تنظيم هذا الجانب، ويعد إنهاء عقد العمل بناءً على إشعار من قبل الموظف أحد الأسباب الأكثر استخداماً لانتهاء عقد العمل، وقد أكد النظام على حق كل شخص في أن يتمتع بحرية اختيار العمل ولا يمكن بحال من الأحوال إجباره على أداء أي نشاط غير طوعي، من أجل ضمان تنفيذ مبادئ إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل.

وقد اهتم نظام العمل السعودي بضبط آليات إنهاء التعاقد، وفق ما نصت عليه المادة (٥٥) من نظام العمل والمعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦)، بتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ لتتص على أن ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة، وهذا يؤكد حق العامل في إنهاء عقد العمل ولكن يربطها برضا الطرفين أو بسبب مشروع يجب بيانه



وإشعار صاحب العمل به كما نصت على ذلك المادة (٧٥) من نظام العمل.

ومن خلال ما سبق يظهر اهتمام المنظم السعودي بقضية حق العامل في إنهاء عقد العمل، مما يستدعي دراسة هذه القضية من منظور رؤية المنظم السعودي مع مقارنة قدر ما أمكن بالشرعية الإسلامية ولو بضوابطها وقواعدها العامة في هذه المسألة.

مشكلة البحث:

من المبادئ الأساسية في القانون أدقية كل طرف من طرفي عقد العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة، فعقد العمل ليس عقدًا مؤبدًا، وبالتالي يحق لكل من العامل وصاحب العمل وضع حد لعلاقته التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، حيث قد يغادر العامل العمل بشكل تلقائي ويعبر من خلال هذه المغادرة تخليه عن التزامه بإرادته المنفردة عن قصد، إلا أن حق إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل وكذلك من طرف العامل إلا ضمن شروط وحالات واردة بشكل محدد في الأنظمة والتشريعات، ونظرًا لأهمية تناول قضية حق العامل في إنهاء عقد العمل فقد اختار الباحث موضوع مشكلة البحث الحالي لأهمية توعية العامل بمركزه القانوني في إنهاء عقد العمل، كونه يمثل الحلقة الأضعف في سلسلة العمل والإنتاج، ووفق ذلك ينطلق البحث الحالي من التساؤل الرئيسي التالي:

ما المركز القانوني للعامل ورب العمل في إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي.

أهداف البحث:

- 1 تحليل المركز القانوني للعامل ورب العمل في إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي.
- 2 تقديم مقترحات لتطوير نظام العمل السعودي فيما يتعلق بمعالجة المركز القانوني في إنهاء عقد العمل وفق نظام العمل.

أسئلة البحث:

ما المركز القانوني للعامل ورب العمل في إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي؟

أهمية البحث:

- 1 تتمثل أهمية البحث في أهمية موضوعه على اعتبار أنها أحد الجوانب المؤثرة في مسيرة العمل والتنمية، كذلك فإن العامل في الوقت الحالي يعتبر عصب العمل والإنتاج فمن الضرورة معالجة الجوانب التي قد تؤثر على سير العمل والإنتاج.
- 2 زيادة المشكلات والتحديات التي ترتبط بتنظيم العلاقة بين العاملين وأرباب العمل، وعلى رأسها المشكلات التي تتعلق بإنهاء العمل من أحد طرفي علاقة العمل.

منهج البحث:

يسلك البحث المنهج الوصفي الاستقرائي التحليلي المقارن بهدف تحليل المركز القانوني للعامل ورب العمل في إنهاء عقد العمل في النظام السعودي والشريعة الإسلامية قدر ما أمكن للوقوف على مرتكزات الموضوع ومحدداته.

خطة البحث:

المبحث الأول: إنهاء عقد العمل من طرف العامل في الشريعة والنظام السعودي

المطلب الأول: الأسباب العامة التي تجيز للعامل إنهاء عقد العمل في النظام السعودي.

المطلب الثاني: حق العامل في إنهاء عقد العمل محدد المدة في النظام السعودي.

المطلب الثالث: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من طرف العامل في النظام السعودي.

المطلب الرابع: إنهاء عقد العمل من طرف العامل في الشريعة الإسلامية.

المطلب الخامس: مقارنة بين النظام السعودي والشريعة الإسلامية.

المبحث الثاني: إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل في الشريعة والنظام السعودي.

المطلب الأول: الأسباب المشتركة لإنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل في النظام السعودي.

المطلب الثاني: حق صاحب العمل في فسخ العقد في النظام السعودي.

المطلب الثالث: إنهاء صاحب العمل عقد العامل تحت الاختبار وعقد التدريب في النظام السعودي.

المطلب الرابع: إنهاء صاحب العمل العقد غير محدد المدة في النظام السعودي.

المطلب الخامس: إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الشريعة الإسلامية.

المطلب السادس: مقارنة بين النظام السعودي والشريعة الإسلامية.



خاتمة: النتائج والتوصيات.
نتائج البحث.
توصيات البحث.
المراجع.

المبحث الأول

إنهاء عقد العمل من طرف العامل في الشريعة والنظام السعودي

عقدُ العملِ عقدٌ رضائيٌّ أيّاً كان نوعه، ومن ثمَّ يجوزُ للطرفين الاتفاق على إنهاء هذا العقد في أيِّ وقتٍ من الأوقات، ولكن هناك حالاتٍ يجوزُ فيها للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة، وتختلف الحالات تبعاً لنوع العقد، وما إذا كان محددَ المدة، أو غير محدد المدة، إلّا أنه توجد حالاتٍ عامةٍ يجوزُ فيها للعامل إنهاء عقد العملِ سواءً كان محدد المدة أو غير محدد، ولإيضاح الحالات وتفصيلاتها نطرحُ الموضوع في أربعة مطالبٍ:

المطلب الأول: الأسباب العامة التي تجيزُ للعامل إنهاء عقد العمل في النظام السعودي.

الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل من طرف العامل هي التي تمكّنه من إنهاء علاقة العمل أيّاً كان نوعها؛ أي سواءً كانت علاقة محددة المدة أو غير محددة المدة، وهذه الحالات هي:

الفرع الأول: استحالة التنفيذ

عقدُ العملِ كغيره من العقود يخضعُ للقواعد العامة التي تقضى بانقضاء الالتزام إذا أصبح تنفيذهُ مستحيلاً وذلك عملاً بقاعدة «لا يكلفُ بالمستحيل أحدٌ»^(١)، وهذه القاعدة تطبّق على سائر الالتزامات سواءً كان محلُّ الالتزام تسليم شيءٍ معينٍ، أو القيام بعملٍ، أو الامتناع عن عملٍ.

● ويشترط لإنهاء العامل عقد العمل لاستحالة تنفيذه من جانبه ثلاثة شروط:

الأول: أن يكون تنفيذ العقد قد أصبح مستحيلاً على العامل وليس

١- وقد جاء في القرآن الكريم قوله تعالى «لا يكلف الله نفساً إلا وسعها...» (القرة ٢٨٦) أي لا يكلف الله أحداً فوق طاقته وهذا من لطفه تعالى بخلقه ورأفته بهم وإحسانه إليهم - ابن كثير / تفسير القرآن العظيم ج١ ص ٣٢٢ - دار الجبل - بيروت - لبنان ١٩٨٨م.

مرهقا لأن الاستحالة التي ينقض بها الالتزام فى جميع العقود هى الاستحالة المطلقة التي تؤدى إلى عدم القدرة على القيام بالعمل بأى شكل وليست الاستحالة النسبية ، أما إذا كان قيام العامل بالعمل لم يكن مستحيلا ولكنه صار مرهقا فإن الالتزام لا ينقض ولا ينتهى عقد العمل بسبب القوة القاهرة أو استحالة التنفيذ^(١) وإن كان يجوز له إنهاء العقد استنادا إلى أسباب أخرى غير استحالة التنفيذ كما سنرى عند الحديث عن الأعذار التي تجيز للعامل إنهاء عقد العمل .

الثانى : أن تكون استحالة التنفيذ قد طرأت بعد التعاقد، فإذا كان تنفيذ الالتزام مستحيلا منذ البداية فإن ذلك يعنى أن المحل معدوم، ويكون العقد باطلاً.

الثالث : أن تكون استحالة التنفيذ لسبب أجنبى لا يد للعامل فيه ، فلا يكفى أن يكون الالتزام قد بات مستحيلا على العامل حتى تتحقق استحالة التنفيذ فى جانبه بل يجب أن تكون استحالة التنفيذ بسبب لا دخل للمتعاقدين فى إحداثه^(٢) ، فاستحالة التنفيذ على العامل تكون فى حالة عدم إمكانيته القيام بالعمل المكلف به بسبب لا يد له فيه؛ بحيث يصبح تنفيذ العقد غير ممكن منه شخصيا بأي شكل، وذلك لأن شخصية العامل تكون محل اعتبار فى التعاقد، فهو التزام يميز بطابعه الشخصي

وقد نص المشرع السعودى على أن من الأسباب التي تجيز للعامل وصاحب العمل على السواء إنهاء العقد «القوة القاهرة»^(٣) أى التي لا دخل لإرادة المتعاقدين فيها ومن صورها صدور قرار بإبعاد العامل الأجنبى عن البلاد، أو عدم الترخيص له بالعمل، لأى سبب من الأسباب، أو صدور تشريع يمنع تشغيل النساء فى بعض الأعمال أو وفاة العامل ، فمثل هذه الأسباب لا يد للعامل فيها، ولا يمكنه دفعها، ولم تك متوقعة عند التعاقد، ولكن يشترط كما قدمنا ألا يكون أى سبب من هذه الأسباب قد نشأ قبل التعاقد، وإلا كان العقد منعذما

١- نص المشرع السعودى المادة (٨٧) من النظام على أن «تستحق المكافأة كاملة فى حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته» / هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، (١٤٤٣).

٢- شنب، محمد لبيب . (١٩٥٧) المسئولية عن الأشياء - دراسة فى القانون المدنى المصرى مقارنا بالقانون الفرنسى ص٢٢٩ - مكتبة وهبة - القاهرة

٣- المادة (٥٧٤) من نظام العمل - معدلة بموجب القانون (٤٦/م) بتاريخ ١٤٣٦/٧/٥ هـ.

منذ البداية.

ويشترط أن تكون الاستحالة التي نجمت عن القوة القاهرة استحالةً دائمةً، فإن كانت استحالةً مؤقتةً فلا يترتب عليها سوى وقف العقد أثناء الفترة التي تحققت فيها الاستحالة، ومتى زال سببها فإن العقد يعود لإنتاج آثاره^(١).

وقد نص المشرع السعودي على صور من استحالة التنفيذ بالنسبة للعامل التي يترتب عليها إنهاء عقد العمل في كثير من الحالات من أهمها.

أ- وفاة العامل

لا شك أن وفاة العامل تؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل، فلا يمكن أن يحل الورثة محل مورثهم المتوفى في تنفيذ العقد، ولا يستطيع صاحب العمل إجبارهم على ذلك، ولو قام أحد الورثة بذات العمل الذي كان يقوم به مورثه؛ فإن العلاقة بينه وبين صاحب العمل تكون بعقد جديد، لأن شخصية العامل محل اعتبار، لذلك نص المشرع على أن «لا ينقضي عقد العمل بوفاته صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاته العامل أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل»^(٢).

ويرى جانب من الفقه أن وفاة العامل التي تُنتهي عقد العمل وتحفظ للعامل حقوقه كاملةً تتحقق حتى ولو كان العامل هو الذي أقدم على إنهاء حياته بالانتحار، رُغم أن الانتحار منافٍ للأديان والأخلاق، إلا أنه لا يؤثر على حقوقه، فالمهم وقوع الوفاة لأي سبب كان^(٣).

أما وفاة صاحب العمل فالقاعدة أنها لا تجيز للعامل إنهاء العقد إلا في حالات سنتحدث عنها عند الكلام عن إنهاء العقد من طرف صاحب العمل، ولكن ما يهمنا هنا بيان أنه لا يجوز للعامل أن يتذرع

١- منصور، محمد حسين. (١٩٩٥). قانون العمل في مصر ولبنان. دار النهضة العربية - بيروت ص٣٤٧

٢- المادة (٧٩) من نظام العمل - مرجع سابق

٣- يحيى، عبد الوود. (١٩٧٩). دروس في النظرية العامة للالتزامات. مصادر الالتزام. دار النهضة القاهرة ص٢٨٤

بوفاة صاحب العمل لينهى العقد إلا فى الحالات التى تكون لشخصية صاحب العمل اعتبار فى التعاقد كما سيأتى ، وهذا يعنى أن العامل يكون مسئولاً عن الإنهاء بلا مبرر إذا أقدم على إنهاء عقد العمل لوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصية صاحب العمل محل اعتبار

ب- عجز العامل

يلحق عجز العامل عن أداء العمل بوفاته فى حكم القانون فالعامل الذى يصبه عجز كامل يمنعه عن القيام بأى عمل تعتبر حياته العملية بالنسبة لأداء أى عمل قد انتهت ، وبناء على ذلك يحق للعامل أن ينهى عقد العمل إذا عجز عن العمل عجزاً كلياً عن أداء العمل ، وهذا الحكم يستفاد من النص فى نظام العمل على أن «إذا أصيب أى عامل إصابة عمل نتج عنها نقص فى قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذى وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه فى العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته^(١) فهذا النص رغم أنه يتحدث صراحة عن العجز الجزئى إلا أنه يفهم من مضمونه حكم العامل الذى يصاب بعجز جزئى ، وعلى ذلك فهو يفرق بين حالتين :

الأولى : الإصابة التى تمنع العامل من أداء أى عمل لدى صاحب العمل ، فهذه الإصابة يترتب عليها إنهاء العقد ولا مسئولية على العامل إذ هى فى حكم الوفاة بالنسبة لقدرة العامل على القيام بالعمل بمعنى أن صاحب العمل لا يمكنه أن يلزم أحد الورثة على أن يحل محل العامل فى القيام بالعمل الذى كان مورثه المصاب يقوم به وبنفس العقد المبرم بين العامل الأصلى - المصاب - ولكن يمكن ذلك وفقاً للقواعد العامة باتفاق وعقد جديدين وهذا الحكم يؤخذ من مضمون النص القانونى لأن الإصابة الجزئية هى التى تمنع صاحب العمل من إنهاء العقد طالما كان باستطاعته

١- المادة (٢٩) من نظام العمل - مرجع سابق

أن يوفر عملاً جديداً للعامل يتناسب مع قدراته الصحية بعد الإصابة ،
أما الإصابة التي يترتب عليها عجز العامل عن القيام بأي عمل فيترتب
عليها أن صاحب العمل لا يتمكن من توفير أي عمل يتناسب مع
قدراته لأنه ليس له أي قدرة على القيام بأي عمل فمنحق صاحب
العمل ومن باب أولى من حق العامل إنهاء العقد

الثانية : الإصابة التي لا يترتب عليها عجزاً كلياً وهذه الإصابة قد تؤثر
على قدرة العامل في أداء العمل لبعض الوقت أو على كفاءته في
القيام بالعمل ، فهذه الإصابة وإن كانت لا تجيز لصاحب العمل إنهاء
العقد كما سنرى إلا أنها تجيز للعامل ذلك إذا كان لا يقبل أن يقوم
بالعمل البديل الذي يوفره له صاحب العمل الذي ألزمه به النص
السابق أي أنه وإن كان لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد وإذا أنهاه
يكون مسئولا عن الفصل التعسفي فإنه يجوز للعامل أن ينهي هو
العقد لأن هذا الحكم مقرر لمصلحته لحمايته من تعسف رب العمل .
فالإصابة التي تمنع العامل من القيام بالعمل لبعض الوقت الأصل
أنها لا يترتب عليها إنهاء عقد العمل ولكن يمكن للعامل أن يمارس
العمل فور عودته إلى لياقته الصحية ولكن لأن هذا الحكم مقرر
لمصلحته كما قلنا فيجوز له إنهاء عقد العمل .

ج- المنع القسري للعامل بقوة القانون

قد تواجه العمل ظروف قهرية لا تترك له خيار في القيام بالعمل
بل تحتم عليه ترك العمل مثل صدور أمر بإبعاده عن البلاد أو سحب
الترخيص له بالعمل ، وقد نص المشرع على إحدى هذه الحالات وهي
قيام سحب العمل بإحلال العمالة السعودية محل غير السعوديين
التزاماً بالقانون الذي ينص على أن «على كل صاحب عمل إعداد
عماله السعوديين، وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية
والمهنية وغيرها، بهدف إحلالهم تدريجياً في الأعمال التي يقوم
بها غير السعوديين. وعليه أن يعد سجلاً يقيّد فيه أسماء العمال
السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين بحسب الشروط

والقواعد التي تحددها اللائحة^(١)

وقد بينت اللائحة التنفيذية شروط تطبيق هذه المادة ومنها أنه على صاحب العمل « وضع أطر زمنية حسب الفئات والمستويات الوظيفية لجميع الوظائف لديه التي يشغلها غير السعوديين يتمكن خلالها من توفير الوسائل المناسبة لتأهيل وادريب العاملين السعوديين لإحلالهم محل غير السعوديين ... إعداد سجل بمن يتم إحلالهم من العمال السعوديين محل غير السعوديين »^(٢)

فإذا قام صاحب العمل بتطبيق هذه النصوص - أو واجهة العامل بعض الظروف القهرية المذكورة - فإن العامل لا يكون لديه خيار في القيام بالعمل من عدمه بل يستحيل عليه العمل ويكون له الحق في الحصول على كل مستحقاته لدى صاحب العمل .

الفرع الثاني : إخلالُ صاحبِ العملِ بالتزاماته

تتفقُ غالبيةُ التشريعاتُ على أنه يجوز للعامل فسخُ عقد العمل عند وجود مبررٍ للفسخ، وهذه الحالات كما سنرى تعد تطبيقاً للقواعد العامة التي تحكم العقود الملزمة للجانبين ومن بينها عقد العمل الذي ينشئ التزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل وبمقتضاه يصبح كلا من العامل وصاحب العمل دائئاً ومديناً في آن واحد فيلتزم العامل بأداء بالعمل المتفق عليه وييذل في أداء هذا العمل عناية الرجل المعتاد الذي يوجد في مثل ظروفه في مقابل التزام صاحب العمل بتمكين العامل من العمل ودفع الأجر المتفق عليه .

ويترتب على أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين أنه يأخذ حكم هذه العقود ومن أهمها جواز إقدام أي من الطرفين على فسخ العقد إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته^(٣) فيحق للعامل فسخ هذا العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته حيث ينطبق على عقد العمل ما يطلق عليه الفقه «التنفيذ المتعاصر أو خطوة بخطوة» فإذا امتنع صاحب

١- المادة (٤٢) من نظام العمل - مرجع سابق
٢- المادة (١٦) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها - وزارة العمل - المملكة العربية السعودية - قرار وزاري رقم (١٩٨٢) بتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨
٣- عبد الرحمن ، حمدي (١٩٩٣) . نظرية العقد ص ٥٢ - جامعة عين شمس - القاهرة

العمل - أو العامل كما سنرى - عن تنفيذ التزاماته كان للعامل أن يتوقف عالعمل وفسخ العقد ، وقد نص نظام العمل على أن « يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

أ - إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية الواجبة

توجد حقوق للعامل يتفق عليها مع صاحب العمل عند إبرام التعاقد حيث يجوز للمتعاقدين تضمين عقد العمل ما يتفقون عليه من شروط طالما كانت لا تخالف النظام العام أو الآداب أو قواعد الشريعة الإسلامية^(١) ، كما أن نظام العمل يشتمل على قواعد أمره يجب على المتعاقدين احترامها حتى لو لم ينص عليها في العقد ، ومن هذه وتلك تترتب التزامات على كل من صاحب العمل والعامل بعضها تكون التزامات جوهرية تؤثر على العقد ذاته فتفقد ركناً من أركانه أو تجعل تنفيذ الطرف الآخر للعقد فيه مشقة كبيرة ، ومن ثم يجوز للعامل أن ينهى عقد العمل إذا أخل صاحب العمل بأى من هذه الالتزامات التي تعد جوهرية في عقد العمل

ويتخلف أحكام الفسخ الخاصة بعقد العمل المقرر للعامل عن الأحكام العامة لفسخ العقود الملزمة للجانبين فرغم أن عقد العمل من هذه العقود - الملزمة للجانبين - وفي هذه العقود بصفة عامة إذا لم يقم أحد المتعاقدين بتنفيذ التزامه؛ جاز للمتعاقد الآخر أن يطلب من القضاء فسخ العقد، وإذا كانت القواعد العامة في هذا الشأن تقضي بأن الفسخ لا يكون إلا بحكم القضاء^(٢) ، فإن طبيعة عقد العمل وارتباطه الوثيق بمصدر رزق العامل وحياته المعيشية وحياته أسرته لا تسمح بتطبيق القواعد العامة تلك؛ فقد يطول الوقت حتى يبت القضاء في طلب العامل بالفسخ، فمَنَحَ النظام للعامل أن يقوم بالفسخ دون حاجة لحكم القضاء، مع احتفاظه بكافة حقوقه لدى

١- نص نظام العمل السعودي على أن « يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية» المادة (٤) من نظام العمل - مرجع سابق
٢- السنهوري، عبد الرزاق. (د.ت). الوسيط في شرح القانون المدني المصري الجديد. دار إحياء التراث العربي. بيروت. ص. ٦٩٤.

صاحب العمل، وهي التي قد يحتاج للحصول عليها حكم من القضاء. ولكن تجدر الإشارة إلى أن إنهاء العامل عقد العمل إذا لم يتم صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الجوهرية المتعلقة بشروط العمل وظروفه، هي رخصة للعامل إذا شاء استعملها، وتعتبر في نفس الوقت جزاءً على صاحب العمل الذي يخل بشروط التعاقد الجوهرية، لأنه يتحمل كافة الحقوق التي يقررها النظام للعامل رغم أن الأخير هو من ترك العمل دون إشعار.

وإذا كان فسخ عقد العمل من طرف العامل بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته يتشابه مع الاستقالة؛ إلا أن حق الفسخ يمنح العامل ميزة هامة لأنه يعفيه من مراعاة مهلة الإخطار الواجبة في الاستقالة، مع احتفاظه بكافة حقوقه لدى صاحب العمل، ويكون له أيضاً المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء إخلال صاحب العمل بالتزاماته، حيث يعد فسخ العقد في هذه الحالة إنهاءً تعسفياً للعقد من جانب صاحب العمل، رغم أن العامل هو من أقدم على الفسخ^(١).

لذلك لا يُمنح هذا الحق للعامل إلا إذا كان الالتزام الذي أخل به صاحب العمل التزاماً جوهرياً؛ لأن الإخلال بالالتزامات الجوهرية هي التي تجعل من العسير على العامل الاستمرار في أداء العمل المكلف به.

ويمكن تحديد الالتزامات الجوهرية على صاحب العمل فهي إما أن تكون التزامات يقتضيها مضمون العقد، أو التزام بدفع الأجر، أو التزام بوقاية العامل من المخاطر^(٢)، وفيما يلي نوضح هذه الالتزامات:

1 الالتزامات الجوهرية التي يقتضيها مضمون العقد

وهذه الالتزامات يمكن استخلاصها من عدة قرائن من أهمها:

1.1 الالتزامات التي تقترب جزاءً على صاحب العمل عند مخالفتها

في بعض الحالات يقرر المشرع جزاءً على صاحب العمل نتيجة لإخلاله بالتزاماته، ومن ذلك ما نص عليه النظام من تحميل صاحب العمل تبعة عدم تمكين العامل من أداء عمله، وتحميلة

١- منصور، محمد حسين، (١٩٩٥) مرجع سابق، ص ٣٥٣
٢- إلياس، يوسف، (١٩٨٨-١٩٨٩). الوجيز في شرح قانون العمل. معهد الرصافة، العراق ص ٨٥

أجر العامل طوال الفترة التي لا يتمكن العامل من القيام بعمله بسبب يرجع لصاحب العمل^(١)، فهذا الالتزام يُعدُّ جوهرياً على صاحب العمل لأنه يتوقف عليه تنفيذ العقد، لذلك قلنا أن المشرِّع اعتبر أن إنهاء العقد من طرف العامل لإخلال صاحب العمل بالتزاماته يعد بمثابة فصل تعسفي للعامل، ويتحمل صاحب العمل تبعاته، وهذه الصورة خير دليل على ذلك؛ لأنه بدون تمكين صاحب العمل العامل من أداء العمل، فلن يستطيع العامل تنفيذ التزامه بالعمل بسبب سلوك صاحب العمل. بل لا يجوز لصاحب العمل منع العامل من أداء العمل المتفق عليه، حتى لو كان يدفع له أجره كاملاً.

1.2 الالتزامات التي يشترط موافقة العامل الكتابية لمخالفتها

عندما ينص القانون على ضرورة الحصول على موافقة كتابية من العامل عند مخالفة بعض الشروط المتفق عليها في عقد العمل؛ وهذا يُعدُّ دليلاً على أهمية هذه الشروط، وأن مخالفتها من جانب صاحب العمل تعتبر إخلالاً منه بأحد التزاماته الجوهرية التي يربتها عقد العمل.

ومن الأمثلة على ذلك:

- أن يشترط النظام (القانون) موافقة العامل كتابةً على نقل العامل من مكان عمله لمكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته، إلا إذا كان النقل لسبب عارض تمليه ظروف العمل ولمدة محددة^(٢)، حيث يترتب على ذلك بالضرورة تكليف العامل نفقات تغيير محل الإقامة، و نفقات السفر، لذلك أوجب المشرِّع على صاحب العمل تحمُّل نفقات سفر العامل إلى مكان العمل الجديد.
- نقل العامل من فئة إلى فئة أخرى أدنى درجة؛ كنقل العامل من فئة الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو إلى العمال

١- تنص المادة (٦٢) من نظام العمل السعودي على أن «إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل» نظام العمل، المملكة العربية السعودية. نظام العمل، المملكة العربية السعودية. مرجع سابق
٢- انظر المادة (٥٨) معدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ. نظام العمل، المملكة العربية السعودية. المرجع السابق

المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة^(١)

- تكليفُ العاملِ بعملٍ يختلفُ اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، إلا في حالاتِ الضرورة التي قد تقتضيها ظروفٌ عارضة، ولمدة معينة

2 الالتزام بدفع الأجر

يعتبرُ الالتزامُ بدفعِ الأجرِ الالتزامَ الأساسي على صاحب العمل، فهو يقابلُ التزامَ العاملِ بأداءِ العملِ، فإذا كان صاحب العمل يتعاقد مع العامل لتسيير نشاطه، فإنَّ العامل يقوم بالعمل للحصول على الأجر، فالعاملُ يقوم بالعمل نظيرَ الأجر؛ فيعتبر سبب التعاقد، وهو يعتبر مصدر دخل العامل، يعتمد عليه اعتماداً أساسياً في تلبية متطلباته المعيشية هو وأسرته.

فالالتزامُ بدفعِ الأجرِ هو أحد الالتزامات المشتركة التي تفرضها القواعد العامة في العقود سواء التي تحكمها قواعد القانون المدني أو تلك التي تخضع لأحكام نظام (قانون) العمل، لذلك إذا تخلّف عن الأجر عن العقد فلا يعتبر هذا العقدُ عقدَ عملٍ؛ وقد نص المشرع على أن عقد العمل هو « عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر^(٢)

فهذا النص يوضح أن عقد العمل يركز على عنصرين مترابطين هما:

الأول : التبعية ، أي تبعية العامل لصاحب العمل، حيثُ يقوم بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه.

الثاني : الأجر ، حيث يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته مقابل أجر يحصل عليه من صاحب العمل؛ فالتبعية نظير الأجر

(٣)

وتتضح أهمية عنصر الأجر أكثر من الضمانات التي قررها المشرع لهذا العنصر فهو لم يقتصر على النص على أن عقد العمل لا يكون عقداً

١- انظر المادة (٥٩). نظام العمل، المملكة العربية السعودية. المرجع السابق

٢- المادة (٥٠) من نظام العمل - مرجع سابق

٣- عبد الرحمن، محمد شريف. (٢٠٢١). الانهاء غير المشروع لعقد العمل. المجلة القانونية. كلية الحقوق فرع الخرطوم - (٥)٩. ص ٥١٥٨

صحيحاً بدون الأجر ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل الامتناع عن دفع الأجر بل زاد على ذلك بالنص على عدم جواز اقتطاع أى مبلغ من الأجر بدون موافقة العامل كتابة إلا فى حالات محددة هي (١) :

■ **استرداد مستحقات صاحب العمل لدى العامل :** مثل القروض التى منحتها صاحب العمل للعامل ، وليس لصاحب العمل حتى فى هذه الحالة أن يقتطع ما يشاء من أجر العامل بل يشترط ألا يزيد ما يحسم من العامل فى هذه الحالة على ١٠٪ من أجره.

■ **الاستقطاعات التى حددها القانون والمقررة لمصلحة العامل :** مثل الاشتراكات المخصصة للتأمينات الاجتماعية ، وأى اشتراكات أخرى مستدقة على العامل ومقررة نظاماً وهذه مقررة لمصلحة العامل، واشتراكات العامل فى صندوق الادخار والقروض المستدقة للصندوق.

■ **الأقساط المستدقة على العامل نظير الخدمات التى يقدمها له رب العمل :** فقد يقوم صاحب العمل بإنشاء مشروعات لخدمة العمال كبناء مساكن بقصد تملكها لهم أو أى ميزة أخرى.

■ **المبالغ المستدقة على العامل كجزاء وقع عليه :** كالغرامات التى توقع على العامل لأى سبب كالمخالفات التى يرتكبها، وكذلك المبلغ الذى يقتطع منه مقابل ما أتلّفه.

■ **الغرامات الواجبة التنفيذ بحكم قضائى :** كاستيفاء دين نشأ على العامل لصدور حكم قضائى بتغريمه مبلغاً من المال ، ويشترط ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك فإذا تعدت الديون القضائية التى يجب على العامل الوفاء بها وزدت عن النسبة المحددة التى يجب أن يكون ما يقتطع فى حدودها ترتب حسب أولوياتها فإذا كان من بينها دين نفقة فيجب مراعاة أن يستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى ، ولكن فى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم

١-المادة (٩٢) من نظام العمل - مرجع سابق

يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر ^(١).

فإذا خالف صاحب العمل هذه الأحكام يعتبر مخلاً بالتزام قانوني مما يجيز للعامل فسخ العقد لعدم تنفيذ صاحب العمل التزاماته دون مسئولية عليه .

3 الالتزام بوقاية العامل من المخاطر

يُعتبرُ الالتزامُ بوقاية العامل من المخاطر من الالتزامات الجوهرية الملقاة على عاتق صاحب العمل؛ لارتباطها المباشر بحياة العامل، وقد نص المشرع على هذا الالتزام بأن « على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته، وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحقل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية » ^(٢)

ومن ثم يُعتبرُ إخلالُ صاحب العمل بهذا الالتزام من المبررات التي تُجيزُ للعامل فسخَ العقد لأنه من الالتزامات الأساسية التي أوجبها عليه القانون.

فيجبُ أن يتخذَ صاحبُ العمل جميعَ الوسائل والاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة، بل وتأسيس بيئة العمل للوقاية من المخاطر، وإلا اعتبر مخلاً بالتزاماته، مما يتيح للعامل إنهاء علاقة العمل، وتحميلُ صاحب العمل تبعاً ذلك بدفع ما تقرره الأنظمة واللوائح، لأنه المتسبب بتقصيره في إقدام العامل على إنهاء عقد العمل، ولا يجوزُ لصاحب العمل تحميلُ العامل نفقات توفير الحماية،

١- المادة (٩٣) من النظام
٢- المادة (١٢٢) من نظام العمل

أو اقتطاع جزء من أجره نظير ذلك^(١).

ع- المعاملة غير الإنسانية للعامل

تُلزم الأنظمة (القوانين) دائماً صاحب العمل وتابعيه بمعاملة العامل معاملة إنسانية، ويعتبر الإخلال بهذا الالتزام إخلالاً جوهرياً بالعقد، فإذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله على العامل في محل العمل أو خارج محل العمل بسبب العمل، سواءً كان اعتداءً مادياً كالضرب، أو معنوياً كالإهانة، أو بأي شكل من الأشكال التي تعدّ اعتداءً في القانون، فإن من حق العامل إنهاء العقد، ويكون صاحب العمل مسؤولاً عن ذلك، لأنه هو من دفع العامل لإنهاء العقد رغم أن الإنهاء من جانب العامل.

ولا يجوز الاعتداء على العامل، أو معاملته معاملة غير إنسانية؛ بإهانتته، ولو ارتكب العامل خطأً، وتبريره في أي صورة من الصور بأنه نوع من أنواع التأديب، لأن الضرب أو الإهانة لم يجعلهما النظام (القانون) نوعاً من العقوبات التأديبية، سواءً كان ضرباً بسيطاً أو مبرحاً^(٢).

ويعدّ الإخلال بهذا الالتزام إخلالاً بالالتزام آخر؛ هو الالتزام بتوفير الظروف المناسبة التي تمكّن العامل من القيام بعمله، حيث لا يستطيع العامل القيام بالعمل على الوجه المطلوب تحت الإهانة، أو الاعتداء المادي أو المعنوي، ويأخذ الإخلال بهذا الالتزام بعداً خطيراً إذا وقع على النساء، كما يعتبر أيضاً تكليف العامل بعمل لا يطيقه نوعاً من أنواع المعاملة غير الإنسانية للعامل^(٣)، بالإضافة إلى كونه مُخللاً لشروط التعاقد.

ه- إقدام صاحب العمل على غش العامل أثناء التعاقد

يخضع عقد العمل لقاعدة الرضا في العقود؛ فيجب أن تكون إرادة المتعاقدين صحيحة، وخالية من العيوب، لا يشوبها ما قد يعيب الرضا.

١- صباحي، محمد رفعت. (١٩٩٨). الوجيز في شرح قانون العمل. جامعة طنطا. ص ١٥٢

٢- مراد، محمد حلمي. (١٩٥٣). قانون العمل. مطبعة نهضة مصر. ص ٣٢٨

٣- صباحي، محمد رفعت. (١٩٩٨). مرجع سابق. ص ١٥١

فإذا صدر من صاحب العمل غشٌ للعامل يعيبُ إرادته، أو تدليسٌ^(١)؛ جاز للعامل إنهاء العقد، ولكن يشترط أن يكون الغشُّ أو التدليسُ أحدهما أو كليهما هما من دفع العامل إلى التعاقد طبقاً للقواعد العامة أيضاً، ويكون الغشُّ من صاحب العمل الذي يدفع العامل للتعاقد غالباً يتعلق بشروط العمل وظروفه، ويعد تكليفاً للعامل بعمل غير المتفق عليه، مخالفاً للقواعد العامة في العقود التي تقضى بعدم جواز تعديل العقد من أي طرف بإرادته المنفردة^(٢).
وطبقاً للقواعد العامة التي تحكم العقود الملزمة للجانبين يقع على العامل إثباتُ الغش؛ ويثبته بجميع طرق الإثبات بما فيها البينة والقرائن، رغم أن العقد يكون مكتوباً^(٣).

المطلب الثاني: حق العامل في إنهاء عقد العمل محدد المدة في النظام السعودي:

لعلَّ السمة المميزة لعقد العمل محدد المدة هي أنَّ أجله ينتهي بانتهاء مدته، لذلك يعرف بأنه عقدٌ محدد المدة، فكلًا الطرفين على علم مسبقٍ بالأجل الذي ينتهي عنده، ومن ثم يكون إنهاء العامل لعقد العمل محدد المدة تنفيذاً للالتزامه العقدي، والالتزام هنا نهايته محتومة لا تتوقف على إرادة أي من الطرفين عند نهاية المدة، لأنَّ الإرادة هي التي حددت مدته مسبقاً.

لذلك لا يحتاج إنهاء العقد محدد المدة من طرف العامل إلى أي إجراءٍ فلا يلتزم بإخطار صاحب العمل لأنه يفترض أن الأخير على علم مسبقٍ بتاريخ الإنهاء؛ وهو التاريخ المحدد في العقد، فالعقد المحدد المدة هو العقد الذي تتحدد نهايته بواقعةٍ مستقبليةٍ محققة الوقوع، لا دخل لإرادة أحد الطرفين فيها^(٤)، ولكن يجوز الاتفاق بين الطرفين

١- الغشُّ أعم من التدليس لأن التدليس نوع من الغش يكون مصاحباً لنشأة العقد أما الغش فقد يوجد لحظة إبرام العقد أو تنفيذه. أبو ستيت، أحمد حشمت، (١٩٤٥). مرجع سابق ص ١٢٠
٢- إلياس، يوسف، (١٩٨٨-١٩٨٩). مرجع سابق، ص ٥٦
٣- السنهوري، عبد الرزاق، (د.ت). مرجع سابق، ص ٣٢٠
٤- يحيى، عبد الودود، (١٩٨٧). شرح قانون العمل. دار الفكر العربي، ص ٣٢١

على وجوب الإخطار بأي شرط يُضْمَنُهُ المتعاقدان في العقد. والواقعة المدققة الوقوع قد تكون تاريخاً محددًا كشهرٍ محددٍ، وقد تكون حدثاً مستقبلياً مؤكداً وقوعه، أو إنجاز عملٍ معينٍ، أو تحديده بفترةٍ من الزمن؛ كسنةٍ مثلاً، فإذا استمر المتعاقدان في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته اعتبر ذلك تجديدًا للعقد لمدةٍ غير معينةٍ، فيصبح عقداً غير محدد المدة، ما لم يكن موضوع العقد قابلاً للتجديد لمدة أو مددٍ أخرى ^(١) كالعقد الذي يُبرم للقيام بعملٍ معينٍ وينتهي هذا العملُ ويستمر المتعاقدان في تنفيذ العقد فيعتبر ذلك اتفاقاً على تجديد العقد للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته.

● خضوع العقدِ محدد المدة إلى قواعد إنهاء العقد غير محدد المدة

إذا تحول العقد محدد المدة إلى عقدٍ غير محدد المدة؛ فإنه يخضع لقواعد الإنهاء الخاصة بالأخير، ويتحول هذا العقد إلى عقدٍ غير محدد المدة في حالتين هما:

الأولى: إذا استمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انتهاء مدته، لأن المدة المحددة وقد انتهت دون أن يتوقف أيًا من المتعاقدين عن تنفيذ العقد فهذا يدلُّ على رغبتهما في استمراره، ولأنهما لم يتفقا على الأجل الجديد الذي ينتهي عند تُولوهِ العقد.

الثانية: إذا كان العقدُ المحدد المدة الأصلي قد تضمن شرطاً يقضي بتجديده لمدة أو مددٍ مماثلة أو لمدةٍ محددة وتعددت التجديدات فبلغت مرات التجديد عدداً معيناً، أو بلغ مجموع هذه المدد حداً معيناً، عُذَّ العقدُ غير محدد المدة حتى وإن استمر المتعاقدان في توقيع تجديدات أخرى فهي كعدمها لكون العقد انتقل من كونه عقداً محدد المدة إلى عقدٍ غير محدد المدة كما نصت على ذلك نظام العمل السعودي بأن:

1 ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذ عُذَّ العقدُ مجدداً لمدةٍ غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير

١ - مراد، محمد طلمي، (١٩٥٣)، مرجع سابق، ص ٣٢٠

السعوديين.

2 إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها. فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه؛ تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة». (١)

المطلب الثالث: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من طرف العامل في النظام السعودي.

يقتضي تمتع الشخص بحريته ألا يُدجّر على هذه الحرية بأي شكل من الأشكال، ومن هنا كان تأييد عقد العمل بأن يظل أحد الأطراف خاصة العامل - خاضعاً لأحكامه، وعدم تمكن العامل من التحلل من العقد إلا بموافقة رب العمل يتعارض تماماً مع حرية العامل، ودجّر واضح على الحرية الشخصية للعامل؛ لذلك تعترف الأنظمة (القوانين) كقاعدة عامة للعامل بحقه في إنهاء عقد العمل طالما كان هذا العقد غير محدد المدة بشروط معينة، حتى لا يتسبب في الإضرار بصاحب العمل، ومن هذه القوانين نظام العمل السعودي.

وينتهي العامل العقد غير محدد المدة بتقديم استقالته، وتبرير ذلك لا يقتصر فقط على مقتضيات الحرية الشخصية، وحرية العمل، بل يمتد أيضاً ليشمل تحقيق مصلحة رب العمل، والنشاط الذي يعمل فيه، فلا يمكن إجبار أي شخص على القيام بعمل لا يرغب في القيام به، فالعامل في أي مجال إذا كان لا يرغب في أداء العمل فلا سبيل لإجباره، ولا يُنتظر منه إنتاج، ومن ثم لا مناص من الاستجابة لرغباته، والاعتراف له بحقه في الاستقالة (٢)، فمصلحة العامل ومصلحة رب العمل والمصلحة العامة والخاصة تقتضي الاعتراف للعامل بحقه في تقديم استقالته بشروط محددة (٣).

١- المادة الخامسة والخمسون / معدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.
٢- عطية، نعيم. (١٩٦٦) الاستقالة. بمجلة العلوم الادارية. ع (١). السنة (١٨) - لبعده الأول السنة الثامنة. ص ٥٧
٣- قرر المشرع السعودي أن «إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن سبتين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره» (٧٥) معدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.

ولكن إذا كان من حق العامل ترك العمل بتقديم استقالته؛ إلا أن ذلك - حتى يكون حقا ولا يرتب مسؤولية على العامل - مشروط بعدم الإضرار بصاحب العمل، ومن ثم يجب أن يكون صاحب العمل على علم مسبق حتى يتدبر أمره، كما يجب ألا يكون العامل متعسفاً في استعمال هذا الحق؛ بأن يكون لديه مبرراً مشروعاً لإنهاء علاقة العمل، لذلك لا يطالب العامل سوى بإثبات أن لديه مبرراً مشروعاً؛ كأن يكون الدافع أن ينتقل إلى عمل آخر لتحسين مستواه الاقتصادي، أو لأسباب اجتماعية وأسرية، أو غيرها، أمّا إذا ادعى صاحب العمل أن العامل كان متعسفاً في استعمال هذا الحق فعليه إثبات ما يدعيه (١) بأن يثبت مثلاً أن المصالح التي يجنيها العامل من ترك العمل لا تتناسب البتة مع ما سيصيبه من أضرار، أو أن العامل لم يُقدم على الاستقالة إلا للإضرار بصاحب العمل. (2023,obaid&ect).

المطلب الرابع: إنهاء عقد العمل من طرف العامل في الشريعة الإسلامية.

الأصل في العقود في الشريعة الإسلامية للزوم والوفاء، وهذا المقصد من إنشاء العقود لقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)، قال القرافي: أعلم أن الأصل في العقود للزوم، لأن العقود أسباب لتحصيل المقاصد من الأعيان، والأصل ترتب المسببات على أسبابها (٢) ..

فعلى هذا يجب على العاقدين تنفيذ العقد في جميع ما اشتمل عليه نطاقه، فالتنفيذ يشمل ما اتفقا عليه وما اشترطاه مما ورد في صريح كلامهما، وما تقتضيه طبيعة العقد وأحكامه الشرعية وما يوجبه العرف. فلا يقبل من أحد الطرفين التهرب من تنفيذ العقد أو فسخ العقد من جانب واحد إلا لسبب من أسباب الفسخ المعتبرة شرعاً.

١- الفروق، (٤١٢/٢).

٢- قرر المشرع السعودي أن «إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابةً 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» م (٧٥) معدلة بموج المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥

وأَسباب الفسخ لعقد العمل من قبل العامل موجودة في الفقه الإسلامي، وهناك تقسيمات مختلفة للفسخ لدى الفقهاء إلا أنه لا توجد نظرية كاملة ومستقلة لفسخ العقد في الفقه الإسلامي، إنما يدرجونها تحت بعض أنواع العقود، وأكثرها مدرجة تحت أحكام البيع، فهناك الفسخ الاتفاقي والفسخ القضائي وهناك الفسخ لعدم لزوم العقد والفسخ للخيار والإقالة وغيره، وهناك تعبير لدى الفقهاء وهو فسخ العقد وانفساخ العقد إلا أن ما يهمنا هنا الفسخ لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين، وهو ما يعرف بالظروف الطارئة أو الأعذار عند بعض الفقهاء، ومن أهم أنواعه استحالة تنفيذ العقد.

استحالة تنفيذ العقد:

إن الفقه الإسلامي لا في نظرية الظروف الطارئة أو استحالة التنفيذ ولا في غيرها من النظريات وضع النظريات العامة المتماسكة. ذلك أن الفقه الإسلامي يعالج المسائل مسألة مسألة، ويضع لها حلولاً عملية مناسبة لكل حالة.

وتعد نظرية الظروف الطارئة من صميم الفقه الإسلامي، فهي تقوم على أساس الضرورة، والعدل، ورفع المشقة، فبناءً على ذلك فإن فقهاء الشريعة الإسلامية قد تنبهوا إلى أثر الظروف الاقتصادية الطارئة، والظروف الطبيعية الحادثة المؤثرة على العقود، وأن هذا الوضع يعد منافياً لقواعد العدالة، فالكثير منهم ناقش نظرية الظروف الطارئة تحت نظرية العذر، ونظرية الجوائح، ونظرية الضرورة، وكلها نظريات وافية وإن كانت مدرجة تحت أبواب الفقه إلا أنها تضاهاي النظريات القانونية في هذا المجال.

ولقد جاء في كتب الفقه الإسلامي الكثير من القواعد الكلية والمبادئ الفقهية التي تقوم على أساس نظرية الضرورة، ويتفرع عن هذه النظرية جملة من القواعد تدخل ضمنها (لا ضرر ولا ضرار)، (المشقة تجلب التيسير)، (الضرر يزال)، (الضرورات تبيح المحظورات)، (الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف)، (الضرر الخاص يدفع الضرر العام)، (درء

المفاسد أولى من جلب المصالح)، (الضرورات تقدر بمقدارها)، وغيرها من القواعد الكلية، التي تجيز فسخ العقود عند استحالة تنفيذ العقود. فعلى هذا فإنه قد تنشأ ظروف تجعل تنفيذ العقد مستحيلًا منها: الحروب، أو حكم النظام أو القانون فقد يوجد تغير في نظام دولة من الدول يؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد، المرض والموت وفقدان الأهلية.

الاستحالة الجزئية:

فهناك أنواع كثيرة للاستحالة: منها الاستحالة الدائمة، والاستحالة المؤقتة، والاستحالة الموضوعية، والاستحالة المطلقة، والاستحالة الكلية، والاستحالة الجزئية، وهي موضوعنا هنا.

المطلب الخامس: مقارنة بين النظام السعودي والشريعة الإسلامية:

المستقر في النظام السعودي ما نصت عليه المادة (٤٨) الثامنة والأربعون من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية على أن: «تطبق المحاكم على القضايا المعروضة أمامها أحكام الشريعة الإسلامية، وفقا لما دل عليه الكتاب والسنة، وما يصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض مع الكتاب والسنة».

والأنظمة التي تنظم علاقات الأفراد ببعضهم البعض كلها وفق هذا النص، وعلى ذلك فإن أحكام الشريعة الإسلامية هي المطبقة فعليًا في نظام العمل وغيره، ولا فرق فيما سبق كما يظهر بين ما نصت عليه الشريعة الإسلامية والنظام السعودي اللهم إلا أن المنظم السعودي قد زاد الأحكام جمالاً بتفريعاته الدقيقة ونظمه الفريد.

المبحث الثاني

إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل في الشريعة والنظام السعودي

عقدُ العملِ كما قلنا يُمنح كل طرفٍ من أطرافه حقوقاً، وكذلك يُحقُّ لهم بالتزاماتٍ، فإذا كان من حق العامل إنهاءُ علاقة العمل في الحالات التي أوضحناها في المبحث السابق؛ فإنَّ صاحب العمل يملكُ الحق ذاته في حالاتٍ خاصةٍ به، وهذا ما تقرره له التشريعاتُ العماليةُ ومنها نظامُ العملِ السعودي.

ولا يختلفُ ما قلناه عن إنهاء عقد العمل محدد المدة من جانب العامل في شيءٍ عمّا هو مقررٌ لصاحب العمل، حيثُ ينتهي بانتهاء مدته بالنسبة لطرفيه، لذلك سنقتصر على الأسباب المشتركة التي تجيزُ لصاحب العمل إنهاء هذا العقد، وحقه في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار والعقد غير محدد المدة في مطالب كما يلي:

المطلبُ الأولُ: الأسبابُ المشتركةُ لإنهاء عقدِ العملِ من طرف صاحب العمل في النظام السعودي.

يجوزُ لصاحب العمل إنهاء علاقته بالعامل في أيِّ نوع من عقود العمل إذا استحالَ على العامل تنفيذُ العقد أو أخل بالتزاماته حسب التفصيل التالي:

الفرع الأول: استحالة التنفيذ

استحالة التنفيذ التي تبررُ لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل قد تقوم في جانب صاحب العمل إذا استجدت أمورٌ تجعلُ تنفيذهُ للعقد مستحيلًا، وقد تقوم في جانب العامل ولكن يكون خيار إنهاء العقد بناءً عليها لصاحب العمل، لذلك آثرنا الإشارة إليها هنا على أساس أننا نتكلم عن حق صاحب العمل في إنهاء العقد.

أولاً: استحالة تنفيذ صاحب العمل التزامه

استحالة التنفيذ تقوم في جانب صاحب العمل إذا لم يكن باستطاعته البتة تنفيذ التزامه بتمكين العامل من أداء عمله، فلا يكفي أن يكون تنفيذ الالتزام مرهقاً له، بل يجب أن يكون غير ممكن، وكما قلنا بصدد استحالة التنفيذ بالنسبة للعامل يجب ألا تكون استحالة التنفيذ محققة قبل التعاقد بمعنى ألا يكون تنفيذ العقد مستحيلًا على صاحب العمل عند التعاقد؛ فهنا يكون العقد باطلاً.

واستحالة التنفيذ التي تبرز لصاحب العمل إنهاء العلاقة مع العامل هي الاستحالة الكاملة، وذلك وفقاً للقواعد العامة في الالتزام، ومن الأمثلة في علاقات العمل صدور قرار من الجهة الإدارية بإغلاق المنشأة، أو حرّم النشاط الذي تقوم به، أو احتكار الدولة للنشاط الذي يزاولة صاحب العمل، أو وفاة صاحب العمل إذا كانت لشخصيته اعتبار عند التعاقد.

لذلك إذا كانت الاستحالة جزئية؛ فلا ينتهي الالتزام تماماً، بل لا ينفذ إلا في حدود الجزء محل الاستحالة، أما باقي الالتزام فإنه ينفذ وفقاً للقواعد العامة التي تحكم الالتزام في عقود المدة^(١)، فإذا قامت الدولة بوقف النشاط مؤقتاً، أو إغلاق المؤسسة لفترة من الزمن، يُوقف العقد حتى ينتهي هذا الظرف ويستأنف العقد بعد انتهاء الوقف.

كما أن استحالة التنفيذ يُشترط أن تكون بسبب القوة القاهرة التي ليس لصاحب العمل يد في إحداثها، وذلك كما قلنا في شروط استحالة التنفيذ الخاصة بالعامل، والتي تُجيز له إنهاء عقد العمل، فإذا كانت بسبب صاحب العمل كأن يكون هو السبب في الإغلاق لتهربه من دفع الرسوم أو الضرائب، أو عدم مراعاته القوانين واللوائح التي تنظم النشاط الذي تقوم به المنشأة، فلا تتوافر القوة القاهرة وإذا أنهى عقود العمال نتيجة لذلك فيكون مسؤولاً عن تعويضهم.

ثانياً - الحالات الخاصة للقوة القاهرة بالنسبة لصاحب العمل

سبق أن أشرنا أن المشرع السعودي قرر بعض الأحكام الخاصة

١ - عبد الرحمن، حمدي، (١٩٩٣)، نظرية العقد، بدون ناشر، ص ١٨٠

للقوة القاهرة وبخاصة فيما يتعلق بحق أي من طرفي عقد العمل في إنهاء العقد من طرفه لمواجهة انتشار جائحة فيروس كورونا وما يشابهه وقد حدد المشرع شروط انطباق وصف القوة القاهرة التي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد دون أية مسئولية بثلاثة شروط هي^(١):
الأول: مضي مدة لا تقل عن ستة أشهر عقب الإجراءات المتخذة بشأن ظرف أو حالة يترتب عليها إجراءات احترازية أو وقائية، تستدعي تقليص ساعات العمل أو إيقافه مدة معينة واستمرار الظرف أو الحال بعد هذه الفترة .

وهذا الشرط يعنى أن صاحب العمل لا يجوز له فسخ العقد خلال هذه الفترة متعللا بالقوة القاهرة حتى لو كانت الإجراءات المتخذة قد أثرت بالفعل على نشاطه ولكن هذا النص يجب تطبيقه لأنه نص خاص والخاص يقيد العام .

الثاني: استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والإجازة الاستثنائية كلها أو بعضها والالتزام بالأخذ بها .
فكما أوجب القانون على العامل ألا يستغل تخفيض الأجر أو مخالفة المتفق عليه في تنظيم الإجازات للتدخل من التزاماته كذلك أوجب على صاحب العمل ألا يستغل هذا الظرف ويقوم بتسريح العمال دون استنفاد هذه الإجراءات لأن عدم استنفاد هذه الإجراءات يعنى أن النشاط الذى يمارسه لم يتأثر من الجائحة بدليل أنه لم يخفض الأجر أو يغير فى نظام الأجازات، ومن غير المعقول أن يتاح لصاحب العمل ذلك الحق بمقتضى القانون ولا يستغله فأخذ المشرع من ذلك دليلا على عدم تأثر المنشأة بالإجراءات وانتظام العمل .

الثالث: ثبوت عدم انتفاع صاحب العمل من أي إعانة من قبل الدولة مهما كان نوع الإعانة المستفاد منها لمواجهة هذا الظرف أو هذه الحالة .

وهذا الشرط يدل على أن صاحب العمل لا يعتبر فى حالة قوة القاهرة إذا كانت الدولة قد رفعت عنه الأضرار التى نتجت عن اتخاذ

١ - للمذكرة التفسيرية للمادة رقم (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل في شأن تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل، والفقرة (٦٣/١) من المخالفات والعقوبات - صحيفى الاقتصادية - مرجع سابق

الإجراءات الخاصة التي اتبعتها لمواجهة هذه الظروف، فالإعانة التي قدمتها الدولة تعتبر بذلك إعانة لصاحب العمل والعامل على حد سواء وهذا استدراك محمود للمشرع يبين مدى حرصه على استقرار أحوال العمال.

● أثر تغيير صاحب العمل

لا تتأثر علاقة العمل بتغيير صاحب العمل نتيجة لبيع المؤسسة مثلاً، فقد نص نظام العمل على أن «إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة... ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخفية. وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف^(١) فالخيار في فسخ العقد هنا للعامل وليس لصاحب العمل الجديد فلا يجوز له إنهاء العقد إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد كمهنة الطبيب أو المحامي وكان صاحب العمل الجديد ليس من أصحاب هذه المهنة.

● أثر وفاة صاحب العمل:

ما قيل في تغيير صاحب العمل لانتقال ملكية المنشأة يقال أيضاً في حالة تغير صاحب العمل نتيجة الوفاة وقد نص على ذلك المشرع صراحة فقرر أن «لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد...»^(٢) أما إذا لم تكن شخصيته صاحب العمل محل اعتبار في التعاقد فلا يكون من حق صاحب العمل الجديد أن ينهي علاقة العمل، وهذا هو الأصل حيث يستطيع ورثته إدارة المنشأة والوفاء بأجر العامل^(٣).

١- المادة (١٨) من نظام العمل - مرجع سابق
٢- المادة (٧٩) من نظام العمل - مرجع سابق
٣- منصور، محمد حسين. (١٩٩٥). مرجع سابق، ص ٣٤٩

ثالثاً: خيارُ صاحبِ العملِ في إنهاءِ العقدِ في بعض حالات استتالة تنفيذ العامل التزامه

قد تكون استتالة التنفيذ ترجع إلى العامل؛ ولكن يكون خيارُ إنهاءِ العقدِ لصاحب العملِ وليس للعامل، وهذه الحالات لا يكون من مصلحة العامل إنهاءُ العقدِ، بل يكون من مصلحته استمراره وهو يرغب في ذلك بالفعل؛ ولكن قد يكون في استمرار العلاقة إضراراً بصاحب العملِ لذلك يكون الخيار له، وهذه الحالات هي التي تتأثر فيها قدرةُ العاملِ على القيام بالعملِ؛ كبلوغ العامل سن التقاعد أو عجزه أو مرضه، حسب التفصيل التالي:

١ بلوغُ العاملِ سنَّ التقاعدِ

يُعدُّ بلوغُ العاملِ سنَّ التقاعدِ صورةً من صور استتالة التنفيذ لدى العامل، ولكنه ليس حتمياً؛ إذ يجوزُ له بموافقة ربِّ العملِ أن يستمر في عمله بعد بلوغِ هذا السن، ويعتبر استمراره في العمل امتداداً لعقد العمل ونفس الشروط المتفق عليها وفقاً لنظام العمل حيث نص المشرع على أن «ينتهي عقد العمل في الأحوال الآتية ...، ع- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن»^(١).

وقد نص نظام التأمينات الاجتماعية السعودي على أن «إذا بلغ المشترك ستين سنة كاملة، وتوقف عن ممارسة أي نشاط خاضع للنظام يحق له الحصول على معاش التقاعد متى كانت مدة اشتراكه (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل ...، ج- يحق للمرأة المشتركة التي لم تعد خاضعة لأحكام هذا النظام أن تستلم معاشها المستحق متى كان عمرها في تاريخ تركها النشاط المذكور خمسا وخمسين سنة على الأقل وكانت مدة اشتراكها (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل»^(٢).

وعلى ذلك يكون سن التقاعد - المعاش - للعامل ستون عاماً

١- الفقرة (ع) من المادة (٧٤) معدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / ١٣٤) وتاريخ ٢٧ / ١١ / ١٤٤٠هـ.
٢- الفقرة (ج) معدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م) ١٩ بتاريخ ١٤٣١/٧/٢٢ هـ / نظام التأمينات الاجتماعية السعودي - مرسوم ملكي (٣٣م) بتاريخ ١٤٢١/٩/٣ - قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٩) بتاريخ ١٤٢١/٧/١٧ هـ.

وللعاملة خمسا وخمسون عاما ولكن ذلك ليس حتميا حيث يجوز باتفاق الطرفين مد العقد بعد هذا السن ، وهذا ما تسير عليه التشريعات العمالية في أغلب دول العالم لتمكين صاحب العمل من الموازنة بين الإبقاء على العامل الذي بلغ سن التقاعد - ويرغب في الاستمرار في العمل - لخبرته في أداء العمل مثلاً، أو استبداله بآخر لديه قدرة أكبر على العمل لصغر سنه ^(١) .

2 عجز العامل أو مرضه

لا شك أنّ عجز العامل عن أداء العمل المكلف به يُعدُّ من الأسباب التي تجعل تنفيذ العقد مستحيلاً، لذلك لا تتحقق شروط استحالة التنفيذ التي تجعل لصاحب العمل الخيار في إنهاء العقد ، وهنا يفرق المشرع بين حالتين ^(١) .

الأولى: إذا كان العجز جزءاً كلياً أو مستديماً يقعه عن أداء أي عمل، ويثبت ذلك بقرار من الجهات الطبية المختصة ، فلا مفر في هذه الحالة من إنهاء عقد العمل الموقع بين الطرفين لأن العامل لم يعد بإمكانه القيام بأي عمل .

الثانية: إذا كان العجز جزئياً؛ بأن كان من شأنه ألا يمنع العامل عن أداء أي عمل، بل يمنعه عن أداء العمل المكلف به، ولكن يمكنه القيام بعمل آخر لدى رب العمل، فلا يحق لصاحب العمل إنهاء العقد بل يجب عليه إلحاقه بالعمل الذي يتناسب مع قدراته ، ولا يستطيع إنهاء العقد إلا إذا أثبت عدم وجود أي عمل يمكن أن يقوم به العامل ^(٢) .

● **أمّا مرض العامل** فالأصل أنه لا يعدُّ في ذاته سبباً لإنهاء العقد لاستحالة تنفيذه إلا بشروط وقد نص النظام على ذلك فنص على أن « لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية» وعلى ذلك لا يخرج الأمر عن فرضين:

١- حسن، خالد جمال أحمد (٢٠١٧). / المطامد والمعاييب في معالجة بعض لأحكام عقد العمل الفردي في قانون العمل البحريني القديم والجديد - مجلة « القانونية » هيئة التشريع والرأي القانوني. وزارة العدل بمملكة البحرين. ع (٥). ص ١٢١ <https://www.llos.gov.bh>

٢- المادة (٢٩) من النظام. محمد رفعت. (١٩٨٨). مرجع سابق. ص ٣٦٨

الأول: إِمّا أن تكون المدة التي قضاها العامل في المرض قصيرة لا تتجاوز المدة المقررة للأجازة المرضية؛ ففي هذه الحالة لا تنتهى علاقة العمل بل يُوقفُ العقدُ فقط.

الثاني: أن يتجاوزَ المرضُ المدة القصوى للأجازات المرضية، وهذا يُجيزُ لرب العمل إنهاء العقد دون أيّ مسؤوليةٍ، ويستوي في ذلك أن يكون انقطاع العامل بسبب مرضٍ واحدٍ، أو عدة أمراضٍ، ولكن يلاحظُ أنه في جميع الأحوال لا ينتهي العقد بقوة النظام (القانون)؛ بل الإنهاء رُخصةٌ لصاحب العمل، يستعملها أو يتركها، وإذا قرر استعمالها فيجبُ أن يُخطِرَ العاملَ بها قبل أن يُشفى ويعود إلى عمله، لأن الرخصة في الإنهاء تنتهي بمجرد عودة العامل ، ويجبُ أن يقيمَ صاحبُ العمل الدليل على استحالة تنفيذ العامل التزاماته بسبب مرضه ^(١) .

المطلب الثاني : حق صاحب العمل في فسخ العقد في النظام السعودي.

كما تُجيزُ التشريعاتُ العمالية للعامل فسخ العقد إذا قام لديه سببٌ جدّيٌ بفعل صاحب العمل ، تَمَنَحُ أيضاً هذا الحق لصاحب العمل دون مسؤولية عليه إذا كان بسبب العامل ، وهذه الحالات تعتبر مماثلةً للحالات التي ذكرناها بالنسبة لحق العامل في الفسخ، ولكن هنا المتسبب هو العاملُ، لذلك يكونُ خيارُ الفسخ لصاحب العمل، وتتخلص هذه الحالات في إخلال العامل بالتزاماته، أو عدم مراعاته قواعد السلوك الواجبة تجاه صاحب العمل أو من يمثله، أو ارتكابه غشاً دفع صاحب العمل إلى التعاقد معه.

أولاً : عدم وفاء العامل بالتزاماته

هذا الحقُ يعتبرُ مقابلاً لحق العامل في الفسخ إذا أخل صاحبُ العمل بالتزاماته، لأن عقدَ العمل من العقود الملزمة للجانبين، التي يكون فيها التزام كل طرفٍ مقابلاً لما يلتزم به الطرفُ الآخر، ويحقُّ

١- مطر، محمد يحيى. (١٩٨٨). أساسيات قضايا عقد العمل الفردي. الدار الجامعية بيروت. ص ٢٥٥

لأَيٍّ من الطرفين أن يفسخَ العقد لعدم قيام الطرف الآخر بالتزاماته^(١)،
ومن أهم الأسباب التي تُجيزُ لصاحب العمل فسخ العقد لعدم قيام
العامل بالتزاماته هي:

1 عدم قيام العامل بأداء العمل

أهمُّ التزامات العامل هو التزامهُ بأداءِ العمل المتفق عليه، ومن ثمَّ إذا
لم يُنفذ العاملُ هذا الالتزام يكونُ من حقِّ صاحب العمل فسخ العقد.
ومن متطلبات هذا الالتزام أن يقوم العاملُ بأداء العمل بنفسه؛ لأنَّ
شخصيةَ العاملِ محلُّ اعتبارٍ عند التعاقدِ، فلا يجوزُ له مثلاً أن يعهدَ إلى
غيره بأداء العمل دون موافقة صاحب العمل^(٢)، ولكن لا يحقُّ لصاحب
العمل تكليفُ العاملِ بعملٍ يختلف عن العمل المتفق عليه، أو بأن
يقوم بالعمل في غير المكان المتفق عليه، إلَّا بعد موافقة العامل؛
لأن ذلك كما قلنا يعد مخالفةً من صاحب العمل لشروط التعاقد،
ومن ثمَّ لا يحقُّ له فسخُ العقد لعدم قيام العامل بالعمل غير المتفق
عليه، بل يكونُ خيارُ الفسخ هنا للعامل كما أوضحناه سلفاً.

2 عدم إطاعة أومر صاحب العمل أو من يمثله

يجوزُ لصاحب العمل فسخُ العقد إذا رفض العاملُ تنفيذ الأوامر
التي تصدرها له صاحبُ العمل أو من ينيبه، مما يتسبب في إلحاق
ضررٍ بالمؤسسة، وهذا يعني أن تكون أوامرُ صاحب العمل متعلقة
بتنفيذ العمل المكلف به، فليس له إصدارُ أوامر في أمور تتعلق بحياة
العامل الخاصة أو أسرته، ويخضع تقدير الضرر ومشروعية الأوامر
لتقدير قاضي الموضوع.

3 عدم اتباع العامل قواعد السلوك الواجبة أو ارتكاب فعل مغل بالآداب

تفرضُ علاقةُ العمل على العامل اتباع قواعد سلوكية تجاه صاحب
العمل أو من ينوب عنه، كما يجب عليه دائماً عدم الإقدام على فعلٍ
أو قولٍ يخلُّ بالشرف والأمانة أو الآداب العامة، فإذا وقع من العامل
اعتداءٌ على صاحب العمل أو من يمثله أو ارتكب جريمة بحق أحد زملاء

١- عيد الرحمن، حمدي (١٩٩٢-١٩٩٣). مرجع سابق ص ٥٢
٢- يحيى، عبد الودود. (١٩٨٧). شرح قانون العمل. مرجع سابق. ص ١٧٩

العمل يكون لصاحب العمل فسخ العقد^(١) .

4 منافسة صاحب العمل، أو إفشاء أسرار العمل

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، أو إفشاء أسرار العمل يُعدُّ التزاماً جوهرياً من التزامات العامل ومن ثم يجوز لصاحب العمل فسخ العقد إذا أخل العامل بهذا الالتزام لأن العامل يُعدُّ في مركز الأمين على هذه الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله، فالأمانة صفة لا تنفك عن أي تصرف يقوم به الإنسان، والعمل من أعظم الأمانات التي قال الله فيها « إن الله يأمركم ان تؤدوا الأمانات إلى أهلها ... »^(٢) وأفضل العمال من يجمع بين القدرة على العمل والأمانة في أداء العمل قال تعالى « قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين »^(٣) وقد كان ذلك في نطاق العمل الخاص الذي نحن بصدده وهذا يدل على أن الإنسان لا يكون حقيقاً بالعمل إلا إذا كان « جامعاً بين خصلتي القوة والأمانة »^(٤)

وقد طبق المسلمون ذلك وأشار إليه النبي صلى الله عليه وسلم كأهم شرط من شروط اختيار العامل، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة » قالوا: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال « إذا أسند الأمر لغير أهله »^(٥) فهذا تحذير من النبي صلى الله عليه وسلم من عدم التدقيق في توافر الأمانة فيمن يلي أي أمر من الأمور، بل إن ممارسات الفساد التي تضر العمل العام والخاص على السواء مرجعها في الأصل عدم وجود أي مظهر من مظاهر الاستقامة الذاتية للشخص الذي يمارسه^(٦) أي انعدام الأمانة والإستعداد لانتهاك القيم ومن باب أولى إذا استغل منصبه الوظيفي في منافسة صاحب العمل وتحقيق مكاسب شخصية على حساب صاحب العمل^(٧) .

١- إلياس، يوسف. (١٩٨٨-١٩٨٩). مرجع سابق، ص ١٢٢

٢- سورة النساء - الآية (٥٨)

٣- سورة القصص / الآية (٢٦)

٤- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد الشوكاني. فتح القدير الجامع بين فني الرواية والدراية. ج ١، ص ٩٩ - دار المعرفة - بيروت - لبنان ٢٠٠٤

٥- صحيح البخاري / كتاب الرقاق - باب رفع الأمانة - حديث رقم ٦٤٩٦ ص ١٦٥ - دار ابن كثير - دمشق .

٦- صالح، نبيل علي (٢٠٠٨) الفساد في العالم العربي - معناه - دوافعه - أسبابه - نتائج وعلاجه - الحوار المتعدد - العدد ٢٢١ - ٢٤ - ٢٠٠٨ .

٧- مراد، محمد حلمي. (١٩٥٣). مرجع سابق، ص ٣١٠

لذلك جعل المشرع التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وعدم إفشاء أسرره من اللاتزامات الأساسية التي يجب أن يلتزم بها ومن ثم إذا خالفها فأفشى أسرار العمل أو نافس صاحب العمل ملن مخلا بالتزلم جوهرى من التزاماته مما يجيز لصاحب العمل فسخ العقد ولكن ذلك مشروط بما يلى (١) :

- أن يكون العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله
- أن يكون شرط عدم منافسة صاحب العمل أو إفشاء أسرار صاحب العمل منصوصا عليه فى العقد كبند من بنوده
- أن يكون أيا من الشرطين أو كلاهما محددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل

وعلى ذلك لا يجوز الاحتجاج بشرط عدم المنافسة أو إفشاء الأسرار الخاصة بصاحب العمل إذا لم يكن العامل فى موقع يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسراره كالعامل العادى الذى يعمل فى المخازن مثلا أو فى تفريغ وتعبئة المنتجات بعكس العامل الذى يعمل فى الإدارة فهذا يكون على اتصال مباشر بالعملاء أو المهندس فهو يكون على علم بأسرار النشاط الفنى الذى يعمل به صاحب العمل .

وحتى مثل هؤلاء لا يحتج تجاههم بعدم المنافسة أو إفشاء الأسرار ولا يجوز إنهاء العقود الخاصة بهم إذا لم يكن هذا للشرط منصوصا عليه فى العقد فهو ليس التزاما بمقتضى القانون بل يخضع لحرية المتعاقدين فى تضمين العقد ما يشائون من شروط طالما كانت غير مخالفة للنظام العام والآداب أو أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية. وانطلاقا من المبدأ العام الذى أشرنا إليه وهو عدم جواز أن يكون عقد العمل أو ألا بند من بنوده يمثل حجرا على العامل أو صاحب العمل وتقييدا مؤبدا له لا يجوز أن يكون أيا من الشرطين أو كلاهما

١- المادة (٧٧) من نظام العمل السعودى . مرجع سابق ذكره - تم تعديلها بموجب المرسوم الملكى رقم (م/٤١قرفة١-٢) بتاريخ ١٤٣١/٧/٥ هـ.

مؤبدا يلتزم به العامل طوال حياته فيجب أن يكون محدد المدة وهي المدة المعقولة لحماية مصالح رب العمل، ولا أن يكون مقيدا له في أى مكان يذهب إليه العامل بل يجب أن يقتصر على النطاق المكانى الذى يمكن أن تسبب المنافسة وإفشاء الأسرار ضررا بصاحب العمل ، كما يجب أن تحدد الأعمال التى يجب على العامل منافسة صاحب العمل فيها أو يمتنع عن التحدث عنها بما يفشى أسرارها وهي التى يتضرر صاحب العمل فقط من منافسته أو إفشاء أسرارها ، بمعنى أن يكون الحظر المقرر على العامل له سبب مشروع .

5 إذا لجأ العامل إلى التزوير للحصول على العمل

إذا لجأ العامل إلى اتباع طرق احتيالية عند إبرام العقد ليوهم رب العمل على غير الحقيقة بأنه مؤهل للعمل المطلوب، مما يدفع رب العمل للتعاقد معه تحت تأثير هذا الخداع، فذلك يجيز لصاحب العمل الفسخ، لأن رضا صاحب العمل يعتبر معيباً، وهذه رخصة لصاحب العمل إن شاء استعملها ، فلا يحكم بفسخ العقد مثلا حتى لو كان العامل قد زور على صاحب العمل ما لم يطلب العامل ذلك أو يلجأ إليه وعليه أن يثبت تزوير العامل الذى يدعيه فإذا لم يتمكن من إثباته بأى وسيلة من وسائل الإثبات عد فصله للعامل فصلا تعسفيا ويتحمل تبعاته التى ينص عليها القانون فى حالة الفصل التعسفى ، لذلك يشترط أن يكون مسلك العامل المعيب هو الذى دفع رب العمل للتعاقد معه؛ كتقديم شهادات مزورة لمؤهلات لم يحصل عليها حقيقة، أو شهادات خبرة مزورة .

ويشمل التزوير جميع مظاهر الاحتيال التى يلجأ إليها العامل، وتُفسد إرادة صاحب العمل، وقد ينطوي تصرف العامل بهذا الشكل على جرائم أخرى تبرر ملاحقة العامل جنائياً^(١) .

١- احسن، خالد جمال أحمد (٢٠١٧). مرجع سابق، ص ١٠٧.

المطلب الثالث: إنهاء صاحب العمل عقد العامل تحت الاختبار وعقد التدريب في النظام السعودي.

تعتبر التشريعات لصاحب العمل بأن يتأكد من قدرة العامل وصلاحيته لأداء العمل المطلوب شغله كما يمنح المشرع السعودي صاحب العمل الحق في تأهيل وتدريب العمال ، والعقد الأول يسمى عقد العمل تحت الاختبار ويسمى الثاني عقد التدريب ، ولكل منهما أحكامه التي تتعلق بحق صاحب العمل في إنهاء أي منهما .

أولا : حق صاحب العمل في إنهاء عقد العامل تحت الاختبار أو التجربة

إذا كان من حق صاحب العمل أن يتعاقد مع شخص لفترة من الزمن ليتأكد من كفاءته للعمل تمهيدا لإلحاقه بالعمل بعد نجاحه في التدريب فمن المنطقي أن يمنح صاحب العمل الحق في إنهاء هذا العقد إذا ثبت لديه أن العامل لم يفلح في التجربة ولم يجتاز الاختبار ، وهذا الحق أيضا مقرر للعامل أثناء فترة التجربة إذا لم يقتنع بالعمل أو لألا سبب يراه، فوفقا لنظام العمل «إذا كان العامل خاضعا لفترة تجربة وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل وتحديدًا بوضوح ... ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصا يعطى الحق في الإنهاء لأحدهما»^(١) .

فالأصل إذن أن عقد العمل يعتبر عقدا عاديا ليس تحت التجربة لذلك نص المشرع على ضرورة النص على أن العقد تحت التجربة صراحة فإذا كان العقد عقد وكان في نية صاحب العمل تجربة العامل إلا أنه لم ينص على ذلك في العقد فإن العقد تنطبق عليه أحكام عقد العمل العادية ولا يمكن من إنهاء هذا العقد بدون مبرر مشروع كغيره من العقود وإلا اعتبر فصله للعامل وإنهاء خدمته فصلا تعسفا يتحمل تبعاته التي أوجبها القانون ، وبالمثل أيضا بالنسبة للعامل.

ثانيا : حق صاحب العمل في إنهاء عقد التدريب

عقد التأهيل والتدريب هو عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل

أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة ويجب النص على أن العقد هو عقد تدريب لمهنة معينة وأن تحدد مدة التدريب ومراعاة والمكافأة التي يحصل عليها المتدرب حيث لا يحصل على أجر لأنه لا يزال في فترة التدريب لذلك لا يجوز أن يمون تحديد المكافأة على أساس الإنتاج^(٢).

وهذا العقد يجوز لكل من صاحب العمل والمتدرب أو وصيه أو وليه إنهائه بشرط أن من يقدم على الإنهاء عليه أن يبلغ الطرف الآخر قبل التوقف عن التدريب ، ولكن إذا كان الإنهاء من طرف المتدرب وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل - عند طلبه - تكاليف التدريب عن المدة المتبقية من المدة المتفق عليها ، وإذا انتهت مدة التدريب أي دون أن ينهيها أي طرف قبل اكتمالها فإن الوضع القانوني لصاحب العمل يختلف عن وضع المتدرب لأن الشخص المستفيد من هذا العقد هو المتدرب^(٣) :

فصاحب العمل يستطيع أن يلزم المتدرب بالعمل لديه فترة مساوية للفترة التي قضاها في التدريب فإذا لم يوافق المتدرب على ذلك وجب عليه أن يدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل كتعويض له .

أما المتدرب فلا يملك أي حق تجاه صاحب العمل ، وهذا منطقي فإذا كان من حق صاحب العمل إنهاء العقد خلال فترة التدريب دون تبعات فمن باب أولى ألا يتحمل أي تبعات أيضا إذا انتهت المدة المقررة للتدريب أو التأهيل .

ولكن يجب ملاحظة أنه وفقا لنظام العمل السعودي يمكن أن يكون التدريب إلزاميا على بعض المنشآت التي يحددها وزير العمل لتدريب طلبة الكليات والمعاهد ويخضع المتدرب لقواعد الاتفاق بين الوزارة والمنشأة وهذه العقود تخرج عن نطاق البحث

١ - المادة (٥٣) من نظام العمل السعودي ، تم تعديلها بموجب المرسوم الملطي رقم (٤٦/م) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥
٢ - المادتان (٤٥-٤٦) من نظام العمل
٣ - المادة (٤٨) معدلة بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥

المطلب الرابع: إنهاء صاحب العمل العقد غير محدد المدة في النظام السعودي.

إذا كان من حق العامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بتقديم استقالته؛ فإن من حق صاحب العمل إنهاء هذا العقد من جانبه ويطلق على قيام صاحب العمل بذلك «تسريح العامل أو إنهاء العقد»، والتسريح أو الإنهاء يختلف عن الفصل كجزءٍ تأديبيٍّ، فهو حقٌ لصاحب العمل استعمالاً للرخصة التي منحها له النظام (القانون)، وهي مقابلة لحق العامل في الاستقالة فيشترط إخطار العامل، وأن تستند إلى سببٍ مشروع، أما الفصل التأديبي فيكون باتباع الإجراءات التأديبية التي يقرها النظام.

فالإنهاء هو حقٌ لصاحب العمل في إنهاء علاقة العمل مع العامل بإرادته المنفردة في العقود غير محددة المدة، ودون أيّ إخلالٍ من جانب العامل بالتزاماته، ولا يشترط سوى وجود مبرر مشروع لصاحب العمل، فهناك فارقٌ بين المبرر الذي يجيز لصاحب العمل إنهاء العقد وإخلال العامل بالتزاماته التي تُجيزُ لصاحب العمل الفسخ، فالإنهاء لوجود مبرر لا يتطلب سوى أن يكون المبرر موجوداً، أما الفسخ للإخلال فيشترط وجود إخلال من العامل بالتزاماته الجوهرية^(١). كما يجب عدم الخلط بين الفسخ لإخلال أيّ من الطرفين بالتزاماته أو الإنهاء لوجود مبرر مشروع كما هو مقرر في العقد غير محدد المدة والإنهاء التعسفي، فالإنهاء التعسفي يترتب عليه مسؤولية مباشرة لمن أقدم عليه وفقاً للضوابط التي وضعها المشرع وقد يلجأ إليه أي طرف ولا يستطيع أحد منعه طالما سيتحمل تبعات مخالفته للنظام فقد يجد العامل أن استمراره في العمل يعد خسارة له وأن هناك عملاً جديداً يمكنه الالتحاق به يعرضه عن الغرامات التي سيدفعها لرب العمل تايجة للإنهاء التعسفي من جانبه فيقدم عليه بعد حساب المكسب والخسارة، وبالمثل أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إذا وجد أن بقاء العامل أصبح عبئاً على المنشأة لا تقارن خسائره مع ما يتحمله

١ - منصور، محمد حسين. (١٩٩٥). مرجع سابق، ص ٣٦١

من غرامات إذا أقدم على تسريح العامل فيذهب إلى الخيار الأخير رغم أنه محذور ولكن يتحمل تبعة تصرفه .

المطلب الخامس: إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الشريعة الإسلامية:

أسباب فساد عقد إجارة الأشخاص:

الإجارة الفاسدة بالجهالة^(١) .

أسباب فساد عقد إجارة الأشخاص كثيرة سوف أذكر بعضها:

جهالة المدة. جهالة المنفعة. جهالة الأجرة.

اقتران عقد الإجارة بشرط مخالف لمقتضى العقد وفيه منفعة لأحدهما^(٢) .

ومثاله كما ورد في الفتاوى الهندية، والإجارة تفسدها الشروط التي لا يقتضيها العقد كما إذا اشترط على الأجير الخاص ضمان ما تلف بفعله أو بغير فعله، على قول أبي حنيفة رحمه الله تعالى، أما إذا كان شرطاً يقتضيه العقد، كما إذا شرط على الأجير المشترك ضمان ما سد بفعله، لا يفسد العقد^(٣) .

أثار عقد الإجارة الفاسدة:

وجوب فسخ الإجارة الفاسدة: طبقاً لرأي الحنفية يكون مستحقاً للفسخ رغم سلامة أصل العقد، لاستيفائه شروط انعقاده، حيث يعتبرون الإجارة الفاسدة هي التي فاتها شرط من شروط الصحة، وذلك أن الفساد عندهم اختلال في العقد لمخالفة نظامه الشرعي^(٤). وطبقاً لرأي جمهور الفقهاء يجب فسخ الإجارة، ذلك أنهم يفرقون بين العقد الباطل والفساد، ويرون العقد غير صحيح بفوات ما شرط الشارع، وترك ما شرطه الشارع أمر منهي عنه. والنهي عدم وجود العقد شرعاً، سواء كان النهي خاصاً بشروط الانعقاد أو شروط

١- مجمع الأنهر في شرح ملتقى الأبحر، ١٤٣٧.

٢- مرشد الحيران، مادة ٢٢٨.

٣- الفتاوى الهندية، ٤٣٩/٤.

٤- مجلة الأحكام العدلية، مادة ٤٦٠.

(١)

الصحة فالنهي في الجميع ينتج عدم ترتب الأثر عليه. وبذلك يكون انتفاع المستأجر غير مشروع ويلزمه أجر المثل^(١)، لا المسمى بالغاً ما بلغ إذا قبض المعقود عليه أو استوفى المنفعة أو قضى زمناً يمكنه فيه الاستيفاء، لأن الإجارة كالبيع، والمنفعة كالعين. ويجب كذلك على القاضي أن يحكم بفسخها إذا ما طلب منه ذلك، لأن العقد وقع فاسداً، والفساد يجب إزالته شرعاً.

المطلب السادس: مقارنة بين النظام السعودي والشريعة الإسلامية.

المستقر في النظام السعودي ما نصت عليه المادة (٤٨) الثامنة والأربعون من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية على أن: «تطبق المحاكم على القضايا المعروضة أمامها أحكام الشريعة الإسلامية، وفقاً لما دل عليه الكتاب والسنة، وما يصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض مع الكتاب والسنة».

والأنظمة التي تنظم علاقات الأفراد ببعضهم البعض كلها وفق هذا النص، وعلى ذلك فإن أحكام الشريعة الإسلامية هي المطبقة فعلياً في نظام العمل وغيره، ولا فرق فيما سبق كما يظهر بين ما نصت عليه الشريعة الإسلامية والنظام السعودي اللهم إلا أن المنظم السعودي قد زاد الأحكام جمالاً بتفريعاته الدقيقة ونظمه الفريد.

خاتمة:

بعد دراسة المركز القانوني للعامل في إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي دراسة مقارنة، سواء من حيث بيان آلية وشروط وقواعد وضوابط الإنهاء من قبل العمل أو من قبل صاحب العمل، ثم حق العامل في إنهاء عقد العمل، كل ذلك من خلال دراسة مقارنة، تم فيها المقارنة بين النظام السعودي وأحكام الشريعة الإسلامية قدر ما أمكن، للوصول إلى فوائد مرجوة من خلال ذلك كله، تفيد الباحثين والدارسين، والختصين، بل والقائمين على عمليات وضع النظم والقوانين وسنها، خاصة بعد دراسة معمقة تم التوصل إليها إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المفيدة في بابها، ونعرض لأهم نتائج البحث، يعقب ذلك جملة من التوصيات.

أولاً: أهم النتائج:

- 1 إذا وجدت ظروف حالت بين العامل وبين العمل، فإن العامل لا يكون لديه خيار في القيام بالعمل من عدمه، ويكون له الحق في الحصول على كل مستحقاته لدى صاحب العمل .
- 2 جاء النص عاماً بشأن القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء عقد العمل بالنسبة للعامل وصاحب العمل وقد كان هذا النص بهذه الصورة - ولا يزال - كافياً في الظروف العادية، إلا أن الظروف والأحداث التي نتجت عن انتشار جائحة كورونا في المملكة وفي جميع أرجاء العالم وما صاحبها من اتخاذ جميع الدول إجراءات ضرورية لمواجهة هذه الجائحة استدعى التدخل لوضع بعض الأحكام الخاصة لعقد العمل يحد من سلطة كلا من العامل وصاحب العمل في إنهاء عقد العمل نتيجة للإجراءات التي اتخذت لمواجهة هذه الجائحة وما يشابهها في المستقبل لا قدر الله وذلك بتعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل، وهو تدخل رائع من قبل المنظم السعودي.

3 إذا تم تخفيض الأجر أكثر من النسبة المذكورة (٤٠٪) يجوز للعامل إنهاء عقد العمل ليس بسبب الظروف الطارئة، بل نتيجة لإخلال صاحب العمل بالتزاماته التي أوجبها عليه القانون ويتحمل صاحب العمل كافة التبعات المترتبة على ذلك.

4 لا يجوز لصاحب العمل أن يتهرب من التزاماته يمنح العامل إجازة استثنائية بدون أجر بغير موافقة العامل وإلا اعتبر مخلا بالتزاماته، فإذا طلبها العامل ووافق عليها صاحب العمل فإن العقد يعتبر العقد موقوفا طوال فترة هذه الإجازة.

5 تتفق غالبية التشريعات على أنه يجوز للعامل فسخ عقد العمل عند وجود مبرر للفسخ، وهذه الحالات كما سنرى تعد تطبيقاً للقواعد العامة التي تحكم العقود الملزمة للجانبين ومن بينها عقد العمل الذي ينشئ التزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل وبمقتضاه يصبح كلا من العامل وصاحب العمل دائنا ومدينا في آن واحد.

6 يترتب على اعتبار عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين أنه يأخذ حكم هذه العقود ومن أهمها جواز إقدام أي من الطرفين على فسخ العقد إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته، فيحق للعامل فسخ هذا العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته.

7 تختلف أحكام الفسخ الخاصة بعقد العمل المقرر للعامل عن الأحكام العامة لفسخ العقود الملزمة للجانبين، فرغم أن عقد العمل من هذه العقود وفي هذه العقود بصفة عامة إذا لم يتم أحد المتعاقدين بتنفيذ التزامه؛ جاز للمتعاقد الآخر أن يطلب من القضاء فسخ العقد، وإذا كانت القواعد العامة في هذا الشأن تقضي بأن الفسخ لا يكون إلا بحكم القضاء.

8 يعتبر الالتزام بدفع الأجر للالتزام الأساسي على صاحب العمل، فهو يقابل التزام العامل بأداء العمل، فإذا كان صاحب العمل يتعاقد مع العامل لتسيير نشاطه، فإن العامل يقوم بالعمل للحصول على الأجر، فالالتزام بدفع الأجر هو أحد الالتزامات المشتركة التي

تفرضها القواعد العامة في العقود.

9 يُعتبر الالتزامُ بوقاية العامل من المخاطر من الالتزامات الجوهرية الملقاة على عاتق صاحب العمل؛ لارتباطها المباشر بحياة العامل، فعلى كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته.

10 يجب أن يتخذ صاحب العمل جميع الوسائل والاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة، بل وتأسيس بيئة العمل للوقاية من المخاطر، وإلا اعتبر مخطئاً بالتزاماته، مما يتيح للعامل إنهاء علاقة العمل، وتحميل صاحب العمل تبعاً لذلك بدفع ما تقرره الأنظمة واللوائح.

11 يخضع عقد العمل لقاعدة الرضا في العقود؛ فيجب أن تكون إرادة المتعاقدين صحيحة، وخالية من العيوب، لا يشوبها ما قد يعيب الرضا. فإذا صدر من صاحب العمل غش للعامل يعيب إرادته، أو تدليس.

12 إذا تحول العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة؛ فإنه يخضع لقواعد الإنهاء الخاصة بالأخير، ويتحول هذا العقد إلى عقد غير محدد المدة في حالتين هما، إذا استمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انتهاء مدته، أو إذا كان العقد المحدد المدة الأصلي قد تضمن شرطاً يقضي بتجديده لمدة أو مدد مماثلة أو لمدة محددة وتعددت التجديدات فبلغت مرات التجديد عدداً معيناً، أو بلغ مجموع هذه المدد حداً معيناً.

13 أوجب القانون على العامل ألا يستغل تخفيض الأجر أو مخالفة المتفق عليه في تنظيم الإجازات للتخلل من التزاماته، كما أوجب على صاحب العمل ألا يستغل هذا الظرف ويقوم بتسريح العمال دون استنفاد هذه الإجراءات.

ثانيًا: التوصيات:

- 1 ضرورة إلزام المنظم صاحب العمل بأخذ موافقات الجهات الرسمية في حال إنهاء العقد اتفاقياً.
- 2 نتمنى من المنظم السعودي أن يتضمن في نظام العمل نصًا واضحًا وصريحًا يعطي العامل الحق في الاعتراض وحق الدفاع عن نفسه وإعطائه فرصة لسماع أقواله عندما يرتكب مخالفة تستوجب إنهاء العلاقة من قبل صاحب العمل.
- 3 نوصي المنظم السعودي وضع نص واضح في نظام العمل يميز فيه بين فسخ العقد وإنهائه.
- 4 نوصي المنظم السعودي وضع نص واضح في نظام العمل بحيث يتم وضع مفهوم واضح للفصل التعسفي.
- 5 أوصي المنظم السعودي بوضع أحكام خاصة بالنسبة لإنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، لما في ذلك حماية كبيرة للعامل.

المراجع:

كتب الشريعة:

- عبد الله بن محمد بن سليمان المعروف بـ «داماد أفندي» (ت ١٠٧٨ هـ)، مجمع الأنهر في شرح ملتقى الأبحر، بالهامش: الشرح المسمى «بدر المُتقى في شرح المُلتقى»، الناشر: المطبعة العامرة - تركيا، ١٣٢٨، وصوّرتها: دار إحياء التراث العربي - بيروت، لبنان
- محمد قدري باشا (ت ١٣٠٦ هـ)، مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، الناشر: المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، الطبعة: الثانية، ١٣٠٨ هـ - ١٨٩١ م
- الفتاوى العالمية المعروفة بالفتاوى الهندية، جماعة من العلماء، برئاسة الشيخ: نظام الدين البرنهابوري البلخي، بأمر السلطان: محمد أورنگ زيب عالمكير، الطبعة: الثانية، ١٣١٠ هـ
- مجلة الأحكام العدلية، لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، المحقق: نجيب هواويني، الناشر: نور محمد، كارخانه تجارتي كتب، آرام باغ، كراتشي.
- أبو محمد علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي، المحلى بالآثار، المحقق: عبدالغفار سليمان البنداري، الناشر: دار الفكر - بيروت.
- شمس الدين أبو عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن الطرابلسي المغربي، المعروف بالحطاب الرُّعيني المالكي (ت ٩٥٤ هـ)، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، الناشر: دار الفكر، الطبعة: الثالثة، ١٤١٢ هـ - ١٩٩٢ م
- محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي (ت ١٢٣٠ هـ)، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، الناشر: دار الفكر، الطبعة: بدون طبعة وبدون تاريخ.
- عبد الله بن محمود بن مودود الموصلّي الحنفي، الاختيار لتعليل



المختار، عليه تعليقات: محمود أبو دقيقة (من علماء الدنفية ومدرس بكلية أصول الدين سابقا)، مطبعة الحلبي - القاهرة، وصورتها دار الكتب العلمية - بيروت، وغيرها، تاريخ النشر: ١٣٥٦ هـ - ١٩٣٧ م.

- محمد بن أحمد بن أبي سهل شمس الأئمة السرخسي (ت ٤٨٣ هـ)، المبسوط، باشر تصديحه: جمع من أفاضل العلماء، الناشر: مطبعة السعادة - مصر، وصوّرتها: دار المعرفة - بيروت، لبنان.
- أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة (٥٤١ - ٦٢٠ هـ)، المغني لابن قدامة على مختصر: أبي القاسم عمر بن حسين بن عبد الله بن أحمد الخرقى (المتوفى ٣٣٤ هـ)، تحقيق: طه الزيني - ومحمود عبد الوهاب فايد - وعبد القادر عطا [ت ١٤٠٣ هـ] - ومحمود غانم غيث، الناشر: مكتبة القاهرة، الطبعة: الأولى، (١٣٨٨ هـ = ١٩٦٨ م) - (١٣٨٩ هـ = ١٩٦٩ م).

كتب القانون:

- أبو زينة، أحمد عبد الوهاب، (٢٠٢٢)، إنهاء عقد العمل وانتهائه في قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، كلية القانون، مجلدا، ع ٢.
- الأحمد، شواخ، (٢٠٢٠)، عقد العمل المرن: دراسة مقارنة على ضوء مشروع قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، مجلة الأطروحة للنشر العلمي، مجلده، ع ١.
- بن عطاء الله، سميحة، (٢٠١٥)، التغييب عن العمل وانعكاساته على أداء العامل داخل المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- حمزة، فراس، (٢٠٢١)، حق العامل في الخصوصية الجسدية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستنغام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مختبر قانون العمل والتشغيل، مجلدا، ع ١.

- رقية، أحمد داود. (٢٠٢٠). محاضرات فى قانون العمل. جامعة أبو بكر بلقايد. تلمسان الجزائر.
- السنهورى، عبد الرزاق. (د.ت). الوسيط فى شرح القانون المدنى المصرى الجديد. دار إحياء التراث العربى. بيروت.
- الطاهر، قرين، (٢٠١٩)، مدى أهمية الأجر فى علاقة العمل الفردية، مجلة العلوم الإنسانية، ع ٥٢، جامعة منتوري قسنطينة.
- عبد الدائم، المختار، (٢٠١٥)، إنهاء عقد العمل فى القانون الدولى الخاص، مجلة القانون المغربى، دار السلام للطباعة والنشر، ع ٢٧.
- عبد الرحمن، محمد شريف. (٢٠٢١). الانهاء غير المشروع لعقد العمل. المجلة القانونية. كلية الحقوق فرع الخرطوم - ٩(٥).
- عطية، نعيم. (١٩٦٦) الاستقالة. بمجلة العلوم الادارية. ع (١). السنة (١٨) - لبعدهد الأول السنة الثامنة.
- الهوارى، أحمد ابراهيم، (٢٠٠٩)، الحماية القانونية لبيئة العمل: دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسة والإحصاء والتشريع، مجلد ١٠، ع ٤٩٥.
- Obaid.S.Hanan, almusawi A Mohammed. Badia Sulaeiman (2023). Strategic planning for importance and distribution of green spaces and their design systems in cities (The City of Amara Case Study) INTERNATIONAL MINNESOTA JOURNAL OF ACADEMIC STUDIES, , (VOL,1),(ISSUE,1), PP:-3 16

المواد النظامية:

- المادة (٩٥) من نظام العمل والمعدلة بموجب المرسوم الملكى رقم (م / ٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ
- المادة (٨٠) من نظام العمل السعودى والمعدلة بموجب المرسوم الملكى رقم (م / ٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ
- المادة (١/٨٠) من نظام العمل السعودى والمعدلة بموجب



- المرسوم الملكي رقم (م / ٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ
- المادة (٣/٨٠) من نظام العمل السعودي والمعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / ٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ
- المادة (٥/٨٠) من نظام العمل السعودي والمعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / ٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ
- المادة (٩/٨٠) من نظام العمل السعودي والمعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / ٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ
- المادة (٩٥) من نظام العمل والمعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / ٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ
- المادة (٢/٨٠) من نظام العمل السعودي، ويراجع: لائحة الواجبات الوظيفية الصادرة عن وزارة العدل بالمملكة العربية السعودية (٢٠٠٧)، مجلة وزارة العدل، مجده، ع٣٤.



الجامعة الإسلامية بنيسوتا
Islamic University of Minnesota
المركز الرئيسي IUM